

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Capacitación pedagógica y desempeño docente en la I.E

N°88333 El Castillo, Santa; 2016

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con
mención en Gestión Educativa y Acreditación de la Calidad

Autora:

Chico Casio, Martha María

Asesor:

Macedo Chauca, Telmo

Chimbote - Perú

2019

INDICE

1. PALABRAS CLAVE.....	iv
2. TÍTULO	v
3. Resumen	vi
4. Abstract	vii
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
5.1.1. Antecedentes.....	1
5.1.2. Fundamentación científica	4
5.2. Justificación	22
5.3. Problema	23
5.4. Conceptualización y Operacionalización de variables	24
5.4.1. Definición conceptual.....	24
5.4.2. Definición operacional.....	24
5.4.3. Operacionalización de variables.....	26
5.5. Hipótesis	27
5.6. Objetivos.....	27
5.6.1. Objetivo general	27
5.6.2. Objetivos específicos	27
6. Metodología.....	27
6.1. Tipo y diseño de investigación	27
6.1.1. Tipo de investigación	27
6.1.2. Diseño de investigación.....	27
6.2. Población y muestra	28
6.3. Técnicas e instrumento de recojo de información	28
6.3.1. Técnicas.....	28
6.3.2. Instrumentos.....	28
6.4. Análisis y procesamiento de información.....	29
7. Resultados	30

7.1. Presentación	30
7.2. Análisis e interpretación	31
8. Análisis y discusión	33
9. Conclusiones y recomendaciones	35
10. Referencias bibliográficas	37

1. PALABRAS CLAVE

Tema	Capacitación pedagógica - desempeño docente
Especialidad	Gestión Educativa

Theme	Pedagogical training - teacher performance
Specialty	Education Management

Línea de investigación:

Línea de investigación	OCDE		
	Área	Sub área	Disciplina
Preparación docente y desarrollo profesional	5. Ciencias Sociales	5.3 Ciencias de la Educación	Educación General (incluye Capacitación, Pedagogía).

2. TÍTULO

**Capacitación Pedagógica y Desempeño Docente en la I.E N°
88333- El Castillo, Santa – 2016.**

**Pedagogical Training and Teaching Performance in the I.E
N ° 88333- El Castillo, Santa - 2016.**

3. Resumen

La presente investigación titulada capacitación pedagógica y desempeño docente en la I.E N° 88333- El Castillo, Santa – 2016, tuvo como objetivo determinar la relación entre capacitación pedagógica y desempeño docente en la mencionada institución. El tipo de investigación de estudio fue descriptivo correlacional con diseño No experimental-transversal de corte correlacional, y se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario para el caso de la capacitación pedagógica y para el medir el desempeño docente una ficha proporcionado y validado por el Ministerio de Educación del Perú. La población estuvo conformada por 13 docentes de la I.E N° 88333- El Castillo, por consiguiente, los resultados demuestran que existe una correlación R de Pearson fuerte entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente (significativa al 5% = 0.019), teniendo estas una relación proporcional, puesto que el aumento de nivel de una influye en la otra en la misma proporcional.

4. Abstract

The present research entitled pedagogical training and teaching performance in the I.E No. 88333- El Castillo, Santa - 2016, aimed to determine the relationship between pedagogical training and teaching performance in the aforementioned institution. The study design was correlational descriptive with a non-experimental, cross-sectional correlational design, and the survey was used as a data collection technique and as a tool the questionnaire for the case of pedagogical training and for measuring the teaching performance provided and validated by the Ministry of Education of Peru. The population consisted of 13 teachers from EI N ° 88333- El Castillo, therefore, the results show that there is a strong Pearson R correlation between pedagogical training and teaching performance (significant at 5% = 0.019), having these a proportional relationship, since the increase in the level of one influences the other in the same proportion.

5. introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Después de haber investigado a través de diferentes medios de información con la finalidad de ubicar investigaciones que se relacione al interés científico que se tiene y poder contar con determinados antecedentes sobre el tema que realizaré, se han seleccionado investigaciones referentes a la variable desempeño docente, tales como:

Fernández (2013) en su tesis titulada “Propuesta de capacitación pedagógica del profesorado de educación superior: fundación tecnológica Antonio de Arévalo (TECNAR), Cartagena de Indias - Colombia”, teniendo como principal objetivo Contribuir a la formación pedagógica de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería de TECNAR, con orientaciones para una propuesta curricular que facilite el desarrollo de capacidades y cualidades para que su enseñanza induzca al estudiante a desarrollar las competencias

de acuerdo con los alcances de formación de los niveles Técnico Profesional, Tecnológico y Profesional Universitario, desde una perspectiva de ciclos propedéuticos; la misma estuvo regida bajo el tipo de investigación cualitativa, teniendo como población y muestra a 36 docentes, a los que se les aplicó un instrumento estructurado con la finalidad de verificar su nivel académico o de capacitación, del mismo se pudo obtener que el 20.2% de los docentes presentaron un conocimiento regular respecto a elementos teóricos y 33.3% en la misma escala respecto a elementos prácticos.

Cid (2012) en su denominada investigación “La formación docente y la calidad de la educación en los centros educativos bilingües del municipio de el progreso departamento de Yoro - Honduras”, teniendo como principal propósito de conocer de qué manera influía la formación docente en la calidad de la educación en los centros educativos bilingües del mencionado municipio, a fin de descubrir o encontrar datos relevantes que puedan tener trascendencia en el sistema educativo; así mismo se siguió un tipo de estudio descriptivo correlacional, con una población

de 47 docentes, a los mismos que se le aplicó una encuesta para obtener datos y procesarlos mediante softwares estadísticos, de los mismos que se pudo obtener que el 55% del colectivo de docentes que laboraban en dichos centros, poseen un grado de formación o capacitación pedagógica, destacándose también que se pudo obtener también que los docentes de educación primaria, licenciados en pedagogía y másteres en educación, un 34% corresponde a bachilleres en ciencias y letras graduados en centros educativos bilingües y un 11% de docentes presentan un nivel universitario que no se encontraban relacionadas con el área educativa.

Romero (2014) en su investigación “Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima”, con el objetivo de determinar las características que presenta el desempeño de los docentes del nivel secundario de tres colegios de dicha red, para ello el muestreo fue intencional, conformado por 100 alumnos y tres directores; por lo tanto se utilizó los cuestionarios para recoger información. Tal es así que los resultados arrojaron que a conocer que en todas las variables, tanto directores como alumnos expresaron que cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con su labor pedagógica; un 97,1% percibe que la mejor cualidad de sus docentes es el dominio de la materia que enseñan y, por ende, los alumnos están recibiendo una buena y actualizada formación académica. Por otro parte, si bien es buena la apreciación del rol de consejero del docente (89,7%), esta no obtiene los altos niveles de las otras variables.

Cutumbo (2012) en su tesis titulada “Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno”, con el objetivo de describir y explicar la relación y el grado de influencia entre la capacitación docente, sus dimensiones desarrollo personal, desarrollo social y desarrollo profesional con el rendimiento académico . Contrastando con la hipótesis general y aplicando la prueba estadística de correlación se aprecia al ser el valor $p < 0.05$, se afirma con un 95% de probabilidad que el nivel de capacitación docente influyó significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes de dicho instituto superior, siendo la correlación directa de 74.1%. En relación a las dimensiones de la capacitación docente, se

afirma con un 95% de probabilidad que el desarrollo personal docente influye en el rendimiento académico de los estudiantes de la mencionada casa de estudios, con una correlación directa de 85.1%. Entre tanto con relación al desarrollo social se afirma con un 95% de probabilidad que influye en el rendimiento académico de los estudiantes del instituto, con una correlación directa de 74.6%. Finalmente, también se afirma en la investigación que el desarrollo profesional influyó en el rendimiento académico de los estudiantes del instituto superior pedagógico público de Puno – caso de especialidad de educación IX semestre 2008, teniendo una correlación directa y fue de 55.6%.

