UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

FORMACIÓN CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA STELLA MAZZAROLO, DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI - 2020

Tesis para optar al grado académico de maestro en

EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

ALFREDO WALDEMAR PEZO AHUANARI

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las nueve horas, del día 14 de Setiembre, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dra. Lucica Soria Ramirez ..... Presidente

Dra. Freysi Lolian Leng Villacrez ..... Secretario

Dr. Jhon Robert Ruiz de la Cruz ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: EDUCACION

Mención: GESTION EDUCATIVA

Don(ña) Alfredo Waldemar Pezo Shuanari,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada: "Formación Continua y Desempeño Docente en la Institución Educativa Stella Mazzarolo Distrito de Manantay, Ucayali - 2020"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

a) Presentación personal

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones

c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente

d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

ninguno

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de Catorce (14)

Equivalente a Aprobado, por lo que se recomienda —

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las Diez horas del 14 de setiembre del 2023

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0782-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis, **titulado:**

"FORMACIÓN CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA STELLA MAZZAROLO, DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI-2020".

Autor(es)	:	**PEZO AHUANARI, ALFREDO WALDEMAR**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	GESTIÓN EDUCATIVA
Asesor (a)	:	Dra. CHOY SANCHEZ PANDURO, JESSENIA

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 16/12/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Alfredo Waldemar Pezo Ahuanari.

Autor de la tesis titulada : "Formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020".

Sustentada el año: 2023.

Asesor(a): Dra. Jessenia Choy Sanchez Panduro.

Escuela de Posgrado

Maestría: Educación.

Mención: Gestión Educativa.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [x]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 04/09/2023.

Email: pezoahuanariAlfredo@gmail.com Firma: [signature]

Teléfono: 950566875 DNI: 46811624

DEDICATORIA

A mis padres, Marlene y Fernando, por su constante compañía y aliento para el desarrollo de mis estudios de maestría.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por permitirnos lograr el anhelo de realizar estudios avanzados de posgrado.

A los catedráticos de la Maestría en Gestión Educativa, por bridarnos lo mejor de sí para concretar esta investigación de manera óptima.

A los directivos y docentes de la institución educativa Stella Mazzarolo de Manantay, Ucayali, porque contribuyeron con esta investigación al proporcionar sus respuestas a los cuestionarios con un ánimo favorable.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las variables formación continua y desempeño docente en la percepción de los docentes de la institución educativa Stella Mazzarolo del distrito de Manantay-Ucayali; el tipo de estudio fue básico, el diseño no experimental, correlacional y transeccional, siendo la población muestral de 36 docentes, los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, los que se validaron mediante juicio de expertos; los resultados obtenidos fueron Rho de Spearman= 0,253 y una Sig.= 0,137>0,05, por lo que se concluye que en la sede de la investigación existe una relación positiva, pero no significativa entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Formación, continua, desempeño, docente.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the variables continuous training and teaching performance in the perception of teachers of the Stella Mazzarolo educational institution in the district of Manantay-Ucayali; the type of study was basic, the design was non-experimental, correlational and transactional, with a sample population of 36 teachers, the instruments used were two questionnaires one for each variable, which were validated by expert judgment; the results obtained are Spearman's Rho= 0.253 and a Sig.= 0,137>0,05, so it is concluded that at the research site there is a positive, bud non-significant relationship between the variables studied.

Keywords: Training, continuous, performance, teaching.

INTRODUCCIÓN

Los docentes de los diferentes niveles y modalidades educativos tienen en deber de estar en permanente actualización de todo aquello que signifique su ámbito de desempeño, pues al laborar con seres humanos, es una obligación legal y moral estar capacitados, de manera que el ejercicio de la conducción de los procesos de enseñanza-aprendizaje se enmarque dentro de los idóneos.

Es así que surge el interés por el desarrollo de esta investigación, pues es necesario recoger la percepción de los mismos docentes, a manera de autoevaluación, de lo que significa su formación continua y, consecuentemente, su desempeño laboral, puesto que debe partir del mismo profesional la realización de una reflexión profunda ya horizontal sobre su situación dentro del ámbito de su labor educacional.

El espíritu meritocrático que se le ha brindado a la carrera magisterial motiva al maestro a estar en permanente actualización, y a buscar y participar de actividades que signifiquen un reconocimiento personal e institucional, de manera que siempre se encuentre en aptitud para asumir los diferentes desafíos que la educación propone con probidad y corrección, dentro del marco de la idoneidad cognitiva, tecnológica y ética que es inmanente a la carrera docente.

Con tal propósito, este informe final de tesis se ha organizado de la siguiente manera que se detalla:

Capítulo I: El problema de investigación, que considera la descripción y formulación del problema, los objetivos, las hipótesis, las variables de estudio; además la justificación e importancia, viabilidad y limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico, en el que se desarrolla los enfoques que orientan el estudio, así también se consideran los estudios previos y los conceptos que

son esenciales para la comprensión del estudio.

Capítulo III: Marco metodológico, en el que se precisa cómo se desarrolló la investigación, el tipo y diseño del estudio, la población con la que se trabajó, la técnica e instrumentos empleados y cómo se trataron los datos obtenidos.

Capítulo IV: Resultados, en el que se presenta, tanto en tablas y figuras lo descriptivo como en lo inferencial, los hallazgos obtenidos, en función de los datos que se han recolectado.

Capítulo V: Discusión, apartado en el que se analiza de modo crítico los resultados del estudio, en relación con estudios previos y a la luz de los enfoques que guían la investigación.

