



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

i

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L.,  
Lima 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Karol Milagros Tantachuco Carranza

**ASESOR:**

Mg. Hans Mejía Guerrero

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo del Servicio

**PERÚ**

**2018**


**ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS**

Código : F07-PP-PR-02.02  
 Versión : 09  
 Fecha : 23-03-2018  
 Página : 15 de 18

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña **TANTACHUCO CARRANZA KAROL MILAGROS** cuyo título es: **PROPUESTA DE PLAN DE CAPACITACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA MARÍA PURÍSIMA E.I.R.L., LIMA 2018**. Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **15/ Quince**.

Callao, 21 de diciembre del 2018

.....  
**PRESIDENTE**

Dr. Díaz Molinari Javier Fernando

.....  
**SECRETARIO**

Mg. Castillo Canales Braulio Antonio

.....  
**VOCAL**

Mg. Mejía Guerrero Hans

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

### **Dedicatoria**

A la Universidad César Vallejo, como formadora profesional de los hombres y mujeres, que la sociedad requiere.

A mi madre Gloria Esther Carranza Velezmoro, a mi esposo y a mi tío Pedro.

### **Agradecimiento**

Por la guía y orientación a mis profesores y asesor.

A mis compañeros de estudio, que me hicieron llegar sus aportes en algunos aspectos metodológicos y teóricos de este estudio.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Karol Milagros Tantachuco Carranza, identificada con DNI N° 45997858, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de ciencias empresariales, Escuela Académica Profesional de marketing y dirección de empresa, declaro bajo juramento, que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, también declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Así mismo autorizo a la universidad César Vallejo, publicar la siguiente investigación, si así lo cree conveniente.

Callao, 20 de diciembre del 2018

.....

**Karol Milagros Tantachuco Carranza**

**DNI 45997858**

## Índice

Página del Jurado .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas .....	viii
Índice de Figuras .....	x
Resumen.....	xii
Abstract .....	xiii
I. INTRODUCCIÓN .....	14
1.1. Realidad Problemática.....	15
1.2    Trabajos previos .....	20
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	28
1.3.1. Capacitación laboral.....	28
1.3.2. Desempeño Docente .....	47
1.4.    Formulación del problema .....	61
1.4.1    Problema General.....	61
1.4.2    Problemas Específicos.....	61
1.5. Justificación del estudio.....	61
1.6. Hipótesis.....	62
1.6.1. Hipótesis General.....	62
1.7. Objetivos de Investigación .....	62
1.7.1. Objetivo General.....	62
1.7.2. Objetivos Específicos.....	62
2. MÉTODO .....	64
2.1. Diseño de la Investigación.....	65
2.2 Variables Operacionalización.....	66
2.3 Variables Operacionalización.....	67
2.4    Población y muestra.....	68
2.4.1 Población.....	68

2.4.2 Muestra .....	68
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	68
2.5.1 Técnicas de recolección de datos. ....	68
2.5.2 Instrumentos de recolección de datos .....	69
2.5.3 Validez y confiabilidad .....	70
2.6 Métodos de análisis .....	75
2.6.1 Deductivo – Sintético.....	75
2.6.2 Inductivo – Analítico.....	75
2.6.3 Crítico – Comparativo.....	75
2.6.4 Método estadístico .....	76
2.7 Aspectos éticos .....	76
3. RESULTADOS.....	78
3.1 Descripción de la Situación de la Empresas .....	79
3.2 Resultados de las encuestas .....	85
3.3 Resultados de la entrevista al Director .....	95
3.4 Resumen de Documentos .....	97
3.5 FODA .....	98
3.6 Propuesta de Investigación .....	101
3.7 Valoración de la propuesta por criterio de especialistas.....	113
4. CONCLUSIONES .....	118
5. RECOMENDACIONES .....	121
6. REFERENCIAS.....	124
ANEXOS.....	129
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	130
ANEXO N° 2.....	132
CONSTANCIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA .....	132
ANEXO N° 3.....	133
MATRIZ DE BASE DE DATOS.....	133
ANEXO 4: .....	136
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	136
ANEXO N° 5. FORMATO DE VALIDACIÓN.....	146
ANEXO 6. INPRNT DE RESULTADOS .....	170
ANEXO N° 7. VALORACIÓN DE LA PROPUESTA POR CRITERIO DE ESPECIALISTAS .....	172

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Diferencia y semejanza entre capacitación y entrenamiento	32
Tabla 2. Matriz de la Operacionalización de la Variable capacitación docente	66
Tabla 3. Matriz de Operacionalización de la variable desempeño docente	67
Tabla 4. Niveles de validez del cuestionario: Capacitación laboral.	<b>71</b>
Tabla 5. Nivel de validez del cuestionario: Desempeño docente	71
Tabla 6. Valores de los niveles de validez	72
Tabla 7. Resumen del procesamiento de los casos	73
Tabla 8. Estadística de la probabilidad	74
Tabla 9. Resumen del procesamiento de los casos	74
Tabla 10. Estadística de la fiabilidad	75
Tabla 11. Valores en la IE Santa María Purísima	<b>81</b>
Tabla 12. Número de alumnos matriculados y proyección para el 2019	84
Tabla 13. Datos numéricos del personal de la IE Sta María Purísima 2017 - 2018	84
Tabla 14. Niveles del Plan de Capacitación	85
Tabla 15. Niveles de percepción sobre la evaluación de las necesidades	86
Tabla 16. Niveles del diseño de programas	87



Tabla 17. Niveles de implementación de un Programa de Capacitación	88
Tabla 18. Niveles de evaluación de Programas de capacitación	89
Tabla 19. Niveles de desempeño docente	<b>90</b>
Tabla 20. Niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes	91
Tabla 21. Niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	92
Tabla 22. Niveles de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	93
Tabla 23. Niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	94
Tabla 24. Cronograma de actividades	109
Tabla 25. Presupuesto de personal y bienes	110
Tabla 26. Resta de valor de bienes con los que cuenta la IE Sta María Purísima	111
Tabla 27. Costo de personal, bienes y otros	112
Tabla 28. Venta, Costo de ventas y otros.	113
Tabla 29. Respuesta de criterios de especialistas (Unid)	114
Tabla 30. Respuesta de criterios de especialistas (%)	115

## Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Aprendizaje fundamentales de los estudiantes de Ed. Básica Regular	52
Figura 2. Enfoques sobre el aprendizaje	53
Figura 3. Dimensiones compartidas y específicas de la profesión docente	55
Figura 4. Los cuatro dominios del Marco del Buen Desempeño	57
Figura 5. Los elementos del desempeño	60
Figura 6. Niveles del Plan de Capacitación	85
Figura 7. Niveles sobre percepción sobre evaluación de las necesidades	86
Figura 8. Diseño de programas	87
Figura 9. Niveles de implementación de Programas de capacitación	88
Figura 10. Niveles de evaluación de programas de capacitación	89
Figura 11. Niveles de desempeño docente	90
Figura 12. Niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes	91
Figura 13. Niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	92
Figura 14. Niveles de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	93

Figura 15	Niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	94
Figura 16	Respuesta de criterios de especialistas (und)	115
Figura 17	Respuesta de criterios de especialistas (%)	116

## Resumen

La presente investigación se realizó en la Institución Educativa Santa María Purísima del distrito de San Martín de Porres - Lima, teniendo como objetivo general proponer una propuesta de Plan de Capacitación Laboral, para la mejora del desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L del distrito de San Martín de Porres – Lima, 2018.

Esta investigación corresponde al tipo descriptivo y aplicada, con diseño no experimental, y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 17 docentes de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L del distrito de San Martín de Porres - Lima, a los cuales se aplicaron un cuestionario. Se usaron estadísticos descriptivos.

Los resultados arrojan que es necesario realizar un diagnóstico del estado actual de la propuesta del Plan de Capacitación Laboral, para la mejora del desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.; y que las características que debe presentar la referida propuesta, es lograr que los profesores sean capacitados debidamente y que sean debidamente remunerados económicamente.

Los resultados demuestran de manera general, que se requiere de un Plan de Capacitación laboral para mejorar el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Santa María Purísima de San Martín de Porres – Lima, con la finalidad de conseguir una mejora en el desempeño de sus docentes.

**Palabras clave:** Plan de capacitación laboral, desempeño docentes, institución educativa.

## **Abstract**

The present investigation was carried out in the Educational Institution Santa María Purísima of the district of San Martín de Porres - Lima, having like general objective to propose a proposal of Plan of Labor Training, for the improvement of the teaching performance, in the Educational Institution Santa María Purísima EIRL of the district of San Martín de Porres - Lima, 2018.

This research corresponds to the descriptive and applied type, with a non-experimental design, and a cross-sectional one. The sample consisted of 17 teachers from the Educational Institution Santa María Purísima E.I.R.L from the district of San Martín de Porres - Lima, to which a questionnaire was applied. Descriptive statistics were used.

The results show that it is necessary to make a diagnosis of the current state of the proposal of the Labor Training Plan, for the improvement of the teaching performance, in the Educational Institution Santa María Purísima E.I.R. .; and that the characteristics that the aforementioned proposal must present is to ensure that teachers are duly trained and that they are duly remunerated economically.

The results show in general terms that a Work Training Plan is required to improve the performance of teachers at the Santa María Purísima Educational Institution of San Martín de Porres - Lima, in order to achieve an improvement in the performance of their teachers.

**Keywords:** Work training plan, teacher performance, educational institution.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática.

En la presente investigación, se parte de la importancia que tiene el desempeño del docente en el logro de los aprendizajes durante el proceso educativo. Son los educadores quienes a través de su trabajo de alto nivel guían a los estudiantes a lo largo de todo el camino que tiene como único y principal objetivo el prepararlos para la vida. Sin embargo, muchos de estos educadores afrontan la falta de tiempo para disponer del diseño de sus clases, para observar puntualmente a cada uno de sus estudiantes o para coordinar gestiones académicas con sus colegas, es esta sobrecarga de actividades, junto a la presión que realizan las autoridades de las instituciones educativas para que se cumplan estos objetivos, generan en los docentes situaciones de estrés y fastidio que se reflejan en sus acciones cotidianas muchas veces esta situación llega en muchos casos hasta la agresión y otros trastornos sociales entre sus estudiantes y con sus propios colegas.

A nivel internacional las instituciones tratan en lo posible de lograr captar clientes para la organización, así tenemos que Colombia, las instituciones educativas centran su accionar en los exalumnos, que luego se convertirán en padres de familias y se tratará por todos los medios que ellos matriculen a sus hijos, en el centro educativos donde se formaron.

En la problemática de un centro educativo por lo general se parte del rol y de la importancia que tiene el desempeño del docente en el logro de los aprendizajes durante el proceso educativo. Para los padres de familia y los directivos de un centro educativo, son los docentes quienes a través de su trabajo diario guían a los estudiantes a lo largo de todo el camino, que tiene como único y principal objetivo el prepararlos para la vida. Sin embargo, muchos de estos educadores afrontan la falta de tiempo para disponer del diseño de sus clases, para observar puntualmente a cada uno de sus estudiantes o para coordinar gestiones académicas con sus colegas, es esta sobrecarga de actividades, junto a la presión que realizan las autoridades de las instituciones educativas lo que genera en los docentes un desempeño

deficiente, que se reflejan en sus acciones pedagógicas en el aula y que se reflejan en el bajo rendimiento de sus alumnos, llegando por lo tanto a cuestionarse el desempeño docente.

En el Perú, si bien es cierto las instituciones educativas han crecido en número, por las grandes ventajas que otorga el Estado, vemos que la incorporación de las nuevas tendencias de la administración, están ingresando como herramienta de apoyo a la gestión educativa, pero ya se dan los pasos para el cambio que todos deseamos.

Los docentes tienen un modo de enseñar, conocimientos de contenido, funciones como gestor de aprendizaje, como sembrador de valores y como orientador de jóvenes, relaciones con colegas y contribuyen a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.

Una educación con calidad implica la concurrencia de varios factores, unos considerados fundamentales y otros complementarios. Entre los factores principales están los maestros, la infraestructura y la gestión.

El fin último de la educación es lograr la eficiencia educativa, pues las características de las escuelas eficaces parecen ser propicias al bienestar y al desarrollo general de los alumnos; es decir, promueven un desarrollo tanto afectivo, social y cognitivo. La educación en el Perú de hoy en día muestra muchas deficiencias que son atribuidas a una mala organización dentro de las escuelas, lo que provoca no lograr el propósito de la enseñanza.

Es por ello, que las Instituciones Educativas Privadas, han entrado en un proceso de trabajo arduo en busca de la calidad educativa, con el fin de cumplir con los propósitos establecidos en el plan de estudios y satisfacer la demanda social educativa. La importancia de mejorar la situación en materia educativa nos obliga a analizar los factores principales del problema, por medio de la observación de nuestras propias aulas y escuelas. Basándonos en el desempeño docente para lograr la calidad de la educación. Debido a esto, se considera de suma importancia el analizar la influencia de la capacitación laboral en las Instituciones



escolares, pues a través de ella es posible encontrar rutas de acción que posibiliten el cumplimiento de las metas educativas en mejores condiciones.

En los diferentes distritos de la ciudad de Lima, los centros educativos de naturaleza privada han surgido como una alternativa de respuesta ante la deficiente educación pública, que todos conocemos de sus debilidades y limitaciones que la dejan rezagada antes otras opciones educativas.

Los centros educativos particulares desarrollan sus diferentes proyectos de acciones de enseñanza de acuerdo al lugar en donde se ubican; es decir, que existen centros de enseñanza en lugares de mayor desarrollo socio – económico, así como en lugares de mediano nivel económico y en lugares considerados populares o de clase media o baja.

La Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L. es una empresa peruana localizada en el distrito de San Martín de Porres – Lima, inicio sus actividades educativas el 08/03/2014. Esta empresa fue inscrita el 25/11/2013 como una Empresa Individual de Responsabilidad Ltda., y se encuentra ubicada en la Mz “A. B”, Lote. 1, Urb. Villa Teresa Chuquitanta (Lima - Lima - San Martín de Porres).

La Institución Educativa Particular Santa María Purísima del distrito de San Martín de Porres, brinda servicios educativos a nivel inicial, primario y secundario, presentando como novedad que no ha realizado la capacitación en forma cíclica, continua y basada sobre la educación formal que deben haber recibido los docentes, no se ha identificado previamente lo que saben y lo que necesitan saber, ni se ha considerado los valores, hábitos y creencias que determinan los comportamientos dentro y fuera de la institución educativa, y los procesos de cambios han influido en su actitud.

Cabe expresar que en el ejercicio profesional del personal docente no existe un proceso de capacitación, se desconocen los elementos que debe contener un programa de capacitación y sin un estudio previo sobre la necesidad de capacitación en las áreas de cognoscitiva (conocimientos), afectiva (actitudes) y psicomotriz (destrezas y habilidades). Y, considerando además que dentro de la organización educativa, no se cuenta con personal para realizar la detección de necesidades de capacitación docente necesaria para la estructuración del programa de capacitación.

Siendo la educación el motor del desarrollo social de una comunidad, se debe utilizar adecuadamente los recursos humanos y materiales en las instituciones educativas para mejorar y renovarlas, a fin de dar soluciones a los problemas cotidianos que enfrenta una institución educativa y que tiene trascendencia en el sistema educativo y en la sociedad.

El profesional de la educación requiere de un cambio constante en sus formas de actuar para no caer en lo rutinario. De esto se desglosa la necesidad de contar con un programa de capacitación que parta de las necesidades de los docentes, para lograr conocer cuáles son los problemas y los intereses que éstos tienen en el proceso enseñanza – aprendizaje, que desarrollan sobre todo en los centros educativos a los que concurren niños y jóvenes.

En cualquier campo profesional se requiere una capacitación, actualización y renovación, y el aspecto educativo no puede ser una excepción, se necesita que los profesionales de la educación estén a la altura de las exigencias que se presentan hoy en día.

Según Porto, G (1995. Prologo), la educación como empresa debe organizarse como entidad productiva ya sea que se trata de una inversión sea estatal o privada que pretende lograr un óptimo producto, y para ello tiene que haber una buena gerencia y un permanente control de calidad de todo el proceso educativo (...).

El Ministerio de Educación del Perú ha diseccionado su accionar últimamente por lograr cambios significativos en el sistema educativo, esfuerzo que se encuentra orientado a elevar el rendimiento académico de los estudiantes. Sin embargo, para Cuenca tomado por Mendivil (2011) “el rendimiento de los estudiantes sigue siendo uno de los más bajos de América Latina (...) el Perú es el país que presenta la mayor inequidad educativa debido a la brecha que existe entre el rendimiento de los estudiantes de zonas urbanas y rurales” (p.6). Es por esta razón ,que en la actualidad el tema educacional - por el vínculo que existe entre el proceso de enseñanza-aprendizaje - ha alcanzado una enorme importancia en el sentido de buscar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, que depende de muchos factores; uno de ellos juega un rol relevante: el desempeño docente.

Romero (2014), señala que es cierto que todo maestro requiere de capacitación e investigación para tener un adecuado desempeño profesional, por ello merecen recibir los medios apropiados para conseguirlo. Lo ideal es un docente que labore en condiciones óptimas en cuanto a infraestructura, sueldo de acuerdo con su rol, reciba preparación, dedicación por la escuela, que se sienta respetado, autorrealizado y capaz de resolver por sí mismo las dificultades de sus estudiantes.

El presente trabajo pretende proveer a las autoridades institucionales y a su personal, una herramienta que incluya las actividades de capacitación que minimicen o anulen la diferencia entre lo que saben y lo que necesitan saber sus docentes para la realización eficiente de las funciones docentes, los mismos que serán desarrollados en forma priorizada entre las categorías urgente, importante y puede esperar, por medio de un programa de capacitación iniciando con ello una cultura de capacitación que asegure el cumplimiento de objetivos organizacionales y el bienestar de su personal. Para el logro de los objetivos antes descritos se realizara una investigación sistemática, dinámica y flexible, analítica dirigida con un enfoque cualitativo, en el ámbito grupal, considerando e involucrando las áreas cognoscitiva,

psicomotriz y afectiva, utilizando el método mixto de investigación (participativo y prescriptivo).

Por lo tanto, se considera importante realizar el presente estudio en la localidad del distrito de San Martín de Porres – Lima, debido a que no existen investigaciones relacionadas a la propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, es por eso que la consideramos como un aporte positivo e importante, tanto para el rubro educativo como para la escuela como empresa, así como para futuras investigaciones que se relacionen con la variable de estudio.

## 1.2 Trabajos previos

### 1.2.1. Internacionales

Jiménez (2013), en su tesis titulada: La actualización y capacitación de docentes de educación básica en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en un centro de maestros, durante el periodo de verano, teniendo como objetivo primordial “Dar a conocer qué tipo de propuestas, contenidos y dinámicas tienen los maestros de Educación Básica con relación a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) durante el periodo de verano en el Centro de Maestros Luis Herrera y Montes del 2012, de la ciudad de México, tuvo como objetivo saber qué conocimientos y habilidades poseen los docentes de Educación Básica en el uso de estas tecnologías y dar cuenta de la importancia de la actualización y formación continua de los docentes con relación a los nuevos métodos y herramientas que existen en la actualidad”. Realizó su estudio con 86 docentes, con una investigación exploratoria - descriptiva, la autora concluyó que: Se hace necesaria una evaluación continua más sistemática que permita saber qué tanto las acciones que se realizan en el CdeM “Luis Herrera y Montes” dan respuesta a las necesidades y requerimientos de los docentes. Se logró que los participantes consiguieran llevar a cabo las actividades y aprendieran de manera muy

general el manejo básico de la computadora, además que conocieran una plataforma educativa, participaran y se percataran de los apoyos que les ofrecen las TIC en su práctica docente. Pero no logro impactar de manera precisa a los participantes, pues ellos buscaban aprender el uso básico de las tecnologías, lo anterior se debió a que entre los participantes del curso existía una desigualdad de las habilidades en el manejo de la computadora, algunos las poseían y otros simplemente no tenían ni idea de cómo encender la computadora; los docentes de mayor edad fueron los que tuvieron más dificultad para realizar las actividades. Esto refleja que gran parte de los docentes son inmigrantes digitales pues poseen limitadas nociones sobre las TIC. La mayoría de los docentes presentan dificultades en el uso de las tecnologías y se pensaría que las nuevas generaciones son expertos en el uso de las mismas; pero una nota del periódico REFORMA publicada el martes 8 de octubre del 2013 menciona que en México el 43.3% de los jóvenes son nativos digitales

Rodríguez (2014), en su tesis titulada: Diseño de un programa de capacitación y desarrollo para el personal del Departamento de Operaciones y Tecnología de la empresa Engineered Security Solutions C.A, ubicada en Caracas., teniendo como objetivo principal “Diseñar un programa de capacitación y desarrollo para el personal del Dpto de Operaciones y Tecnología de la empresa Engineered Security Solutions C.A.”. La población y la muestra se conformó por 12 trabajadores pertenecientes al Departamento operativo de la empresa. La recolección de datos estuvo orientada por la técnica de la observación directa, la entrevista (aplicada al gerente y director del Dpto) y la encuesta aplicada a técnicos y coordinadores de atención al cliente), la autora concluyó que: Se constató que la empresa no posee un programa de capacitación y desarrollo, así como se pudo detectar que la mayoría del personal presenta dificultades en el desempeño de su puesto de trabajo, dejando en evidencia la existencia de fallas en el departamento operativo relacionadas a la falta de capacitación y desarrollo para

potenciar las áreas que tenían fallas, con la finalidad de mejorar el desempeño de los trabajadores del departamento operativo de E.S.S.

Ramírez (2014), "Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas", Universidad de Morelos, México. La investigación tuvo como objetivo determinar si la capacitación laboral, la edad del empleado y la antigüedad en el trabajo son predictoras del desempeño laboral. La investigación fue de tipo descriptiva, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 137 trabajadores de la Universidad Linda vista en el estado de Chiapas, de los cuales participaron para la muestra se entrevistaron a 106 personas. Para la prueba de la hipótesis del estudio se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Los resultados encontrados comprobaron que las tres variables predictoras (edad, antigüedad y capacitación) incluidas en el análisis, explican un 15.4% de la varianza de la variable dependiente (desempeño laboral). El valor del nivel crítico  $p = .000$  indica que existe una relación lineal positiva y significativa. El autor concluyó que La capacitación laboral si resultado predictora del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa.

Álvarez (2017), en su tesis titulada: Capacitación y su impacto en la productividad laboral en las empresas chilenas, teniendo como objetivo general "Evaluar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas". Como Objetivos específicos se planteó los siguientes: a) Identificar las variables que determinan la probabilidad de que una empresa capacite a su personal. b) Analizar si existe diferencia en el impacto de la capacitación en empresas grandes y Pymes. La población se encuentra conformada por empresas formales que desarrollan actividad productiva, comercial o de servicio, dentro de los límites territoriales del país y cuyo nivel de venta es superior a 800,01 UF durante el año tributario 2015 y la muestra se conformó por 13 sectores que abarca la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas, donde con un total de 8,084 empresas 1,337

empresas capacitan, lo que representa un 16.5% del total. La base de datos utilizada para estudiar los efectos de la capacitación en la productividad de las empresas chilenas, es la Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE4), publicada el año 2017 con datos del año 2015 por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, y siendo el Departamento de Investigación y Desarrollo del INE el encargado de ejecutar esta actividad. La cual por medio de un cuestionario pretende caracterizar la heterogénea realidad empresarial del país, según sector de actividad económica y tamaño de las empresas, además de identificar las determinantes del desarrollo empresarial. Las autoras concluyeron que: Los resultados indicaron que existe una diferencia entre la productividad laboral de aquellas empresas que realizaron capacitación y las que no lo hicieron; sin embargo, tal diferencia no fue significativa. La capacitación no tendría un efecto significativo sobre la productividad laboral de las empresas chilenas, lo que representaría una discordancia con gran parte de la literatura revisada previamente, donde se esperaba que la capacitación tuviese un efecto positivo y significativo en la productividad laboral.

Alterio y Pérez (2009), realizó su tesis titulada “Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil”. En la Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela. Investigaron acerca de la evaluación de las funciones de los docentes en Venezuela, tuvo como objetivo general evaluar la función de los docentes según su desempeño y la opinión de los estudiantes. Se desarrolló un estudio descriptivo transversal una muestra de 52 docentes y 210 alumnos escogidos por medio del muestro aleatorio. En la determinación del desempeño docente se aplicó una encuesta. En la evaluación de la satisfacción de estudiantes se empleó un cuestionario. Como resultados dio a conocer que la función docente a partir de las estrategias referidas, radica en un patrón de transmisión de conocimientos y no en su producción, se

descuida la mediación y motivación para la producción de conceptos principalmente en el área básica.

### 1.2.2. Nacionales

Cutimbo (2008), en su tesis titulada “Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público Puno”, teniendo como objetivo general “Determinar, analizar y explicar de qué manera influye el Nivel de Capacitación Docente en el Rendimiento Académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público Puno – Caso de Especialidad de educación primaria IX Semestre 2008”. Realizó su estudio con una muestra intencionada de 38 alumnos y 20 docentes del Instituto Superior Pedagógico Público – Puno. Según el diseño y tiempo de la Aplicación de la variable: Es un estudio no experimental, y es una investigación transversal o sincrónica, la autora concluyó: a) Que existe una correlación real y directa de influencia del nivel de capacitación docente (VI) en el rendimiento académico (VD) de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público – Puno – Caso de especialidad de Educación Primaria IX Semestre – 2008 siendo está de 74.1%, b) Asimismo comprobamos que el Desarrollo Personal Docente influye en el Rendimiento Académico de los estudiantes en un 85.1%, c) Además el desarrollo Social Docente influye en un 74.6% sobre el Rendimiento Académico de los estudiantes. d) Entonces el desarrollo profesional Docente tiene una influencia de 55.6% en el rendimiento académico de los estudiantes. En las tres dimensiones trabajadas la correlación es directa (p.101).