Así también Monrroy (2012) en su tesis titulada “Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla- Callao”, para optar por el grado de maestro en educación con mención en evaluación y acreditación de la calidad de la educación, ante la Universidad San Ignacio de Loyola, con el objetivo de conocer el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de una institución educativa. El tipo de investigación que se utilizó fue de tipo no experimental y con un diseño de tipo descriptivo correlacional, con una población y muestra (caso en que la muestra es igual a la población) de 94 estudiantes, con edades entre los 11 a 13 años. Como instrumento de recolección de datos se implementó una encuesta, la cual se aplicó a los estudiantes de dicha institución; teniendo como resultados de la investigación que en desempeño docente existe una tendencia de nivel regular, además, el rendimiento académico en matemática también resultó con tendencia a nivel regular. En lo que respecta a la relación se encontró una correlación positiva entre el rendimiento académico y sus componentes de desempeño docente. También se encontró diferencia significativa entre los promedios del desempeño docente según los niveles de rendimiento académico.

Monzón (2012) titulada “El desempeño docente y su relación con el logro de las capacidades en el área de comunicación de los alumnos del cuarto año de educación secundaria I.E Pedro Pablo Atusparia y la I.E.N.E de la UNS de Nuevo Chimbote

2011”, tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el logro de las capacidades comunicativas de los alumnos. Dicha investigación estuvo bajo el tipo de investigación descriptiva correlacional, con una población conformada por las secciones de B y D de la primera I.E y A y B de la segunda I.E, a los mismos se les aplicó una ficha de observación, encuestas y exámenes. Posterior al procesamiento de los datos obtenidos producto de la aplicación de los instrumentos, arrojaron que existe un nivel regular respecto al desempeño docente, por otro lado se concluyó que el logro de las capacidades comunicativas de los estudiantes no tienen relación con el desempeño docente.

Así también se tiene la investigación de Iparraguirre (2013) en su tesis titulada “Propuesta de un programa de gestión basada en la norma ISO 9000:2008 y trabajo colaborativo, para mejorar el desempeño docente de la I.E.P N° 88066 de Chachapoyas y la I.E.P. N° 88177-2010”, la misma que tuvo como principal objetivo demostrar que la aplicación del programa de gestión basado en los principios de la norma ISO 9000:2008 y trabajo colaborativo, dicha investigación estuvo bajo el tipo de investigación cuasi-experimental; conformando una muestra de estudio de 38 docentes, entre tanto para obtener datos de la muestra se aplicó un cuestionario a los mismos, el cual estuvo constituido por 45 ítems. Por lo tanto los resultados arrojaron una mejora del promedio del grupo experimental (56.96 puntos) respecto al promedio del grupo de control (29.50), por lo tanto se permite concluir que la aplicación del programa de gestión basado en principios de la norma ISO 9000:2008 y el trabajo colaborativo, mejoró en forma altamente significativa el desempeño docente de ambas instituciones educativas.

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. Capacitación pedagógica

Según Mesía (2008) la capacitación pedagógica y la calidad de la Educación, como producto válido depende de la escuela, de las estructuras y procesos de las instituciones educativas. La calidad de las instituciones educativas se caracteriza por la calidad de experiencias (procesos) y resultados de rendimiento de los

alumnos (producto). Esto permite diferenciar algunas definiciones que dan importancia al proceso y otras al producto.

Para Herdoiza (1996) la capacitación pedagógica se fundamenta en los siguientes puntos:

Promover la necesidad del cambio, es decir, la superación de los paradigmas contradictorios con el enfoque humanista, constructivista y socialmente comprometido con el Currículo Nacional. En consecuencia, orientar hacia la atención de las necesidades y expectativas de los educandos, sus familias y su comunidad, preparando a las nuevas generaciones para enfrentar cambios acelerados en el campo científico y tecnológico, así como para ser actores comprometidos del desarrollo social.

Promover una renovación metodológica en las diferentes áreas del quehacer docente planeamiento micro-curricular y didáctico, evaluación de logros de aprendizaje, tratamiento a los problemas de aprendizaje, relaciones alumnos- maestros, padres y madres de familia-maestros, entre otras.

Favorecer innovaciones pedagógicas que conduzcan a diversificar y adecuar las metodologías de planeamiento y desarrollo de los objetivos y contenidos curriculares para hacer novedoso, interesante, relevante y pertinente el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Mejorar el ambiente a nivel institucional, logrando que las aulas, áreas recreativas y todo espacio utilizado con fines educativos se vuelvan espacios estimulantes en los que se practiquen valores, principios, derechos y deberes individual y socialmente positivos, capaces de promover un nuevo tipo de relación social al interior de la comunidad educativa.

Potenciar el uso adecuado y creativo de los instrumentos curriculares programas de estudio, guías metodológicas, libros de texto, manuales de evaluación y otros recursos como la radio interactiva, la biblioteca escolar, el centro de recursos para el aprendizaje.

Desarrollar metodologías participativas que favorezcan aprendizajes significativos en los educandos, de acuerdo con los principios curriculares de integralidad, protagonismo, experiencia, actividad y trabajo, flexibilidad, relevancia y pertinencia.

Promover una administración educativa local con carácter participativo, colegiado, cooperativo, compartida entre el Consejo Directivo Escolar, maestros y maestras, padres y madres de familia y otros miembros de la comunidad.

5.1.2.1.1. Objetivos de la capacitación pedagógica

Según el Ministerio de Educación del Perú (2007) los objetivos que se plantean para la capacitación pedagógica son los siguientes:

Promover y apoyar el desarrollo personal, pedagógico y social de los docentes que laboran en las instituciones educativas privadas y nacionales del país.

Hacer realidad los cambios en educación considerando como base la nueva propuesta educativa.

Vincular la formación inicial del docente, su capacitación y actualización en el servicio.

Procurar los medios adecuados para asegurar la efectividad de los docentes.

Entre tanto para el Ministerio de Educación y Deportes (2016) de Argentina, plantea cuales son los objetivos que se deben establecer en la capacitación pedagógica o que contemplan para la misma en pos de ser de calidad:

Actualizar la formación de los profesionales de la docencia, de diversos cargos y funciones, en el uso pedagógico de las TIC, promoviendo la producción de nuevos saberes para la gestión educativa y la enseñanza, el aprendizaje y la reflexión sobre las prácticas, para lograr una mejora en las trayectorias educativas de los alumnos.

Ofrecer un espacio de discusión crítica en torno a la inclusión de las TIC en la gestión educativa, la enseñanza y las prácticas escolares.

Ampliar el campo de experiencia de los educadores a través del aprendizaje de nuevos conocimientos e instrumentos que les permitan diseñar estrategias de trabajo en las aulas y las escuelas.

Proponer múltiples recursos para la formación, producción e intercambio de experiencias relacionadas con los aprendizajes mediados por nuevas tecnologías. Generar el registro y la sistematización de experiencias, recursos y contenidos como herramienta privilegiada para acompañar procesos de evaluación y autoevaluación institucional.

Finalmente, de acuerdo a Herdoiza (1996) señala los siguientes objetivos a cumplir en la capacitación pedagógica:

Desarrollen una actitud de mayor compromiso con el mejoramiento cualitativo de la educación.

Se apropien e implementen adecuada y creativamente el nuevo Currículo Nacional.

Utilicen adecuadamente los instrumentos curriculares y materiales de apoyo.

Orienten el proceso educativo en función de las necesidades, intereses y expectativas del educando y de la comunidad.

Promuevan y apoyen la integración de la institución educativa con la comunidad en la gestión y en los proyectos de innovación pedagógica

Planifiquen el desarrollo de la oferta educativa, a corto y mediano plazo.

Gestionen a través de los Consejos Directivos Escolares, la adquisición de recursos favorables al mejoramiento cualitativo de la educación y a su utilidad social, recurriendo a instituciones oficiales y privadas de la comunidad.

Evalúen continuamente la calidad de la oferta educativa y el funcionamiento institucional, como insumo para avanzar hacia el logro de los objetivos de mejoramiento de la educación.

Intercambien experiencias que contribuyan a mejorar la calidad de la educación y la calidad de vida de alumnos(as), familias y comunidad.

Cumplan con entusiasmo, eficiencia y eficacia el rol protagónico que les corresponde como actores del proceso de transformación educativa.