Conclusiones y sugerencias, segmentos del estudio en el que se concreta y comunica los aportes del estudio y las consideraciones a tomar en cuenta para futuras investigaciones.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN x

ÍNDICE xii

ÍNDICE DE TABLAS xv

ÍNDICE DE FIGURAS xvi

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3

1.2.1. Problema General 3

1.2.2. Problemas Específicos 3

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

1.3.1. Objetivo General 4

1.3.2. Objetivos Específicos 4

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS 5

1.4.1. Hipótesis General 5

1.4.2. Hipótesis Específicas 5

1.5. VARIABLES 5

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 8

1.7. VIABILIDAD 8

1.8. LIMITACIONES 8

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 9

2.1. ANTECEDENTES 9

2.1.1. A Nivel Internacional 9

2.1.2. A Nivel Nacional 12

2.1.3. A Nivel Local 14

2.2. BASES TEÓRICAS 15

2.2.1. Formación Continua 15

2.2.2. Desempeño docente 18

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 22

2.4. BASES EPISTÉMICAS 23

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 26

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 26

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN 26

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 27

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 27

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 28

CAPÍTULO IV: RESULTADOS 30

CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS 36

CONCLUSIONES 41

SUGERENCIAS.....42

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....43

ANEXOS.....49

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables…… 7

Tabla 2. Resultados obtenidos para la variable formación continua y dimensiones……. 30

Tabla 3. Resultados obtenidos para la variable desempeño docente y dimensiones……. 31

Tabla 4. Aplicación de pruebas de normalidad…….. 32

Tabla 5. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman……. 33

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Resultados obtenidos para la variable formación continua y dimensiones…….. 30

Figura 2. Resultados obtenidos para la variable desempeño docente y dimensiones..... 31

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El sistema educativo en cualquier país del mundo exige que los maestros se encuentren debidamente preparados para responder a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes, pero también a las expectativas que la sociedad ha desarrollado en función de la educación de quienes, se comprende, serán la garantía de desarrollo y éxito de una nación; consecuentemente, la actualización de estos profesionales de alta responsabilidad tiene que ir de la mano con el desempeño que estos evidencien.

Sin embargo, muchas veces los desafíos educativos superan los esfuerzos de los docentes, según se evidencia en países como México, pues se evidencia prácticas docentes que permiten colegir o desactualización o renuencia ante los cambios e innovaciones, pues la enseñanza es, por lo general, tradicionalista; a decir de Tobón et al. (2018), el docente continúa “enfocándose en clases expositivas y evaluando con pruebas memorísticas, sin necesidad de modificar sus prácticas de mediación. Esto va en contra del mismo modelo educativo mexicano centrado en aprender a aprender y el desarrollo de las habilidades socioemocionales”. (p. 19)

Caso similar sucede en Guatemala, donde un estudio refleja que la praxis educativa en la escuela mantiene sustancialmente características de la educación tradicionalista, priorizando los memorístico y pasivo, así como evaluando de manera punitiva; es decir, los procesos de enseñanza-

aprendizaje son, generalmente, poco significativos, lo que denota una falta de capacitación del maestro en función de los modelos pedagógicos actuales y asumidos por el sistema educativo, lo que deviene en un deficiente desempeño (Ministerio de Educación, 2019).

En Ecuador, según lo manifestado por Bone (2021), se evidencia deficiencias en el desempeño de los docentes vinculadas al empleo de la tecnología para el desarrollo de las clases, lo que da cuenta de falencias en su formación continua; esta investigadora manifiesta que los docentes evidencian una gran debilidad en el contexto de los procesos de enseñanza-aprendizaje, sobre todo, en la virtualidad, sea porque no dominan el manejo tecnológico o porque la accesibilidad se ha tornado en una dificultad importante, remarcándose que esto es una falencia que debe superase.

En Perú la situación no es diferente, ya que, pese a que se ha implementado un modelo pedagógico desde el año 2016 con la puesta en vigencia de un nuevo currículo, el que aún permanece, las prácticas pedagógicas no han variado mucho, aun cuando en los niveles de educación inicial y educación primaria, ya hace poco más de cinco a los se los ha capacitado de manera frecuente, pero los resultados no varían, pues se continúa con falencias tanto en el desempeño como en la capacitación (Cuenca, 2020).

Ucayali, como parte del sistema educativo también ha presentado serias deficiencias en lo que respecta a la capacitación del docente, pues los monitoreos de los especialistas de las unidades de gestión no han sido suficientes para empoderar al maestro del modelo pedagógico actual; así mismo, se denota que la mayoría, en aras de logros personales procura

seguir estudios muchas veces cuestionables en su calidad o no se capacitan; esto tiene un impacto negativo en el desempeño, pues implica que se estaría desarrollando la clase escolar de manera monótona, tradicionalista, poco motivadora y sin significatividad (Vargas et al., 2018).

Esta situación se percibe en la institución educativa donde se desarrollará la investigación, ya que se sabe de la poca predisposición de los docentes por la actualización permanente, lo que podría estar perjudicando su desempeño como responsables de los procesos de enseñanza-aprendizaje, por lo que es necesario realizar el presente estudio con el fin de corroborar o denegar la problemática descrita.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué nivel de relación existe entre formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué nivel de relación existente entre competitividad y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020?
- ¿Qué nivel de relación existente entre proceso funcional y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020?

- ¿Qué nivel de relación existente entre esquema de largo plazo y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar el nivel de relación existente entre formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de relación existente entre competitividad y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.
- Determinar el nivel de relación existente entre proceso funcional y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.
- Determinar el nivel de relación existente entre esquema de largo plazo y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe una relación directa y significativa entre formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación directa y significativa entre competitividad y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.
- Existe una relación directa y significativa entre proceso funcional y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.
- Existe una relación directa y significativa entre esquema de largo plazo y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Formación continua

Aguirre et al. (2021) afirma que la formación continua es un proceso que, mediante la actualización científico-tecnológica permite la adaptación del docente a las trasformaciones periódicas que se implementan desde el

sistema a los procesos de enseñanza-aprendizaje, en el marco del dinamismo, actualidad, sostenibilidad y excelencia didáctica.

1.5.2. Variable 2: Desempeño docente

Para el Ministerio de Educación (2022), desempeño docente se define como el conjunto de actuaciones del maestro que le permite el reconocimiento de diversidad y la asunción del requerimiento de una respuesta a esta realidad desde una perspectiva de interactividad y con cimiento en aspectos de cultura, ética y moral y políticas marcadas por el dinamismo y la adaptación permanente como requisito de efectividad y calidad.

1.5.3. Operacionalización de las Variables

Se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Formación continua	Competitividad	-Competitividad interna -Competitividad externa	Ordinal
	Proceso funcional	-Estrategias -Metodologías	
	Esquema de largo plazo	-Actualización -Nuevos roles	
V2: Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Demuestra conocimiento de las características de los estudiantes. -Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes.	Ordinal
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad. -Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. -Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	
	Participación en la gestión articulada a la comunidad	-Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela. -Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado.	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo. -Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

En lo teórico, esta investigación se justifica porque los resultados significan una contribución que son concordantes con algunos estudios y discordantes con otros, por lo que reflejan la dinámica del actuar los colectivos; así mismo, pone en vigencia la información teórica acerca de las variables de estudio.