Vásquez (2009), En su tesis titulada “Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008”. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima-Perú. La investigación tuvo como objetivo



general: establecer la relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de las instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso en el año 2008. La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, tipo aplicativo y de nivel descriptivo correlacional de corte transversal con un diseño no experimental. Las variables de estudio son: Evaluación del desempeño docente y la variable rendimiento académico de los estudiantes en el área de matemática. La muestra en el caso de los docentes fue no probabilística por conveniencia y para los alumnos fue una muestra probabilística donde el tamaño es de 6 docentes y 41 estudiantes de la I.E. Raúl Porras Barnechea; 4 docentes y 29 estudiantes de la I.E. Augusto Salazar Bondy, ambos pertenecientes al distrito de Carmen de la Legua Reynoso. Los instrumentos utilizados fueron encuestas para los docentes y alumnos y una ficha de observación estructurada de clases, se utilizó también el registro de notas. Se obtuvo como resultados relevantes que el 54.3% de los estudiantes de ambas instituciones en estudio manifiestan que el desempeño docente en los docentes del área de matemática es regular, mientras que los mismos docentes se califican con un desempeño bueno y de acuerdo a la guía de observación es regular. En cuanto a la correlación entre el desempeño docente y el rendimiento académico es positiva.

García (2016), en su tesis titulada “Programa de capacitación docente crítico, reflexivo y democrático para mejorar la formación continua de las profesoras, en la Institución Educativa Estatal N° 1600 de la Provincia de Pacasmayo – 2015”, tiene como objetivo principal determinar los efectos de este programa en la institución mencionada, con tipo de investigación aplicada y diseño cuasi-experimental. La población estuvo conformada, por 20 docentes de Educación Inicial de las Instituciones Educativas N° 1600 Pacasmayo y 179 Guadalupe, dividida en dos grupos de control y experimental. Para el experimento se elaboró y aplicó un programa con tres módulos y 6 sesiones donde se desarrollaron actividades

vivenciales, expositivas y reflexivas, es decir, se estudió los efectos del programa CDCRD en la formación continua de las profesoras. Se empleó como técnica, la encuesta a bases de un cuestionario, considerando las dimensiones e indicadores de la variable con la aplicación de un pretest y postest. Los datos fueron procesados y resumidos en tablas descriptivas, la contrastación de hipótesis con la prueba t de Student y se concluyó que la t-obtenida era mayor que el valor t-crítico, por tanto, se rechazó la hipótesis nula, por lo que podemos concluir que la aplicación del programa, mejora significativamente la formación continua del profesorado.

Cappillo (2017), en su tesis titulada: Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016, teniendo como objetivo general “Determinar la relación entre la capacitación laboral y la inserción laboral en Programa de Jóvenes productivos. Dicha entidad cuenta con una población de 250 beneficiarios. De ellos se seleccionó una muestra 152 beneficiarios, a quienes se les encuestó para medir su percepción sobre las variables de investigación. En relación a la metodología empleada, la investigación fue de un enfoque cuantitativo, de tipo básico, por su profundidad la investigación fue de nivel correlacional. En relación al diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. El autor concluye lo siguiente: Que se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la capacitación laboral y la inserción laboral del Programa de Jóvenes Productivos, sede Lima 2016 ( $r_s = 0.813$ ,  $p < 0.000$ ). Asimismo, se encontró una relación estadísticamente significativa y moderada ( $r_s = 0.796$ ,  $p < 0.000$ ) entre la dimensión evaluación de competencias y la inserción laboral y una relación estadísticamente significativa y moderada ( $r_s = 0.663$ ,  $p < 0.000$ ) entre la dimensión satisfacción de la capacitación y la inserción laboral.

Paredes y Reátegui (2017), realizaron la investigación titulada: “Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C del distrito de Calleria, 2016”. Universidad Privada de Pucallpa, Ucayali, 2017. La investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la capacitación empresarial en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria, Pucallpa, 2016. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de un nivel descriptivo correlacional y de diseño transversal. La muestra del estudio fue de 20 trabajadores de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario con 27 preguntas. Las autoras encontraron con su investigación que la implementación de la capacitación empresarial en la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño y productividad de los trabajadores de la empresa American Metal S.A.C., lográndose un grado de asociación fue 0.707 moderada y  $p = 0,00 < 0.01$  resultando ser altamente significativo con un 1% ( $p < 0.01$ ).

Juárez (2012), “Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao”. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación. Mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola – Programa de Maestría para docentes de la Región Callao. Tuvo como Objetivo general: Determinar el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao -2009. La investigación es de tipo descriptivo simple con un diseño no experimental que buscó determinar el nivel del desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao -2009. La muestra es no probabilística disponible. Se aplicó tres instrumentos

elaborado por el Ministerio de educación del Perú, adaptado por la autora y validado por juicio de expertos mediante V de Aiken con un alto nivel de validez y confiabilidad, dirigido a 22 docentes pertenecientes al Ministerio del Interior, Ministerio de Educación y APAFA, a 150 estudiantes y al subdirector de formación general. Se miden tres dimensiones como planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje y responsabilidades profesionales. Los resultados dan a conocer un desempeño bueno según los docentes con 59,1%, estudiantes con 73,3% y subdirector de formación general con 59,1%. Concluyendo que existe una elevada tendencia a presentar niveles buenos de desempeño.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema.

#### 1.3.1. Capacitación laboral

##### 1.3.1.1. Definición de Capacitación

Fiorella Tovalino, nos dice: “La capacitación se direcciona al momento actual, enfocándose en el lugar del trabajo actual y busca que perfeccionar las habilidades y las competencias de los trabajadores que se relacionen en el desempeño inmediato al puesto de trabajo” (p.167).

Por su parte María Gertrudis (p. 77), nos dice: “Es el desarrollo secuencial de actividades en el cual los individuos asimilan y experimentan habilidades, conocimientos, actitudes y conducta que son fundamentales para ejecutar labores con las responsabilidades del trabajo que desempeñan”.

Considerando al autor Rosa Del Carpio Bernuy, sobre la capacitación nos dice: “Adquisición y entrenamiento de habilidades, destrezas psicomotrices, mentales, artísticas, etc., a través de la educación e instrucción (2011. p.24)

Wilfredo Vásquez Yurivilca define la capacitación como el conjunto de actividades orientadas al aprendizaje básico, actualización y perfeccionamiento de conocimientos y habilidades de los trabajadores técnicos y administrativos para el mejor desempeño de sus labores (2014, p.44).

Para Chiavenato (2007), mencionó: “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos, a través de los programas señalados, que en alguna medida satisfagan las necesidades de los empresarios, desde la perspectiva de la demanda laboral” (p. 67).

Finalmente, el autor Pareja, entiende o conceptualiza la capacitación como “el proceso sistemático de perfeccionamiento y/o adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendiente a un mejor ejercicio de las labores, a un mayor bienestar social y a la realización social del servidor (2014, p. 54)

Cuando se menciona la palabra capacitación en relación a las organizaciones, nos estamos refiriendo a la importancia que tiene ésta en generar y/o perfeccionar las competencias de los trabajadores, es decir se proyecta que se alcanzarán indicadores de gestión que en el futuro significarán una mayor competitividad, en el entorno inmediato.

En las definiciones anteriores, podemos detectar que tienen en común que se pretende aprender y mejorar las habilidades en el desempeño del trabajo; es decir, que existe una preocupación de la organización, por ser más competitiva en el rubro en el que desarrolla.

#### 1.3.1.2. Importancia de la capacitación.

Siguiendo a la autora Gertrudis (p. 78), sobre la importancia de la capacitación nos dice:

Es cada vez más necesaria por el creciente avance de la tecnología.

La tecnología no sería factible sin un elemento humano diestro y capacitado.

Permite una selección de personal mejor calificado.

Disminuye el uso inadecuado de material o deshecho industrial.

Permite disminuir los riesgos de accidentes de trabajo, provocados por un mal entrenamiento.

La capacitación es un aspecto imprescindible en una organización, ya se ha dejado de lado la creencia que eran suficientes los conocimientos adquiridos en la Universidad o Institutos de Educación superior, más aún hoy en día en que la tecnología ha revolucionado el aspecto procedimental tanto operativo como administrativo de cualquier actividad humana.

Las organizaciones en sus diferentes tipologías emplean la tecnología para realizar sus operaciones y tareas, llegando inclusive a depender de ella, para alcanzar los objetivos organizacionales (con el aporte del empleado). Considero desde un enfoque administrativo que la tecnología, es un quehacer que se requiere para desarrollar las funciones en todas las organizaciones, debido a que facilita la transformación de los insumos recibidos en las empresas, generando fácilmente productos o servicios.

La tecnología al ser un tipo de conocimiento empleado en la transformación de lo material (materias primas) o símbolos (información o dato), en bienes, productos o servicios, se constituye en una herramienta de apoyo en el proceso de la capacitación laboral.

### 1.3.1.3. Clases de Capacitación

La capacitación de acuerdo a su duración se clasifica en:

*La capacitación corta*, son las que tienen una duración de 3 meses o menos, en los cuales se recibe unas cortas capacitaciones, basado mayormente en experiencias para solucionar problemas.

*La capacitación de larga duración*, es la que las empresas se encargan de dar a sus trabajadores, con la finalidad de poder sostener los cimientos de su organización, estas tienen una duración de 5 meses a más. Esta capacitación tiene mayor valor, puesto que llevará a tener aumentos de rentabilidad.

Es importante resaltar que, la capacitación de larga duración, se pueden dar en centro de labores o fuera de ella. En el caso, que fuera en forma externa, esta mayormente se da en universidades o centros de estudios tecnológicos. Si fuera la interna, esta es propiciada en su mayoría por el área de recursos humanos. De otro lado, existen pasantías fuera del país, con lo que se logra tener aumentar la experiencia en alguna temática específica.

Las capacitaciones de larga duración, se da principalmente en forma presencial en las entidades de nivel superior, pero tampoco, se pueda dejar de lado la capacitación en forma virtual. Las diferencias son mínimas, entre las entidades de sector público y privado, solo cuando es una capacitación en servicio, que es netamente del sector privado (Chiavenato, 2007, p. 77-100).

### 1.3.1.4. Diferencia entre capacitación y entrenamiento

Según Campos (2010, pp.189 – 190), Cabe agregar, existe una diferencia entre el proceso de capacitación con el de entrenamiento. En efecto, el entrenamiento es un desarrollo secuencial de actividades de aprendizaje por medio del cual se van asimilar habilidades y conocimientos que son fundamentales y se requieren para alcanzar objetivos previamente establecidos; mientras que, la capacitación conglera un conjunto de actividades

previamente diseñadas y planificadas, siguiendo el desarrollo secuencial de un curso, el que rige por horarios establecidos, objetivos diseñados anticipadamente y tomando en cuenta el perfil del puesto laboral.

**Tabla 1**

**Diferencia y semejanza entre capacitación y entrenamiento.**

<b>Capacitación</b>	<b>Entrenamiento</b>
<b>Diferencias</b>	
Adopta la forma de un curso (generalmente)	Es un proceso de aprendizaje
Es un evento organizado	Es una transmisión de información
Es un evento planificado en el cual se evalúa constantemente al personal	Se desarrollan habilidades y conceptos, modificándose actitudes del personal.
<b>Semejanzas</b>	
Ambos están relacionados estrechamente con el plan de organización de la empresa y sus políticas generales.	

Entendemos desde nuestra posición que, la capacitación es un proceso formal, más en detalle, debidamente planificada y contando con el soporte académico que facilite su implementación; en cambio, el entrenamiento es una actividad de adiestramiento que casi siempre se puede dar o presentarse en determinado momento laboral, o cuando las circunstancias así lo requieran, en opinión del jefe inmediato al colaborador, para mejorar procedimientos o actividades funcionales.

Ambas actividades son importantes para la organización y para los trabajadores, debido a que se adquieren, mejoran o perfeccionan habilidades, destrezas y aptitudes de los colaboradores.



La verdadera capacitación, no puede ser una actividad aislada, debe estar conectada con los objetivos, planes, programas y, en general, con todo el sistema de metas y valores de la organización, con ello la suma de esfuerzos, permitirá o facilitará el alcance de los objetivos organizacionales

#### 1.3.1.5. Justificación de la capacitación

El autor Francisco Farro (2015:, p. 168 – 169), nos dice que la capacitación docente se justifica y es necesaria, debido a que con ella se propugna la asimilación de nuevos saberes con orientación psicopedagógica, promueve el conocimiento científico, tecnológico y social, aportando los últimos contenidos por enseñar, permitiéndole analizar su estilo y métodos de trabajo en el aula; se llegan a conocer nuevas metodologías y equipos de última generación que tienen un lugar en el hecho educativo, obligando al docente a asimilar las recientes habilidades; al ser generadores de desarrollo de cambios sociales, requieren los docentes involucrarse en experimentar su autodesarrollo profesional, considerando que tienen un compromiso institucional y con la comunidad; finalmente, los cambios que experimenta la comunidad generan modificaciones en los objetivos educativos, lo cual obliga a los docentes a capacitarse y armonizar sus actividades con los requerimientos de la comunidad.

Es imprescindible que el proceso de capacitación de los docentes se le diseñe con un enfoque capaz de propiciar un resultado beneficioso en la calidad de la enseñanza y en el desempeño de los estudiantes, solamente así lograremos alcanzar el objetivo de la capacitación.

La capacitación de docentes debe estar acompañada paralelamente con el otorgamiento de incentivos, que pueden ser mejorar en su remuneración, otorgamiento de becas para estudios de perfeccionamiento y especialización, promoción de nuevos cargos superiores, que lo motiven a él y a sus compañeros de trabajo.

La escuela siempre debe ser vista como en el centro natural de la capacitación de los docentes, que debe contar con recursos suficientes y permanentes, y que le permitan mirar a las escuelas, como el ente ideal y de mayor preferencia para la capacitación que reciba el docente, en su mismo lugar de trabajo diario.

Los programas de capacitación que se desarrollen para docentes, deben dar prioridad al mejoramiento de las actitudes del docente frente a las innovaciones sociales, el proceso educativo en sí, al desempeño de su profesión, a los alumnos y a la comunidad; es decir, debe comprender su atención en su sentido holístico.

Los recursos humanos de la organización al intervenir en actividades específicas de capacitación laboral, aprenden procedimientos nuevos, crecen individualmente en sus puestos de trabajo, establecen relaciones con otras personas, coordinan el trabajo encomendado y por realizar, se ponen de acuerdo para introducir, mejorar y perfeccionar procedimientos laborales.

Con la capacitación se alcanza una mayor integración entre el individuo y la organización, dando como resultado, que los colaboradores se esfuercen por lograr mejores resultados, dando como resultado global que la organización se fortalezca y se renueve para enfrentarse a las situaciones nuevas de demandas que trae consigo el medio laboral, en los aspectos económicos, legales, tecnológicas, administrativos, sociales, etc.

#### 1.3.1.6. Capacitación en servicio

Hay consenso en afirmar que, en los tiempos actuales, la formación inicial del docente es una condición para el desempeño de la profesión, pero también es tan importante como ella es que en el ejercicio docente se ponga en práctica el aprender durante toda la vida. Como en cualquier profesión, los enfoques, las metodologías, los recursos y las tecnologías cambian dinámicamente, lo que obliga a las personas a una renovación constante de sus capacidades y,

quizás, en un futuro no tan lejano, a recertificar periódicamente sus competencias profesionales. Y es que, en cualquier actividad profesional, la concepción y las prácticas de trabajo tienen una evolución sustantiva.

Es cierto que los recursos para enseñar y aprender se han multiplicado enormemente, por lo que los profesores y los estudiantes tienen más canales y herramientas para aprender en el aula y fuera de ella. A ello se añade que, a menudo, los estudiantes llevan la ventaja respecto de sus profesores en el dominio de capacidades relacionadas con el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación e información (Díaz, H y Picón, C. p. 90)

#### 1.3.1.7. Definición de capacitación docente

La capacitación docente, según Sosa (2007. p.58), es un evento que se desarrolla como un ideal de perfeccionamiento en la profesión que se ejerce, diseñado a medidas individuales, cuyos resultados se percibirán en el futuro en el aspecto de la calidad educativa. La capacitación debe adecuarse a los requerimientos de la profesión de los individuos, para generar de forma paralela un motivo de cambio y desarrollo del profesional que experimenta la capacitación. Tradicionalmente se ha relacionado a la capacitación con su proceso de formación y desenvolvimiento de cada docente. La capacitación docente con el transcurso de los nuevos tiempos va adquiriendo su reconocimiento y convirtiéndose en el mejor elemento para el logro y desarrollo de la calidad educativa.

La capacitación laboral para docentes en la presente investigación, se entiende como “la preparación en la que participan los docentes, para mejorar sus conocimientos y sus aptitudes que poseen y que no fueron alcanzados durante su etapa de formación profesional, y que les permita mejorar sus actividades referidas al proceso educativo con sus alumnos”.

Soy de la posición que la capacitación puede permitir que los colaboradores de una organización o empresa adquieran la preparación adecuada para desempeñar bien sus roles en

los puestos de trabajo asignados, conllevando ello a que se mejore o eleve la productividad, se identifique con la entidad y la motivación se manifiesta en cada acto del ejercicio funcional.

La capacitación hace óptimo a los recursos humanos disponibles en la empresa, en razón a que la ayudan a alcanzar resultados, y le facilitan su adaptación a los cambios del medio en el que se desenvuelve la organización, por ello se dice que la capacitación, se convierte en una estrategia empresarial, y su importancia radicaría en el proceso de acompañar a los demás esfuerzos de cambio que la organización lleve adelante.

#### 1.3.1.8. Fin de la capacitación docente

La capacitación de los docentes debe ser un desarrollo secuencial, razonado, con propuestas diversas, previamente analizadas u desarrolladas bajo un sistema educativo formal, con la finalidad de superar el desempeño actual, propender el desarrollo profesional pleno y una permanente renovación profesional de los docentes, y por último, reafirmar el compromiso» de los docentes con la sociedad y la comunidad a la que pertenece y en la cual se desenvuelve sus actividades laborales (Farro, 2015).

Según el autor Mavilo Calero (p. 279), la capacitación docente puede tomar muchas formas. No es siempre la reunión de los maestros para participar en las experiencias comunes. La lectura, la asistencia a conferencias y otros tipos de experiencias individuales pueden constituir parte del programa de perfeccionamiento.

Soy de la posición que la finalidad de capacitación es la de reforzar y actualizar los valores organizacionales, así como gestionar y apoyar las modificaciones dentro de la organización, mejorar la calidad del desempeño laboral y actualizar conocimientos profesionales y habilidades laborales.

La capacitación es el eje que mueve internamente a las organizaciones, que brindan servicios o generan productos diversos, debido a que genera internamente herramientas de cambios, que le permitan llegar a alcanzar los objetivos organizacionales y posicionarse entre sus similares o ser más competitivas; es decir, la capacitación produce cambios positivos al interior de una organización.

El objetivo principal de la capacitación laboral es lograr que los recursos humanos o colaboradores logren ser calificados como sobresalientes en términos de haber adquirido conocimientos, mejorado sus habilidades laborales y sus actitudes sean favorables para mejorar su desempeño en la organización que realizó el esfuerzo en capacitarlo.

#### 1.3.1.9. Definición de Plan de Capacitación

El plan de capacitación en servicio es el instrumento guía de las políticas e inversiones orientadas a contar con el personal idóneo para lograr los objetivos y las metas que la institución se ha trazado. Es aquel instrumento que conduce a la organización a lograr los niveles de productividad y eficiencia deseados.

En su implementación el plan demanda tiempo e inversiones que deben ser asumidos tanto por los docentes como por la institución educativa. Para los primeros supondrá muchas veces dedicar las horas de descanso al estudio y a la investigación para la actualización o el perfeccionamiento profesional, replantear conceptos o creencias respecto de la práctica docente y, en los casos necesarios, asumir los costos de este proceso. Para la institución educativa, el plan debe ser la puerta a mayores niveles de competitividad de su talento humano y estar cerca de la vanguardia de los cambios en la educación. Para ello es importante tomar conciencia de que la capacitación del personal no es un gasto, sino una inversión social de alta rentabilidad (Díaz, y Picón, p. 91).

La capacitación debe ser debidamente planificada, considerando que la organización debe subsistir en el tiempo y en el espacio donde desarrolla sus actividades, y que dicho proceso va a demandar una inversión económica, para mejorar los procedimientos profesionales de los docentes.

#### 1.3.1.10. Enfoque sistémico en Capacitación.

Considerando que la meta inicial de la capacitación es colaborar con las metas generales de la organización, es necesario diseñar y desarrollar programas que decididamente vean a las metas y estrategias organizacionales, como el objetivo por alcanzar.

No se pone en duda, ni se discute que con la capacitación se va a contribuir al mejor desarrollo de las acciones operacionales y administrativas de una organización, por lo que algunos especialistas recomiendan que al implementarse un programa de capacitación laboral, la acción debe estar direccionada a que la organización alcance los objetivos y metas de la organización, que previamente deben haber sido debidamente estudiados y planificados.

Con la finalidad de tener la certeza y la confianza que lo que se invierte en la capacitación, va a ir en beneficio directo del desempeño individual y organizacional, es necesario emplear un enfoque sistémico en la capacitación. El referido enfoque supone el desarrollo secuencial de cuatro fases: 1) Evaluación de las necesidades, 2) Diseño de Programa, 3) Instrumentación y 4) Evaluación.

Debemos mencionar preliminarmente que la teoría general de los sistemas enfoca o ve a una organización como un “todo” y entiende que las funciones son totalizadoras (siguen una misma dirección), pero que cada departamento realiza en si su función independientemente de las partes; es decir, siempre debe haber una buena coordinación y

excelente relaciones operacionales. Es decir, todos somos parte de un equipo y nadie trabaja de manera independiente o aislada.

Cuando mencionamos “enfoque sistémico”, aludimos que todo el proceso de la capacitación es uno solo, pero que está compuesto de fases o etapas secuenciales interrelacionadas, las mismas que deben darse o sucederse una inmediatamente de la otra, hasta llegar a completar el ciclo de capacitación laboral. Consideramos que las cuatro etapas son importantes y ninguna debe ser obviada por ningún motivo, si se omitiera una de ellas generaría que no se cuente, con un aspecto que es parte de un todo.

#### *Evaluación de las necesidades.*

Los que desempeñan funciones en el área de recursos humanos de la organización deben estar pendientes de los diferentes tipos de capacitación que sean indispensables, cuándo necesitan ser programados, quién los requiere y qué métodos son los adecuados para el proceso de enseñanza - aprendizaje en los empleados, para la adquisición de conocimiento, de las habilidades y las capacidades que sean indispensables. Si, los empleados de manera constante no alcanzan los objetivos de productividad que se han previsto, esto podría ser una señal de que se requiere urgentemente una capacitación. Similar situación puede presentarse si en las organizaciones se reciben quejas constantes de los clientes, eso podría advertir que se ha desarrollado una capacitación inadecuada. Los directivos, para tener la certeza que la capacitación será oportuna y se desarrolle en asuntos que deben ser prioritarias, deben diagnosticar y evaluar las necesidades en implementar un proceso de capacitación, para ello pueden utilizar cualquiera de los tres tipos de análisis siguientes: el análisis de la organización, el análisis de las tareas y el análisis de las personas. El resultado de dichos análisis deben ser estudiados en su conjunto, para tener un panorama general de la organización, en cuanto a necesidad de capacitación.

Las organizaciones que son competentes y que caminan al ritmo que impone las innovaciones en desarrollo empresarial, comprenderán fácilmente que deben poner en ejecución nuevos métodos laborales, que ayuden a los empleados y colaboradores a mejorar la productividad organizacional, y para ello la capacitación de los colaboradores, es la que generará nuevas habilidades y destrezas que se necesitan para un mejor rendimiento en el puesto de trabajo. Los que dirigen a la organización son los responsables de diagnosticar la necesidad de capacitación, para lo cual deben evaluar analíticamente a la organización, así como las actividades laborales que se realizan y analizar el recurso humano que las ejecuta, con ello tendrán un panorama completa de la real necesidad de la capacitación laboral y cual debe ser su proyección a futuro.

#### *Diseño de Programas.*

Tan importante como conocer las necesidades de una capacitación, es también diseñar el programa de capacitación, que permita mejorar el aprendizaje. Un excelente programa de capacitación se basa en algo más que la capacidad de la organización para detectar sus necesidades o requerimientos de capacitación, se fundamenta en captar la información adquirida en el proceso de análisis de las necesidades y emplearla adecuadamente para diseñar programas de capacitación de alto nivel. Los especialistas creen que el diseño de capacitación debe centrarse en cuatro aspectos relacionados entre sí: 1) objetivos de capacitación. 2) deseo y motivación de la persona, 3) Principios de aprendizaje y 4) características de los instructores.