5.1.2.1.2. Etapas de la capacitación pedagógica

Para Cabrera (2014) para una excelente capacitación pedagógica se deben estructurar etapas, las cuales son mencionadas a continuación:

Etapa 1:

Esta etapa tiene como objetivo específico: valorar la nuevas tecnologías de información como reforzamiento pedagógico, en esta etapa se realizan como acciones las siguientes:

1. Identificación de la población y muestra con la que se va a trabajar en la estrategia.
2. Determinar el objeto de estudio a medir y sus contenidos.
3. Parametrización de las variables, dimensiones e indicadores para valorar el estado del objeto que se estudia, en el caso de la investigación que se realiza asociada con el aprovechamiento de las TIC para la capacitación pedagógica.
4. Elaboración de los instrumentos, técnicas y procedimientos que se aplicarán a la muestra establecida.
5. Aplicación de los instrumentos y valoración de sus resultados.
6. Triangulación de los resultados que posibiliten identificar los problemas educativos y las potencialidades en el desempeño profesional pedagógico de los docentes del nivel primario.

Etapa 2. Diseño.

Esta etapa tiene como objetivo específico: Diseñar las formas organizativas de superación desde la óptica de la teoría de la educación avanzada que propicie la preparación de los docentes para el aprovechamiento de las TIC en su capacitación profesional pedagógica.

En esta etapa se realizan como acciones las siguientes:

1. Identificación de los contenidos a trabajar en las formas de superación en correspondencia con los problemas identificados en la etapa anterior.
2. Determinar las formas de superación y las normas establecidas para la organización del currículo.
3. Elaboración del diseño curricular de las formas de superación a partir del trabajo didáctico que se realizará con los docentes que participan.
4. Planificación de los tiempos y lugares de ejecución de las formas de

superación, así como las formas de control que se tendrán en consideración para la ejecución de las acciones propias de la estrategia pedagógica.

Etapa 3. Ejecución.

Esta etapa tiene como objetivo específico: Realizar las acciones de superación según la planificación y formas de superación planificadas que posibilitan el aprovechamiento de las TIC desde la capacitación pedagógica de los docentes.

En esta etapa se realizan como acciones las siguientes:

1. Determinación de los grupos de docentes que participan en cada forma de superación según su nivel de desarrollo en el aprovechamiento de las TIC.
2. Ejecución de las formas de superación según el cronograma.
3. Establecimiento de las formas de evaluación de los contenidos abordados en las formas de superación que propicie su manifestación en el desempeño profesional pedagógico de los docentes.

Etapa 4. Evaluación.

Esta etapa tiene como objetivo específico: Valorar el mejoramiento en el aprovechamiento de las TIC desde el desempeño profesional pedagógico de los docentes mediante la evaluación de las capacitaciones de los mismos.

En esta etapa se realizan como acciones las siguientes:

1. Identificar los objetos evaluables, entendidos como las áreas de actuación donde el docente puede demostrar el mejoramiento de su desempeño profesional pedagógico.
2. Identificación de la población y muestra con la que se trabajó en la estrategia.
3. Determinar el objeto de estudio a medir y sus contenidos.
4. Parametrización de las variables, dimensiones e indicadores para valorar el estado del objeto que se estudia, en el caso de la investigación que se realiza asociada con el aprovechamiento de las TIC en las capacitaciones pedagógicas.

5. Elaboración de los instrumentos, técnicas y procedimientos que se aplicarán a la muestra establecida.
6. Aplicación de los instrumentos y valoración de sus resultados.
7. Identificación de los niveles de mejoramiento del desempeño logrado en los docentes.
8. Diseñar acciones para la evaluación del impacto en la formación integral de los estudiantes bajo la dirección de los docentes.
9. Seguidamente se realizan algunas reflexiones en torno a la concreción de las etapas y acciones de la estrategia pedagógica en el contexto de la educación a nivel primaria.

En este grupo de acciones del mejoramiento del desempeño profesional pedagógico, se expresa la satisfacción hacia el logro de sus necesidades profesionales y personales, o la aplicación de lo aprendido en su desempeño. La realización de los talleres de preparación, seminarios, debates, intercambio de experiencias, conferencias y las demás formas de educación avanzada que se utilicen en la estrategia pedagógica que se proponen en esta ponencia, posibilitará el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los docentes que laboran en el nivel primaria.

5.1.2.1.3. Factores en la capacitación docente

Según Maraví (2007) son seis los propósitos genéricos que han orientado los fines de la formación docente en la región, sea de inicial o para docentes en servicios:

Aumentar la solidez en la formación disciplinaria.

Promover la adquisición de nuevas competencias que favorezcan el aprendizaje de los educandos mediante el dominio de prácticas de enseñanza eficaces.

Impulsar una formación docente integral que atienda simultáneamente el desarrollo de destrezas intelectuales, saberes y prácticas, así como la consolidación de valores humanistas.

Estimular la adopción de una actitud indagadora que consolide la habilidad para actualizarse continuamente de manera autónoma.

Fomentar la inclusión de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la práctica cotidiana de los maestros para usos académicos y administrativos. Introducir reformas y nuevas regulaciones. Ello demanda la modificación de las reglas de formación, los estándares que certifican la práctica, o los modelos educativos que guían la enseñanza en el aula.

5.1.2.2. El desempeño docente

La Real Academia Española (2001), en su diccionario de lengua Española en versión digital, indica que el “desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y “desempeñar”, en su tercera acepción, que se relaciona con nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad.

Del mismo modo en la gestión de recursos humanos para el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados.

Del mismo modo para Valdés tomado por Vásquez (2009) donde el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva”.

Por otro lado, Díaz (2009) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional”.

En consecuencia el desempeño docente es según Rizo (2005) tomado de Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC: El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su

responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. Aunque esto es así, en estricto no puede dejar de señalarse que los aprendizajes de los estudiantes es el rol fundamental.

Además de que el docente haga justamente esa tarea que se acaba de señalar, se debe agregar que también cae dentro de este esquema la convivencia social y la adquisición de valores y sentimientos adecuados. Esto significa para Díaz (2009), que “una meta del acto educativo y, por lo tanto, una responsabilidad profesional docente es promover una formación amplia en el estudiante, que va más allá del logro de una habilidad cognitiva, sea de la función del recuerdo la más exigida en los procesos de examinación o de un dominio de un procedimiento”.

El desempeño o su medición, permite conocer el rendimiento y comportamiento del docente “durante un periodo determinado, con el propósito de promover tanto el desarrollo institucional (eficacia y eficiencia) como el individual (desarrollo personal), al que tiene derecho todo trabajador” (Alvarado, 2006) . En consecuencia se espera que la educación y los maestros, más que transmitir abundante información, promuevan el desarrollo de competencias como garantía para que los sujetos puedan seguir aprendiendo a lo largo de su vida y se desempeñen de manera pertinente y satisfactoria en un mundo cambiante y complejo. De ahí la necesidad de definir un perfil docente basado en un enfoque por competencias que garantice un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio; donde según Pinto, Pasco y Cepeda tomado por el informe de la Nueva Docencia en el Perú del Ministerio de Educación del Perú (2003) se refiere al término competencia “en el sentido de la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra, al mismo tiempo, conocimiento, modos de hacer, valores y responsabilidades por los

resultados de lo hecho”. Así dicho enfoque involucra según Rueda (1999) “la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizándose de recursos psicosociales (incluidas las destrezas y actitudes) en un contexto particular. Al manejo de herramientas, tanto físicas como socioculturales, se agrega su comprensión.

En opinión de Montenegro (2003), “Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación”.

5.1.2.2.1. Finalidades del desempeño docente

Según Arregui tomado por la Nueva Docencia en el Perú de Ministerio de Educación del Perú (2003) el término “estándar”, puede ser entendido en el ámbito educativo a “objetivos o metas altas, cánones de excelencia a los cuales deben aspirar todos los estudiantes y todos sus maestros, todos los futuros docentes y sus formadores”. En el Perú los estándares de desempeño según Pearlman tomados por el Ministerio de Educación del Perú, (2007) son: Definiciones claras, específicas y consensuadas sobre qué es lo que los docentes deben saber y ser capaces de hacer, así como cuán bien pueden hacerlo, especialmente en el aula y en la escuela. Lo que los docentes enseñan se alinea con ello que los estudiantes aprendan, los aprendizajes logrados por los estudiantes están indefectiblemente ligado a lo que los maestros saben y a la forma en que utilizan lo que saben está indisolublemente unido a la manera en

que ellos mismos aprendieron y en el mejor de los casos, siguieron aprendiendo (p.115). Para Valdés citado por Juárez (2012) define tres tipos de estándares de desempeño profesional: estándares mínimos, competitivos y de desarrollo. Los estándares mínimos se encuentran los profesores incompetentes; los estándares competitivos tienen como propósito proveer alguna especie de incentivos y compensaciones de acuerdo a su rendimiento superior; y, los estándares de desarrollo están diseñados para fomentar el perfeccionamiento de los conocimientos y capacidades de los docentes especificando las áreas de capacidades u objetivos de mejora.