En lo metodológico, porque los instrumentos que se emplearon en la investigación son un aporte para otros investigadores, quienes podrán aplicarlos en nuevos estudios sobre los temas que se abordan.

En lo práctico, porque una vez concluida la investigación, se podrá socializar y contribuir con la toma de decisiones de mejora en la entidad donde se desarrolló la investigación; además, otras instituciones que se vean reflejadas, en cuanto a su situación, en los resultados obtenidos, también podrán asumir mejoras.

1.7. VIABILIDAD

Esta investigación es viable, porque además de la asesoría que brinda la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, se cuenta con acceso a la entidad educativa donde se aplicarán los instrumentos de recolección de datos.

1.8. LIMITACIONES

No hubo limitaciones que paralizaron o retrasaron la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A Nivel Internacional

Ordoñez et al., (2020), en una investigación correlacional en la que tuvo el propósito de determinar qué tan sustancial es la relación entre liderazgo directivo y el desempeño de los profesores desde el aspecto legal, concluyeron que el liderazgo del directivo es de suma relevancia, toda vez que contribuye y garantiza la concreción de los objetivos educacionales de la institución y del sistema en general, el que ha colocado al estudiante cono el centro o eje de los procesos formativos, por lo que la labor del docente se ha tornado integral y debe preocuparse por los aspectos cognitivos, tecnológicos y emocionales; ahora bien, el desempeño docente se vincula de modo muy estrecho con el liderazgo del director, pues las orientaciones sobre cómo realizar los procesos de enseñanza tienen que partir de este, lo que está garantizado en la legislación vigente, pero es una obligación moral y parte de la ética del profesional de la educación; por otra parte, el desarrollo del aspecto profesional del maestro también desempeña un rol esencial en su trabajo, pues el perfeccionamiento didáctico y de los contenidos que debe manejar deben ser de dominio absoluto.

Ávila (2019), en una investigación en la que se realiza una propuesta sobre la formación continua en el sistema educativo, concluye que el docente es un profesional que debe formarse continuamente, porque el desarrollo de sus conocimientos y habilidades para su labor permitirá que

medie de mejor forma en los aprendizajes de los escolares, más aún, la globalización como una realidad universal exige del docente una actualización permanente y el aprendizaje de nuevos temas para responder a los nuevos desafío, de modo que su desempeño logre mejoras en los estudiantes y responda a las exigencias sociales. La formación del profesor garantiza la factibilidad de la concreción de todo aquello que a nivel de polípticos educativas se prescribe, por lo que está en el deber de formarse, sea en los programas de Estado o en los que él mismo pueda seguir con su inversión.

Caicedo (2019) desarrolló una investigación cuya finalidad conocer la relación que existe entre la formación continua y el desempeño docente en una institución educativa ecuatoriana, investigación cuantitativa, transversal, no experimental, de nivel correlacional, cuya muestra censal estuvo compuesta por 30 docentes a quienes aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, concluyó que existe asociación en un nivel significativo y de intensidad moderada entre la formación continua y el desempeño docente; así también, alrededor del 80% de participantes refiere que la formación continua se encuentra en un nivel adecuado y, a su vez, percibe un nivel alto de desempeño docente.

Sepúlveda et al. (2019), en su investigación sobre cómo perciben los resultados de la evaluación del desempeño los docentes que fueron desaprobados, concluyeron que estos desarrollaron un sentir de frustración, agravado por la difusión d ellos resultados que obtuvieron, por lo que la comunidad, según percibían, fue la primera entidad en sancionarlos; sin embargo, sostienen también que no contaron con preparación previa por parte de quienes dirigen los órganos intermedios u

oficinas administrativas superiores en el sistema educativo; precisan también que el desempeño demostrado en las evaluaciones no es el que suelen demostrar en las clases, siendo esta realidad la que mayor frustración ocasiona en los docentes.

Escudero et al. (2018), en su estudio acerca de la inserción de las TICs como parte de los procesos de formación continua de los docentes, concluyeron que la inserción de las tecnologías de la información y las comunicaciones son una exigencia, por lo que la educación del docente en su dominio favorece la mediación productiva para el logro de los aprendizajes en los estudiantes, es decir, cualquier proceso de formación continua, independientemente de la temática tiene que insertar el manejo de TIC para que, así, el maestro pueda aprender el manejo y el provecho de este recurso.

Suarez (2018), en una investigación que tuvo como propósito saber qué nivel de vínculo existe entre el desempeño docente y rendimiento académico en una entidad educativa ecuatoriana, llegó a la conclusión que hay una estrecha relación entre la labor didáctica del docente y el aprendizaje de los escolares, en este caso, en Matemática; sin embargo, el problema radica en que los estudiantes tienen un rendimiento en un nivel bajo o incipiente, lo que quiere decir, al existir relación directa entre la variables estudiadas, que el desempeño es también deficiente en cuanto al profesorado, lo que da cuenta de las carencias de liderazgo directivo y la falta de capacitación o actualización del profesor.

2.1.2. A Nivel Nacional

Durand (2022) desarrolló una investigación cuya finalidad determinar la correlación entre la formación continua y calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de nivel primaria de una red educativa, investigación de tipo básica y no experimental, cuya muestra estuvo compuesta por 65 docentes a quienes aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, concluyó que existe asociación de tipo positiva y de intensidad moderada entre formación continua y calidad educativa; así también, existe una necesidad de formación continua de algunos docentes del nivel de primaria que permitan promover un mayor desarrollo de sus competencias en la buena práctica docente por ende mejorar la calidad educativa.

Flores (2021), en un estudio en el que revisa literatura acerca de la formación continua de docentes, concluye que, entre diferentes países de Latinoamérica, mejores resultados de la formación continua se observa entre España, Colombia y México, y, en un segundo nivel, Cuba y Chile; ahora bien, considerando que la definición de formación continua que se brinda en las investigaciones revisadas remiten a conceptos como investigación, gestión del conocimiento, actualización y entrenamiento técnico, entendiéndose este último como uso de tecnología de la información y de las comunicaciones - TIC.