Soy de la opinión que la presenta fase del proceso de capacitación se asemeja a la planificación de las actividades que se quiere emprender, debido a que se deben plantear objetivos relacionados con la capacitación, se debe tener presente que la motivación de las personas debe estar presente en el proceso en si, se debe considerar los principios de



aprendizaje en adultos y finalmente tener en cuenta las condiciones de los instructores; como vemos, el diseño de un programa de capacitación laboral, no puede llevarse o ser ejecutado de manera simple y sin la seriedad del caso. Considerando lo antes expuestos, procederé a desarrollar cada sub aspecto de manera muy elemental, debido a que no somos especialistas en materia de capacitación, pero si hemos consultado alguna bibliografía.

En lo referente a los objetivos de la capacitación, podemos decir, que se persigue dotar a los trabajadores o colaboradores de mejores condiciones en su puesto de trabajo, para que colaboren en macro a lograr los objetivos de la organización.

Cuando nos referimos a la motivación de las personas que se van a capacitar laboralmente, podemos hablar que el trabajador debe estar motivado por el proceso educativo que va a experimentar y que lo dotará de mejores condiciones laborales.

Llegamos a un punto álgido y delicado, debido a que no es igual el desarrollo del proceso de aprendizaje de niños o jóvenes con el de los adultos, debido a que los empleados o trabajadores de una organización ya traen conocimientos previos, y como tal quieren aprender de manera rápida y lograr beneficios del tiempo dedicado a su capacitación, se debe orientar el diseño y desarrollo del aprendizaje en el contenido, es por ello que se dice que un programa de capacitación laboral debe considerar: 1) que los adultos prefieren la práctica, lo que se debe buscar es que sea un proceso claro y enfocado en una aplicación práctico en el escenario laboral, 2) enfocado en objetivos que desea alcanzar la organización, para ello se pueden desarrollar actividades como solucionar casos concretos o el estudio de casos, sin dejar de lado lo concreto, 3) cada adulto aprende a su ritmo y capacidad; será el instructor quien detectará la habilidad de cada trabajador, creemos que la empresa debe brindar todas las facilidades al trabajador, por alcanzar el objetivo de mejorar sus habilidades y destrezas. 4) tienen amplios conocimientos y poseen experiencia previa, no nos cabe la duda que los

trabajadores o empleados de una organización cuando asisten a eventos de capacitación, demuestran tener una diversidad de conocimientos, por la experiencia laboral que han desarrollado, y esa oportunidad y ventaja debe ser aprovechada por los instructores para obtener un trabajador bien adiestrado, y por último principio tenemos 5) que los trabajadores aprender haciendo, es decir, la ejecución de una actividad es la mejor manera para los adultos de aprender y si a ello agregamos que pudiéramos valorar su creatividad, en crear diferentes procesos o actividades laborales, se debe recompensar por dicho aporte, como una forma de motivación.

Sobre los instructores, previamente debemos tener presente que todo programa de capacitación laboral trae beneficios para el trabajador y la organización, y ello implica una gran inversión que se realiza para encontrarse en las mejores condiciones para enfrentarse a los cambios que se presentan en la sociedad.

Los que enseñan o transmiten conocimientos a las personas, deben ser poseedoras de actitudes, habilidades y destrezas que les permitan comunicar y transferir sus experiencias, vivencias y conocimientos de manera efectiva a un grupo de colaboradores de la organización.

Consideramos al Instructor de una capacitación como un elemento importante en el acto educativo en el interior de una empresa u organización, si bien hay elementos que deciden la calidad de una capacitación, soy de la opinión que el instructor es el más importante, debido a que él transmite conocimiento, divulga experiencias, debe motivar a los trabajadores; es decir la empresa debe poner mucha atención, cuando contrata a un instructor, quien debe tener habilidades, actitudes y destrezas que se adecuen al grupo humano que se encuentra al frente de él, con el único objetivo de lograr dos objetivos; el primero habilitar de

mejores condiciones personales en el puesto y segundo coadyuvar al logro de los objetivos organizacionales,.

Finalmente, estamos en la posición de sostener que todo proceso de capacitación laboral debe considerar los cinco principios del aprendizaje de adultos, debido a que ayudan a los trabajadores a ejecutar sus actividades dentro de la organización con más facilidad y colaboran en alcanzar los objetivos de la organización.

#### *Instrumentación o implementación del Programa de capacitación*

El asunto álgido y trascendente del desarrollo de un programa de capacitación es determinar la elección de los métodos de instrucción, que deben emplear los instructores. Cuando se identifica entre varios métodos posibles, una consideración fundamental es determinar cuáles son los más apropiados para los conocimientos, habilidades y capacidades que se deben de aprender e impartir en el proceso de capacitación. Existen una variedad de métodos, como la presentación de hechos, la conferencia, el aula o la instrucción programada. Si la capacitación incluye un componente importante del comportamiento, otros métodos podrían funcionar mejor, como la capacitación en el puesto, la simulación o la instrucción por computadora.

Así como se utilizan una variedad de métodos para capacitar empleados en todos los niveles, en los últimos tiempos han aparecido métodos nuevos, con base en un conocimiento basado en el comportamiento humano, en áreas de aprendizaje, motivación y relaciones interpersonales. Los avances tecnológicos, han permitido la creación de instrumentos de capacitación.

En la actualidad existen una variedad de métodos: la capacitación en el puesto, capacitación de aprendices, instrucción escolarizada, instrucción programada, métodos audiovisuales, capacitación por computadora, y método de simulación.

### *Evaluación del programa de capacitación.*

La capacitación necesariamente debe evaluarse para determinar su eficacia, acción que debe realizarse en el proceso y término de la actividad de aprendizaje. Existen una diversidad de métodos para evaluar si los programas de capacitación mejoran el aprendizaje, afectan el comportamiento en el trabajo e influyen en el desempeño final de una organización. En el campo laboral muchas veces se toma la evaluación de manera rutinaria, que la califica como una deficiente actividad de la empresa, debido a que se desconocen los procedimientos de evaluación o por temor a ganarse una enemistad del evaluado, todo ello la califica como una actividad administrativa deficiente. Dada la gran cantidad de inversión de dinero que las organizaciones asignan a la capacitación, es natural que los directivos quieren aprovechar al máximo el rendimiento laboral de tal inversión.

Existen cuatro criterios básicos para evaluar la capacitación: 1) reacciones, 2) aprendizaje, 3) comportamiento y 4) resultados. Algunos son más fáciles de medir que otros, pero cada uno es importante en el sentido que brinda información diferente respecto al éxito de los programas. La combinación de los cuatro puede dar un panorama general del programa de capacitación, que puede orientar a los directivos a tomar conocimiento dónde radican las áreas de conflicto, qué deben cambiar en el programa y si lo continúan o no. (Del Aguila, W. p.334).

Cuando nos referimos a la capacitación aludimos a una tarea que compete a la oficina de recursos humanos o al departamento de personal de la organización, con lo cual se da cumplimiento a un procedimiento preliminar que tiene como objetivo final, conseguir los objetivos organizacionales

El significado que toma la acción de capacitación, es la de facilitar y desarrollar las habilidades y destrezas de los trabajadores, siendo necesario que el recurso humano se adapte

a los procesos tecnológicos y a las modificaciones que impone paulatinamente el mercado laboral; es decir, tiene como finalidad actualizarlo y prepararlo para dar respuesta a las exigencias del proceso productivo en el que se desenvuelve.

No se debe olvidar que la capacitación se corresponde a un conglomerado de acciones que deben ser permanentes, planificadas y organizadas destinadas a los trabajadores (obreros, empleados y funcionarios), con la finalidad de que logren desarrollar, complementar o actualizar sus conocimientos y destrezas, que les permitan un desempeño eficiente en los puestos que ocupan dentro de la organización.

#### 1.3.1.11. Fases de elaboración del Plan de Capacitación

La formulación del plan demanda tres fases claramente distinguibles:

Establecer la política del personal.

Realizar un diagnóstico del personal identificando sus fortalezas y debilidades, así como las brechas entre los niveles actuales de calificación y los requeridos para alcanzar objetivos mayores en un mediano plazo.

Identificar las necesidades de capacitación, las estrategias y el financiamiento.

##### Primera Fase: Establecimiento de la política del personal

El punto de partida es tener claridad sobre las finalidades, los objetivos y las metas institucionales; es decir, contar con claras respuestas respecto de por qué un plan es vital en el establecimiento de prioridades y estrategias en el tiempo.

##### Segunda Fase: Diagnóstico del personal

El producto del diagnóstico de los docentes de una institución es definir el perfil real y el requerido del personal para cubrir los cargos que necesita la organización, con el fin de

cumplir sus finalidades y metas. En ese propósito, el plan de capacitación deberá proveer información que permita identificar necesidades de calificación y desarrollote habilidades, capacidades, valores y actitudes en el personal, en contraste con las que actualmente posee.

Tercera fase: Planes futuros de innovación.

El futuro empieza en el presente y tenemos que acostumbrarnos a actuar no sobre hechos consumados, sino a prepararnos sobre las tendencias venideras. No se trata, ciertamente, de adoptar cualquier novedad aparecida en el escenario internacional o nacional, sino de hacerlo tomando en cuenta evidencias sólidas de que la política que se adopte ha funcionado exitosamente en contextos similares.

Cuarta Fase: Identificación de las necesidades de capacitación, estrategias financiamiento para satisfacerlas.

Es la fase en la que se establecen los canales, las formas, las modalidades, las opciones y las oportunidades de capacitación y calificación. Hay que decidir sobre el nivel de

especialización de la capacitación, así como sobre las instituciones que preferentemente deben proveer el servicio. La capacitación, según su finalidad, puede satisfacer las siguientes demandas:

Facilitar la incorporación de un nuevo colaborador a la institución educativa.

Anticiparse a los cambios.

Solucionar debilidades encontradas en la evaluación.

Preparar para el ejercicio de nuevos cargos (Díaz, H y Picón, C. p. 96)

Cuando una organización o entidad formula o pretende formular un plan de capacitación laboral para sus trabajadores debe considerar fases, que sean independientes entre sí, pero deben ser correlacionadas en el objetivo final.

La primera fase (política de personal), le corresponde a los directivos o la gerencia de la entidad, al diseñar lo que quiere y pretende de su recurso humano, es decir, la intencionalidad que se tiene para con los que desarrollan la parte operativa de la entidad.

Las dos fases subsiguientes (diagnóstico del personal y necesidades de capacitación), es pasar de la fase de planeamiento a la acción propia de emprender el proyecto en si, es decir, se realiza el estudio diagnóstico y los objetivos que se pretende alcanzar, considerando las necesidades de capacitación para cada puesto de trabajo, y diseñar la estrategias de ejecución y sobre todo determinar como será financiado el proyecto de capacitación.

En lo que respecta a la IE Santa María Purísima, la capacitación laboral en los docentes, tendría como finalidad anticiparse a los cambios y solucionar falencias detectadas en el desempeño docente.

### 1.3.2. Desempeño Docente

#### 1.3.2.1. Definición de Desempeño Docente

El buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera como actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación. Wilson, J. D. (1992:15)

Para Cahuana (2006) (citado por Monroy, 2012) el desempeño docente, es el ejercicio práctico del docente que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente inherentes a su profesión. Las actividades principales de planificación o programación, selección de contenidos de la disciplina, empleo de estrategias didácticas y

evaluación del aprendizaje; son las que configuran en conjunto lo esencial de la práctica pedagógica.

Por su parte Montenegro (2003) afirma que el desempeño docente, está determinado por tres factores: 1) factores asociados al docente, el cual está referido a su formación profesional, su motivación y compromiso docente. Existe un relación directa entre la mayor calidad de formación, respecto a su desempeño; 2) factores asociados al estudiante (su nivel de preparación, motivación y compromiso); y 3) el contexto sociocultural (económico, político y cultural) ejercen una influencia en su desempeño.

El desempeño docente consiste en “mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien” (Schwab, 1999, p. 109).

Montenegro (2013, p. 44) lo define como: el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo; agregando que estas acciones están determinadas por factores asociados a los docentes, estudiantes y al entorno.

Finalmente, el autor Cuenca (2011), define desempeño docente como “una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro” (p.44).

#### 1.3.2.2. Una Nueva Docencia para Cambiar la Educación

- a) Necesidad de Cambios en la Identidad, el saber y la práctica de la profesión docente en el Perú.



Las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir de necesidades específicas de una sociedad en un determinado momento histórico. Cumplen una función social y poseen un saber específico sobre el que sus practicantes tienen dominio. La importancia y prestigio de las profesiones y sus practicantes están sujetos a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales que los contextúan. De ahí que las profesiones cambien en sus sentidos, su tecnología y su valor por efecto de los procesos económicos, sociales y culturales que les demandan adecuaciones, pero también por la misma actuación de sus propios practicantes en cuanto comunidad profesional.

Hoy el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo. En materia de balance, la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos. Una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma. Una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta.

En lo que toca a lo prospectivo, la emergencia de nuevos actores sociales y culturales, la valoración de la diversidad, el valor de los derechos humanos y de la democracia, la afirmación de la educación como derecho, la urgencia de constituir sociedades más equitativas y movimientos migratorios mundiales, han generado fenómenos de intercambio y convivencia cultural y propiciado así demandas de aprendizaje sobre culturas y lenguas diversas. En este contexto, también se han dado cambios en el conocimiento humano y en las tecnologías que han acompañado los procesos de producción del saber, que han impactado en la pedagogía enriqueciéndola e interpellándola.

En consecuencia, la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe.

El país ha establecido un rumbo de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional. Allí se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no solo a través de medidas de orden laboral sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos.

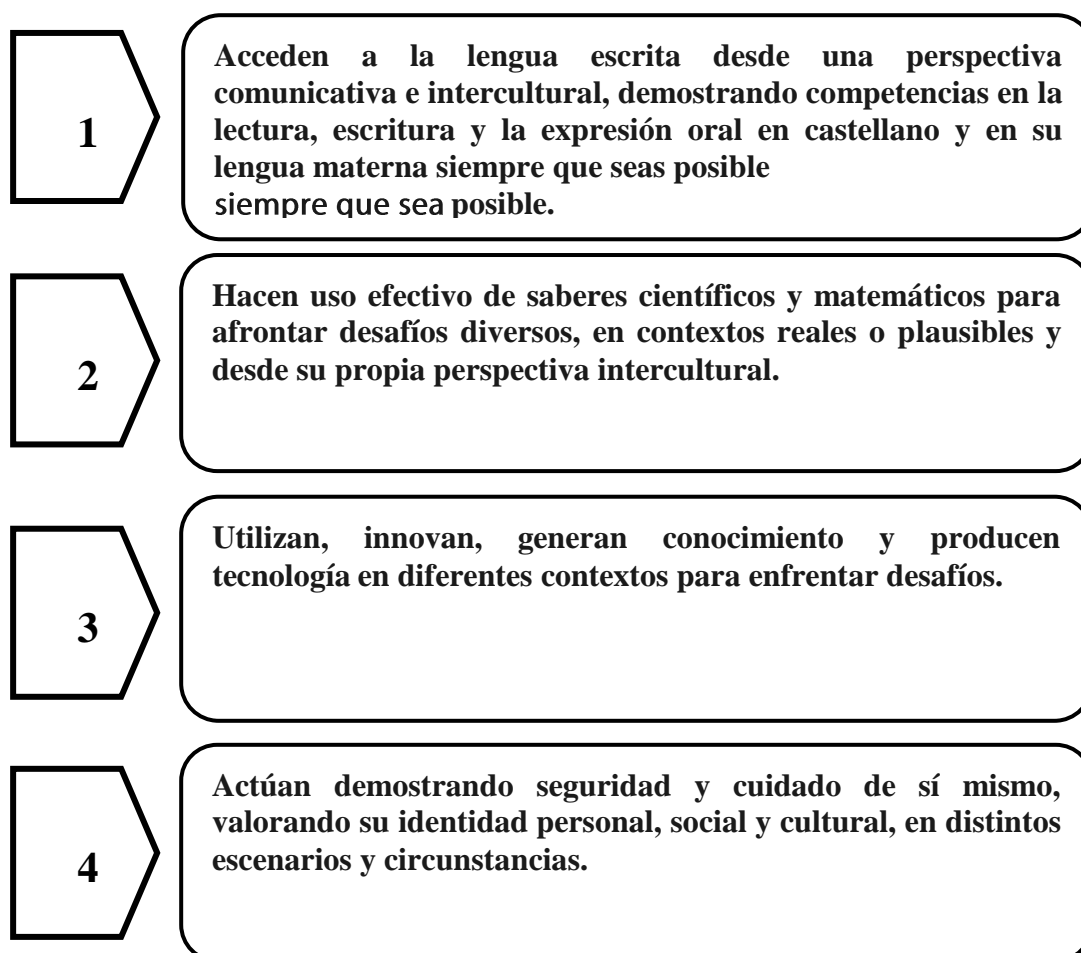
Para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente tenemos que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica. El Marco de Buen Desempeño Docente es un primer paso en esa dirección.

#### **b) La docencia y los aprendizajes Fundamentales**

El Proyecto Educativo Nacional plantea la necesidad de contar con un Marco Curricular que delimite un conjunto de aprendizajes considerados fundamentales y que deben traducirse en resultados comunes para todo el país. Estos aprendizajes, señala, deben estar referidos tanto al hacer y conocer como al ser y el convivir, y han de ser consistentes con la necesidad de desempeñarnos eficaz, creativa y responsablemente como personas, habitantes de una región, ciudadanos y agentes productivos en diversos contextos socioculturales y en un mundo globalizado.

Esta clase de aprendizajes exigen, en esencia, el desarrollo de la capacidad de pensar, de producir ideas y de transformar realidades transfiriendo conocimientos a diversos contextos y circunstancias. Por lo mismo, representan una ruptura con el tipo de resultados que el sistema escolar ha estado habituado a producir tradicionalmente, desde una perspectiva de transmisión de información, de consumo acrítico de conocimientos congelados y de reproducción cultural.

La nueva política curricular, expresada en estas renovadas demandas de aprendizaje, exige replantear la naturaleza de los procesos pedagógicos en las escuelas y, a la vez, da contexto a la nueva función social y a la tarea pedagógica de la profesión docente. El Marco Curricular ha definido provisionalmente ocho aprendizajes fundamentales, abiertos al debate, que se describen en la figura 1.



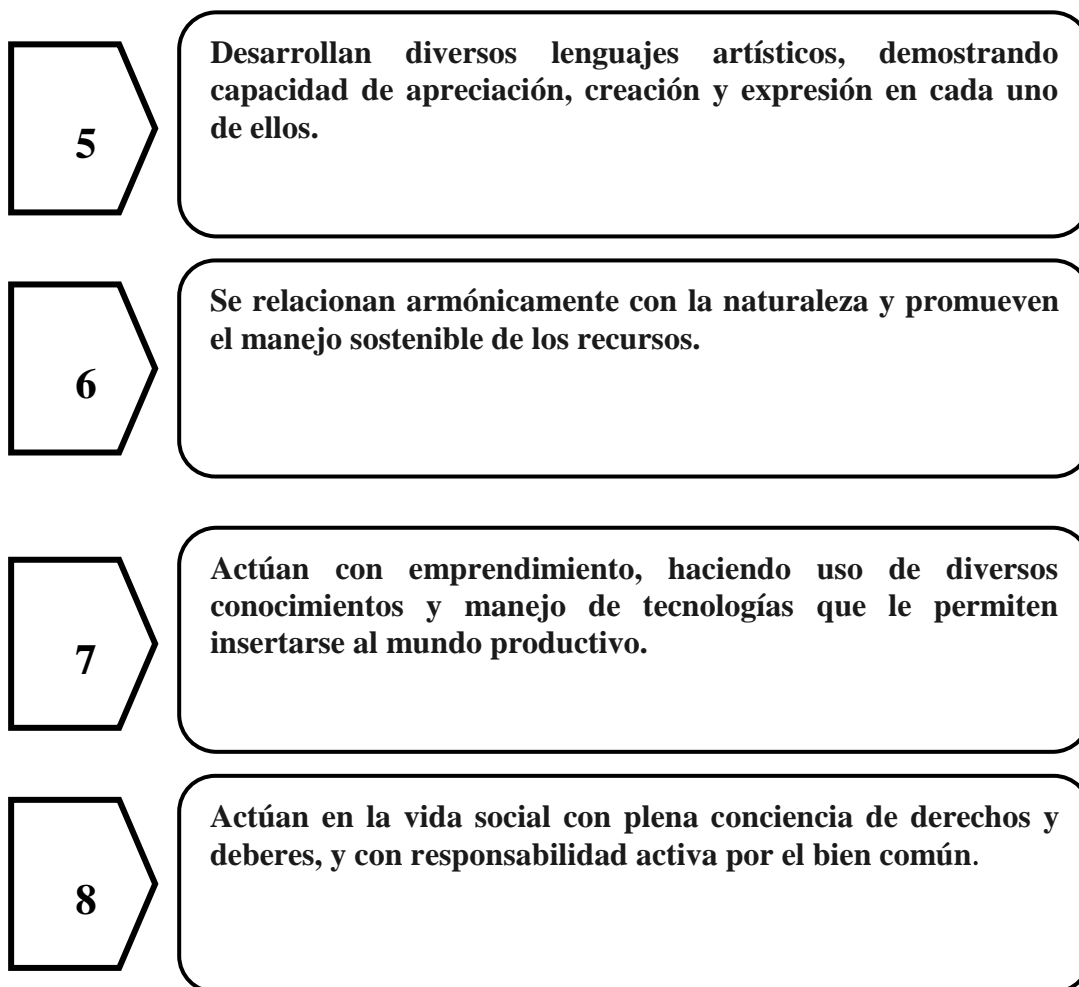


Figura 1 Aprendizajes Fundamentales de los Estudiantes en Educación Básica Regular

Concretar los aprendizajes fundamentales requiere cambios sustanciales en los saberes, prácticas y relaciones intersubjetivas que desarrollan los docentes. La renovación de la práctica pedagógica se sustenta en una visión transformadora que permita transitar de la enseñanza tradicional a la producción del conocimiento. Los principales tránsitos que se demanda de la docencia son:

<b>1.- Enfoque sobre el aprendizaje</b>	Tránsito de la asimilación acrítica de conocimientos al principio de la participación activa del estudiante en la producción del conocimiento.
---	--

<b>2.- Enfoque sobre el sujeto que aprende</b>	Tránsito de una percepción subvaluada y prejuiciada del que desempeña el rol de aprendiz, al de un reconocimiento y valoración tanto de su potencial y su diversidad como de su autonomía.
<b>3.- Enfoque sobre las oportunidades del aprendizaje</b>	Tránsito del espacio reducido y sobrepautado del aula como espacio privilegiado de aprendizaje, al espacio mayor del entorno, la cultura y los diversos procesos locales como oportunidades válidas de desarrollo de capacidades.
<b>4.- Enfoque sobre la pedagogía</b>	Tránsito de una enseñanza reducida a la trasmisión oral a una enfocada en el desarrollo de capacidades en un contexto de interacción y comunicación continuas.
<b>5.Regulaciones Institucionales</b>	Tránsito de creencias, hábitos y reglas que constriñen la acción de los docentes e instituciones educativas, a reglas y acuerdos que impulsan y facilitan las nuevas dinámicas de enseñanza y aprendizaje.

Figura 2 Enfoques sobre el aprendizaje

c) La docencia y la Escuela de queremos

Para el logro de los aprendizajes fundamentales se requiere que la escuela asuma la responsabilidad social de tales aprendizajes, exhiba una gestión democrática y lidere la calidad de la enseñanza. Esto le exige movilizarse para alcanzar los aprendizajes previstos promoviendo el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes y la valoración positiva de la diversidad en todas sus expresiones. Además, es indispensable que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que redefina sus relaciones con la comunidad sobre la base del respeto por la cultura, y el rol de los padres de familia y demás actores locales.

Desde esta perspectiva, la escuela se convierte en un escenario estratégico en el que se gestiona el cambio para asegurar los aprendizajes fundamentales. Este proceso se

desarrolla a través de los siguientes componentes: a) la gestión escolar, b) la convivencia, c) la relación escuela – familia – comunidad y d) los procesos pedagógicos.

Por eso, el Marco no es un mero objeto normativo e instrumental, sino, y sobre todo, una herramienta que permite formar para la docencia, evaluar su ejercicio de modo riguroso, reconocer el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza y promover, en suma, el permanente desarrollo profesional docente.

#### d) Nueva Visión de la Profesión Docente

La visión que proponemos da un norte al cambio en la profesión docente. Las grandes transformaciones que se han producido en las sociedades contemporáneas en la segunda mitad del siglo XX han colocado en el debate dos modelos de profesionalización: uno que se inclina por predeterminar medios y fines desde una lógica de causa-efecto y estandarizar tanto objetivos como procedimientos, preocupado por la eficiencia; y otro que reconoce la diversidad y asume la necesidad de responder a ella desde una lógica menos predefinida, más interactiva, basada en consideraciones culturales, ético-morales y políticas, que no son las mismas en todos los casos y que exigen adecuación constante como condición de eficacia y calidad.

Esta segunda opción es la que evidencia y reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Como expresión de esta complejidad, la docencia exhibe un conjunto de dimensiones que comparte con otras profesiones: su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el

funcionamiento de la organización es colar. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida. Éstas son las características que la docencia comparte con otras profesiones. Por otra parte, la docencia se distingue en particular por tres dimensiones integradas entre sí: pedagógica, cultural y política (Figura 3).