Los estándares de evaluación utilizados para la investigación son tres de acuerdo a Montesinos tomado por el Ministerio de Educación del Perú (2007): El primero son los estándares de contenido que definen a través del trabajo docente, mediante patrones de medida - constituyendo los dominios o aspectos fundamentales y describiendo las responsabilidades, capacidades y actitudes - para la buena enseñanza, describiendo el saber y hacer que se desea con respecto al docente. El segundo son los estándares de evidencias que recogen información del desempeño docente a través de tareas necesarias de acuerdo a lo establecido en los estándares de contenido, señalando los procedimientos del cómo se va evaluar la enseñanza impartida de acuerdo a indicadores previamente establecidos y deseables en el evaluado. El tercero son los estándares de desempeño que establecen criterios para evaluar el desempeño a través de pautas o rúbricas mediante una escala que muestra el rango de ejecución: aceptable o inaceptable. Señalan como se va evaluar la enseñanza que ha sido retratada. Buscan esclarecer que características distinguen una ejecución o desempeño excelente, bueno, promedio, o pobre (p.11). Dimensiones de evaluación del desempeño docente. En este campo existen muchas posibilidades, en el sentido que una evaluación de desempeño debe estar centrado en ciertas dimensiones o aspectos, que permitan construir sus indicadores respectivos con precisión. Indudablemente existe una orientación acerca de lo que se debe evaluar y las

dimensiones; por lo mismo se muestran muchas veces coincidentes. Uno de los modos de clasificar las dimensiones es la propuesta de Serrano Luna citado por Rueda (1999) donde se considera para los docentes “dominio de la asignatura, estructuración de objetivos y contenidos, Organización de la clase, claridad expositiva, Cualidades de interacción y evaluación del aprendizaje”.

Asimismo, una de las dimensiones más utilizadas por diferentes investigaciones es el de Valdés citado en Juaréz (2012) quien toma siete dimensiones priorizando la conducción del proceso docente-educativo que implica el grado de conocimiento que el docente imparte de acuerdo a su especialidad alumnos y como este llega a ellos; capacidades pedagógicas se refiere a capacidad para planificar adecuadamente el proceso pedagógico; emocionalidad toma en cuenta a la autoestima, auto eficacia y el nivel de satisfacción profesional; responsabilidad laboral prioriza la puntualidad, cumplimiento normativo y otros; relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas se refiere a si el docente conoce a sus alumnos y si tiene desarrollo de expectativas para ellos y por último el resultado de su labor educativa que tiene que ver con el logro de los alumnos. Para la investigación las dimensiones, criterios e indicadores son tomados del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007) en la cual designa al desempeño como “un conjunto de prácticas o desempeños que corresponden al trabajo pedagógico del docente y que gozan de reconocimiento profesional derivados de la investigación, el juicio de especialistas y la experiencia” (p.11).

El Ministerio de Educación del Perú (2007) toma en cuenta 3 dimensiones. El primero se refiere a la planificación del trabajo pedagógico que implica “la planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales” (p.13). Para el marco de las buenas

prácticas pedagógicas y según la Secretaría de Educación Pública de México (2013) lo denomina preparación de la enseñanza que además de atender a los principios y competencias pedagógicas necesarios para organizar el proceso de enseñanza, toma especial relevancia los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que los educandos requieren alcanzar para desenvolverse en la sociedad actual; es por esta razón que el docente debe poseer un profundo y amplio conocimiento y comprensión de las áreas que enseña además de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que puedan lograr una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje. De este modo, los desempeños de un docente respecto a este dominio, se demuestran principalmente a través de las planificaciones y en los efectos de éstas, en el desarrollo del proceso de enseñanza y de aprendizaje en el aula.

El segundo es la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje que de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2012) comprende “el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente.

Villasana (2007) expresa que “es evidente que el papel del profesor como monopolizador del saber y como transmisor de conocimientos está en declive. La mayor interacción entre la escuela o colegio y la sociedad en su conjunto, influye también sobre el rol del enseñante en un sentido más restringido. Las funciones de la enseñanza deben basarse sobre los siguientes principios:

a) La tarea del profesor debe dirigirse fundamentalmente hacia el alumno y hacia su desarrollo como individuo y como miembro de la sociedad y, en segundo lugar, hacia la clase, el grupo o el nivel de estudio.

b) La tarea del profesor debe presuponer que el alumno evoluciona de manera continua y no en forma de compartimentos estancos de materias o niveles educativos que forman etapas artificiales en momentos determinados. En los

últimos años, al menos en nuestro medio, se denomina al maestro como facilitador u orientador del proceso de aprendizaje de los alumnos. En ese sentido, el desempeño docente debe enmarcarse en facilitar las cosas para que su pupilo aprenda lo mejor que pueda.

Según De la Cruz (2011) los diferentes contextos sociales y económicos de la comunidad son:

a) El saber

Qué responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

b) El hacer

Que responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?

Para evaluar el desempeño de los docentes, generalmente el instrumento utilizado es un cuestionario de encuesta en el cual se recogen los hechos y opiniones de los alumnos sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del docente, se debe tomar en cuenta algunas precauciones en su aplicación:

Los cuestionarios deben ser anónimos.

Deben realizarse antes de la culminación del curso.

Debe asegurarse a los estudiantes que los resultados no serán conocidos hasta después de finalizado el periodo lectivo.

Zambrano (2008), desglosa estas funciones y ámbitos de análisis, detallándolas de la siguiente forma:

Ámbito 1: Gestión de desarrollo personal y profesional docente

Todo docente debe estar orientado hacia el desenvolvimiento continuo de las capacidades y potencialidades individuales, así como el perfeccionamiento de las competencias ligadas a la mejora del desempeño académico y aprendizaje a lo largo de la vida profesional y personal con las siguientes características:

Característica: Antecedentes Profesionales

Indicadores:

Evalúa si el docente asiste a cursos de actualización pedagógica realizadas por el Ministerio.

Apoya con experiencias adquiridas por su tiempo de servicio: Consiste en evaluar al docente sus experiencias adquiridas durante su tiempo de servicio en el magisterio.

a. Característica: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

Indicadores:

Encargada de evaluar la calidad del docente durante el tiempo de trabajo.

Asiste puntualmente a la escuela y a sus clases: Se refiere a la llegada del docente a la institución, ingreso a la sala de clases a la hora indicada.

Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes: Consiste en la participación del docente en las reuniones de área para determinar ideas que conlleven a solucionar

situaciones o problemas.

Entrega en tiempo y forma los documentos académicos requeridos: Consiste en entregar en la fecha indicada y con el formato establecido, los documentos académicos como: planificación, planillas de calificaciones, registro de asistencia de alumnos, instrumentos de evaluación.

Cumplimiento de la normativa: Evalúa si las disposiciones establecidas por las autoridades de la institución son cumplidas.

Implicación personal en la toma de decisiones en la institución: Consiste en evaluar si las disposiciones establecidas por la institución son apoyadas por el docente.

b. Característica: Capacidades pedagógicas.

Indicadores:

Consiste evaluar al docente si conoce con veracidad los temas o contenidos de estudio.

Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante: Evalúa en el docente la capacidad de motivación hacia los estudiantes dentro de la clase.

Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente educativo: Hace referencia a la capacidad del docente para efectuar la planificación.

Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus estudiantes: Se refiere a la facilidad de otorgar información sobre las calificaciones de sus estudiantes de forma oportuna y clara.

Nivel de contribución a la formación de valores: Consiste en evaluar si el docente contribuye a formar valores en los estudiantes.

Efectividad de su capacitación y auto preparación: Se refiere si el docente se preocupa de investigar, capacitar y auto prepararse.

Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa: Consiste en que el docente analice su trabajo educativo.

c. Característica: Emocionalidad

Indicadores:

Demuestra vocación pedagógica: Determina si el docente realiza su trabajo con amor y dedicación personal y profesional.

Nivel de autoestima: Se encarga de determinar el grado de estimación del docente con respecto a su labor efectuada.

Capacidad para actuar con justicia y realismo: Consiste en determinar si el docente es justo y real en su trabajo.

d. Característica: Méritos

Indicadores:

Nivel de satisfacción con la labor que realiza: Consiste en determinar el grado de aceptación del trabajo realizado por el docente.

Capacidad para realizar trabajos de investigación.

Determinar si el docente realiza trabajos de investigación referentes al ámbito educativo.

Concluyéndose, refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza y aprendizaje.” (p.13); aquí se da importancia al uso del tiempo y del espacio, así como a la evaluación y meta evaluación o meta cognición.

5.1.2.2.2. Estándares del desempeño docente

Según Piña (2010), se puede destacar a los estándares del desempeño y las normas como los elementos clave en el proceso de educación. En términos generales, un estándar es un modelo, patrón, referencia o una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho).

1. Base de conocimientos necesarios para un buen ejercicio profesional docente

Los conocimientos básicos requeridos para que un educador ejerza adecuadamente su docencia, se centran en cinco áreas principales:

Contenidos del campo disciplinario o área de especialización respectiva, con énfasis en la comprensión de los conceptos centrales en este campo y su modo de construcción, como también conocimientos sobre procedimientos respecto a aquellas materias cuyo aprendizaje se evidencia en acciones y producto.

Los alumnos a quienes van a educar: Cómo ocurre el desarrollo de los individuos en sus dimensiones biológicas emocionales sociales y morales; nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre aprendizaje y desarrollo, la diversidad de estilos de aprendizajes y de inteligencias y las diferentes necesidades de los estudiantes.

Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación, los métodos de investigación del trabajo universitario y la formación en áreas relacionadas con el respeto a las personas, la convivencia, participación democrática y el cuidado del medio ambiente.

Las bases sociales de la educación y la profesión docente. Esto implica comprensión de los factores sociales y culturales que afectan los procesos educativos en los espacios estructurados de las instituciones educativas.

2. Elementos que constituyen el proceso de enseñanza-aprendizaje

Debido a que la función específica del educador es enseñar en contextos educativos diseñados para este fin, como son los espacios escolares, los estándares se refieren a los actos de enseñar que se dan en ese contexto y al nivel de desempeño docente que necesitan demostrar los profesores.

Al respecto, se plantea que “la condición primaria para su efectividad es reconocer y comprender el estado actual en que se encuentran quienes aprenden” implica también que “los actos de enseñar deben ser preparados”. Por otra parte, el acto de enseñar requiere “establecer un ambiente de aprendizaje propicio para las metas y fines planteadas, con reglas de comportamientos conocidas y aceptadas por los educandos, de acuerdo a su estado de desarrollo cognitivo, social y moral.”

Además, la enseñanza se realiza mediante estrategias interactivas que permitan a los alumnos comprender, en forma personal y también participativa, conceptos y relaciones o manejar destrezas y capacidades. La evaluación o monitoreo del aprendizaje necesita dirigirse tanto a las metas planteadas antes como a las que emergieron durante el proceso de enseñar y que requiere de estrategias apropiadas que permitan juzgar y comprender tanto el estado de progreso como la culminación de aprender de cada alumno”.

5.2. Justificación

La investigación se justifica por el aporte investigativo que se adoptó para analizar como la capacitación pedagógica tiene relación directa o indirecta con el desempeño docente en la I.E. 88333 “El Castillo”, sirviendo dicha base teórica para futuras investigaciones que deseen conocer el impacto de variables intervinientes sobre dicha relación, tales como el sector educación.

Se materializa en el conocimiento explícito de la capacitación pedagógica y su efecto en el desempeño docente en la Institución mencionada.

Se pretende que a través de este proyecto de investigación planteado se revelen puntos de interés, que puedan dar paso nuevos conocimientos.

Por otro lado, con los resultados obtenidos y con el instrumento debidamente validado y confiable es muy probable que sirva de modelo para evaluar el desempeño docente de otras instituciones educativas sean privadas o públicas.

Concluyéndose con que la presente investigación actuó como fuente de información para futuras investigaciones relacionadas al mismo rubro y el estudio de las variables que se analizan en la presente investigación.

5.3. Problema

Los desafíos que enfrenta la educación en todo el mundo son enormes, entonces la educación adquiere alta prioridad en el desarrollo de los países, las sociedades, las organizaciones. Es tan grande e imprevisible el impacto de estos cambios, que nadie de momento puede saber con absoluta certeza hacia dónde vamos y cuál será su impacto sobre las empresas, las comunidades, las instituciones públicas, privadas y nuestras propias vidas.

La Educación actual en el Perú enfrenta una profunda crisis debido a causas multifactoriales que se reflejan en el bajo nivel de rendimiento académico de los estudiantes y bajo nivel de desempeño docente.

Tal es que los docentes en su diaria labor pedagógica hacen uso de una serie de estrategias didácticas, métodos, técnicas y destrezas con la finalidad de que sus alumnos aprendan los conocimientos, y pueden presentar un buen nivel de formación educativa.

No obstante, si bien algunos docentes aplican adecuadas metodologías, otros no lo hacen, incluso se puede decir que hay casos en que los docentes improvisan su labor, por ello es necesario evaluar esta característica tan importante y permitir de esta manera identificar factores y situaciones anómalas sea similar o diferente.

Así también lo relacionado con la calidad educativa, encontró resultados sumamente alarmantes, los cuales arrojaron que en la mayoría de clases que se dictaban no poseían políticas educativas que guíen al docente a una mejora de la calidad del

sistema educativo, tampoco se dispuso de información sobre las habilidades que muestran los estudiantes.

Por ello en la institución educativa N° 88333 El castillo se hizo la investigación considerando las variables de la capacitación pedagógica y desempeño docente, dado que el decadente manejo o administración de esas áreas, viene provocando el deterioro en la educación de los alumnos de la institución, reflejado en los bajos calificativos en sus exámenes, ello a causa de no promover capacitaciones para que los docentes puedan brindar una educación de calidad que permitió que los educandos eleven su nivel estudiantil, por lo tanto se pretende así poder dar respuesta al siguiente problema:

¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación pedagógica y desempeño docente de la I.E. N° 88333 El Castillo en el año 2016?

5.4. Conceptualización y Operacionalización de variables

5.4.1. Definición conceptual

Desempeño docente; es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y “desempeñar”, en su tercera acepción, que se relaciona con nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad

La capacitación pedagógica, como producto válido depende de la escuela, de las estructuras y procesos de las instituciones educativas, así mismo permite diferenciar algunas definiciones que dan importancia al proceso y otras al producto.

5.4.2. Definición operacional

Desempeño docente; es el cumplimiento de las funciones del docente, referente a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

Capacitación pedagógica; es definida como la mejora continua del docente, en el conocimiento de los temas tratados en los programas de capacitación pedagógica, la organización y desenvolvimiento respecto a los temas tratados en los programas de

capacitación pedagógica, la gestión de metodologías en los programas de capacitación pedagógica.

5.4.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES/	INDICADORES	ITEMS
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1 Competencia 2	(1 y 2) (3, 4 y 5)
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 6 Competencia 7	(14) (15 y 16)
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 3 Competencia 4 Competencia 5	(6) (7, 8, 9 y 10) (11, 12 y 13)
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Competencia 9	(17 y 18) (19 y 20)
Capacitación pedagógica	Conocimientos	Conocimiento de los temas tratados en los programas de capacitación pedagógica	1, 2, 3, 4 y 5
	Organización y desenvolvimiento	Organización y desenvolvimiento respecto a los temas tratados en los programas de capacitación pedagógica	6, 7, 8, 9 y 10
	Gestión de metodología	Gestión de metodologías en los programas de capacitación pedagógica	11, 12, 13 y 14

5.5. Hipótesis

Existe relación directa entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en la I.E. N°88333 El Castillo-Santa en el año 2016.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa N° 88333- El Castillo-Santa.