Huamán et al., (2021), en una investigación en la que tuvo el propósito de establecer el nivel de vínculo entre las variables educación remota y desempeño docente, concluyó que los docentes del nivel de educación secundaria de este sector de Huancavelica, región de Perú, han experimentado un cambio traumático, respecto de la inclusión de la

tecnología en los procesos didácticos; sin embargo, de manera paulatina han ido superando los problemas de manejo de herramientas virtuales, tornándose más complejo al tener que trabajar, no solo la sesión sincrónica, sino, además, la asincrónica; a esto se añade la responsabilidad de realizar trabajo asincrónico con plataformas y redes sociales y el tener que cuidar la emocionalidad de los estudiantes, a desdeño de la propia.

Valles (2021), en su investigación que tuvo como propósito establecer el nivel de vínculo entre las variables formación continua y desempeño docente, llegó a la conclusión que, en efecto hay una correlación moderada, pero sustancial entre las variables que ha estudiado, considerando que la formación se la considera en un nivel medo y el desempeño en el nivel alto, lo que da cuenta de la necesidad de implementar mejoras en lo referido a la formación continua.

Ñaña y Huaranga (2020), en una investigación de diseño correlacional, en la que se propuso como objetivo determinar el nivel de relación que existía entre la gestión directiva y el desempeño docente en instituciones educativas de la ciudad de Pucallpa, Perú, concluyó que hay un vínculo significativo entre las variables precisadas, pero en un nivel moderado, lo que da cuenta que, si bien puede existir tal conexión, esta no es absoluta, dejando entrever la existencia de otros determinantes.

Blas (2019), en su estudio acerca del impacto del acompañamiento pedagógico en el desempeño de los maestros, llegó a la conclusión que la primera variable condiciona el comportamiento de la segunda de manera notable, lo que denota la necesidad de que el directivo tenga que dominar, en su condición de líder, los procesos de enseñanza-aprendizaje y de que

el docente internalice la retroalimentación realizada por el director para que garantice la mejora de su desempeño y la calidad de los aprendizajes.

Suaña (2018), en su investigación en la que proponen una estrategia de formación continua para mejorar el desempeño de los docentes, concluyó que la actualización que el docente realice debe ser, tanto en lo didáctico como en lo que concierne a la especialidad del maestro, pero, según se comprende, debe partir por la autoevaluación y la autocrítica.

2.1.3. A Nivel Local

Ramírez (2022) desarrolló una investigación cuya finalidad determinar la relación entre la competencia digital y el desempeño de las docentes de una institución educativa del nivel inicial, investigación de tipo aplicada, no experimental, descriptiva correlacional, cuya muestra estuvo compuesta por 21 docentes a quienes aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, concluyó que no encontró asociación significativa entre la competencia digital y el desempeño de las docentes en su sede de estudio; así también, encontró que el nivel de mayor incidencia en cuanto a ambas variables fue el regular, en el que cerca de un medio de la muestra se ubicó.

Valles (2021) desarrolló una investigación cuya finalidad conocer el nivel de asociación entre la formación continua y el desempeño docente en una institución educativa de Pucallpa, investigación de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo, de diseño correlacional, cuya población muestral estuvo compuesta por 32 docentes a quienes aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, concluyó que existe una correlación directa moderada entre la formación continua y el desempeño docente en

su sede de estudio; así también, 85% de participantes se ubicó en el nivel medio en cuanto a la formación continua y 98% de participantes se ubicó en el nivel alto en desempeño docente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Formación Continua

Definición

Aguirre et al. (2021) afirma que la formación continua es un proceso que, mediante la actualización científico-tecnológica permite la adaptación del docente a las trasformaciones periódicas que se implementan desde el sistema a los procesos de enseñanza-aprendizaje, en el marco del dinamismo, actualidad, sostenibilidad y excelencia didáctica, considerando que las mejoras en el desempeño se concretan en el ámbito personal, institucional y comunitario.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; citada por Álvarez et al., (2021), define formación continua como una actividad natural e inmanente a la profesión del docente que está direccionada al mejor desempeño de este, tanto en la actualización de los conocimientos acerca de la materia que enseña como en la optimización de los procesos didácticos, siendo el propósito lograr que los estudiantes aprendan significativamente.

Perrenoud (2001), afirma que formación continua es el proceso de perfeccionamiento del docente que le permite anticipar y estar en sintonía con las innovaciones para el proceso de enseñanza-aprendizaje, de

manera que pueda generar cambios en el rendimiento y desempeño de los estudiantes.

Mendiroz; citado por Flores (2021) define esta variable como el conjunto de acciones dirigidas a la actualización y perfeccionamiento del docente y que se realizan luego de los estudios superiores, de modo que estos cumplan con lo requerido para desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje con la calidad requerida por el sistema educativo.

Importancia de la Formación Continua

La asunción de la formación continua como una praxis normalizada e internalizada en el docente es de suma importancia porque garantiza el éxito de los procesos de enseñanza-aprendizaje, posibilita un aporte sustancial del maestro en lo administrativo y porque permite un mejor contacto con los padres de familia y la comunidad en general.

Los procesos de enseñanza-aprendizajes se verán favorecidos, porque la formación continua permite que el docente permanezca en una línea de aprendizajes sucesivos en lo que concierne a la didáctica del área curricular que enseña, pero también en lo que respecta a la especialidad que posee y desarrolla, lo que redunda en el aseguramiento de la calidad de la interacción pedagógica docente-estudiantes y de su esencia (Aguirre et al., 2021).

Se comprende de lo manifestado por Aguirre et al., (2021) que en el aspecto administrativo también se podrá vivir el aporte del docente que se forma de manera continua, puesto que su modo de observar la institución educativa y sus procesos está enriquecido por la experiencia que ha ganado en la formación, lo que deriva en la inquietud por conservar

adecuadamente lo existente y mejorar lo que sea susceptible de ello o de transformación; así, cómo o en qué emplear recursos de mantenimiento escolar, procesos de tramite documentario, uso de bibliotecas y laboratorio, o gestión del personal pueden ser ámbitos de intervención de un maestro actualizado.

También se colige de lo referido por los autores citados previamente, que la calidad de las interacciones con los padres de familia y la comunidad en general se constituirá en un aspecto que podrá experimentar la contribución de un maestro actualizado y que ha visto en la formación continua una oportunidad de mejora, puesto que las formas de relación y la propiedad de los mensajes serán un vehículo importante para comprometer a este brazo de la formación escolar en aliados para que el alumno esté protegido y sienta el influjo favorable de un solo objetivo, el de formarse tal manera que sea un aporte para la sociedad.