Figura 3. Dimensiones Compartidas y específicas de la profesión docente

### 1.3.2.3. Marco del Buen Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo. A continuación presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. Estas competencias y desempeños se describen ampliamente en los apartados 2.3 y 2.4.

a) Definición y Propósitos

El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Propósitos específicos del Marco del Buen Desempeño

Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.

Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

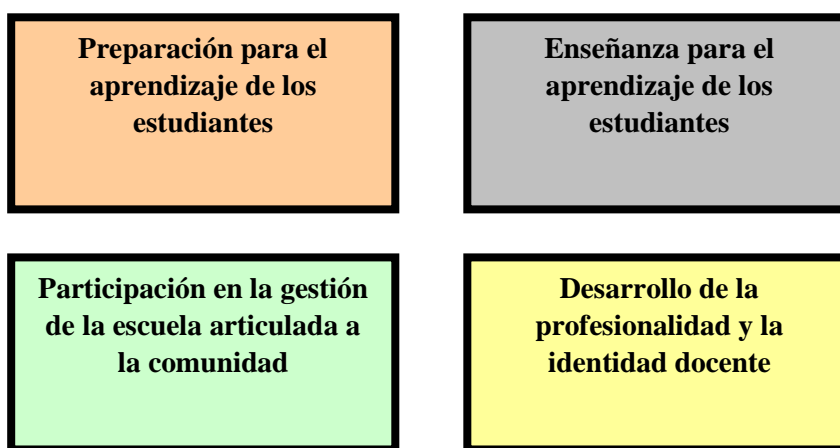
Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

b) Los Cuatro Dominios del Marco

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.



En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (Figura 4)



**Figura 4: Los Cuatro Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente**

#### Dominio I: Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

## Dominio II: 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.

## Dominio III: 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.

## Dominio IV: 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 a nivel nacional y regional.

c) Las Nueve Competencias docentes

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández (s/f) reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes:

De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: (1) Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. (2) Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción. (3) Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales. (4) Logran resultados en diferentes contextos.

En esta línea de reflexión, identificamos un conjunto de elementos que este concepto articula: recursos, capacidad de movilizarlos, finalidad, contexto, eficacia e idoneidad (gráfico 5).

Para efectos del presente documento, establecemos la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de

saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

#### b) Los desempeños

En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados (Figura 5).

Actuación	Responsabilidad	Resultado
Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido	Referencia a las funciones generales de la profesión	Referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación

**Figura 5: Los Elementos del Desempeño**

Para efectos de este documento, desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

## 1.4. Formulación del problema

### 1.4.1 Problema General

¿Cuáles son las características requeridas de la propuesta del Plan de Capacitación Laboral, para la mejora del desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018?

### 1.4.2 Problemas Específicos

¿Cuál es el estado actual de la propuesta del Plan de Capacitación Laboral, para la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima, 2018?

¿Qué características debe presentar la propuesta del Plan de capacitación laboral, para la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima, 2018?

¿Cómo la implementación de la propuesta del Plan de capacitación laboral, mejora el desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R. Lima, 2018?

¿Cómo validar la propuesta del plan de capacitación laboral, para la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima, 2018, mediante el juicio de experto?

## 1.5. Justificación del estudio

La presente investigación busca determinar si se viene desarrollando actualmente un Plan de capacitación laboral en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., San Martín de Porres – Lima, 2018, teniendo en consideración que la capacitación es una actividad que forma parte importante de toda la organización, la cual tiene por objetivo impartir y desarrollar las aptitudes técnicas necesarias para realizar un trabajo eficaz, y de la

misma forma mejorar los conocimientos previos que un empleado posea sobre la forma de realizar su labor, de igual manera evaluar el desempeño, de los colaboradores para saber como están realizando sus tareas y estar al tanto de su desarrollo personal, profesional en mejora de resultados para la organización y el adecuado aprovechamiento de los recursos de la misma.

Los resultados que obtienen las empresas dependen cada vez más de las personas que las conforman; esto refleja una realidad de las organizaciones exitosas ya que los recursos humanos suelen ser la clave de la competitividad.

## 1.6. Hipótesis.

### 1.6.1. Hipótesis General

Es probable que proponer una propuesta de Plan de Capacitación Laboral, mejora el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018

## 1.7. Objetivos de Investigación

### 1.7.1. Objetivo General

Proponer una propuesta de Plan de Capacitación Laboral, para la mejora del desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018.

### 1.7.2. Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico del estado actual de la propuesta del Plan de Capacitación Laboral, para la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L, Lima, 2018.

Diseñar las características que debe presentar la propuesta del Plan de capacitación laboral, para la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L, Lima, 2018.

Describir como la implementación de la propuesta del Plan de capacitación laboral, mejora el desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R. Lima, 2018.

Validar la propuesta del plan de capacitación laboral, para la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L, Lima, 2018, mediante el juicio de experto.

## 2. MÉTODO



## 2.1. Diseño de la Investigación.

El presente estudio es un diseño no experimental, transversal. Es no experimental porque no se manipulará la variable, se medirá tal como se manifiesta en la muestra en el momento en que se aplicarán los cuestionarios. Es transversal porque la capacitación laboral se medirá en un solo momento. (Hernández, R. *et al.*, 2010).

La presente investigación es de tipo descriptivo. Es descriptivo por cuanto se va a describir y analizar la variable de estudio, ya que “Los estudios descriptivos pretenden describir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren” (Hernández, R. *et al.* 2010: 119).

Esta investigación aplicada, busca proponer una solución a un problema práctico entre la variable “X” Plan de Capacitación y la **variable “Y”** que corresponde al desempeño docente.

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006) en su libro “Metodología de la Investigación”, se refieren al tipo APLICADA: “Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. ”.

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:

M ————— O

Donde:

M: representa la muestra de los docentes y alumnos.

O: representa lo que observamos

## 2.2 Variables Operacionalización.

Tabla 2

*Matriz de Operacionalización de la Variable Capacitación laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Evaluación de necesidades	Análisis de la organización.	1,5	Nunca (1)	Excelente
	Análisis de las tareas.	4		
	Análisis de las personas	2,3,6,7		
Diseño del programa	Objetivo de la capacitación	13	Casi nunca (2)	Bueno
	Motivación de la persona	8,9,10		
	Principios de aprendizaje	14		
Implementación del programa	Métodos de capacitación	16, 17, 18	A veces (3)	Regular
			Casi siempre (4)	
			Siempre (5)	
Evaluación del programa de capacitación	Reacciones	20		Malo
	Aprendizaje.	21		
	Comportamiento	22		
	Resultado	19		

Fuente: Elaboración propia

## 2.3 Variables Operacionalización.

Tabla 3

*Matriz de Operacionalización de la Variable Desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende características de sus alumnos.	1,2,3		
	Planifica la enseñanza de forma colegida.	4,5,6,7,8,9,10		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje.	11, 12 13 14,15,16,17		
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio.	18,19,20,21 22, 23,24	Nunca (1)	Destacado
	Evalúa permanentemente el aprendizaje	25,26,27,28 29	Casi nunca (2) A veces (3)	Competente
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática.	30, 31, 32	Casi siempre (4)	Básico
	Establece relaciones de respeto y colaboración.	33,34,35	Siempre (5)	Insatisfactorio
Desarrollo de la personalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	36,37,38		
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de la persona.	39,40		

Fuente: Elaboración propia

## 2.4 Población y muestra

### 2.4.1 Población

La población de estudio estará conformada por 17 docentes que brindan servicios profesionales de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., mediante el dictado de clases a estudiantes en los niveles de primaria y secundaria (Hernández, R et al. p.174).

### 2.4.2 Muestra

La muestra es de tipo probabilística, la cual será obtenida por el muestreo censal, considerando como criterio de inclusión al total de los docentes de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., haciendo un total de 17 docentes, sus edades están comprendidas entre 25 a 41 años, de diferentes estados civiles, de diversas especialidades educativas y siendo los participantes del género masculino y femenino (Hernández, R et al. p.172).

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

### 2.5.1 Técnicas de recolección de datos.

Las Técnicas de Recolección de Información, que se utilizarán, serán las siguientes:

La “Técnica documental y de análisis de contenido”, dirigida al análisis bibliográfico, estudios similares y recolección de la información relacionada a la capacitación laboral.

La “**Técnica de Encuesta**”, aplicándola al personal docente la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., comprendido en la muestra de estudio.

Se empleará la “Técnica de Entrevista”, con la finalidad de diseñar la información a recabar información de profesionales que actúan en el campo objeto de estudio o análisis.

#### 2.5.2 Instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron en la presente investigación los siguientes instrumentos:

Se utilizó las fichas de recojo de información.

Un Cuestionario de Preguntas, que buscará indagar la opinión del personal docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., referente a la capacitación laboral, y un segundo cuestionario sobre el “Desempeño docente”

Las preguntas seleccionadas de los cuestionarios respectivos, se reflejan en respuestas con las alternativas siguientes:

Nunca(1)

Casi nunca(2)

A veces(3)

Casi siempre(4)

Siempre(5)

- Se empleó la “Ficha de Entrevista a experto”, con preguntas previamente elaboradas, con la finalidad de recabar información del director de la Institución Educativa “Santa

María Purísima”, que se desempeña en el campo objeto de estudio, sobre el Plan de Capacitación laboral y el desempeño docente..

### 2.5.3 Validez y confiabilidad

#### Validez

Durante el desarrollo de la presente investigación se han elaborado los siguientes instrumentos:

Cuestionario de preguntas de Capacitación laboral.

Cuestionario de preguntas de Desempeño Docente

Las etapas de validación consideraron los siguientes pasos:

Selección de 3 docentes especialistas de diferentes áreas de investigación administrativa de la Escuela Profesional de administración de la Universidad César Vallejo – Filial Callao, quienes aportaron sugerencias para mejorar el contenido de las dos encuestas. Los resultados se cuantificaron porcentualmente, posibilitando la redacción adecuada de los ítems.

Entrega de una carta solicitando su validación. Dentro de este anexo se le adjunto el anexo la matriz de validación, los problemas e hipótesis de investigación del proyecto de tesis y los instrumentos de recolección de datos de la investigación.

La validación de los instrumentos de la presente investigación se realizó en base al marco teórico de la categoría de “validez de contenido”, utilizando el procedimiento de juicio

de expertos calificados, que determinaron la adecuación de los ítems de los respectivos instrumentos, obteniéndose una calificación posterior.

Los resultados emitidos por los expertos están sistematizados en la siguiente tabla.

Tabla 4

*Nivel de Validez del cuestionario “Capacitación laboral”,  
según el Juicio de los Expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Variable Capacitación laboral</b>
	<b>Porcentaje</b>
Experto 1	100%
Experto 2	100%
Experto 3	100%
Promedio	100%

**Elaboración Propia.**

Tabla 5

*Nivel de Validez del cuestionario “Desempeño Docente”,  
según el Juicio de los Expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Variable Desempeño docente</b>
	<b>Porcentaje</b>
Experto 1	100%
Experto 2	100%
Experto 3	100%
Promedio	100%

**Elaboración Propia.**

Los resultados emitidos por los expertos han sido contrastados con la siguiente Tabla cuyos valores y niveles de validez fueron proporcionados también por el docente de la asignatura.

Tabla 6

*Valores de los Niveles de Validez.*

<b>Valores</b>	<b>Niveles de Validez</b>
0 - 20%	Deficiente
21 - 40%	Regular
41 - 60%	Bueno
61 - 80%	Muy bueno
81 - 100%	Excelente

Elaboración Propia.

Dada la validez de los instrumentos mediante el Juicio de Expertos, el cuestionario sobre Capacitación laboral y cuestionario sobre Desempeño docente, obtuvieron un valor de 100 %, por consiguiente los instrumentos de recolección de datos tienen un nivel de validez “excelente”, porque su valor se encuentra en el rango de 81 a 100 %.

### Confiabilidad

Para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos: Capacitación laboral y Desempeño en los docentes, primero se determinó una muestra piloto de 15 docentes de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L.

Se obtuvo el coeficiente de consistencia Interna Alfa de Cronbach para los instrumentos de medición, determinándose que los mismos tengan un nivel de confiabilidad



aceptable, para realizar una medición objetiva en la investigación, para lo cual se utilizó el Sistema SPSS Versión 24 .

Nivel de Confiabilidad del Instrumento: Capacitación laboral

Para la determinación del nivel de confiabilidad del instrumento, se aplicó a una muestra piloto de 15 docentes. Las puntuaciones obtenidas se analizaron con el Sistema SPSS Versión 24, para la determinación del coeficiente alfa de Cronbach cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Donde

K: Numero de items

$S_i^2$  :varianza muestral de cada items

$S_T^2$  : varianza del total de puntaje de los items

Tabla 7

**Resumen del procesamiento de los casos**

<b>casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 8

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	22

Nivel de Confiabilidad del Instrumento: Desempeño Docente

Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento: Desempeño en los docentes, primero se determinó una muestra piloto de 15 docentes de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L, y las puntuaciones obtenidas se analizaron con el Sistema SPSS Versión 24, para la determinación del coeficiente alfa de Cronbach cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Donde

K: Numero de items

$S_i^2$  :varianza muestral de cada items

$S_T^2$  varianza del total de puntaje de los items

Tabla 9

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Válidos	15	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 10

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,970	40

## 2.6 Métodos de análisis

Para el desarrollo y avance del presente proyecto investigación se ha recurrido a los siguientes métodos:

### 2.6.1 Deductivo – Sintético

Se utilizará este método para revisar e identificar la teoría de la capacitación laboral, que sustenten las hipótesis planteadas y luego desglosarlas en conceptos más pequeños y concretos que permitan medir las características de la variable de estudio.

### 2.6.2 Inductivo – Analítico

Se utilizará este método para analizar los hechos y particularidades de la realidad educativa en su aspecto: Capacitación laboral, vinculándola, tratando de encontrar características significativas que prueben las hipótesis planteadas.

### 2.6.3 Crítico – Comparativo

Este método será utilizado para discutir y comparar los resultados obtenidos, producto del procesamiento estadístico y las conclusiones obtenidas por otras investigaciones. Asimismo,

será utilizado para analizar y seleccionar las fichas bibliográficas que pasaron a conformar el contenido del marco teórico.

#### 2.6.4 Método estadístico

Es decir se aplicará la estadística descriptiva e inferencial, realizando un procesamiento computarizado de la información, que se realizará bajo los siguientes parámetros:

Codificación de las alternativas de respuestas, que responden a la variable y los Indicadores.

Tabulación de datos recolectados, en el cuestionario.

Elaboración de cuadros y gráficos estadísticos.

Tratamiento estadístico para los datos estadísticos y el ordenamiento y clasificación para los datos cuantitativos, a partir de la determinación de la Tabla de Frecuencia y la estimación de porcentajes.

Análisis de la información a los indicadores de la variable de estudio.

Interpretación y explicación de la información analizada.

### 2.7 Aspectos éticos

Consentimiento informado: Para la realización de la investigación previo a la aplicación del instrumento de recolección de datos se presentó a la Dirección de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., el permiso y resumen de la investigación; y se informó de manera grupal a los participantes en que se basan los documentos (instrumentos de

recolección) a llenar y si estuvieran de acuerdo deberían llenar los mismos de manera anónima.

Confidencialidad, con la finalidad de no vulnerar los derechos de los participantes y de acuerdo con la solicitud presentada a la Institución Educativa, Santa María Purísima E.I.R.L., se realizó la recolección de datos de manera anónima.

Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación, solo podrán ser de uso para fines académicos.

### **3. RESULTADOS**

### 3.1 Descripción de la Situación de la Empresas

#### **Historia**

La Institución Educativa Santa María Purísima data de 2006, año en que se expidió la Resolución Directoral Regional 05308-2006-DRELM, para autorizar su funcionamiento. Inició su servicio educativo en marzo de 2007, en los niveles de inicial y primaria.

Al 2009 el servicio educativo abarcó todos los niveles de educación básica regular con la apertura de secundaria, en su local propio.

El terreno del colegio es un traspaso al dueño de la Institución Educativa, señor Moisés Flores Román, siendo así que al principio no se contaba con agua hasta el año 2017. Asimismo, en el 2012 se instaló la luz eléctrica, anteriormente les daban luz los vecinos, siendo ese el origen de la identificación de la comunidad de Chuquitanta con la Institución educativa.

La promotoría estaba en un principio a cargo de Marlene Caldas Escudero, del 2007 al 2009, sucediéndole en el cargo la Srta. Ana Patricia Tantachuco Sánchez (2010 – 2015).

A partir del año 2016 hasta la actualidad el dueño del colegio es el promotor el Sr. Moisés Flores Román.

En el 2007 se empezó con 75 alumnos en la cual se compartían las aulas, y en los siguientes años fue aumentando el alumnado. A partir del año 2012 el alumnado fue aumentando con 200 alumnos. En el 2016 el número de alumnos fue 321; en el 2017 fueron 307 estudiantes y actualmente 2018 son 269 alumnos.

Se iniciaron las clases con 11 docentes y actualmente tenemos 17 docentes.

En las invitaciones de concursos académicos con otros colegios de la localidad, se participaba para ver en que nivel estaban los alumnos, y la Institución Educativa “Santa María Purísima”, quedaba en segundo puesto.

Cabe resaltar que en el año 2017, la Institución Educativa ocupó el tercer puesto en el desfile escolar, realizado con motivo de las fiestas patrias en la localidad de Chuquitanta

Nuestro centro educativo tiene como misión general “educar al hombre en todo cuanto tiene de hombre, ofertando una educación integral y permanente, en coordinación con la familia y la comunidad”. Mientras que en lo específico: Impartir Educación Científica y Humanística para una vida mejor, Formación Integral en el desarrollo de capacidades y valores para ser triunfadores, Ser una institución con calidad educativa, con infraestructura y equipamiento moderno, Contar con docentes capacitados, auténticos mediadores de aprendizajes significativos, formando estudiantes creativos, reflexivos y participativos.

En lo concerniente a la Visión, al 2021, nos vemos como una institución modelo en el escenario de la educación local y nacional, formando estudiantes capaces, con actitudes positivas y favorables, para vivir y promover una sociedad humana, justa, solidaria, desarrollada y democrática. Aspirando además a que nuestros alumnos tengan desarrollo biológico, psicológico, social y espiritual armónico por influencia del hogar y la escuela, además de otros factores influyentes. Consecuentemente nuestra institución educativa está reorientando su organización y quehaceres a fin de alcanzar sus ideales.



Entendemos el valor como la significación socialmente positiva de contribuir al proceso social, al desarrollo humano. Esto quiere decir, que la significación socialmente positiva del valor que aprendan los alumnos de la institución educativa Santa María Purísima, estará dada por la buena práctica de las relaciones en que viven, y no de sujetos aislados. Esta objetividad del valor trasciende los intereses particulares, para ubicar en el centro al hombre como género, quiere decir, que en el centro de la comprensión de los valores están las relaciones entre lo objetivo y lo subjetivo y entre lo individual y lo social.

Asimismo, nos planteamos la identidad de escuela como un proceso sociocultural en donde la diversidad es un elemento fundamental en la formación de la identidad de los estudiantes. Además, en la búsqueda de la identidad del colegio se considera de gran importancia la observación constante de la existencia de tres características: un sentido positivo de la vida, un ambiente de convivencia y un compromiso con el aprendizaje de todos los alumnos, siendo una preocupación constante de los profesores de la Institución educativa de que los alumnos logren una identidad con el país y con su institución educativa (Ver Tabla siguiente)

**Tabla 11**

**Valores en la IE Santa María Purísima**

<b>Valores</b>
Respeto a los demás
Honestidad
Identidad cultural
Cultura de paz
Aprecio por aprender

---

**Elaboración: autora de la investigación.**

## Datos de la Empresa

La Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L. es una empresa peruana localizada en el distrito de San Martín de Porres – Lima, inicio sus actividades educativas el 08/03/2014. Esta empresa fue inscrita el 25/11/2013 como una Empresa Individual de Responsabilidad Ltda., y se encuentra ubicada en la Mz “A. B”, Lote. 1, Urb. Villa Teresa Chuquitanta (Lima - Lima - San Martin de Porres), a la fecha la situación actual de esta empresa dentro del mercado peruano es **Activo**.

En primer lugar detallaremos algunos datos que consideramos importantes conocer del Centro Educativo, como son los siguientes:

Nombre	:	Santa María Purísima.
Nivel	:	Inicial, Primaria y Secundaria.
Dirección	:	Mz “B” Lotes 1,2 y 3 Etapa II Urb Villa Teresa de Chuquitanta
Centro Poblado:		San Martín de Porres
Distrito	:	San Martín de Porres.
Provincia	:	Lima
Región	:	Lima
Ubigeo	:	150135
Área	:	Urbana
Categoría	:	Escolarizado
Género	:	Mixto
Turno	:	Continuo, solo en las mañanas.
Tipo	:	Privada.

Promotor : Privada particular.  
UGEL : Rímac 02  
Estado : Activo.

En relación al rubro de la empresa la Institución Educativa Particular Santa María Purísima del distrito de San Martín de Porres, brinda servicios educativos a nivel inicial, primaria y secundaria, teniendo como características peculiares en sus inicios la amistad y familiaridad, entre los docentes y plana gerencial, sea porque son vecinos o los une el vínculo familiar, etc., situación que impide hasta cierto punto al Director anterior de la Institución Educativa a gerenciar adecuadamente el centro educativo.

La cadena de valor es una herramienta estratégica usada para analizar las actividades de una empresa y así identificar sus fuentes de ventaja competitiva, siendo así que la institución educativa Santa María Purísima se muestra a la comunidad del distrito de San Martín de Porres, como una institución con una sólida enseñanza en valores, por intermedio de su docentes que se identifican con la comunidad y que despliegan todos sus mejores esfuerzos, por impartir una enseñanza de calidad.

Notamos en la Tabla siguiente, en lo referente a los “Alumnos matriculados” que en la Institución Educativa Santa María Purísima, muestra un descenso en las matriculas, lo cual se ha debido a como ya hemos explicado anteriormente, al retiro voluntario de algunos docentes y a la competencia educativa con otras instituciones.

**Tabla 12**  
**Número de alumnos matriculados y proyección para el 2019**

Grado o año	Matriculados			Grado o año	Matriculados		
	2017	2018	Incremento		2018	2019	Incremento
1er	29	20	---	1er	20	30	10
2do	26	26	---	2do	26	30	4
3er	30	23	---	3er	23	30	7
4to	29	24	--	4to	24	30	6
5to	28	25	---	5to	25	32	7
6to	30	24	---	6to	24	30	6
Total	172	142	- 30	Total	142	182	40

Relacionado con la demanda laboral en relación al crecimiento de la población escolar matriculada.

**Tabla 13**  
**Datos numéricos de personal de los años 2017 - 2018**

CARGO	Años		
	2017	2018	Incremento
Director	1	1	---
Coordinador	1	1	---
Docentes	18	17	- 1
Secretario	1	1	---
Administrador	1	1	---
Limpieza	1	1	---

Elaboración propia.

Fuente: Archivos de la IE Santa María Purísima

### 3.2 Resultados de las encuestas

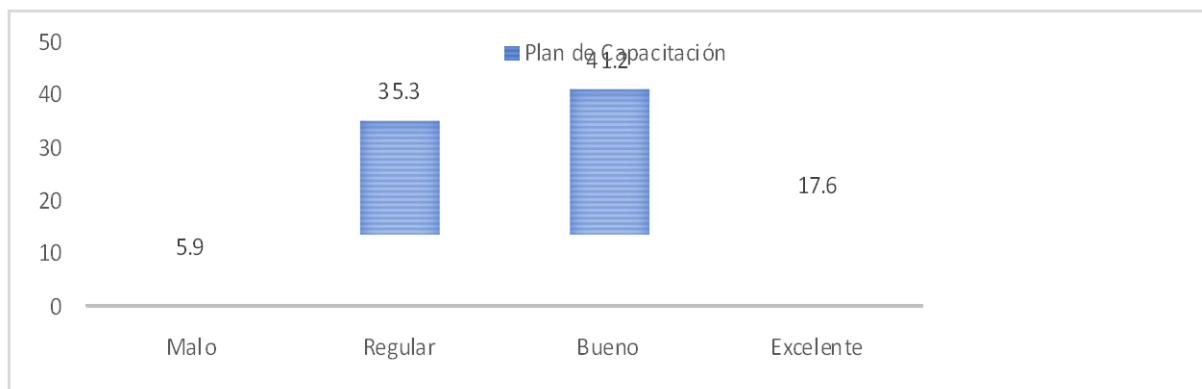
Después de haberse aplicado los instrumentos de recolección de datos y efectuado el análisis estadístico respectivo, procederemos al detalle expositivo de los mismos.

#### **Análisis descriptivo de los cuestionarios aplicados a los docentes, en lo referente al Plan de Capacitación.**

**Tabla 14. Niveles de Plan de Capacitación**

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	Malo	1	5,9
	Regular	6	35,3
	Bueno	7	41,2
	Excelente	3	17,6
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia



**Figura 6. Niveles de Plan de Capacitación**

Fuente: Elaboración propia.