5.6.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de capacitación pedagógica de la Institución Educativa N° 88333 El Castillo-Santa en el año 2016.

Determinar el nivel del desempeño docente de la Institución Educativa N° 88333 El Castillo-Santa en el año 2016.

6. Metodología

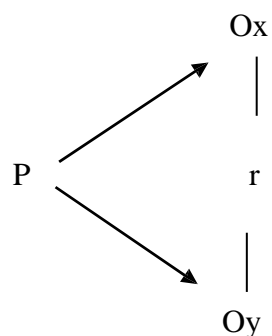
6.1. Tipo y diseño de investigación

6.1.1. Tipo de investigación

Según Hernández, Fernández y Batista (2014) El diseño del estudio fue descriptivo correlacional, porque tuvo la finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables, así mismo afirman que los estudios descriptivos únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se refieren. (p. 92)

6.1.2. Diseño de investigación

Para el tipo de investigación descriptiva se tuvo el siguiente esquema:



P: Población muestral

Ox: observación de la variable capacitación pedagógica.

Oy: Observación de la variable desempeño docente.

r: relación entre las variables.

6.2. Población y muestra

La población y muestra estuvo formada por 13 docentes de la institución Educativa N° 88333 El Castillo-Santa en el año 2016.

Por ser la población pequeña se trabajó con la totalidad de ella.

6.3. Técnicas e instrumento de recojo de información

6.3.1. Técnicas

Encuesta; sirvió para la obtención de datos de la población representativa, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. Que estuvo conformada por los docentes de la institución educativa N° 88333 El Castillo-Santa en el año 2016.

6.3.2. Instrumentos

Cuestionario; se utilizó para la obtención información de la población representativa por medio de una serie de enunciados representados por una escala de pesos (escala de Likert). Para el caso de la población estuvo conformada por los 13 docentes de la institución educativa N° 88333 El Castillo-Santa en el año 2016. (Anexo 2 y 3)

El cuestionario para medir la capacitación pedagógica se extrajo de la investigación de Romero (2014)

El presente cuestionario estuvo clasificado en base a los indicadores de las variables objeto de estudio; para el caso de determinar el nivel de la capacitación pedagógica, estuvo medida en base a la escala de Likert.

Para el caso del desempeño docente se midió en base a la ficha de desempeño extraído y validado por el MINEDU.

6.4. Análisis y procesamiento de información

Para el análisis y procesamiento de información recopilada mediante la aplicación de los instrumentos se empleó los cuadros de frecuencia y porcentajes, así como los gráficos de barras. El estadístico inferencial empleado fue la correlación R de Pearson.

7. Resultados

7.1. Presentación

En el siguiente apartado se presentarán los resultados obtenidos producto de la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección en datos cuantitativos, el procesamiento de los mismos y presentados mediante análisis descriptivo e inferencial describiéndolos en un formato de estadígrafos, en donde se dará cumplimiento a los objetivos planteados, los cuales serán interpretados según los resultados obtenidos.

7.2. Análisis e interpretación

Tabla 1

Nivel de la capacitación pedagógica en la institución educativa N° 88333 El Castillo-Santa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	23.1%
Regular	8	61.5%
Alto	2	15.4%
Total	13	100%

Fuente: Encuesta para medir la capacitación pedagógica en la institución educativa N° 88333 El Castillo-Santa

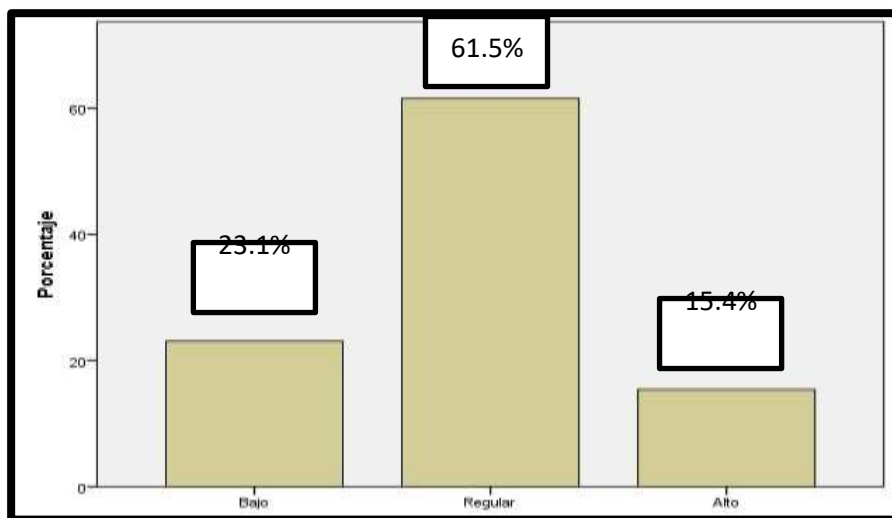


Figura 1: Nivel de capacitación pedagógica en la institución educativa N° 88333 El Castillo-Santa

Fuente: Tabla 1

En la Tabla y la Figura 1 se hace evidenciado que más de la mitad de los docentes, es decir el grupo conformado por el 61.5% de estos, manifiestan en función a los indicadores propuestos, que el escenario respecto a la capacitación pedagógica se encuentra en nivel regular, la mencionada escala esa basada en la escala de Likert; aunado a ello se distingue un nivel regular

con tendencia a la baja, puesto que un considerable 23.1% de docentes validan dicha variable en un nivel bajo.

Tabla 2

Nivel y frecuencias del desempeño docente en la institución educativa N° 88333 El Castillo-Santa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	11	84.6%
Alto	2	15.4%
Total	13	100%

Fuente: Encuesta para medir el desempeño docente en la institución educativa N° 88333 El Castillo-Santa

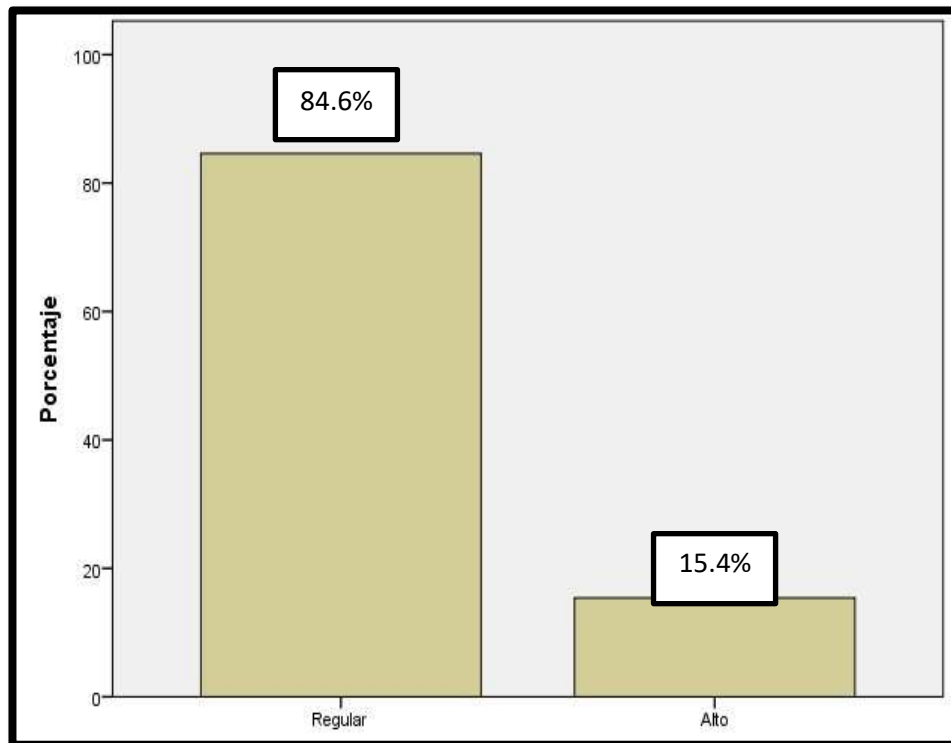


Figura 2: Nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 88333 El Castillo-Santa
Fuente: Tabla 2

En la tabla y la Figura 2 se reporta que el 84.6% de los docentes, obtuvieron como resultado en su desempeño un nivel regular a percepción del director de la institución, dicho nivel mostró una tendencia positiva, puesto que un grupo conformado por un 15.4% arrojó un nivel alto respecto a su desempeño como docente en la institución donde labora.