En el aspecto personal, la formación continua permite el logro de mejores oportunidades al maestro, en un marco en el que la meritocracia es el común denominador del quehacer del docente, ya que, en términos funcionales, viabiliza la obtención de requisitos que deriven en una mejor situación laboral del maestro, según se desprende de lo sostenido por Díaz y Arandia (2018).

Dimensiones de la Variable Formación Continua

Vásquez (2021), precisa las dimensiones de la formación continua, según el Ejército del Perú, las que se adoptan para esta investigación, debido a su integralidad, siendo estas:

- **Competitividad:** Que es el proceso mediante el cual la institución educativa y el sistema en sí, exigen al docente una capacitación permanente en función de su especialidad y su labor pedagógica, sea que la realice con programas de Estado o de modo independiente y personal; constituye un valor agregado a su formación básica como maestro y debe ser periódica y sostenible.

- **Proceso funcional:** Que es el conjunto de actividades que modifican en función de la formación la situación inicial de los estudiantes o de cualquier otra responsabilidad encomendada dentro del marco de lo correcto, en el entendido que forma parte de la aplicación de la formación.

- **Esquema a largo plazo:** Que es el conjunto de previsiones que el docente realiza en función de su formación, tanto en su especialidad como en relación con la didáctica, teniendo como característica una planificación en el mediano y largo plazos.

2.2.2. Desempeño Docente

Definición

Para el Ministerio de Educación (2022), desempeño docente se define como el conjunto de actuaciones del maestro que le permite el reconocimiento de diversidad y la asunción del requerimiento de una respuesta a esta realidad desde una perspectiva de interactividad y con cimiento en aspectos de cultura, ética y moral y políticas marcadas por el

dinamismo y la adaptación permanente como requisito de efectividad y calidad.

Robalino; citado por Estrada y Mamani (2020) define desempeño docente como el proceso que lleva a una actuación que consiste en la confluencia y dinámica de las habilidades del profesional de la educación para, esencialmente, realizar o mediar de manera efectiva en los procesos de aprendizajes de los estudiantes, pero, además, para desarrollar acciones que contribuyan, desde otros espacios y actividades, con la concreción idónea del proceso de aprendizaje referido.

Según Murillo y Román (2012), desempeño docente es el conjunto de actividades que desarrolla el maestro, tanto en el proceso de enseñanza-aprendizaje como aquellas que contribuyen con este proceso -pueden ser administrativas, de contacto comunitario, de perfeccionamiento entre otras-, de manera que cumple con sus funciones y la ética profesional, además de manifestar interés genuino por la calidad de la educación que brinda.

Flores; citado por Martínez et al., (2020) define la variable desempeño docente como el conjunto de acciones y funciones que desarrolla el maestro en 16 la institución educativa, considerando que está direccionado a la formación educativa de seres humanos, a los que orienta para que se constituyan en personas que aporten con la mejora social, contribuyendo con la solución de problemas y el logro de aspiraciones, transformando su entorno con la conservación del cuerpo axiológico favorable y transformación lo que mantiene al colectivo en la postergación.

Importancia del Buen Desempeño Docente

Es indubitable que una primera razón de la importancia del buen desempeño docente se encuentra en la necesidad de una buena formación para el estudiante, de ahí, siguientes razones son la conservación de un clima de trabajo favorable y la contribución con la buena marcha institucional en diferentes ámbitos, según lo sostiene (Villarreal, 2018).

Al proponerse estándares de progreso de los estudiantes y competencia que estos deben lograr se establece la necesidad de contar con docentes que hayan asumido el buen desempeño como parte del proceder y pensar consuetudinario de un maestro, ya que se requiere que este conozca el contenido de lo que enseña y practique una didáctica que canalice los procesos de aprendizaje de los escolares (Ministerio de Educación, 2022).

Ahora bien, la concreción de la teleología institucional requiere de maestros que se desempeñen de la mejor forma, puesto que la concreción de las actividades para tal fin considera que los miembros de la comunidad educativa tienen que coordinar, comunicarse, organizarse y actuar de manera amigable y alturada, en armonía, para poder absolver sus diferencias y remarcar sus concordancias, pues toda acción que se emprenda así lo exige (Achundia, 2019).

Así mismo, el cuidado de la infraestructura, del mobiliario, equipos el ornato y otros diferentes rubros de la escuela necesita del compromiso esencial del maestro, para que oriente al estudiante y haga que este asuma roles también de cuidado y mejora de la institución y de todo lo que aporta sustancialmente con sus aprendizajes (Achundia, 2019).

Dimensiones

Según el mismo Ministerio de Educación (2022), las dimensiones de la variable desempeño docente son:

- **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** Que comprende los procesos que llevan a la planeación o previsión organizada de la enseñanza-aprendizaje, debiendo cifrarse en la programación curricular anual, las unidades didácticas y las experiencias de aprendizaje y todo lo que conlleva, en función a recursos, el desarrollo de las clases.

- **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:** Que consiste en la actuación o mediación efectiva en los procesos de aprendizaje; es la parte operativa del proceso e implica la puesta en marcha de la didáctica, con todos los recursos que se requieren, y de todas las actividades direccionadas al aprendizaje de los escolares.

- **Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad:** Considera la actuación de la institución educativa como eje del desarrollo social y la garantía de la formación óptima de los escolares que alberga, es decir, la interacción productiva con cada agente de la comunidad para que estos brinden su contribución para que se fortalezca el procesos de enseñanza-aprendizaje y 18 la educación escolar basada en el respeto por el cuerpo axiológico social y cultural y el aporte desde la escuela para transformar lo desfavorable.

- **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:** Es el conjunto de acciones que realiza el docente para mejorar u optimizar su praxis pedagógica, sea de manera autónoma y autodidacta o con la asistencia de instituciones; es un proceso reflexivo sobre la propia práctica y la decisión de qué es lo que se debe potenciar en el aspecto cognitivo, personal y tecnológico para brindar un mejor servicio educativo.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Según la Real Academia Española (s.f.), se define los conceptos que a continuación se presentan:

- **Comunidad:** Conjunto de personas vinculadas por características o intereses comunes.
- **Continuidad:** Cualidad o condición de las funciones o transformaciones continuas.
- **Desempeño:** Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse.
- **Docente:** Que enseña, perteneciente o relativo a la enseñanza.
- **Educación:** Crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes.
- **Evaluación:** Estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos.