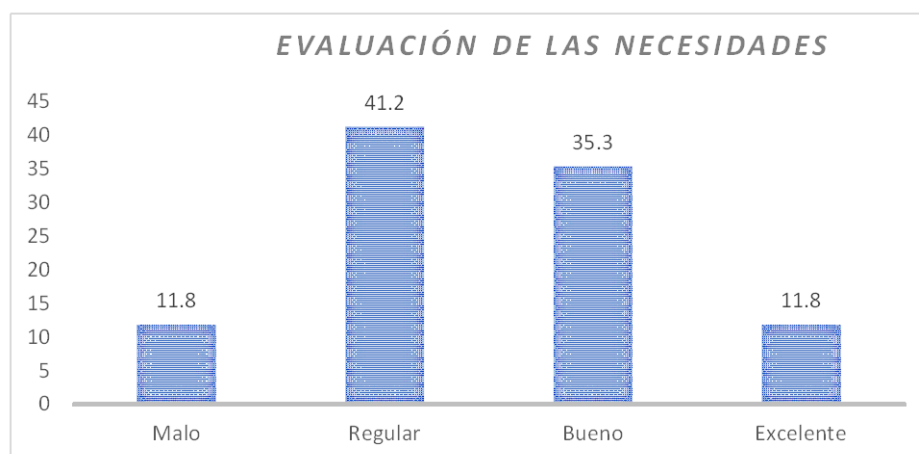
En la tabla 14 y figura 6 se observa que el 5.9 % de los Docentes de la I.E Santa María – San Martín de Porres perciben que el plan de capacitación es malo, el 35.3 % regular, el 41.20 % bueno y el 17.6% excelente.

### *Evaluación de las necesidades*

**Tabla 15 .Niveles de percepción sobre la Evaluación de las necesidades**

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	Malo	2	11,8
	Regular	7	41,2
	Bueno	6	35,3
	Excelente	2	11,8
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia



**Figura 7. Niveles de percepción sobre la Evaluación de las necesidades**

Fuente: *Elaboración propia.*

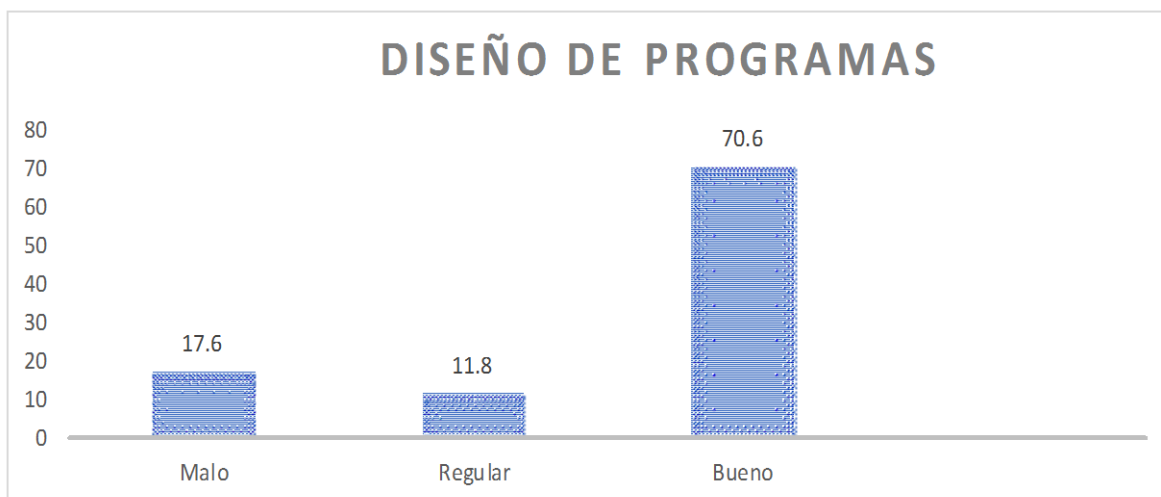
En la tabla 15 y figura 7 se observa que el 11.8 % de los Docentes de la I.E Santa María – San Martín de Porres perciben que el plan que la evaluación de las necesidades de capacitación es malo, el 41.2 % regular, el 35.3 % bueno y el 11.8% excelente.

### *Diseño de Programas*

**Tabla 16 . Niveles Diseño de Programas**

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Malo	3	17,6
	Regular	2	11,8
	Bueno	12	70,6
	Total	17	100,0

**Fuente. Elaboración propia**



**Figura 8. Diseño de Programas**

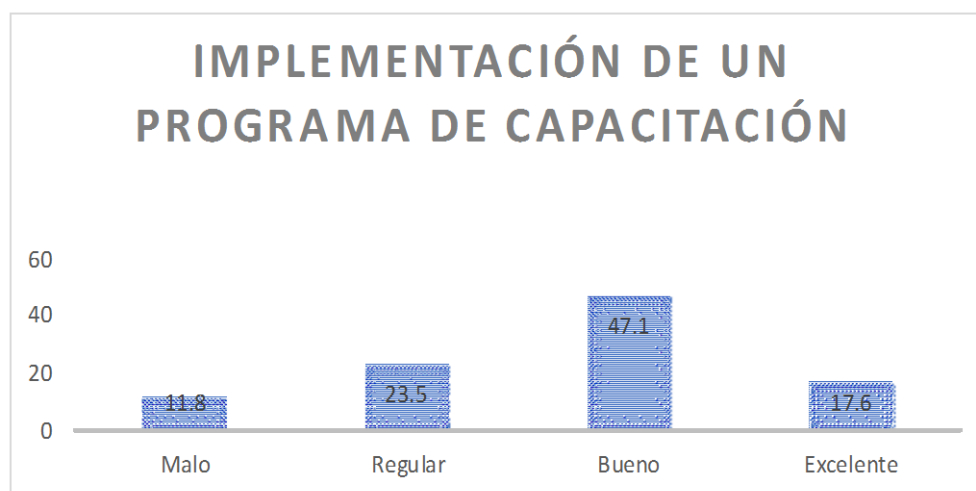
En la tabla 16 y figura 8 se observa que el 17.6 % de los Docentes de la I.E Santa María – San Martín de Porres perciben que el Diseño de Programas capacitación es malo, el 11.8 % regular y el 70.6% bueno.

### *Implementación de un Programa de Capacitación*

**Tabla 17. Niveles Implementación de un Programa de Capacitación**

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	Malo	2	11,8
	Regular	4	23,5
	Bueno	8	47,1
	Excelente	3	17,6
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia



**Figura 9. Niveles Implementación de Programa de Capacitación**



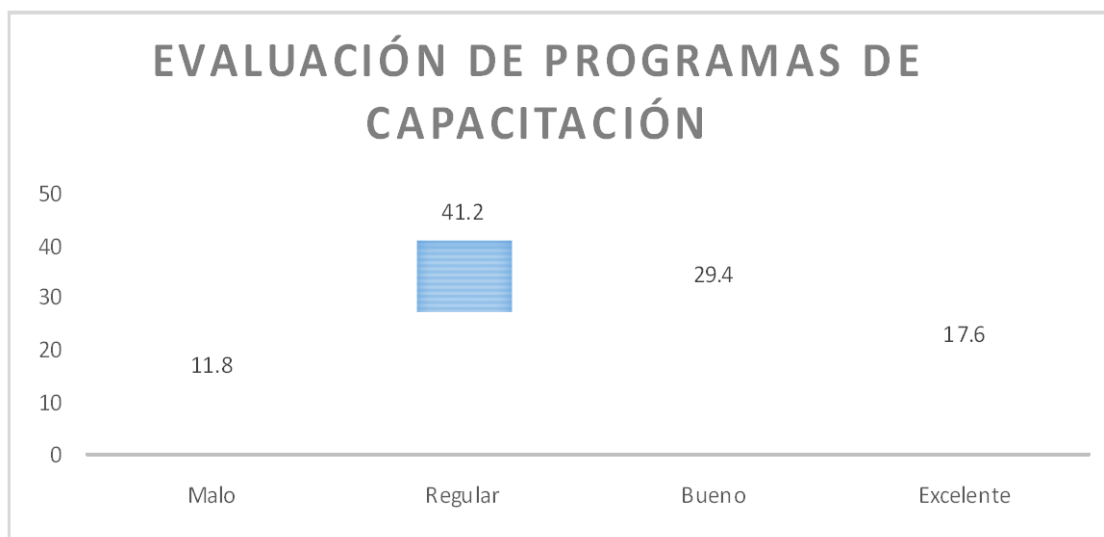
En la tabla 17 y figura 9 se observa que el 11.8 % de los Docentes de la I.E Santa María – San Martín de Porres perciben que la Implementación de un Programa de Capacitación es malo, el 23.5 % regular, el 47.1 % bueno y el 17.6 % excelente.

### *Evaluación de Programas de capacitación*

**Tabla 18. Niveles Evaluación de Programas de capacitación**

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	2	11,8
Regular	7	41,2
Bueno	5	29,4
Excelente	3	17,6
Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia



**Figura 10. Niveles de Evaluación de programas de capacitación**

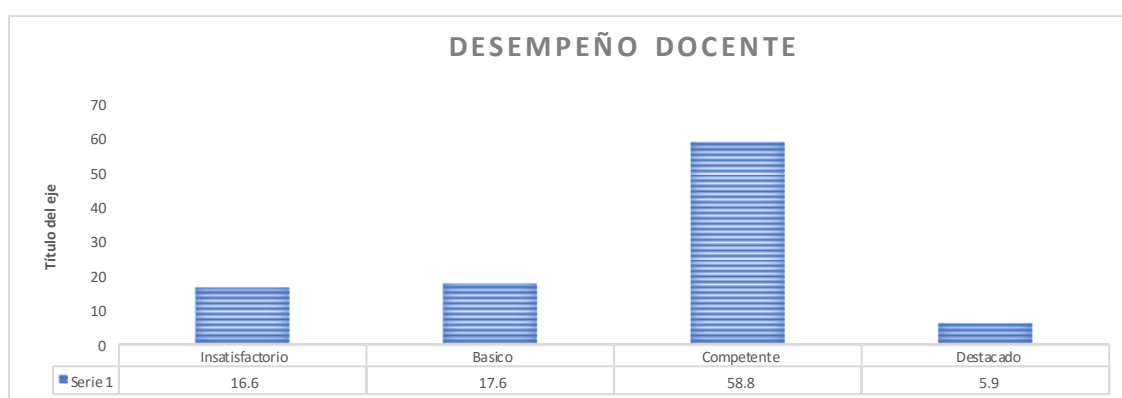
En la tabla 18 y figura 10 se observa que el 11.8 % de los Docentes de la I.E Santa María – San Martin de Porres perciben que la Evaluación de Programas de capacitación es malo, el 41.2 % regular, el 29.4 % bueno y el 17.6 % excelente.

### **Análisis descriptivo de los cuestionarios aplicados a los docentes, en lo referente al Desempeño Docente.**

**Tabla 19. Niveles de Desempeño docente**

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Insatisfactorio	3	17,6
	Basico	3	17,6
	Competente	10	58,8
	Destacado	1	5,9
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia



**Figura 11. Niveles de desempeño docente**

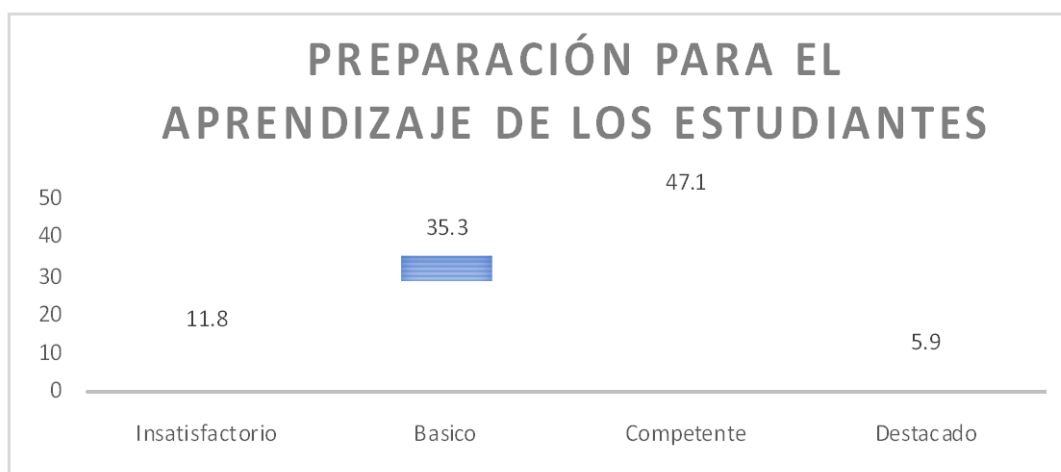
En la tabla 19 y figura 11 se observa que el 17.6 % de los Docentes de la I.E Santa María – San Martín de Porres presentan un nivel de desempeño insatisfactorio en relación a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 17.6 % se encuentra en el nivel básico, el 58.8 % en el nivel competente y el 5.9% en el nivel destacado.

***Preparación para el aprendizaje de los estudiantes***

**Tabla 20 . Niveles de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	Insatisfactorio	2	11,8
	Básico	6	35,3
	Competente	8	47,1
	Destacado	1	5,9
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia



Fuente.  
Elaboración  
propia

**Figura 12. Niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

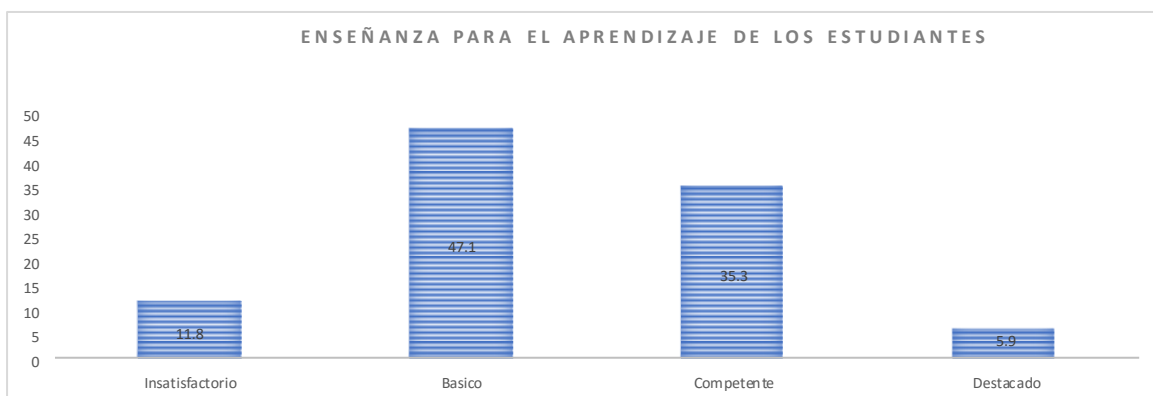
En la tabla 20 y figura 12 se observa que el 11.8 % de los Docentes de la I.E Santa María – San Martín de Porres presentan un nivel de desempeño insatisfactorio en relación a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 35.3 % se encuentra en el nivel básico, el 47.1 % en el nivel competente y el 5.9% en el nivel destacado.

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

**Tabla 21. Niveles de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Insatisfactorio	2	11,8
	Basico	8	47,1
	Competente	6	35,3
	Destacado	1	5,9
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia



**Figura 13. Niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

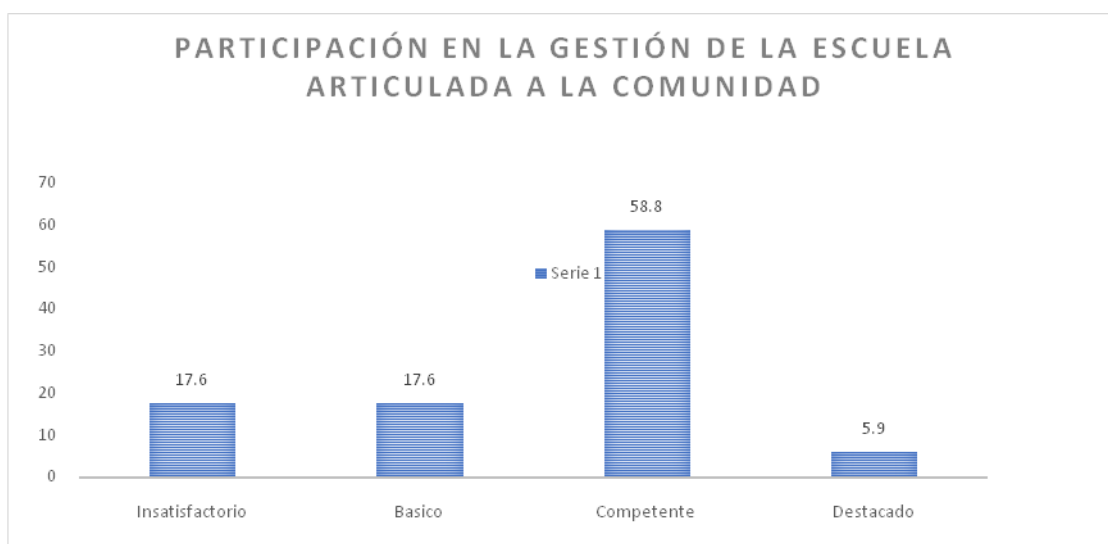
En la tabla 21 y figura 13 se observa que el 11.8 % de los Docentes de la I.E Santa María – San Martín de Porres presentan un nivel de desempeño insatisfactorio en relación a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 47.1 % se encuentra en el nivel básico, el 35.3 % en el nivel competente y el 5.9 % en el nivel destacado.

***Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad***

**Tabla 22. Niveles Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Insatisfactorio	3	17,6
	Básico	3	17,6
	Competente	10	58,8
	Destacado	1	5,9
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia



**Figura 14. Niveles de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

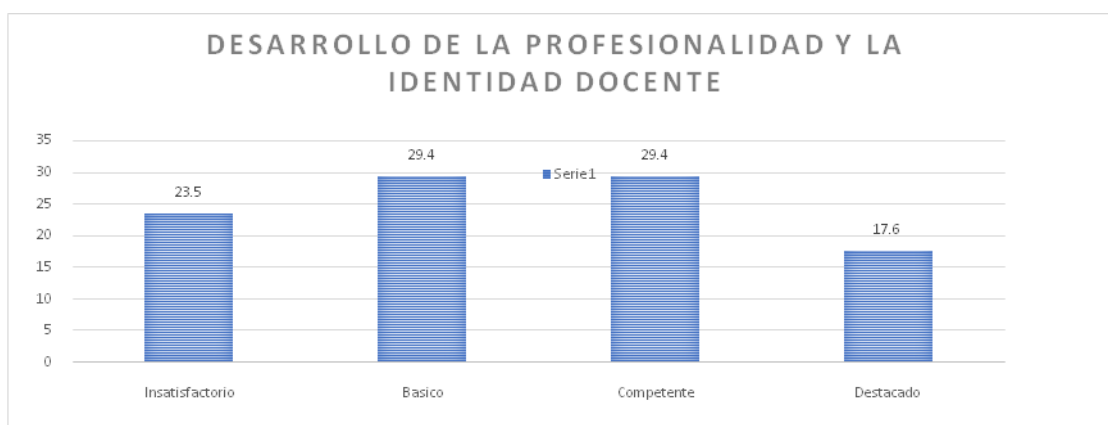
En la tabla 22 y figura 14 se observa que el 17.6 % de los Docentes de la I.E Santa María – San Martín de Porres presentan un nivel de desempeño insatisfactorio en relación a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 17.6 % se encuentra en el nivel básico, el 58.8 % en el nivel competente y el 5.9 % en el nivel destacado.

### Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

**Tabla 23. Niveles de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	Insatisfactorio	4	23,5
	Basico	5	29,4
	Competente	5	29,4
	Destacado	3	17,6
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia



**Figura 15. Niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

En la tabla 23 y figura 15 se observa que el 23.5 % de los Docentes de la I.E Santa María – San Martín de Porres presentan un nivel de desempeño insatisfactorio en relación a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 29.4 % se encuentra en el nivel básico, el 29.4% en el nivel competente y el 17.6 % en el nivel destacado.

### 3.3 Resultados de la entrevista al Director

Después de haberse aplicado la entrevista al Señor Director de la Institución Educativa Santa María Purísima, se obtiene el siguiente resultado:

1.- Actualmente, no desarrolla ni ejecuta un Plan de Capacitación laboral, dirigido a la mejora del desempeño docente de la Institución educativa, y las Instituciones Privadas no tienen programas de capacitación pedagógico ni laboral

2.- Si cree que proponer un Plan de Capacitación Laboral, mejorará el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima, porque tiene la más absoluta confianza que con una buena capacitación va a mejorar el desempeño docente en nuestra institución educativa.

3.- En el nivel educativo bueno, ubicaría la Institución Educativa que direcciona, de implementarse un Plan de Capacitación laboral, porque los docentes capacitados garantizan a nuestros estudiantes una buena educación pero este deseo se logra no solo el docente si no con el acompañamiento del padre de familia y la dirección.

4.- Las características que debe presentar la propuesta del Plan de capacitación laboral, para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima, son: Docentes capacitados, docentes bien remunerados, para que labore con mucha dedicación y esmero, por lo tanto la dirección exige el resultado de su labor académico.

5.- La capacitación laboral que puede ofrecer la Institución Educativa, si tendría como objetivo final mejorar el desempeño de los docentes, puesto las capacitaciones son importantes por que aprende nuevas estrategias y método para mejorar el desempeño docente .en una institución educativa.

6.- Calificaría la implementación del Programa de Capacitación en la IE Santa María Purísima, como de mucha importancia, el docente tiene que estar en constante capacitación y actualización por que en caso contrario el docente se queda atrás en cuanto los conocimientos modernos la ciencia avanza a pasos agigantados.

7.- Si cree usted que proponer una propuesta del Plan de capacitación laboral, mejorará el desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R. Lima, por que así el docente capacitado garantiza la calidad de enseñanza a nuestros estudiantes , por lo tanto ganamos el prestigio para nuestra institución educativa.

8.- La apreciación sobre el nivel de desempeño docente, en la Institución Educativa que usted direcciona es de competente, por que estamos trabajando con mucho ahínco y dedicación, nuestra razón de ser educadores es esforzarnos más cada día en beneficio de nuestros estudiantes Marianistas.

9.- El nivel de preparación docente para el aprendizaje de los estudiantes es competente, por que conformamos docentes de nuestra institución educativa nos esforzamos lo máximo para lograr el buen aprendizaje de nuestros estudiante , de esa manera ganamos el respeto y la confianza de nuestros padres de familia.



10.- El nivel de la enseñanza docente para el aprendizaje de los estudiantes, es competente, el aprendizaje de los estudiantes de nuestra institución educativa está en un nivel aceptable por la comunidad educativa de Chuquitanta San Martín de Porres.

11.- El nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es comprometida, debido a que toda la comunidad educativa están comprometidas a mejorar el proceso educativo en nuestra institución educativa , lo vamos a lograr nuestra meta por que juntos somos una familia grande.

12.- El nivel de desarrollo de la profesionalidad y de la identidad del docente, en el ejercicio de sus labores con los estudiantes es de competente, por que todos los que laboramos en nuestra institución educativa “Santa María Purísima” nos identificamos y lo hacemos con mucha voluntad entrega y sacrificio por que es nuestra vocación de servir a la niñez y la juventud de Marianista.

### 3.4 Resumen de Documentos

Analizados los documentos de gestión de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L. es una empresa peruana localizada en el distrito de San Martín de Porres – Lima, inicio sus actividades educativas el 08/03/2014, no cuenta con documentos de plan de Capacitación y Desempeño Docente.

### 3.5 FODA

#### Análisis FODA

##### Fortalezas

Son las capacidades con las que contamos, los recursos de los que disponemos, las áreas o aspectos en los cuales somos fuertes, en el funcionamiento.

La identificación de estos factores tiene el propósito de utilizar estas fortalezas en forma estratégica, fijando Objetivos que las utilicen en forma adecuada. El análisis de nuestra Fortalezas nos lleva a determinar objetivos de aprovechamiento, para el Desarrollo Organizacional (Monteagudo, R. p.77).

Nivel del diseño del programa de capacitación es bueno (Rpta a la Pregunta N° 3 de la entrevista al director del colegio).

Implementación del programa de capacitación es bueno (Rpta a la Pregunta N° 5 de la entrevista al director del colegio).

Nivel de preparación de los docentes es bueno (Rpta a la Pregunta N° 8 de la entrevista al director del colegio).

El nivel de desempeño de los docentes es bueno (Rpta a la Pregunta N° 7 de la entrevista al director del colegio).

El docente no presenta dificultades para el desempeño del trabajo (Respuesta a la Pregunta. 2 del cuestionario Capacitación laboral).

El docente tiene todos los conocimientos y habilidades (Respuesta a la Pregunta 7 del cuestionario Capacitación laboral).

El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional (Respuesta a la Pregunta 39 del cuestionario Desempeño docente).

#### Oportunidades

Acciones propiciadas por los diferentes ámbitos: acción del entorno, en los cuales probablemente se goce de ventajas diferenciales, socio políticas, económicas, geográficas y del saber humano.

Proponer un plan de capacitación si mejoraría el desempeño docente (Rpta a la Pregunta N° 2 de la entrevista al director del colegio).

Se debe contar con un programa de capacitación (Respuesta a la Pregunta 5 del cuestionario Capacitación laboral).

A los docentes les gustaría participar en un curso de capacitación (Respuesta a la Pregunta 8 del cuestionario Capacitación laboral).

Motivado de ser propuesto como participante de un curso de capacitación (Respuesta a la Pregunta 9 del cuestionario Capacitación laboral).

Se sentiría cómodo de participar en un curso de capacitación (Respuesta a la Pregunta 10 del cuestionario Capacitación laboral).

Empleo de la tecnología en el proceso de instrucción (Respuesta a la Pregunta 18 del cuestionario Capacitación laboral).