Tabla 3

Nivel de correlación entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa N° 88333 El Castillo-Santa

		Nivel de desempeño docente	Nivel de capacitación pedagógica
Nivel de desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,640*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	13	13
Nivel de capacitación pedagógica	Correlación de Pearson	,640*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	13	13

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 3 se hace distinguible una correlación R de Pearson fuerte entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente (significativa al 5% = 0.019), teniendo estas una relación proporcional, puesto que el aumento de nivel de una influye en la otra en la misma proporcional aumentada.

8. Análisis y discusión

Los resultados obtenidos permitieron describir la relación existente entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente, posterior a la obtención de los resultados descritos líneas atrás, se pudo conocer el estado de los mismos, permitiendo entonces realizar una discusión de los mismos, con el objetivo de plantear un análisis minucioso de los escenarios obtenidos con el cumplimiento de los objetivos, graficados en dimensiones e indicadores con niveles regulares respecto a cada de una de las variables objeto de estudio en esta investigación.

En la Tabla N° 7.1 se obtuvo que el 61.5% de estos, manifiestan en función a los indicadores propuestos, que el escenario respecto a la capacitación pedagógica se encuentra en nivel regular, la mencionada escala está basada en la escala de Likert; aunado a ello se distingue un nivel regular con tendencia a la baja, puesto que un considerable 23.1% de docentes validan dicha variable en un nivel bajo, dicho resultado es corroborado con la investigación de Fernández (2013), donde el 20.2% de los docentes presentaron un conocimiento regular respecto a elementos teóricos y 33.3% en la misma escala respecto a elementos prácticos, por lo tanto se llegó a la conclusión que ambos resultados presentados tanto el propio como el antecedentes son semejantes, puesto que en el resultado propio se pudo constatar que se tiene un nivel regular respecto a la capacitación pedagógica, siendo este resultado semejante al encontrado por el antecedente donde también se tiene como resultado un nivel regular respecto a la capacitación pedagógica.

En la Tabla N° 7.2 respecto al desempeño docente se obtuvo que el 84.6% de los docentes, obtuvieron como resultado en su desempeño un nivel regular a percepción del director de la institución, dicho nivel mostró una tendencia positiva, puesto que un grupo conformado por un 15.4% arrojó un nivel alto respecto a su desempeño como docente en la institución donde labora.

Los resultados obtenidos son contrastados con la investigación de Romero, (2014), donde los alumnos expresaron que cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con su labor pedagógica; un 97,1% percibe que la mejor cualidad de sus docentes es el dominio de la materia que enseñan y, por ende, los alumnos están recibiendo una buena y actualizada formación académica. Por otro parte, si bien es buena la apreciación del rol de consejero del docente (89,7%), esta no obtiene los altos niveles de las otras variables, según la contrastación se pudo llegar a la conclusión de acuerdo a los resultados comparados, se llega a la conclusión que tanto los propios como el de los antecedentes son semejantes, ello explicable en que ha resultado propio se tiene un nivel regular afirmado por una gran mayoría, resultado que también es denotado en el antecedente.

En cuanto a la Tabla N° 7.3, se hace distinguible una correlación R de Pearson fuerte entre la capacitación pedagógica y el desempeño docente (significativa al 5% = 0.019), teniendo estas una relación proporcional, puesto que el aumento de nivel de una influye en la otra en la misma proporcional aumentada, justificándose dichos resultados con la investigación de Cutimbo (2012), en relación a las dimensiones de la capacitación docente, se afirma con un 95% de probabilidad que el desarrollo personal docente influye en el rendimiento académico de los estudiantes de la mencionada casa de estudios, con una correlación directa de 85.1%. Entre tanto con relación al desarrollo social se afirma con un 95% de probabilidad que influye en el rendimiento académico de los estudiantes del instituto, con una correlación directa de 74.6%, llegándose a la conclusión que ambos resultados son semejantes, en la medida en que ambas variables tanto la capacitación pedagógica y el desempeño de los docentes, tienen una correlación positiva, afirmándose que una variable influye en la otra.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

- La capacitación pedagógica se encuentra en un nivel regular, por que el 61.5% de los docentes encuestados lo afirman así. También se observó un considerable 23.1% de docentes que validaron dicha variable en un nivel bajo.
- El desempeño docente se encuentra en el nivel regular con el 84.6% de los docentes según el resultado que lo indica, a percepción del director de la institución, así mismo se pudo constatar que dicho nivel mostró una tendencia positiva, con el 15.4% que arrojó un nivel alto.
- Se llegó a la conclusión que la capacitación pedagógica y el desempeño docente presentan una fuerte relación R de Pearson significativa al 5% (0.019), teniendo estas una relación proporcional, puesto que el aumento de nivel de una influye en la otra.

9.2. Recomendaciones

- Es de recomendación inmediata, que el personal directivo gestione la inmediata capacitación de los docentes, así mismo, reconocer el esfuerzo de cada docente al

alcanzar un determinado nivel de enseñanza durante el año, con el objetivo de promover una mejor enseñanza en la I.E. objeto de estudio.

- Se recomienda a futuros investigadores realizar investigaciones experimentales, estudiando las variables objeto de estudio en esta investigación, dado se conoce el estado de los niveles de la variable, dichas investigaciones experimentales, permitirán mejorar el escenario que actualmente se presenta, ello con la aplicación de programas de capacitación.
- Se recomienda a futuro monitorear los niveles de las variables objeto de estudio, con la finalidad de aplicar medidas de contingencia si estos niveles presentan tendencias alarmantes.

10. Referencias bibliográficas

- Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*. Lima: Udegraf.
- Artunduaga. (2005). *Desempeño profesional*.
- Baldoceada. (2014). *Dimensiones de la actualización pedagógica*.
- Bastia. (2012). *Gestión socio-psico-pedagógica*.
- Cabrera, L. (2014). *El mejoramiento del desempeño profesional pedagógico del docente de la Universidad Católica de Cuenca (UCACUE)*. Obtenido de <http://upse.edu.ec/rcpi/index.php/ccontenido-dic-2014/63-el-mejoramiento-del-desempeno-profesional-pedagogico-del-docente-de-la-universidad-catolica-de-cuenca-ucacue-desde-una-estrategia-pedagogica.html>
- Cid, K. (2012). *La formación docente y la calidad de la educación en los centros educativos biligües del municipio de el progreso departamento de Yoro*. Tesis de grado. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan, San Pedro de Sula, Honduras.
- Cutimbo, P. (2012). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del instituto superior pedagógico público de Puno*. Tesis de grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- De la Cruz, M. (2011). *Evaluación del desempeño de los docentes del centro de educación general básica "Carlos Espinoza Larrea"*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Diaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial , desafíos para el gobierno y los docentes*. Obtenido de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf
- Diaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial para el gobierno y los docentes*. Obtenido de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf
- Farro, F. (2011). *Gerencia de centros educativos*. Ecuador: Educando.
- Fernández, M. (2013). *Propuesta de capacitación pedagógica del profesorado de educación superior: fundación tecnológica Antonio de Arévalo (TECNAR)*,

- Cartagena de Indias*. Tesis de grado. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- García, J. (2002). *Los principios pedagógicos en cursos de actualización docente disponibles en la web*. *Revista de Pedagogía*, 66.
- Herdoiza, M. (1996). *Capacitación docente*. En M. Herdoiza, *Capacitación docente* (págs. 11-12). Strengthenmg Achievement in Basic Education.
- Hernández, Fernández y Batista (2014). *Diseño de investigación*
- Iparraguirre. (2013). *Propuesta de un programa de gestión basada en la norma ISO 9000:2008 y trabajo colaborativo, para mejorar el desempeño docente de la I.E.P. N° 88066 de Chachapoyas y la I.E.P N° 88177-2010*. Universidad Nacional del Santa, Chimbote , Perú.
- Juaréz, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. Tesis de grado. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- La Real Academia Española. (2001). *Desempeño*.
- Maraví, M. (2007). *Medición de la calidad de la educación*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Mesía, T. (2008). *Medición de la calidad de la educación*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- MINEDU. (2007). *El desempeño docente en el Perú*.
- Ministerio de Educación . (2012). *Marco del buen desempeño docente*.
- Ministerio de Educación de Chile. (2003). *Marco para la buena enseñanza*.
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). *Informe de la nueva docencia en el Perú*.
Obtenido de http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva_docencia.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (2007). *La capacitación docente permanente*.
Obtenido de <http://foycadope.blogspot.pe/2007/12/invitacin.html>
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes*.
Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf

- Ministerio de Educación y Deportes. (2016). *Especialización docente*. Obtenido de <http://postitulo.educ.ar/acerca-de/presentacion-y-objetivos/>
- Monrroy, M. (2012). *Desempeño docente y redimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla- Callao*. Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola, Callao, Perú.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Colombia: Editorial Magisterio.
- Montoya. (2010). *Planificación curricular*.
- Monzón. (2012). *El desempeño docente y su relación con el logro de las capacidades en el área de comunicación de los alumnos del cuarto año de educación secundaria I.E Pedro Pablo Atusparia y la I.E.N.E de la UNS de Nuevo Chimbote 2011*. Universidad Nacional del Santa, Chimbote, Perú.
- Panta. (2013). *Dimensiones de la actualización pedagógica*.
- Piña, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Ramirez, M. (2012). *Innovación en gestión escolar: aprendizajes para la política pública*. Tesis de grado. Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensión y tendencias*. Obtenido de PRELAC
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente: tensiones y tendencias*. Obtenido de PRELAC
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Rosales, A. (2004). *Estrategias didácticas o de intervención*. Obtenido de <http://www.efdeportes.com/efd75/estrateg.htm>
- Rueda y Landessman. (1999). *Desempeño docente*.
- Santillana. (1999). *Diccionario de las ciencias de educación*. Mexico: Santillana.
- Secretaría de Educación Pública de México. (2013). *Principios pedagógicos que sustentaron el Plan de estudios*. Obtenido de

<http://www.curriculobasica.sep.gob.mx/index.php/plan-estudios/plan-estudios/principios-pedagogicos>

- Trasvén, M. (2013). *Capacitación en gerencia estratégica para la planificación de los docentes de primaria*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/capacitacion-gerencia-estrategica-planificacion-docentes-primaria/>
- Vargas, D. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Vásquez, W. (2009). "*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*".
- Vásquez, W. (2009). *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*.
- Velasco, A. (2015). *Actualización pedagógica*. Obtenido de <http://pedagoguia.blogspot.pe/p/actualizacion-pedagogica.html>
- Vilasana, E. (2007). *Habilidades Sociales en entornos Virtuales de Trabajo*. Caracas: Solar.
- Zambrano, W. (2008). *Sistema alternativo de evaluación del trabajo y desempeño académico del docente*.

11. Apéndices y anexos

Anexo 1:

Encuesta para medir el nivel de las capacitaciones pedagógicas en la I.E N° 88333 El Castillo-Santa en el año 2016.

El presente cuestionario fue obtenido de la investigación de Romero (2014) en su investigación “Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima”

INSTRUCCIONES: Marque según su percepción respecto a la capacitación que se les ha brindado.

ESCALAS

La escala que se estará usando es del 1 al 3 con las siguientes etiquetas.

PUNTAJE	ESCALA
1	En desacuerdo
2	Indiferente
3	De acuerdo

Para determinar el nivel:

NIVELES	PROMEDIO
BAJO	1
REGULAR	2
ALTO	3

PREGUNTA	Puntaje 5		
	1	2	3
Conocimiento de los temas tratados en los programas de capacitación pedagógica.			
1. Demostró actualización en los temas expuestos en el programa de capacitación.			

2. Promovió espacios para la participación de los docentes en su clase de capacitación.			
3. Promovió el desarrollo de un pensamiento crítico constructivo.			
4. Ofreció una orientación clara a las preguntas de los docentes.			
5. Promovió que los docentes asumieran la responsabilidad de su propio aprendizaje.			
Organización y desenvolvimiento respecto a los temas tratados en los programas de capacitación pedagógica.	1	2	3
6. El trabajo asignado por el ponente para desarrollar fuera de clase, fue pertinente para el programa de capacitación.			
7. Retroalimentó a los docentes respecto a su desempeño a lo largo del curso.			
8. Asistió puntualmente a las sesiones y actividades programadas.			
9. Cumplió con lo previsto en el plan de capacitación o la actividad pedagógica.			
10. Entregó oportunamente los resultados del programa de capacitación pedagógica.			
Gestión de metodologías en los programas de capacitación pedagógica.	1	2	3
11. Mostró interés en atender las inquietudes de los estudiantes.			
12. Se muestra respetuoso y tolerante hacia los demás y hacia ideas divergentes.			
13. Empleó una metodología que facilitó su aprendizaje y la comprensión de los temas.			
14. Favoreció la interacción con los estudiantes a través de tecnologías de la información y la comunicación.			

Anexo 2

Encuesta para medir el nivel de desempeño docente en la I.E N° 88333 El Castillo-Santa.

FICHA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE NOMBRE

DEL DOCENTE: -----

DOMINIO 01: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

COMPETENCIA 01: conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.			
	1	2	3
1. El docente cuenta con: anecdotario, cuaderno de ocurrencias o fichas de estudiantes para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes.			
2. El docente cuenta con: actas de reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos.			

COMPETENCIA 02: planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en un programa curricular en permanencia revisión.			
	1	2	3
3. El docente cuenta con: carpeta pedagógica que contiene las sesiones de aprendizaje.			
4. Proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases			
5. El docente participa en las reuniones de trabajo con colegas de la Institución Educativa por área o por nivel.			

DOMINIO 02: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

COMPETENCIA 03: crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.			
	1	2	3
6. El docente implementa en el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional			

armonioso.			
------------	--	--	--

COMPETENCIA 04: conduce el proceso de enseñanza con dominio de los disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.			
	1	2	3
7. El docente cuenta con el cartel diversificado de acuerdo al DCN para la elaboración de sus unidades y sesiones de aprendizaje.			
8. De acuerdo a la ficha e monitoreo y acompañamiento al docente, se evidencio el uso pedagógico de los materiales educativos en clase.			
9. De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidencio la implementación de estrategias innovadoras durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.			
10. Ha presentado proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes.			

COMPETENCIA 05: evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.			
	1	2	3
11. El docente elabora los instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.			
12. Los indicadores de evaluación elaborados por el docente responden al desarrollo de competencia de los estudiantes.			
13. El docente respeta la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los resultados de aprendizajes.			

DOMINIO 03: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

COMPETENCIA 06: participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.			
	1	2	3
14. El docente participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes.			

COMPETENCIA 07: establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.			
---	--	--	--

	1	2	3
15. El docente programa reuniones con los padres de familia.			
16. El docente cuenta con actas de reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes.			

DOMINIO 04: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

COMPETENCIA 08: reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.			
	1	2	3
17. El docente cuenta con constancias o certificados de capacitación, en los últimos 5 años.			
18. El docente cuenta con resoluciones de felicitación y reconocimiento por labores propias al quehacer del magisterio emitidas por las instancias rectoras.			

COMPETENCIA 09: ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.			
	1	2	3
19. El docente asiste puntualmente a sus labores.			
20. El docente cumple con la calendarización y respeta el horario de clases, programas por la institución educativa.			

RESUMEN

PUNTAJE	VALORES
1	NUNCA
2	POCAS VECES
3	SIEMPRE

Para determinar el nivel de las variables se seguirá la siguiente equivalencia:

NIVELES	PROMEDIO
BAJO	1
REGULAR	2
ALTO	3

1.1. Anexo N° 1: BASE DE DATOS CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA

I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	I.7	I.8	I.9	I.10	I.11	I.12	I.13	I.14	Suma de capacitaciones pedagógicas
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	40
3	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	4	3	1	32
3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	44
4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	41
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	54
3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	36

1.2. Anexo N° 2: BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE

C.1	C.2	C.3	C.4	C.5	C.6	C.7	C.8	C.9	C.10	C.11	C.12	C.13	C.14	C.15	C.16	C.17	C.18	C.19	C.20	Suma de desempeño docente
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	38
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	49
3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	50
2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	47
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	42
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	43
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	45
3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	54
3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	47