- **Formación:** Preparar intelectual, moral o profesionalmente a una persona o a un grupo de personas.

- **Percepción:** Sensación interior que resulta de una impresión material producida en los sentidos corporales.

- **Proceso:** Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial.

- **Valoración:** Reconocer, estimar o apreciar el valor o mérito de alguien o algo.

2.4. BASES EPISTÉMICAS

Deming (1989) postuló la teoría de la mejora continua basada en una adecuada administración de una entidad, indicando que se debe optimizar los recursos humanos y materiales, considerando todo aquello que permite idoneidad en los productos, es decir, que se incorporen las características necesarias de forma y de esencia que puedan satisfacer a la demanda. Afirma que la mejora continua es un proceso que permite asegurar, la formación generando un buen impacto en la sociedad. Para lograr esto es necesario considerar ciertos pasos que, según se puede generalizar, Deming postula para mejora de la calidad educativa.

Así, hay que tener constancia o persistencia en el logro de los propósitos institucionales, implementar y practicar la innovación como parte sustancial de la marcha institucional, designar los recursos que viabilicen la concreción de objetivos, la adopción de una filosofía innovadora, en función del autoconocimiento y el porqué de la existencia de la institución.

Otro aspecto esencial es el que el trabajo óptimo debe ser una cultura y no estar pendientes de la supervisión para trabajar bien; así mismo, se debe establecer los mejores vínculos con los padres de familia y otras dependencias de la comunidad, puesto que ellos son los proveedores; la adopción de un liderazgo participativo y democrático, la superación de los temores, la mejora continua, la comunicación interinstitucional, la mejora continua, la eliminación de las preferencias a trabajadores, forjar motivos de orgullo para estos y exhortar a los maestros a un buen desempeño.

Por su parte, Bandura; citado por Covarrubias y Mendoza (2013) postula la teoría de la autoeficacia, que sostiene que el autoconocimiento es un aspecto esencial en el ser humano para que en función de las potencialidades y debilidades que posea, determine las acciones que deben superar las falencias y las que va a optimizar, de manera que encuentre razones de automotivación, cree un mejor autoconcepto y desarrolle procesos cognitivos y prácticas que le permitan un mejor desempeño.

Es evidente que el aprendizaje social, es decir, lo que captamos a partir de la interacción con los demás, desempeña un rol importante en la realización personal y en la forma de trabajo, pero es la persona en sí la que decide su sentir, pensar y actuar; desde un punto de vista sociocognitivo, el ser humano, entonces, sujeta su desempeño gracias a unas fortalecidas capacidades de autorreflexión y autorregulación, las que tienen gran dependencia de factores conductuales, personales y ambientales.

Así, la asunción de una concepción de que lo que se realiza esta en el marco de lo óptimo y convencerse de que es así y debe continuar de manera normalizada de esa forma considera un sentir de autoeficacia, el que puede desarrollar a partir de la experticia, el aprendizaje vicario, el influjo social y lo afectivo.

En tal sentido, considerando esta propuesta de Bandura, el directivo escolar debe implementar las condiciones para tal efecto, considerando y valorando cada pequeño esfuerzo que realice el personal, pero también dialogando en función de las debilidades, de manera que estimule la voluntad de la autoevaluación, la autorreflexión y el autoconocimiento como cimiento de un desempeño docente óptimo.

CAPÍTULO III

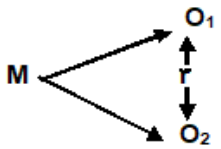
METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En función de lo manifestado por Hernández y Mendoza (2018), el tipo de investigación que se ha desarrollado es básico, puesto que a partir de los resultados que se han obtenido se ha generado nuevos conocimientos acerca de las variables estudiadas y sobre la relación entre estas, más allá de que existan resultados anteriores sobre estas mismas variables; así, los que se han hallado en este estudio pueden concordar con las investigaciones previas o discrepar de estas.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación fue no experimental, a la vez correlacional y de corte transversal, puesto que se evitó la manipulación de las variables, se explicó el comportamiento de las variables vinculadas y la información fue recolectada en un solo momento. (Hernández y Mendoza, 2018). El esquema es:



Donde:

M: Muestra.

O_1: Observación de la variable 1: Formación continua.

r: Relación entre las variables.

O_2: Observación de la variable 2: Desempeño docente.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población que participó de esta investigación estuvo constituida por el total de docentes de la institución que fue sede del estudio, en número de 21 docentes del nivel de educación primaria y 15 del nivel de educación secundaria, por lo que no fue necesario determinar el tamaño de la muestra ni adoptar método de muestreo alguno.

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos utilizados para recoger la percepción acerca de las variables formación continua y desempeño docente fueron dos cuestionarios, que fueron validados a través del juicio de expertos, considerando las siguientes características:

Cuestionario: Variable 1 Formación Continua

Dimensiones :

Competitividad : 5 reactivos
Proceso funcional : 5 reactivos
Esquema a largo plazo: 5 reactivos

Cuestionario: Variable 2 Desempeño Docente

Dimensiones :

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes : 5 reactivos
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes : 5 reactivos
Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad: 5 reactivos
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: 5 reactivos

Adaptado de: Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2022).

Es de precisar que los cuestionarios sobre formación continua fueron contestados por los docentes y los de desempeño docente por el directivo escolar y acerca de cada uno de los profesores.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Técnicas de Recojo

- Para la técnica de recojo de datos se realizó las gestiones pertinentes ante las autoridades de la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay.
- Se coordinó con los docentes la forma y momento de aplicación de los cuestionarios
- Finalmente, se procedió a aplicar los cuestionarios.

Procesamiento y Presentación de Datos

- Se creó una base de datos codificados en el programa Excel, para luego ser importados al programa estadístico SPSS versión 25.
- Los datos se analizaron en base a la estadística descriptiva e inferencial de acuerdo con el nivel de medición de las variables.
- Se elaboraron tablas de distribución de frecuencias y las figuras correspondientes de cada variable de estudio.