El programa de capacitación puede mejorar el comportamiento docente (Respuesta a la Pregunta 20 del cuestionario Capacitación laboral).

El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica (Respuesta a la Pregunta 36 del cuestionario Desempeño docente).

Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y la comunidad, los retos del trabajo pedagógico (Respuesta a la Pregunta 35 del cuestionario Desempeño docente).

#### Debilidades

Son las carencias, inconsistencias, falta de recursos, fallas, ineficiencias, mala calidad, incumplimiento, escasa realización, fuga de control. etc.

El análisis de las debilidades dará oportunidad para fijar objetivos de reforzamiento que una vez logrados se deberán convertir en objetivos de desarrollo (Monteagudo, R. P.77).

No se ejecuta actualmente un plan de capacitación laboral en la Institución Educativa.

(Entrevista al Director.- Primera pregunta)

Los docentes necesitan otros estudios (Respuesta a la Pregunta 3 del cuestionario Capacitación laboral).

No haber recibido capacitación (Respuesta a la Pregunta 1 del cuestionario Capacitación laboral).

#### Amenaza

Son las tendencias desfavorables o trastornos específicos del medio del medio ambiente, que pueden afectar negativamente a la organización.

También representan posibles contingencias que pueden tener efectos negativos en el futuro. Se tiene poca información y representan un riesgo potencial alto y negativo de presentarse. Existe una premisa que debemos considerar que “Todo riesgo tarde o temprano se presenta”. “El análisis de riesgos y amenazas permitirá, fijar alternativas y planes de acción en caso de presentarse, que habrán de transformarse posteriormente en áreas de oportunidad. (Monteagudo, R. p.78).

Surgimiento y funcionamiento de nuevas instituciones educativas en el entorno.

Las instituciones educativas del entorno profesionalicen el desempeño de sus docentes.

Nuestros docentes emigren a otras instituciones educativas.

### 3.6 Propuesta de Investigación

#### Fundamentación

El Proyecto Educativo Nacional asume un conjunto de políticas educativas que se vienen implementando hasta el 2021. En este marco se ubica una propuesta para incrementar significativamente el nivel de logro de los aprendizajes de estudiantes con características de mayor a la inclusión. De acuerdo al segundo objetivo estratégico, las instituciones educativas son capaces de gestionar y aplicar prácticas pedagógicas que permitan a los estudiantes desarrollar sus capacidades básicas con la finalidad de ser ciudadanos exitosos desarrollando su pensamiento crítico y creativo. De acuerdo al tercer objetivo estratégico, generar estándares claros sobre la buena docencia y acreditar instancias de formación y desarrollo profesional

docente; y vincular los ascensos y remuneraciones al desempeño profesional y a las condiciones de trabajo.

El diagnóstico educativo de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima, ha permitido identificar algunas debilidades con respecto a las prácticas metodológicas orientadas al desarrollo de procesos pedagógicos de los estudiantes, dificultades en diseñar, y aplicar estrategias para el desarrollo de las habilidades lectoras y capacidades matemáticas, relaciones interpersonales no óptimas que dificultan la convivencia escolar, poco dominio del docente en desarrollar procesos de planificación curricular, ejecución y evaluación de los aprendizajes.

El plan de capacitación y acompañamiento docente que se presenta, permitirá reforzar y verificar fortalezas y debilidades de los docentes, reforzando los conocimientos y fortaleciendo a los docentes en el manejo de procesos pedagógicos e institucional de la escuela

Un Plan de Capacitación laboral es el resultado de un conjunto de procedimientos, acciones y metas diseñadas y orientadas de manera planeada, organizada y sistemática desde las diversas instancias de la institución educativa, y pretende mejorar la calidad de los servicios educativos.

Los resultados de la encuesta respondida por los docentes de la IE Santa María Purísima – San Martín de Porres – Lima, sobre su desempeño laboral, nos indican que el 17.6 % presenta un nivel de desempeño insatisfactorio en relación a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, a lo cual se suma que el 17.6 % se encuentra en el nivel básico, el 58.8 % en el nivel competente y el 5.9% en el nivel destacado (Ver tabla 19 y Figura 20). Si bien, los resultados estadísticos de tendencia positiva son de 64.7% (Suma de los niveles competente y

destacado), ello no quiere decir, que no nos deje de preocupar el 35.3% de docentes, ubicados en los niveles insatisfactorio y básico, situación más que justificatoria para llevar a cabo un Plan de Capacitación docente, y con ello, podrían alcanzar homogenizar los niveles de competente y destacado.

Se habla de un conjunto de acciones integradas, de una orientación, de un esfuerzo institucional, cuyo fin es alcanzar niveles adecuados en el cumplimiento de las funciones pedagógicas, de tal forma que los docentes logren preparar en forma adecuada y competente a los estudiantes.

Cualquier Plan de capacitación laboral docente necesita determinar claramente cuál es su objetivo y cuáles las estrategias y actividades que se desarrollarán para lograrlo.

Todo Plan de capacitación laboral se lleva a cabo articulado al gran objetivo que la Institución educativa se ha trazado para sí, representado en el Proyecto de Desarrollo Institucional que, además, está determinado por la misión que la institución debe cumplir.

Los principales beneficiados de un Plan de capacitación laboral docente son internamente los docentes y los estudiantes, y externamente los padres de familia como ciudadanos usuarios y no usuarios del servicio educativo que ofrece la institución educativa. Este instrumento les permite saber hacia dónde va la institución y qué es lo que necesita mejorar el recurso humano educativo. Además, abre un espacio a la participación y al trabajo de la comunidad local como un todo.

El motor de un proceso de mejoramiento es la convicción, firme y constante, de que la buena intención del cumplimiento de la función pedagógica agrega valor y contribuye a la superación de dificultades en un medio con muchas carencias.

La Modernización del Estado puede ser una revolución en la medida en que mejoren todas las instituciones del país, públicas y privadas. Si logramos que los ciudadanos tomen conciencia de su participación, podremos hablar de una política de calidad educativa exitosa. En el mediano y largo plazo, se trata de estructurar un sistema que permanentemente mejore la calidad del servicio educativo a la comunidad.

#### Fases y Cronograma

- A. **Primer Paso: Revisión de la Identidad del docente con la institución educativa ¿Porqué?**  
Permitirá generar consensos alrededor de los fines y propósitos del establecimiento de necesidades y objetivos; más facilidad de lograr el sentido de pertenencia, y alinear y poner en marcha las estrategias y planes de capacitación. De esa identidad hacen parte los principios, las creencias, los imaginarios y los fundamentos conceptuales y metodológicos a partir de los cuales se realiza el trabajo escolar cotidiano, lo que conforma la cultura institucional. ¿Para qué? Para establecer qué tan explícitos, conocidos y consensuados son los principios, creencias, imaginarios y conceptos que caracterizan la identidad del docente con la institución educativa, y qué tanto éstos responden a las necesidades de la comunidad educativa y a los nuevos requerimientos del entorno.



Actividades de la Revisión de la Identidad Institucional: 1. Comparar planteamientos de la propuesta del plan de capacitación laboral y funcionamiento de la Institución educativa. 2. Analizar pertinencia del Plan de capacitación laboral docente en relación con el contexto 3. Analizar pertinencia del Plan de capacitación laboral con el proceso de integración institucional: 4. Establecer acuerdos sobre visión, misión y principios. Herramientas: Encuestas, entrevistas, reuniones, “lluvias de ideas”, etc. etc. Resultados Esperados: Se contará con una visión, una misión y unos principios institucionales reconocidos y consensuados por los integrantes de la comunidad educativa. Estos elementos deberán ser registrados y difundidos ampliamente. Recomendaciones: Participación de todas las instancias de la comunidad interna; registrar los resultados y acuerdos en actas de reuniones; mantener a toda la comunidad informada acerca de las actividades y resultados logrados; divulgar ampliamente los resultados de estos acuerdos.

- B. Segundo Paso: Evaluación de cada uno de los docentes ¿Por qué? Esto permite conocer con precisión el estado profesional de cada uno de los profesores, lo que da las bases para identificar y priorizar los objetivos y acciones del plan de capacitación laboral, con miras a fortalecer la institución y lograr las metas propuestas. ¿Para qué? Para identificar las fortalezas y oportunidades de mejoramiento de la institución educativa. Esta es la base para estructurar el plan de capacitación laboral.

Un instrumento de evaluación es una herramienta que sirve para percibir como se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje o como se desempeña el docente en el aula, por sostenemos que un acto de evaluación docente busca ayudar a los profesores a mejorar su práctica en el aula, tomando como base la opinión de los estudiantes, del

personal directivo y el punto de vista del propio docente; todo ello con la finalidad ser mejores profesionales de la educación.

En lo que respecta al instrumento aplicado a los docentes de la IE Santa María Purísima – San Martín de Porres – Lima, sobre su desempeño laboral, es importante destacar que las opiniones se expresaron con respeto y de manera constructiva, todo ello orientado a lograr mejores profesores, y, por consiguiente, tratar de alcanzar la anhelada calidad educativa.

Actividades: 1. Estudio y apropiación de áreas de desempeño docente, componentes y procesos de la gestión institucional 2. Conformación de equipos para evaluar cada una de las áreas de gestión 3. Evaluación de cada una de las áreas de la gestión Herramientas: Tablas de resultados y cuadro explicativo de las escalas de valoración: Existencia, Pertinencia, Apropiación y Mejoramiento Continuo. Resultados Esperados: Cada una de las áreas contará con una valoración de los niveles de desarrollo de cada uno de los procesos y componentes de las cuatro áreas de gestión, realizada a partir de la mejor información cuantitativa y cualitativa disponible. Recomendaciones: Diseñar acciones que garanticen que en las próximas autoevaluaciones se subsane la carencia de información en las áreas en las que no se encontraron insumos o evidencias para su valoración; consolidar y socializar los resultados; realizar algunos ajustes, los cuales deberán ser consensuados por los equipos.

- C. Tercer Paso: Elaboración del Perfil del docente de la institución educativa ¿Porqué? Porque permite identificar todos los aspectos que requieren atención prioritaria en el plan de mejoramiento, así como aquellos que deben seguir fortaleciéndose. Esto se logra a

través de la elaboración del perfil profesional, el cual puede ser comparado en cada autoevaluación, para establecer los avances, estancamientos y retroceso. ¿Para qué? Para identificar el estado de cada uno de los procesos y componentes de las áreas de gestión; establecer fortalezas y oportunidades, y elaborar el plan de mejoramiento en capacitación laboral. En los años siguientes, este perfil será la base para establecer en qué aspectos se dieron los principales avances, y dónde es necesario focalizar la atención para superar dificultades que todavía persisten.

Son necesarios cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad. Ése es el desafío que el Estado peruano, los docentes y la sociedad requieren afrontar de manera concertada, colaborativa y sostenida. En esta orientación, se requiere concordar previamente una visión prospectiva de la profesión docente con los diversos actores involucrados en el ejercicio, promoción, desarrollo y regulación de la docencia.

Los profesionales en sus diversas especialidades o áreas se van renovando cada día, y el mercado laboral es dinámico y cambia en todo momento, ellos nos obliga a tomar una posición con respecto al profesional docente, quien tiene que adaptarse rápidamente a los cambios que se dan en la sociedad. El perfil profesional del docente de cara al presente siglo, debe ser de un perfil humanista, que reúna condiciones muy competitivas poseedor de innovadoras metodologías de la enseñanza en el campo digital y, que estarían con muchas posibilidades de aportar a una educación integral de sus alumnos.

El perfil del docente que deseamos para la Institución Educativa Santa María Purísima. San Martín de Porres – Lima, debe estar comprometido y poseer condiciones para la: a) La preparación para el aprendizaje de los estudiantes, b) enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, c) participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y d) desarrollo de la profesional y de la identidad docente.

**Actividades:** Organizar los datos de las Tablas de Resultados en un formato completo. Identificar visualmente los aspectos críticos de los procesos y componentes. **Herramientas:** Matriz para el registro de los resultados de la autoevaluación de los docentes. **Resultados Esperados:** Se contará con una matriz en la cual estarán registrados los niveles de desarrollo de cada uno de los procesos y componentes de las cuatro áreas de gestión. Asimismo, estarán resaltados aquellos aspectos de acuerdo con la valoración recibida. **Recomendaciones:** Es necesario poner atención, no sólo a los aspectos que tuvieron baja valoración, sino también a los componentes y procesos que presentan buenos resultados, pues el mejoramiento también requiere sostener y fortalecer lo que se hace bien. **Tercer Paso:** Elaboración del Perfil profesional del docente.

- D. **Cuarto Paso:** Establecer fortalezas y oportunidades de mejoramiento ¿Porqué? Porque permite definir un plan de mejoramiento a partir de un conocimiento muy detallado y profundo de las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejoramiento del establecimiento y establecer un orden de prioridad para tratar dichas debilidades, fortalezas y oportunidades. ¿Para qué? Para estructurar el plan de mejoramiento de manera que sus acciones, responsables y recursos se centren en la superación de las

debilidades más apremiantes, sin descuidar el fortalecimiento de aquellos componentes y procesos que tienen mayores niveles de consolidación, apropiación y articulación.

**Actividades:** 1. Identificar y analizar las fortalezas de los docentes. 2. Identificar y analizar las debilidades de los docentes. 3. Identificar y seleccionar oportunidades de mejoramiento prioritarias y susceptibles de ser trabajadas en un plan a tres años.

**Herramientas:** Matriz para el registro de los resultados de la autoevaluación docente.

**Resultados Esperados:** Se contará con una matriz en la cual estarán registradas las fortalezas, las debilidades y oportunidades de mejoramiento en cada una de los docentes.

**Recomendaciones:** Establecer como mínimo, cuatro oportunidades de mejoramiento, definir las prioridades de mejoramiento que podrán ser abordadas y trabajadas en un lapso de tres años, que corresponde al período del plan de capacitación laboral docente.

### Cronograma

Tabla 24

#### Cronograma de actividades

Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
1.- Plan de Capacitación I y II (Enero y Febrero)	X	X									
2.Prueba de logro de entrada para evaluar la calidad educativa y calidad docente			X								
3. Plan de capacitación III y IV (Julio y Agosto)						X	X	X	X		
4.Prueba de logro intermedio para evaluar la calidad educativa y calidad docente						X		X	X		
5. Estrategia de acompañamiento pedagógico			X			X			X		X

(Coordinador docente externo)											
6. Prueba de logro final para evaluar la calidad educativa y calidad docente										X	
7. Incentivos monetarios (Bonos)											X
8. Incentivos no monetarios (1/4 de beca para docentes de maestría)											X
9.- Reunión de balance											X

### Presupuesto

Se debe anotar todo el material posible que se utilizará durante el proceso de capacitación: materiales de escritorio, material didáctico, insumos, equipo, etc.

El presupuesto no es más que la planeación de los costos de un proyecto por ejecutar, detallada por rubros o tipo de gastos. En el caso de que haya más de una fuente de financiación, se indican además los rubros y cantidades que se solicitan a cada una de ellas.

Tabla 25

### Presupuesto de personal y bienes

DESCRIPCIÓN	MONTO
<b>A) PERSONAL:</b>	
Coordinador docente externo	10,000.00
Capacitadores:	11,500.00
<b>B) BIENES:</b>	
Material de Escritorio:	260.00
34 cuadernos	(136.00)
54 lapiceros	(54.00)
34 folders	(70.00)
Mesas y sillas:	1,450.00
Equipo de sonido	1,200.00

<b>C) SERVICIOS:</b>	
Movilidad y Viáticos	2,800.00
Servicios de Impresión	570.00
Servicios de Internet	300.00
Alquiler de Proyector Multimedia	1,500.00
Servicio de fotocopia	1,000.00
<b>D) CERTIFICADOS</b>	170.00
<b>E) OTROS: COFE BREAK</b>	1,000.00
<b>F) BONIFICACION</b>	2,500.00
<b>G) BECAS</b>	5,000.00
<b>TOTAL</b>	S/.39,250.00

**Tabla 26**

Resta del valor de bienes con los que cuenta la IE Santa María Purísima

DESCRIPCIÓN	MONTO
<b>A) PERSONAL:</b>	
Coordinador docente externo	10,000.00
Capacitadores:	11,500.00
<b>B) BIENES:</b>	
Material de Escritorio:	260.00
34 cuadernos	(136.00)
54 lapiceros	(54.00)
34 folders	(70.00)
Mesas y sillas:	- 1,450.00
Equipo de sonido	- 1,200.00
<b>C) SERVICIOS:</b>	
Movilidad y Viáticos	2,800.00
Servicios de Impresión	- 570.00
Servicios de Internet	- 300.00
Alquiler de Proyector Multimedia	- 1,500.00
Servicio de fotocopia	- 1,000.00
<b>D) CERTIFICADOS</b>	170.00
<b>E) OTROS: COFE BREAK</b>	1,000.00
<b>F) BONIFICACION</b>	2,500.00
<b>G) BECAS</b>	5,000.00
<b>TOTAL</b>	S/.39,250.00
	- 6,020.00
	<hr/> 33,230.00

## Análisis de Costo Beneficio

### Costo

En la siguiente tabla se visualiza el presupuesto que se necesita para la ejecución de la Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018. Para la ejecución de este plan se ha considerado 3 rubros: personal, bienes y servicios. Así mismo este presupuesto será asumido económicamente por el Promotor de la institución.

Tabla 27

Costo de personal, bienes y otros

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>MONTO</b>
<b>A) PERSONAL:</b>	21,500.00
<b>B) BIENES:</b>	2,910.00
<b>C) SERVICIOS:</b>	6,170.00
<b>E) COFE BREAK</b>	1,000.0
<b>F) BONIFICACION</b>	1,000.00
<b>G) BECAS</b>	5,000.00
<b>TOTAL</b>	S/.39,250.00

### Beneficio

En la tabla se aprecia el beneficio de la implementación del Plan... La cual llevaría a mejorar la calidad docente, por ende, la calidad del servicio educativo de la institución, expresado en el incremento de la matrícula. El beneficio se expresará en el 2019 en s/. 543,850.00(350 alumnos) y en el 2020 en s/. 834,500.00 (500 alumnos). Mientras que en la rentabilidad se expresa en s/. 433,730.32 en el 2019 y de s/.752,130.32 en el 2020.



Tabla 28

Ventas, costos de ventas y otros

	2017	2018	2019	2020
<b>VENTAS</b>				
Ventas	344,236.50	362,700.00	543,850.00	834,500.00
Descuentos Rebajas Bonificaciones	0.00	0.00	0.00	0.00
ventas netas	344,236.50	362,700.00	543,850.00	834,500.00
<b>COSTO DE VENTA</b>				
costo de venta	0.00	0.00	0.00	0.00
total costo de venta	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>UTILIDAD BRUTA</b>	344,236.50	362,700.00	543,850.00	834,500.00
gasto operativo	0.00	0.00	0.00	0.00
gasto administrativo	-89,973.74	-24,208.67	38,750.00	82,500.00
gasto de venta	-132,268.87	-137,369.68	-145,369.68	-155,369.68
gastos financieros	0.00	0.00	0.00	0.00
Bonificación			-2,500.00	-7,500.00
Beca			-1,000.00	-2,000.00
<b>UTILIDAD DE OPERACIÓN</b>	<b>121,993.89</b>	<b>201,121.65</b>	<b>433,730.32</b>	<b>752,130.32</b>

### 3.7 Valoración de la propuesta por criterio de especialistas

Para realizar la valoración de Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018. se seleccionó a diferentes especialistas en gestión educativa teniendo en cuenta los siguientes criterios: años de experiencia en el área de educación, conocimiento del tema de investigación, grado científico o académico, y nivel académico y profesional.

Estos profesionales, con amplia experiencia en lo que respecta en gestión educativa, mostraron predisposición para emitir sus criterios acerca del trabajo realizado.

Se solicitó a tres (3) especialistas su valoración, los tres (3) son peruanos, quienes llenaron el formato requerido de acuerdo a la escala siguiente.

MA: Muy adecuado, A: Adecuado, PA: Poco adecuado e I: Inadecuado.

Los tres especialistas se ubican en la categoría de gestión educativa. El tiempo de experiencia docente y de los especialistas se encuentran en el intervalo de 5 a 25 años, permitiendo ello emitir con conocimiento sólido juicios válidos sobre la propuesta planteada.

Los resultados emitidos por los expertos están sistematizados en la siguiente tabla.

**MA.** Muy adecuado, **A:** Adecuado, **PA:** Poco adecuado **I:** Inadecuado

**Tabla 29.** *Tabla de respuestas de criterio de especialistas (und)*

	<b>Total respuestas</b>	<b>%</b>
<b>MA</b>	15	100
<b>A</b>	0	0
<b>PA</b>	0	0
<b>I</b>	0	0
<b>Total</b>	15	100%

Fuente: Elaboración propia

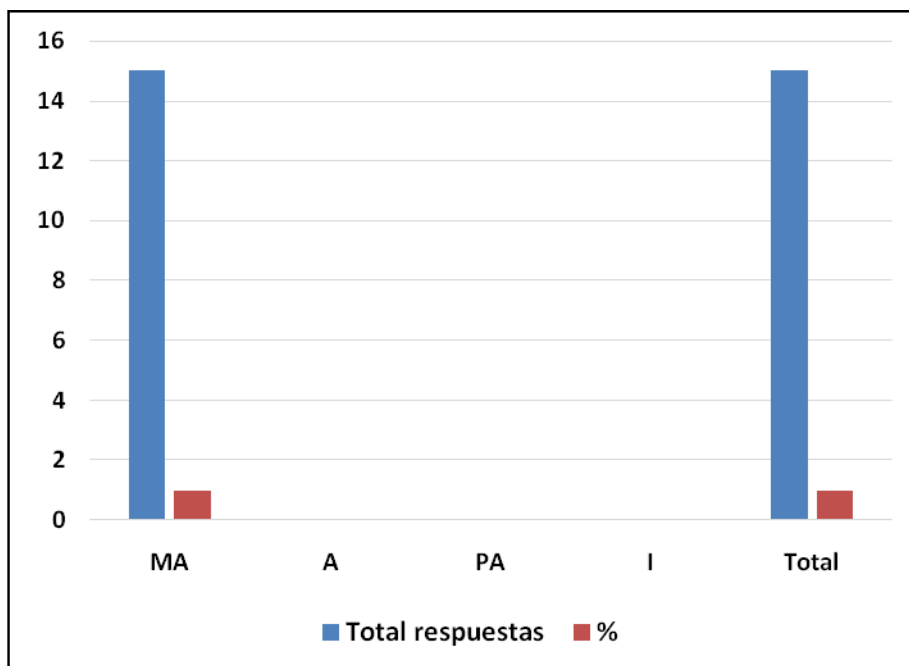


Figura 16. Respuestas de criterio de especialistas (und)

MA. Muy adecuado, A: Adecuado, PA: Poco adecuado I: Inadecuado

Tabla 30. Tabla de respuestas de criterio de especialistas (%)

N°	Aspecto	MA	%	A	%	PA	%	I	%
1	Importancia del tema seleccionado	3	100	0	0	0	0	0	0
2	Fundamentos de la propuesta de perfil profesional	3	100	0	0	0	0	0	0
3	Estructura del perfil profesional	3	100	0	0	0	0	0	0
4	Ajuste de propuesta al tipo de actividad productiva que se	3	100	0	0	0	0	0	0

	persigue								
5	Factibilidad de aplicación de propuesta de perfil profesional	3	100	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