Pruebas Estadísticas

- Se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, debido a que el tamaño de la población muestral fue de 36 docentes.
- Para la prueba de hipótesis aplicada, según el resultado de la prueba de normalidad, fue el estadístico Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Tabla 2

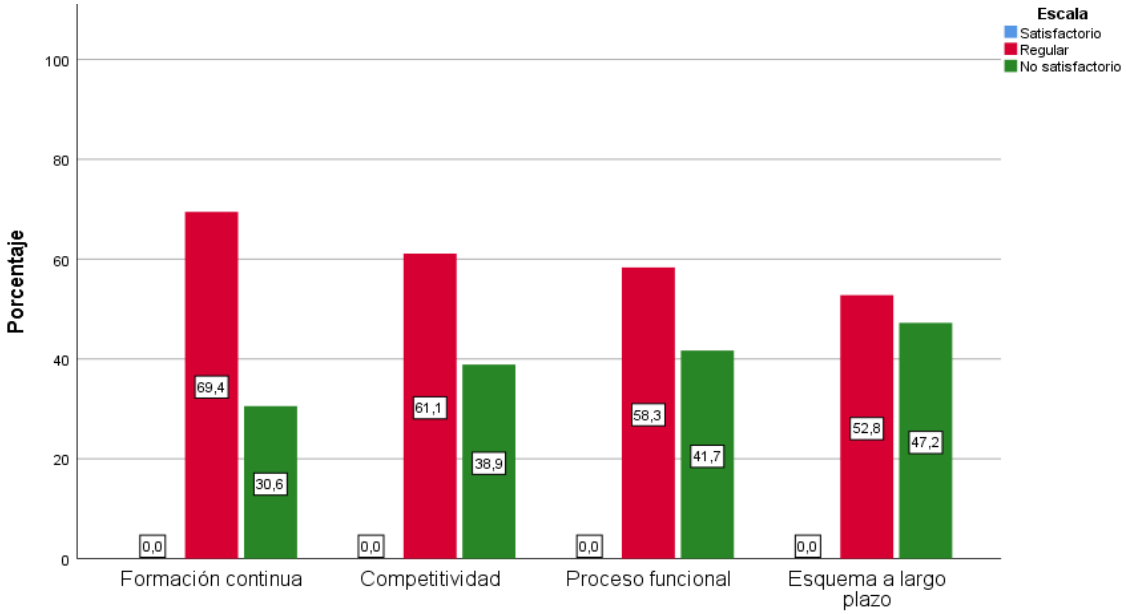
Resultados obtenidos para la variable formación continua y dimensiones

	Formación continua		Competitividad		Proceso funcional		Esquema a largo plazo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Satisfactorio	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	25	69,4%	22	61,1%	21	58,3%	19	52,8%
No satisfactorio	11	30,6%	14	38,9%	15	41,7%	17	47,2%
Total	36	100,0%	36	100,0%	36	100,0%	36	100,0%

Fuente: Según instrumentos aplicados en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020.

Figura 1

Resultados obtenidos para la variable formación continua y dimensiones



Fuente: Tabla 2.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Formación continua, 69.4% se percibe como regular y 30.6% como no satisfactorio; respecto a la dimensión competitividad, 61.1% se percibe como regular y 38.9% como no satisfactorio; en cuanto a la dimensión proceso funcional, 58.3% se percibe como regular y 41.7% como no satisfactorio; y respecto a la dimensión esquema a largo plazo, 52.8% se percibe como regular y 47.2% como no satisfactorio.

Tabla 3

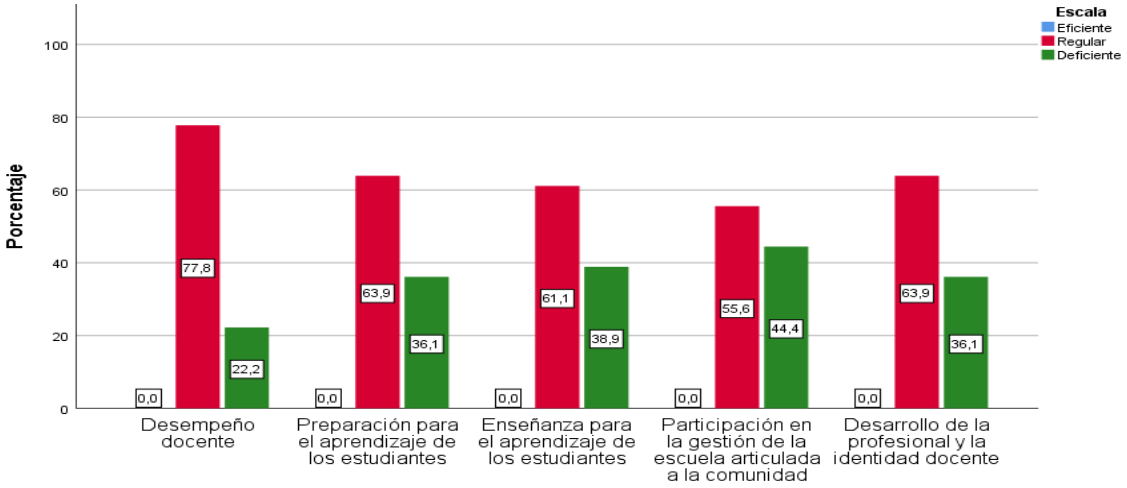
Resultados obtenidos para la variable desempeño docente y dimensiones

	Desempeño docente		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		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Eficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	28	77,8%	23	63,9%	22	61,1%	20	55,6%	23	63,9%
Deficiente	8	22,2%	13	36,1%	14	38,9%	16	44,4%	13	36,1%
Total	36	100,0%	36	100,0%	36	100,0%	36	100,0%	36	100,0%

Fuente: Según instrumentos aplicados en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020.

Figura 2

Resultados obtenidos para la variable desempeño docente y dimensiones



Fuente: Tabla 3.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Desempeño docente, 77.8% se ubicó en el nivel regular y 22.2% en el nivel deficiente; en cuanto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 63.9% se ubicó en el nivel regular y 36.1% en el nivel deficiente; respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 61.1% se ubicó en el nivel regular y 38.9% en el nivel deficiente; en cuanto a la dimensión participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, 55.6% se ubicó en el nivel regular y 44.4% en el nivel deficiente; y respecto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, 63.9% se ubicó en el nivel regular y 36.1% en el nivel deficiente.