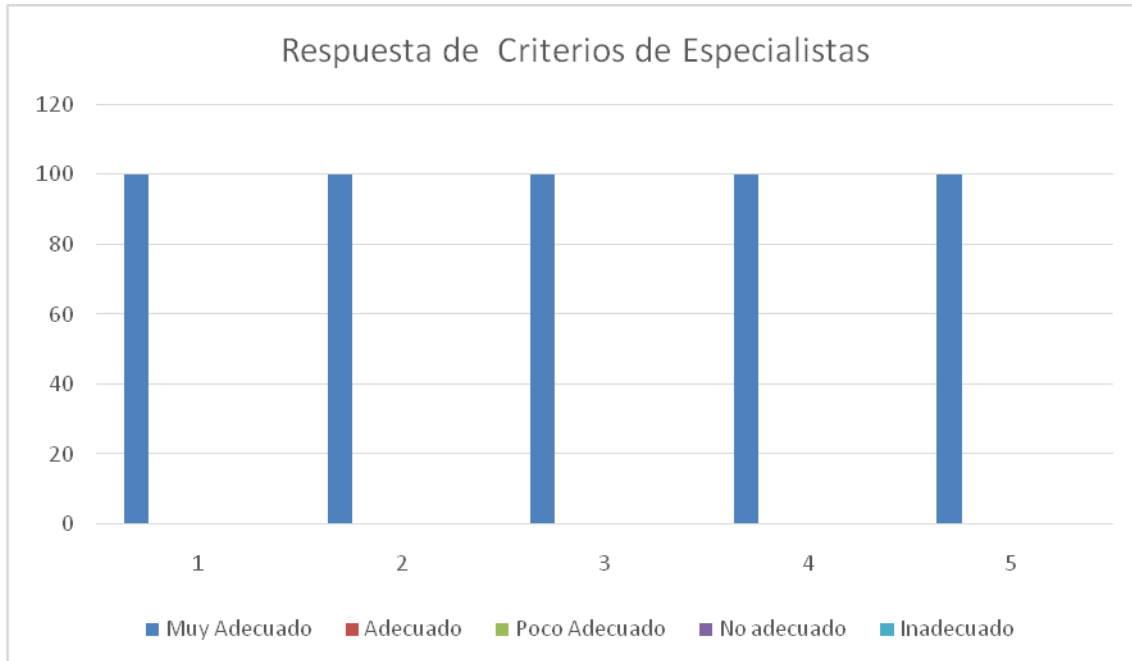
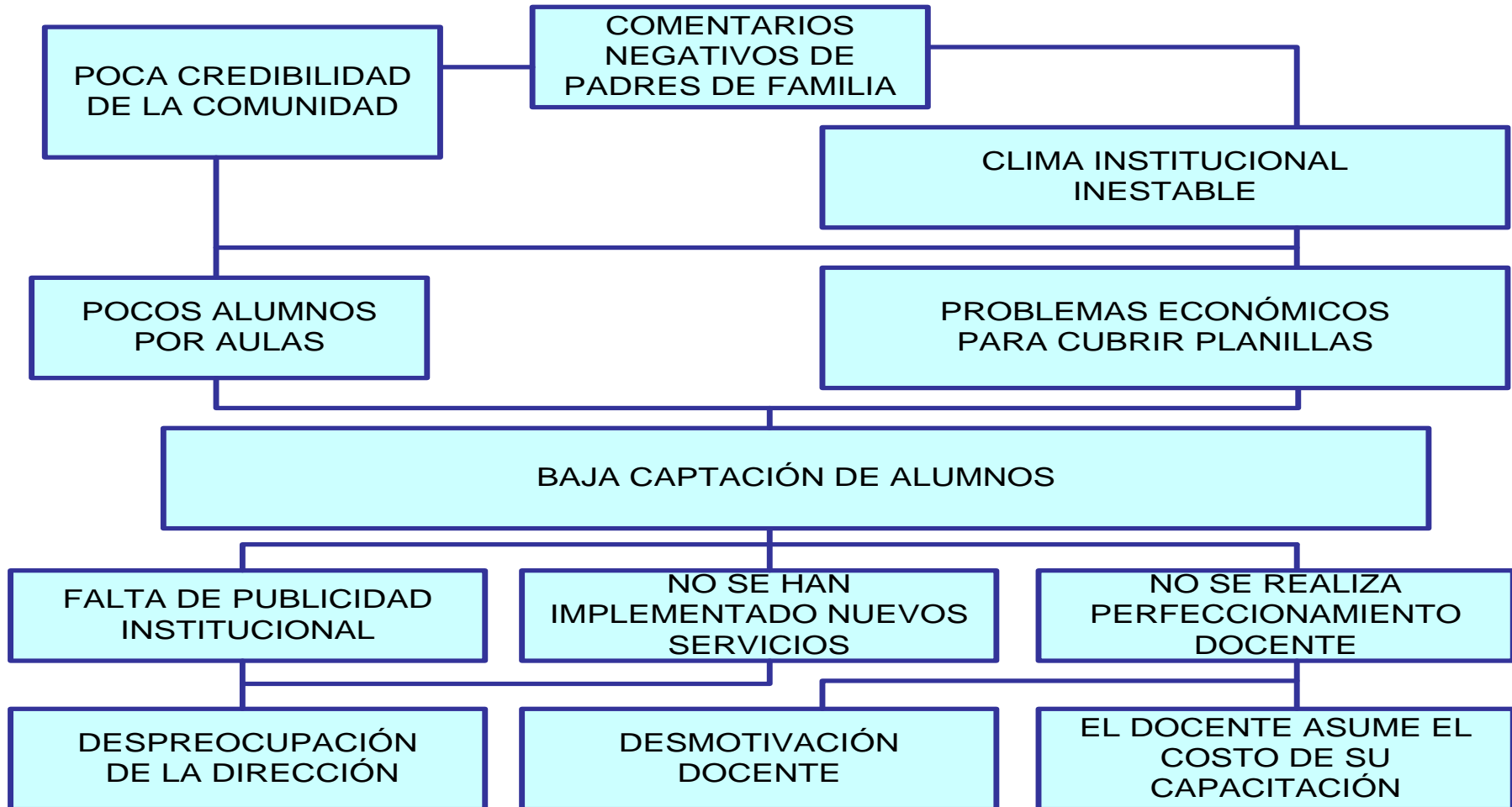


Figura 17. Respuestas de criterio de especialistas (%)

### ÁRBOL DEL PROBLEMA



#### **4. CONCLUSIONES**

Contrastando los resultados de la investigación, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis general, se llegaron a las siguientes conclusiones.

### **Primera conclusión.**

Es necesario realizar un diagnóstico del estado actual de la propuesta del Plan de Capacitación Laboral, para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L del distrito de San Martín de Porres – Lima , que nos permitan conocer las necesidades, para mejorar el desarrollo de las actividades educativas de los docentes en el aula.

### **Segunda conclusión**

Las características que debe presentar la propuesta del Plan de capacitación laboral, para la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L, Lima, debe enfocarse en lograr que los profesores de aula, sean capacitados debidamente y que ello permita al órgano de dirección que sean adecuadamente remunerados económicamente, siendo todo ello un ideal que se debe alcanzar en un tiempo muy corto en la institución educativa analizada.

### **Tercera conclusión**

La propuesta de Plan de Capacitación laboral, tiene como objetivo mejorar el desempeño de los docentes, aplicando las nuevas estrategias de enseñanza en el aula, para alcanzar la calidad de la enseñanza en los estudiantes, quienes deben recibir de sus docentes sus mejores esfuerzos y aportes académicos, con la finalidad de recibir conocimientos acorde a las nuevas exigencias de nuestra realidad educativa.

### **Cuarta conclusión**

La validación del Programa de Capacitación laboral docente, es consistente en sus contenidos y se encuentra sostenida en las orientaciones académicas que se han recibido de los docentes asesores de la Universidad César Vallejo – Filial Callao, con quienes juntamente hemos elaborado el proyecto de capacitación para la Institución Educativa Santa María Purísima, con la finalidad que los docentes mejoren su desempeño en el aula, porque se aprenden nuevas estrategias y métodos para mejorar su labor docente.

### **Conclusión General**

Se requiere de un Plan de Capacitación laboral, para mejorar el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Santa María Purísima de San Martín de Porres – Lima, con la finalidad de conseguir una mejora en el desempeño de sus docentes, por lo que es probable alcanzar los resultados esperados de la implementación del plan en referencia.



## **5. RECOMENDACIONES**

Luego de las conclusiones de esta investigación se propone las siguientes recomendaciones para la mejora del desempeño docente en el Institución Educativa Santa María Purísima – San Martín – Lima.

### **Primera recomendación**

Se recomienda que el diagnóstico del estado actual de la propuesta del Plan de Capacitación Laboral, para la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María Purísima, sea analizado por expertos en evaluación educativa, para determinar exactamente las necesidades que tenemos, para mejorar el desarrollo de las actividades en el aula de los docentes.

### **Segunda recomendación**

Con la finalidad de lograr que las características del Plan de capacitación laboral mejoren del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L, Lima, se recomienda una capacitación urgente y especializada, acompañada de otras motivaciones laborales, que permitan un cambio de actitud de los docentes y que se vea reflejada en los conocimientos que asimilen los alumnos, esto conllevará a que aumenten sus deseos de aprender.

### **Tercera recomendación**

Con la finalidad de lograr que la propuesta de Plan de Capacitación laboral, tenga como objetivo mejorar el desempeño de los docentes, para alcanzar la calidad de la enseñanza en los estudiantes, sería conveniente contratar los servicios especializados de un Equipo de Capacitadores del Ministerio de Educación, con el objetivo interiorizar en los profesores de aula las nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje.

#### **Cuarta recomendación**

Se recomienda proponer un de Plan de Capacitación Laboral, que debe comprender los contenidos académicos que mejoren el desempeño del docente en el aula, con la finalidad de aprender nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje, así como métodos para mejorar su labor docente en la institución educativa.

#### **Recomendación General**

Se recomienda proponer un Plan de Capacitación Laboral, para la mejora del desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima, en razón de no haber recibido capacitación los docentes, lo cual debe ir acompañada de talleres de motivación al logro y desarrollo personal, porque esto complementará su capacitación y con ello se elevaría la calidad de la enseñanza que imparten a sus alumnos.

## **6. REFERENCIAS**

Alarcón, S. (2013), Gestión educativa y calidad de la educación en Instituciones privadas en Lima Metropolitana, Tesis para optar el grado de Maestro en Educación con mención en Docencia e Investigación Universitaria. En la Universidad de San Martín de Porres – Instituto para la calidad de la educación – Sección de Posgrado. Lima – Perú.

Arias, D. & Huamaní, J. (2014). *¿Cómo redactar la tesis y el artículo científico según el estilo APA?*. Arequipa, Perú: Integridad Global SAC.

Alterio, A.& Pérez, L. (2009). *“Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil”*. Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela. Recuperado el 24 Setiembre del 2018.  
[http://www.bvs.sld.cu/revistas/ems/vol23\\_3\\_09/ems01309.pdf](http://www.bvs.sld.cu/revistas/ems/vol23_3_09/ems01309.pdf)

Álvarez, B. y otros. (2017). *Capacitación laboral y su impacto en la productividad laboral en las empresas chilenas*. México: PEA (Tesis presentada para la obtención del grado de Licenciado en Ciencias de la Administración de Empresas). Universidad de Concepción Chile.

Calero, M: (2013). *“Estrategias de mejoramiento – De condiciones, procesos y resultados de aprendizajes y enseñanzas”*. (3ra. Ed.). Lima, Perú; San Marcos.

- Calero, M: (2008). ***“Hacia la excelencia de la educación”***. (2da. Ed.). Lima, Perú; San Marcos.
- Campos, S. (2010). ***Manual de Gestión de Recursos Humanos***. Gaceta Jurídica. Lima – Perú: El Buho Editorial.
- Capillo. C. (2017). ***Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016***. (Tesis presentada para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública). Universidad César Vallejos - Perú. Sección: Ciencias Empresariales. Línea de Investigación: Gestión del Talento Humano.
- Chiavenato, I. (1994). ***Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones***, Segunda Edición, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Cuenca, R. (2011). ***Folios de la familia y la sociedad*** .Lima: MIT.
- Cutimbo, P. (2008). ***Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público Puno***. (Tesis para la obtención del grado de magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior). Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Facultad de Educación – Unidad de Postgrado.
- Del Aguila, W. (2015). ***Administración de Recursos Humanos***. Lima – Perú: Unidad de Impresiones de la U.I.G.V.
- Diaz, H. y Picón, C. (2015). ***Gestión docente en el Perú – Desafíos y posibilidades***. Lima – Perú: GRAMBS Corporación Gráfica SAC. Fundación Santillana.
- Farro, F. (2015). ***Gerencia de Centros Educativos***. (1ra. Ed.). Lima – Perú: Centro de Proyección Cristiana.

- García, A. (2016). *Programa de capacitación docente crítico, reflexivo y democrático para mejorar la formación continua de las profesoras, en la Institución Educativa Estatal N° 1600 de la Provincia de Pacasmayo – 2015*, (Tesis para la obtención del grado académico de doctor en ciencias de la educación). Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle La Cantuta. Lima – Perú.
- Gertrudis, M. (2014). *Psicología de la empresa*. Lima – Perú. Fondo Editorial de la U.I.G.V
- Hernández, R et al. (2016). *Metodología de la Investigación científica*. 6ta. Ed. México. Mc Graw Hill.
- Jiménez, M. (2013). *La actualización y capacitación de docentes de educación básica en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en un centro de maestros, durante el periodo de verano*. (Tesis para obtener el grado de Licenciada en Pedagogía). Universidad Nacional Autónoma de México – Facultad de Filosofía y Letras.
- Juárez, A (2012). *Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación. Mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola – Programa de Maestría para docentes de la Región Callao.
- Monteagudo R (2008). *Didáctica del Planeamiento Estratégico*. Lima – Perú: Ediciones Rivadeneyra.
- Wilson, J. D. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*, Editorial Paidós /MEC. Barcelona.
- Mendivil, L. (2011). *¿Qué aprender de las experiencias de evaluación docente que*

- realizamos. El caso peruano*, Recuperado el 20 de julio del 2018, de [http://riied.uniandes.edu.co/archivos/Seminarios/2\\_LuzmilaMendivilTrelles.pdf](http://riied.uniandes.edu.co/archivos/Seminarios/2_LuzmilaMendivilTrelles.pdf)
- Montenegro, I. (2003) *Evaluación de Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Primera edición. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio
- Ramírez, A. (2014) *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas*, Universidad de Montemorelos, México. Tesis para optar grado de Magíster en Administración.
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de colegios particulares de Lima* (Tesis doctoral). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú. Recuperada de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5786/ROMERO\\_HUAMAN\\_ALEXANDER\\_EVALUACION\\_DOCENTE.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5786/ROMERO_HUAMAN_ALEXANDER_EVALUACION_DOCENTE.pdf?sequence=1)
- Sosa, M. (2007), *Tesis Aporte de la capacitación docente al mejoramiento de la calidad académica de las instituciones educativas secundarias del distrito de vitarte*, Universidad Peruana Unión
- Tovalino, F. (2011). *Manual de Gestión de Recursos Humanos*. Lima – Perú: Ediciones Caballero Bustamante.
- Vásquez, W. (2009). “*Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008*”. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima-Perú.



## **ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuáles son las características requeridas de la propuesta del Plan de Capacitación Laboral, para la mejora del desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018?</p> <p><b>Problemas Específico</b></p> <p>1) ¿Cuál es el estado actual de la propuesta del Plan de Capacitación Laboral, para la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L, Lima, 2018?</p> <p>2) ¿Qué características debe presentar la propuesta del Plan de capacitación laboral, para la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L, Lima, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Proponer una propuesta de Plan de Capacitación Laboral, para la mejora del desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018.</p> <p><b>Objetivos Específico</b></p> <p>1) Realizar un diagnóstico del estado actual de la propuesta del Plan de Capacitación Laboral, para la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L, Lima, 2018</p> <p>2) Diseñar las características que debe presentar la propuesta del Plan de capacitación laboral, para la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L, Lima, 2018.</p> <p>3) Describir como la</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Es probable que proponer una propuesta de Plan de Capacitación Laboral, mejora el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018</p>	<p><b>Variable 1: Plan de Capacitación Docente</b></p>		
			Dimensiones	Items	Niveles o rangos
			Evaluación de necesidades	1, 2,3,4,5,6,7	Malo. (1) Regular (2) Bueno (3). Excelente (4).
			Diseño del programa	8,9,10,11,12,13, 14	
			Implementar el programa	15,16,17,18.	
			Evaluación del programa de capacitación	19,20,21,22	

<p>3) ¿Cómo la implementación de la propuesta del Plan de capacitación laboral, mejora el desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R. Lima, 2018?</p> <p>4) ¿Cómo validar la propuesta del plan de capacitación laboral, para la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L, Lima, 2018, mediante el juicio de experto?</p>	<p>implementación de la propuesta del Plan de capacitación laboral, mejora el desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R. Lima, 2018.</p> <p>4) Validar la propuesta del plan de capacitación laboral, para la mejora del desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L, Lima, 2018, mediante el juicio de experto.</p>		<p><b>Variable 2: Desempeño Docente</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1258 248 1480 300">Dimensiones</th> <th data-bbox="1480 248 1742 300">Items</th> <th data-bbox="1742 248 1973 300">Niveles o Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1258 300 1480 464">Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</td> <td data-bbox="1480 300 1742 464">1,2,3,4,5,6,7,8,9,10</td> <td data-bbox="1742 300 1973 464">Insatisfactorio (1)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1258 464 1480 628">Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</td> <td data-bbox="1480 464 1742 628">11,12,13,14,15,16, 17,18,19,20,21,22,23, 24,25,26,27,28,29,</td> <td data-bbox="1742 464 1973 628">Básico (2)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1258 628 1480 793">Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</td> <td data-bbox="1480 628 1742 793">30,31,32,33,34,35</td> <td data-bbox="1742 628 1973 793">Competente (3)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1258 793 1480 957">Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</td> <td data-bbox="1480 793 1742 957">36,37,38,39,40</td> <td data-bbox="1742 793 1973 957">Destacado (4)</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Items	Niveles o Rangos	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Insatisfactorio (1)	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	11,12,13,14,15,16, 17,18,19,20,21,22,23, 24,25,26,27,28,29,	Básico (2)	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	30,31,32,33,34,35	Competente (3)	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	36,37,38,39,40	Destacado (4)
Dimensiones	Items	Niveles o Rangos																
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Insatisfactorio (1)																
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	11,12,13,14,15,16, 17,18,19,20,21,22,23, 24,25,26,27,28,29,	Básico (2)																
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	30,31,32,33,34,35	Competente (3)																
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	36,37,38,39,40	Destacado (4)																

## ANEXO N° 2

## CONSTANCIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

**INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA  
SANTA MARIA PURISIMA**

R.D. 7538-2007 / 06461-2008 DRELM

**CONSTANCIA**

Mediante el presente documento la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L. certifica que Karol Tantachuco Carranza con DNI 45997858, ha desarrollado el trabajo de investigación para la obtención de la Licenciatura en Administración de Empresas, titulado: "Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018".

El trabajo de investigación se ha realizado con docentes de la institución durante los meses Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del 2018.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

San Martín de Porres, 10 de Diciembre del 2018.



**Maximiliano Fernández Chávez**

**Director**

## ANEXO N° 3

## MATRIZ DE BASE DE DATOS



ÍTEMS (PREGUNTAS)																																									
Variable 2: Desempeño Docente																																									
Conoce y			Planifica la enseñanza de forma							Crea un clima propicio para el								Conduce el proceso de							Evalúa					Participa activamente con					Reflexiona sobre su						
Preparación para el aprendizaje de los										Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes																				Participación en la gestión					Desarrollo de la						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	3	1	3	5	
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	
3	4	5	4	1	1	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5		
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	1	1	5	3	3	3	2	1	5	5		
5	4	4	4	1	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	1	5	5	1	1	5	4	5	4	4	3	5	4		
6	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	1	4	1	4	5	
7	4	3	3	1	2	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	5	5	
8	3	4	4	1	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	2	4	5		
9	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5		
10	1	1	3	1	1	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	1	1	5	5		
11	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	3	2	3	3		
12	3	4	5	3	3	4	3	4	3	2	5	2	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	5	5	
13	4	4	3	1	3	2	2	3	2	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	2	3	4	4	2	5	5	
14	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	
15	5	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
16	4	3	3	1	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	1	1	2	2	1	3	1	1	5	5	
17	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	

**ANEXO 4:**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**



## Instrumento de Recolección de Datos Capacitación laboral

Encuesta de opinión para el personal de docentes de la Institución Educativa Santa María Purísima del Distrito de San Martín de Porres.

El objeto del cuestionario es conocer su opinión sobre la situación actual de la Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018”,

### Instrucciones:

A continuación se presenta a Ud una serie de preguntas que deberá responder después de haber leído atentamente cada Item y según su propio criterio elegirá Ud. la respuesta que crea conveniente, marcando con un aspa (x) en el recuadro de la columna de la alternativa de su elección.

Este cuestionario es totalmente ANONIMO. Le pedimos sea Ud lo más sincero posible en sus respuestas.

### 1.- DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE

- 1.1 Licenciado en Educación ( SI ) ( NO )
- 1.2 Grado de Magíster ( SI ) ( NO )
- 1.3 Edad Entre 22 a 30 años ( )  
Entre 31 a 40 años ( )  
Entre 40 a más ( )
- 1.4 Sexo : Masculino ( ) Femenino ( )

### 2.- PREGUNTAS

- A. Nunca. (1)
- B. Casi nunca. (2)
- C. A veces. (3)
- D. Casi siempre. (4)
- E. Siempre (5)

N°	ITEMS	INDICE				
		A	B	C	D	E
<b>Evaluación de las necesidades</b>						
1.	¿Recibió Ud. algún tipo de capacitación al momento de su ingreso a la IE Santa María Purísima E.I.R.L., de San Martín de Porres – Lima?					
2.	¿Considera Ud. que en la actualidad presenta alguna (s) dificultad (es) para el desempeño de su trabajo en la IE, donde viene laborando actualmente?					
3.	Además de los estudios que Ud posee actualmente ¿Cree necesitar otros para el desempeño eficaz de sus funciones docentes?					

4.	¿Considera que es necesario el dictado de cursos, talleres y/o ejecución de programas de capacitación laboral dirigido a los docentes?					
5.	¿Piensa Ud. que la Institución Educativa debe contar con un programa de capacitación?					
6.	¿Recibió Ud. algún curso de capacitación fuera de la Institución Educativa, estando ya prestando servicios para ella?					
7.	¿Considera que actualmente tiene todos los conocimientos y habilidades para el buen desempeño de su puesto de trabajo?					
<b>Diseño de Programas</b>						
8.	Le gustaría a Ud. participar en un curso de capacitación relacionada con su área de trabajo?					
9.	¿Lo motivaría Ud. laboralmente el hecho de ser propuesto como participante de un curso de capacitación?					
10.	¿Se sentiría cómodo Ud. participar en un curso de capacitación, que sea totalmente práctico?					
11.	¿Los instructores de la capacitación laboral, deben tener el perfil de liderazgo educativo?					
12.	¿Los instructores de la capacitación laboral, deben ser motivadores de los trabajadores docentes?					
13.	¿Cree Ud. que el objetivo de un programa de capacitación docente, considerar prioritariamente el alcance de los objetivos de la institución educativa?					
14.	¿En su opinión un programa de capacitación, debe promover el desarrollo de competencias que faciliten el trabajo docente?					
<b>Implementación de un Programa de Capacitación</b>						
15.	¿Los métodos de instrucción en una capacitación laboral para docentes deben ser enfocados en un aspecto práctico para mejorar habilidades y capacidades?					
16.	¿Cree Ud. que los instructores de una capacitación laboral para docentes, deben considerar también la posibilidad de transmitir conocimientos mediante conferencias o disertación en el aula?					
17.	¿En su opinión la capacitación laboral en el puesto mismo (Institución Educativa), puede ser un método a emplearse en la capacitación laboral?					
18.	¿Se sentiría cómodo Ud. en el proceso de la instrucción para docentes, con el empleo de la tecnología computarizada?					
<b>Evaluación de Programas de capacitación</b>						
19.	¿Cree Ud. que los programas de capacitación mejorarían las estrategias de enseñanza de los docentes?					
20.	¿Los programas de capacitación organizados por la Institución Educativa pueden afectar positivamente el comportamiento de los docentes?					
21.	¿Cree Ud que ejecutar un Programa de Capacitación puede influir en el mejor desempeño de la Institución Educativa?					
22.	¿En su opinión, al concluir un programa de capacitación laboral, los docentes pueden haber mejorado sus habilidades y destrezas en su desempeño profesional?					

Muchas Gracias

## **Instrumento de Recolección de Datos Desempeño docente**

Encuesta de opinión para el personal de docentes de la Institución Educativa Santa María Purísima del Distrito de San Martín de Porres.

El objeto del cuestionario es conocer su opinión sobre la situación actual de la Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018”,

### **Instrucciones:**

A continuación se presenta a Ud una serie de preguntas que deberá responder después de haber leído atentamente cada Item y según su propio criterio elegirá Ud. la respuesta que crea conveniente, marcando con un aspa (x) en el recuadro de la columna de la alternativa de su elección.

Este cuestionario es totalmente ANONIMO. Le pedimos sea Ud lo más sincero posible en sus respuestas.

---

---

### **1.- DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE**

1.1 Licenciado en Educación ( SI ) ( NO )

1.2 Grado de Magíster ( SI ) ( NO )

1.3 Edad Entre 22 a 30 años ( )

Entre 31 a 40 años ( )

Entre 40 a más ( )

1.4 Sexo : Masculino ( ) Femenino ( )

### **2.- PREGUNTAS**

A. Nunca. (1)

B. Casi Nunca. (2)

C. A veces.(3)

D. Casi Siempre. (4)

E. Siempre(5)

N°	ITEMS	INDICE				
		F	G	H	I	J
<b>Dimensión 1 : Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
	<b>INDICADOR:</b> Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes					
01	¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?					
02	¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?					
03	¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?					
	<b>INDICADOR:</b> Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la democracia					
04	¿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?					
05	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?					
06	¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?					
07	¿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?					
08	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?					
09	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?					
10	¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente su tiempo?					
<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
	<b>INDICADOR:</b> Crea un clima propicio para el aprendizaje					
11	¿Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?					
12	¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?					

13	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?				
14	¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?				
15	¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?				
16	¿Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?				
17	¿Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?				
	<b>INDICADOR:</b> Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos				
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 imprevista?				
19	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?				
20	¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?				
21	¿Desarrolla cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?				
22	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?				
23	¿Utiliza los recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?				
24	¿Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales?				
	<b>INDICADOR:</b> Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo				
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?				
26	¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?				
27	¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?				
28	¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder?				
29	¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y				

	comunales, para generar compromisos sobre los logros del aprendizaje?					
<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
	INDICADOR: Participa activamente con actitud democrática					
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?					
31	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?					
32	¿Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?					
	INDICADOR: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad					
33	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?					
34	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?					
35	¿Comparte con la familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?					
<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
	INDICADOR: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional					
36	¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?					
37	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?					
38	¿Participa en la generación 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					
	INDICADOR: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas					
39	¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos?					
40	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?					

Muchas Gracias

**FICHA DE ENTREVISTA AL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA MARIA PURISIMA DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES- LIMA**

La presente entrevista tiene por objeto conocer su opinión sobre la situación actual de la capacitación laboral para docentes de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., San Martín de Porres – Lima, 2018

Sus valiosas respuestas me servirá, en mi trabajo de Investigación titulado “Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018”, que estoy realizando en la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad César Vallejos – filial Callao.

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO**

Fecha: 04-07-18

Nombres y Apellidos: Maximiliano FERNÁNDEZ CHÁVEZ

Desde cuando se desempeña como Director de la IE Sta María Purisima( 2010 )

**INSTRUCCIONES:**

Señor Director

Escriba su respuesta y sobre las líneas punteadas justifique su respuesta a la pregunta formulada, según su opinión o apreciación.

**PREGUNTAS AL ENTREVISTADO.**

1.- ¿La Institución que Ud dirige actualmente, desarrolla o ejecuta un Plan de Capacitación laboral, dirigido a la mejora del desempeño docente de la Institución educativa?

a) Si                       b) No

**Justifique su respuesta:**

2.- Cree usted que proponer una propuesta de Plan de Capacitación Laboral, mejorará el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima?

a) Si                       b) No

**Justifique su respuesta:**

3.- ¿En que nivel educativo cree usted que se ubicaría la Institución Educativa que direcciona, de implementarse un Plan de Capacitación laboral? **za que con una buena capacitación va ha mejorar el desempeño docente en nuestra institución educativa.**

Malo	Regular	Bueno	Excelente

Justifique su respuesta:

4.- ¿Que características debe presentar la propuesta del Plan de capacitación laboral, para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L, Lima?

Su respuesta por favor:

5.- ¿La capacitación laboral que puede ofrecer la Institución Educativa, tendría como objetivo final mejorar el desempeño de los docentes?

Su respuesta por favor:

6.- ¿Cómo calificaría la implementación del Programa de Capacitación en la IE Santa María Purísima?

Su respuesta por favor:

7.- ¿Cree usted que proponer una propuesta del Plan de capacitación laboral, mejorará el desempeño docente de la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R. Lima?

a) Si

b) No

Justifique su respuesta

8.- ¿Cuál es su apreciación sobre el nivel de desempeño docente, en la Institución Educativa que usted direcciona?

Insatisfactorio	Básico	Competente	Destacado

Justifique su respuesta

9.- ¿Cuál cree usted que es el nivel de preparación docente para el aprendizaje de los estudiantes?

Insatisfactorio	Básico	Competente	Destacado

Justifique su respuesta

10.- ¿Cuál cree usted que es el nivel de la enseñanza docente para el aprendizaje de los estudiantes?

Insatisfactorio	Básico	Competente	Destacado



Justifique su respuesta.

11.- ¿Cuál cree usted que es el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?

Indiferente	Comprometida

Justifique su respuesta

12.- ¿Cuál cree usted que es el nivel de desarrollo de la profesionalidad y de la identidad del docente, en el ejercicio de sus labores con los estudiantes?

Insatisfactorio	Básico	Competente	Destacado

Justifique su respuesta

***GRACIAS POR SU APOYO***

## ANEXO N° 5. FORMATO DE VALIDACIÓN

**Matriz de validación de instrumento de obtención de datos**

Título de la investigación: Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima							
Apellidos y nombre del Investigador : Karol Milagros Tantachuco Carranza							
Apellidos y nombres del experto:							
Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valores	Opinión del experto		
P R O G R A M A	Evaluación de las necesidades	Análisis de la organización	¿Recibió Ud. algún tipo de capacitación al momento de su ingreso a la IE Santa María Purísima E.I.R.L, de San Martín de Porres – Lima?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.	Si cumple	No cumple	Observación / Sugerencia
			¿Considera Ud. que en la actualidad presenta alguna (s) dificultad (es) para el desempeño de su trabajo en la IE, donde viene laborando actualmente?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		Análisis de las tareas	Además de los estudios que Ud posee actualmente ¿Cree necesitar otros para el desempeño eficaz de sus funciones docentes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Considera que es necesario el dictado de cursos, talleres y/o ejecución de programas de capacitación laboral dirigido a los	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			

D E C A P A C I T A C I O			docentes?				
		Análisis de la persona	¿Piensa Ud. que la Institución Educativa debe contar con un programa de capacitación?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Recibió Ud. algún curso de capacitación fuera de la Institución Educativa, estando ya prestando servicios para ella?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
	¿Considera que actualmente tiene todos los conocimientos y habilidades para el buen desempeño de su puesto de trabajo?		Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.				
	Diseño del programa	Objetivos de la capacitación	Le gustaría a Ud. participar en un curso de capacitación relacionada con su área de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Lo motivaría Ud. laboralmente el hecho de ser propuesto como participante de un curso de capacitación?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		Motivación de la persona	¿Se sentiría cómodo Ud. participar en un curso de capacitación, que sea totalmente práctico?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Los instructores de la capacitación laboral, deben tener el perfil de liderazgo educativo?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		Principios del aprendizaje	¿Los instructores de la capacitación laboral, deben ser motivadores de los trabajadores docentes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			

N D O C E N T E		Características de los instructores	¿Cree Ud. que el objetivo de un programa de capacitación docente, considerar prioritariamente el alcance de los objetivos de la institución educativa?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿En su opinión un programa de capacitación, debe promover el desarrollo de competencias que faciliten el trabajo docente?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
	Implementación de Programa de capacitación	Métodos de capacitación	¿Los métodos de instrucción en una capacitación laboral para docentes deben ser enfocados en un aspecto práctico para mejorar habilidades y capacidades?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Cree Ud. que los instructores de una capacitación laboral para docentes, deben considerar también la posibilidad de transmitir conocimientos mediante conferencias o disertación en el aula?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿En su opinión la capacitación laboral en el puesto mismo (Institución Educativa), puede ser un método a emplearse en la capacitación laboral?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Se sentiría cómodo Ud. en el proceso de la instrucción para docentes, con el empleo de la tecnología computarizada?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			

Evaluación del programa de capacitación	Reacciones	¿Cree Ud. que los programas de capacitación mejorarían las estrategias de enseñanza de los docentes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
	Aprendizaje	¿Los programas de capacitación organizados por la Institución Educativa pueden afectar positivamente el comportamiento de los docentes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
	Comportamiento	¿Cree Ud que ejecutar un Programa de Capacitación puede influir en el mejor desempeño de la Institución Educativa?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
	Resultado	¿En su opinión, al concluir un programa de capacitación laboral, los docentes pueden haber mejorado sus habilidades y destrezas en su desempeño profesional?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			

Título de la investigación: Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima							
Apellidos y nombre del Investigador : Karol Milagros Tantachuco Carranza							
Apellidos y nombres del experto:							
Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valores	Opinión del experto		
P R O G R A M A D	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes	¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.	Si cumple	No cumple	Observación / Sugerencia
			¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		Planifica la enseñanza de forma colegiada	¿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	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			

E  D  E  M  P  E  Ñ  O     D  O		garantizando	medios seleccionados?			
		la democracia	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿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?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente su	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		

C E N T E			tiempo?			
	Crea un clima propicio para el aprendizaje		¿Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje,	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		



			atendiendo a la diversidad?				
			¿Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos		¿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 imprevista?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Desarrolla cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			

			¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Utiliza los recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			

			poder?				
			¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros del aprendizaje?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		Participa activamente con actitud democrática	¿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?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?				
			¿Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		Establece relaciones de respeto,	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			

		colaboración y corresponsabi lidad	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Comparte con la familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Participa en la generación 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	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		Ejerce su	¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y			

		profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas	prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos?	Siempre.			
			¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?				

**Matriz de validación de instrumento de obtención de datos**

Título de la investigación: Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima							
Apellidos y nombre del Investigador : Karol Milagros Tantachuco Carranza							
Apellidos y nombres del experto:							
Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valores	Opinión del experto		
P R O G R A M A	Evaluación de las necesidades	Análisis de la organización	¿Recibió Ud. algún tipo de capacitación al momento de su ingreso a la IE Santa María Purísima E.I.R.L, de San Martín de Porres – Lima?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.	Si cumple	No cumple	Observación / Sugerencia
			¿Considera Ud. que en la actualidad presenta alguna (s) dificultad (es) para el desempeño de su trabajo en la IE, donde viene laborando actualmente?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		Análisis de las tareas	Además de los estudios que Ud posee actualmente ¿Cree necesitar otros para el desempeño eficaz de sus funciones docentes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Considera que es necesario el dictado de cursos, talleres y/o ejecución de programas de capacitación laboral dirigido a los docentes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			

D E C A P A C I T A C I O		Análisis de la persona	¿Piensa Ud. que la Institución Educativa debe contar con un programa de capacitación?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Recibió Ud. algún curso de capacitación fuera de la Institución Educativa, estando ya prestando servicios para ella?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Considera que actualmente tiene todos los conocimientos y habilidades para el buen desempeño de su puesto de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
	Diseño del programa	Objetivos de la capacitación	Le gustaría a Ud. participar en un curso de capacitación relacionada con su área de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Lo motivaría Ud. laboralmente el hecho de ser propuesto como participante de un curso de capacitación?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		Motivación de la persona	¿Se sentiría cómodo Ud. participar en un curso de capacitación, que sea totalmente práctico?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Los instructores de la capacitación laboral, deben tener el perfil de liderazgo educativo?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		Principios del aprendizaje	¿Los instructores de la capacitación laboral, deben ser motivadores de los trabajadores docentes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			

N D O C E N T E		Características de los instructores	¿Cree Ud. que el objetivo de un programa de capacitación docente, considerar prioritariamente el alcance de los objetivos de la institución educativa?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿En su opinión un programa de capacitación, debe promover el desarrollo de competencias que faciliten el trabajo docente?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
	Implementación de Programa de capacitación	Métodos de capacitación	¿Los métodos de instrucción en una capacitación laboral para docentes deben ser enfocados en un aspecto práctico para mejorar habilidades y capacidades?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Cree Ud. que los instructores de una capacitación laboral para docentes, deben considerar también la posibilidad de transmitir conocimientos mediante conferencias o disertación en el aula?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿En su opinión la capacitación laboral en el puesto mismo (Institución Educativa), puede ser un método a emplearse en la capacitación laboral?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Se sentiría cómodo Ud. en el proceso de la instrucción para docentes, con el empleo de la tecnología computarizada?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			



Evaluación del programa de capacitación	Reacciones	¿Cree Ud. que los programas de capacitación mejorarían las estrategias de enseñanza de los docentes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
	Aprendizaje	¿Los programas de capacitación organizados por la Institución Educativa pueden afectar positivamente el comportamiento de los docentes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
	Comportamiento	¿Cree Ud que ejecutar un Programa de Capacitación puede influir en el mejor desempeño de la Institución Educativa?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
	Resultado	¿En su opinión, al concluir un programa de capacitación laboral, los docentes pueden haber mejorado sus habilidades y destrezas en su desempeño profesional?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			

Título de la investigación: Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima							
Apellidos y nombre del Investigador : Karol Milagros Tantachuco Carranza							
Apellidos y nombres del experto:							
Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valores	Opinión del experto		
P R O G R A M A D E	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes	¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.	Si cumple	No cumple	Observación / Sugerencia
			¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		Planifica la enseñanza de forma colegiada	¿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	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			

D E M P E Ñ O  D O C E	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	garantizando la democracia	medios seleccionados?				
		¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.				
		¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.				
		¿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?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.				
		¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.				
		¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.				
		¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente su tiempo?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.				

N T E	Crea un clima propicio para el aprendizaje	¿Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		¿Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		¿Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		¿Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y			

			experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas?	Siempre.			
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos		¿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 imprevista?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Desarrolla cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			


			a aprender?			
			¿Utiliza los recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo		¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		
			¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.		

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		comunales, para generar compromisos sobre los logros del aprendizaje?				
	Participa activamente con actitud democrática	¿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?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		¿Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		¿Comparte con la familias de sus estudiantes, autoridades locales y	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y			

			de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?	Siempre.			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional		¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
			¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.			
		¿Participa en la generación 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	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.				
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentale	¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos?	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.				



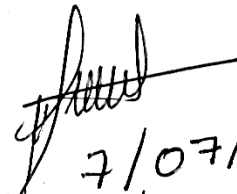
		s de las personas					
			¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?				

  
10/07/2018.

Dr. Luis Burgos Encarnación

  
6/7/18.

Dr. Manuel Mori Paredes

  
7/07/2018  
Mg. Hans Mejía Guerrero

Mg. Hans Mejía Guerrero  
Asesor y Consultor en  
Políticas Públicas

## ANEXO 6. INPRNT DE RESULTADOS

TANTACHUCO.Resultado3.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: ALL VARIAB
  - Título
  - Resumen de
  - Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: ALL VARIAB
  - Título
  - Resumen de
  - Estadísticas
- Registro

/MODEL=ALPHA.

### Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] C:\Users\KAROLT\Desktop\TESIS\PRUEBA PILOTO\TANTACHUCO.PRUEBAPILOTO.I1 (1).sav

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	22

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos2.

RELIABILITY

/VARIABLES=I01 I02 I03 I04 I05 I06 I07 I08 I09 I010 I011 I012 I013 I014 I015 I016 I017 I018 I019  
I020 I021 I022 I023 I024 I025 I026 I027 I028 I029 I030 I031 I032 I033 I034 I035 I036 I037 I038 I039  
I040

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

TANTACHUCO.Resultado3.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado  
 Registro  
 Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de datos  
 Escala: ALL VARI/  
 Título  
 Resumen de  
 Estadísticas  
 Registro  
 Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de datos  
 Escala: ALL VARI/  
 Título  
 Resumen de  
 Estadísticas  
 Registro

1010

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos2] C:\Users\KAROLT\Desktop\TESIS\PRUEBA PILOTO\TANTACHUCO.PRUEBAPILOTO.I2 (1).sav

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	40

```

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos2.
DATASET CLOSE ConjuntoDatos1.

```

**ANEXO N° 7. VALORACIÓN DE LA PROPUESTA POR CRITERIO DE  
ESPECIALISTAS**

## Valoración de la propuesta por criterio de especialista

### CRITERIO DE ESPECIALISTA EXPERTO

Nombre y apellidos: Braulio Castillo Canales

Grado académico o científico: Magister

Años de experiencia: 05 AÑOS

Experiencia en gestión educativa: 04 AÑOS

Estimado Magister:

Estamos realizando una investigación relacionada con una "Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018", con el objetivo de proponer una Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018".

Como parte de la misma, he elaborado la propuesta que se acompaña y queremos de usted su valoración con mayor objetividad posible.

Agradecemos su sincera respuesta.

En cada caso se incluye 5 opciones de las cuales usted debe seleccionar una de acuerdo con la escala siguiente: **MA**: Muy adecuado, **A**: Adecuado, **PA**: Poco adecuado, **NA**: No adecuado e **I**: Inadecuado.

ASPECTO	MA	A	PA	NA	I
1. Importancia de la temática seleccionada.	X				
2. Fundamentos de la propuesta.	X				
3. Estructura de la propuesta.	X				
4. Ajuste de la propuesta al tipo de servicio al que se persigue.	X				
5. Factibilidad de aplicación	X				

La solicitamos que añada al dorso cualquier sugerencia que entienda prudente para el perfeccionamiento del resultado que se presenta.

  
 -----  
 BRAULIO CASTILLO CANALES

## Valoración de la propuesta por criterio de especialista

### CRITERIO DE ESPECIALISTA EXPERTO

Nombre y apellidos: Luis Enrique Dios Zarate.

Grado académico o científico: Doctor.

Años de experiencia: 25 AÑOS

Experiencia en gestión educativa: 13 AÑOS

Estimado Doctor:

Estamos realizando una investigación relacionada con una "Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018", con el objetivo de proponer una Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018".

Como parte de la misma, he elaborado la propuesta que se acompaña y queremos de usted su valoración con mayor objetividad posible.

Agradecemos su sincera respuesta.

En cada caso se incluye 5 opciones de las cuales usted debe seleccionar una de acuerdo con la escala siguiente: **MA**: Muy adecuado, **A**: Adecuado, **PA**: Poco adecuado, **NA**: No adecuado e **I**: Inadecuado.

ASPECTO	MA	A	PA	NA	I
1.Importancia de la temática seleccionada.	✓				
2. Fundamentos de la propuesta.	✓				
3. Estructura de la propuesta.	✓				
4. Ajuste de la propuesta al tipo de servicio al que se persigue.	✓				
5. Factibilidad de aplicación	✓				

La solicitamos que añada al dorso cualquier sugerencia que entienda prudente para el perfeccionamiento del resultado que se presenta.


  
 LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE

**Valoración de la propuesta por criterio de especialista**

**CRITERIO DE ESPECIALISTA EXPERTO**

Nombre y apellidos: Nancy Rita Trujillo Mariño

Grado académico o científico: Magister en Docencia y Gestión Educativa

Años de experiencia: 20 años

Experiencia en gestión educativa: 5 años

Estimado Doctor:

Estamos realizando una investigación relacionada con una "Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018", con el objetivo de proponer una Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018".

Como parte de la misma, he elaborado la propuesta que se acompaña y queremos de usted su valoración con mayor objetividad posible.

Agradecemos su sincera respuesta.

En cada caso se incluye 5 opciones de las cuales usted debe seleccionar una de acuerdo con la escala siguiente: **MA:** Muy adecuado, **A:** Adecuado, **PA:** Poco adecuado, **NA:** No adecuado e **I:** Inadecuado.

ASPECTO	MA	A	PA	NA	I
1. Importancia de la temática seleccionada.	x				
2. Fundamentos de la propuesta.	x				
3. Estructura de la propuesta.	x				
4. Ajuste de la propuesta al tipo de servicio al que se persigue.	x				
5. Factibilidad de aplicación	x				

La solicitamos que añada al dorso cualquier sugerencia que entienda prudente para el perfeccionamiento del resultado que se presenta.



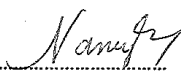
NOMBRE: Nancy Rita Trujillo Mariño

Magister en Docencia y Gestión Educativa

CIP: 1008129957

SUGERENCIA:

Se encuentra viable la investigación.

  
.....

NOMBRE: Nancy Rita Trujillo Mariño

Magister en Docencia y Gestión Educativa

CIP: 1008129957



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 06 de julio de 2018

Estimado:

Cargo de la persona a quién se solicita la validación

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada “Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018”.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Matriz de operacionalización
- c) Instrumentos de obtención de datos
- d) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

.....  
Karol Milagros Tantachuco Carranza

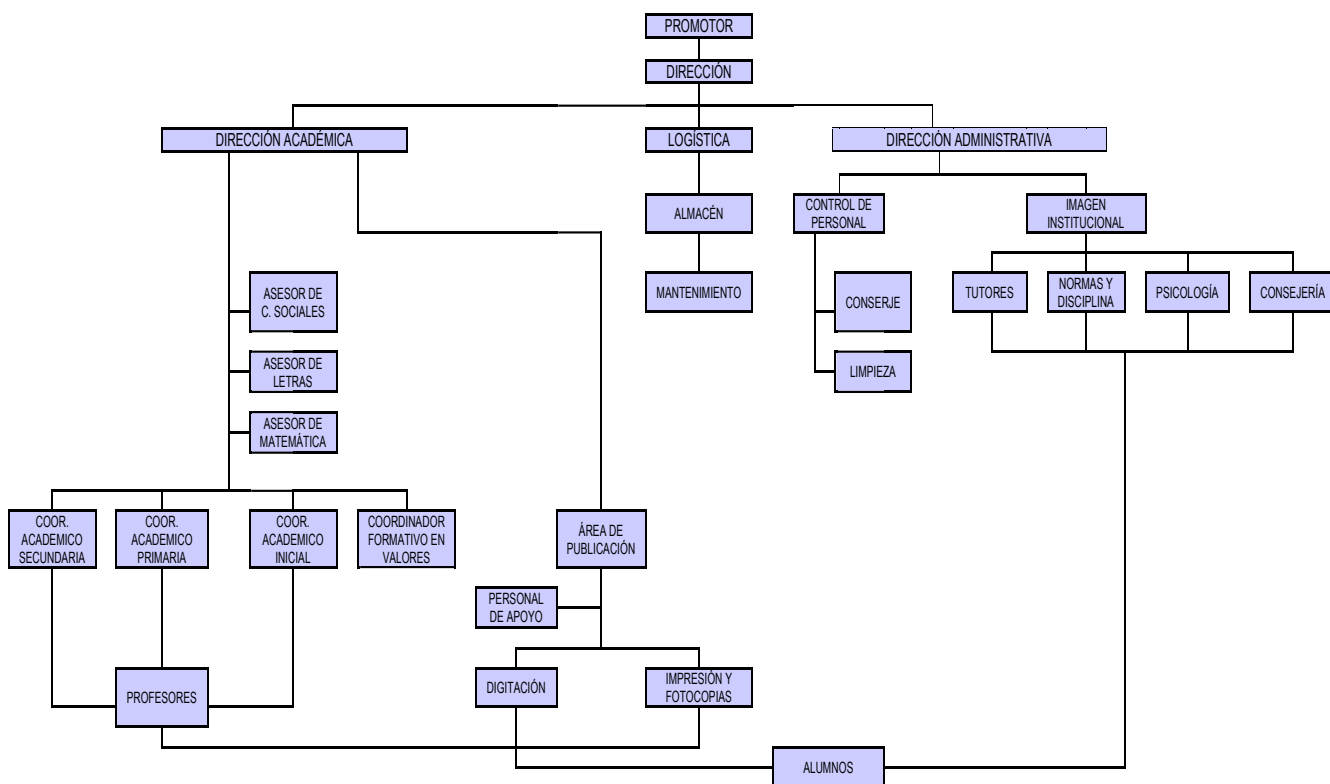
Anexo N°





I.E. SANTA MARÍA PURÍSIMA  
 “Educación de calidad a tu alcance”

**ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**




**4 ORGANIGRAMA DE LA EPRESA**

## Estructura Curricular para la capacitación laboral de Docentes

N°	Acciones Formativas	Temática	N° de Horas	Responsable	Fecha
01	I Taller de Capacitación: “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento y comprensión de las características de los estudiantes</li> <li>• Planificación de la enseñanza</li> <li>• Enfoques y/o estrategias por áreas curriculares</li> <li>• Planificación Curricular: Programación Anual, Unidades Didácticas y Sesiones de Aprendizaje</li> <li>-Procesos didácticos.</li> <li>• Evaluación Formativa</li> </ul>	30	Director de la Institución educativa. Equipo de Especialistas	Del 02 al 27 de Enero
02	II Taller de capacitación “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del clima escolar en el proceso de aprendizaje.</li> <li>• Conocimiento de la conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos.</li> <li>• Estrategias para desarrollar el razonamiento,</li> </ul>	30	Director de la Institución Educativa. Equipo de Especialistas	Del 1 de febrero al 27 de Enero

		<p>creatividad y pensamiento crítico</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de la práctica de la evaluación permanente del aprendizaje.</li> </ul>			
03	<p>III Taller de capacitación “Participación de la escuela articulada a la comunidad”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Práctica de la participación activa con actitud democrática</li> <li>• Conocimiento de la realidad socioeducativa de la comunidad.</li> </ul>	30	<p>Director de la Institución educativa. Equipo de Especialistas</p>	<p>Del 01 de Agosto al 14 de Agosto</p>
04	<p>IV Taller de capacitación. “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión sobre la práctica y experiencia institucional.</li> <li>• Conocimiento y reflexión sobre el ejercicio de la profesión docente, desde un enfoque ético de respeto a los derechos fundamentales de las personas.</li> </ul>	10	<p>Director de la Institución Educativa. Equipo de Especialistas</p>	<p>Del 01 de Agosto al 14 de Agosto</p>



 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 15 de 18
--	---	---

Yo, **Hans Mejía Guerrero**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Sede Callao, revisor de la tesis titulada:

**“Propuesta de plan de capacitación laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018”**, del (de la) estudiante **Tantachuco Carranza, Karol Milagros**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **28 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Callao, 20 de diciembre de 2018

.....  
 Mg. Hans Mejía Guerrero

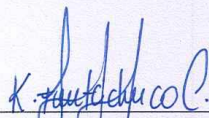
DNI: 40720573

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b> <b>UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Karol Milagros Tantachuco Carranza, identificado con DNI N° 45997858, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ), No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



Karol Milagros Tantachuco Carranza  
 DNI: 45997858

FECHA: 18 de Marzo del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

[feedback studio](#) Karol Tantachico Carranza Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018


**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Título**  
**Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**  
**AUTOR**  
**Karol Milagros Tantachico Carranza**

Página 1 de 112    Número de palabras: 22687    [Feedback Report](#)    [Print](#)    [Share](#)    [High Resolution](#)

**Resumen de coincidencias:** 28%

De estos verbos fueron retirados: [Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**OpenWorks**

1	www.meduacion.pe	3%
2	file.comunicabilid.com	3%
3	repositorio.uach.edu.pe	2%
4	Empresas a Universida	2%
5	encuentro educadon.org	2%
6	www.cayorival.edu.pe	1%
7	Empresas a Universida	1%
8	studies.com	1%
9	file:///C:/Users/rodrigo/Downloads/	1%
10	Empresas a Universida	1%
11	repositorio.uach.edu.pe	1%







# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
La Facultad de Ciencias Empresariales

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Tantachuco Carranza Karol Milagros

INFORME TÍTULADO:

“Propuesta de Plan de Capacitación Laboral para mejorar el desempeño docente, en la Institución Educativa Santa María Purísima E.I.R.L., Lima 2018.”

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 21/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 15 Quince

Mg. Rafael Arturo López Landauro