Contraste de Hipótesis

Con la finalidad de comprobar la veracidad de las hipótesis planteadas, se realizan los procedimientos propios de la estadística inferencial, siendo el primero de estos, el cálculo de pruebas de normalidad, como se muestra a continuación:

Tabla 4

Aplicación de pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Formación continua	,806	36	,000
Competitividad	,902	36	,004
Proceso funcional	,940	36	,051
Esquema a largo plazo	,908	36	,006
Desempeño docente	,863	36	,000

Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Los resultados de las pruebas de normalidad demuestran que, la variable formación continua, sus dimensiones competitividad y esquema a largo plazo, como la variable desempeño docente, poseen datos que no se ajustan a una distribución normal (Sig.<=0.05), mientras que, la dimensión proceso funcional, posee datos que se ajustan a la distribución normal (Sig.>0.05), por lo tanto, se aplicará el estadístico de correlación no paramétrico Rho de Spearman, debido a que en todos los contrastes a realizar se considera al menos una variable con datos que no se ajustan a la distribución normal.

Tabla 5

Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Formación continua	Coeficiente de correlación	,253
		Sig. (bilateral)	,137
		N	36
	Competitividad	Coeficiente de correlación	,207
		Sig. (bilateral)	,225
		N	36
	Proceso funcional	Coeficiente de correlación	,384
		Sig. (bilateral)	,021
		N	36
	Esquema a largo plazo	Coeficiente de correlación	,347
		Sig. (bilateral)	,038
		N	36

Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Contraste de Hipótesis General

- H_0: No existe una relación directa y significativa entre formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.
- H_a: Existe una relación directa y significativa entre formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.

Decisión:

El resultado 0.253 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.137 indica que el resultado no fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, es decir, no existe una relación directa y significativa entre formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.

Contraste de Hipótesis Específica 1

- H_{01}: No existe una relación directa y significativa entre competitividad y el desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.
- H_{a1}: Existe una relación directa y significativa entre competitividad y el desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.

Decisión:

El resultado 0.207 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.225 indica que el resultado no fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, es decir, no existe una relación directa y significativa entre competitividad y el desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.

Contraste de Hipótesis Específica 2

- H_{02}: No existe una relación directa y significativa entre proceso funcional y el desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.
- H_{a2}: Existe una relación directa y significativa entre proceso funcional y el desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.

Decisión:

El resultado 0.384 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.021 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe una relación directa y significativa entre proceso funcional y el desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.

Contraste de Hipótesis Específica 3

- H_{03}: No existe una relación directa y significativa entre esquema a largo plazo y el desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.
- H_{a3}: Existe una relación directa y significativa entre esquema a largo plazo y el desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.

Decisión:

El resultado 0.347 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.038 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe una relación directa y significativa entre esquema a largo plazo y el desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali - 2020.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Expresados los resultados de estudio, es necesario un análisis del mismo en coherencia a los fundamentos teóricos, metodológicos y epistémicos utilizados en la investigación, en ese sentido; en la tabla 2, se presenta la variable Formación continua de manera aceptable en la mayoría de docentes, dando paso a innovaciones estratégicas en los docentes, mientras que tan solo un pequeño grupo la encuentra inaceptable debido a la no adecuación a actualizaciones pedagógicas; en relación con lo encontrado Escudero et al. (2018), presenta y guarda determinadas relaciones fundamentales de la formación continua con el profesorado, como ser un elemento transversal y, por tanto, influyen y son influidas por aquellas, además de ser interpretados valorizados por el nivel encontrado, Valles (2021) considera que la necesidad de implementar mejoras al seguimiento continuo, lo que permitiría un encaminamiento profesional imperativo; este resultado se cimenta en Perrenoud (2001), ya que se desarrolla como un proceso de perfeccionamiento del docente que le permite anticipar y estar en sintonía con las innovaciones para el proceso de enseñanza-aprendizaje, de manera que pueda generar cambios en el rendimiento y desempeño de los estudiantes.

En la misma línea investigativa (tabla 1), se presentan la Competitividad como dimensión, en la que poco más de la mitad de docentes se muestra conforme con el nivel pedagógico y profesional de sus colegas, con tan solo la tercera parte que aún no presenta un nivel profesional aceptable, por ende, no está conforme con ello; de igual modo Flores (2021), encuentra su actividad dentro de un conjunto de procesos que deben desarrollarse de manera para gestionar el conocimiento, referido a la actualización de los maestros lo que se

manifiesta como un conjunto de acciones llevadas a cabo por el Ministerio de Educación para la actualización de los profesionales de educación, en pocas palabras se desarrolla como la participación de los maestro en la actualización de sus competencias, este resultado se cimenta en Vásquez (2021), ya que se pudo observar su accionar mediante la exigencia docentes que le permita permanecer permanentemente en función de su especialidad y su labor pedagógica.

El Proceso funcional como dimensión (tabla 2), se muestra favorable dentro de la institución, los docentes en su mayoría cumplen con las responsabilidades de área y finalidades educativas, con casi la mitad, que no se sienten identificados con las responsabilidades educativas; lo que Ordoñez et al. (2020), ve asumida de forma competente los diversos escenarios, los cambios y transformaciones constantes de un mundo globalizado, asumiendo su compromiso con la comunidad y la sociedad en general, este resultado se cimenta en Vásquez (2021), por el conjunto de actividades que modifican en función de la formación la situación inicial de los estudiantes o de cualquier otra responsabilidad encomendada dentro del marco de lo correcto.

Mientras que el tener un Esquema a largo plazo como dimensión (tabla 2), permite observar que la mitad de docentes tiene metas académicas planteadas, en las que la superación profesional es el hito, con un poco menos de la mitad de docentes en su mayoría nombrados, y con tiempo de servicio extenso, no se muestra interesado por metas a largo plazo; en la misma dirección Suaña (2018), encuentra a los docentes dentro de las estrategias didácticas, siempre desarrollando capacidades y competencias según las estrategias didácticas y métodos con secuencias integradas desde la situación real hasta los procedimientos o actividades elegidas con la finalidad de construir el

aprendizaje, este resultado se cimenta en Vásquez (2021), por las previsiones que el docente realiza en función de su formación, tanto en su especialidad como en relación con la didáctica.

En cuanto a la tabla 3, se presenta la variable Desempeño docente, en la que los docentes realizan acciones y actividades pedagógicas de acorde a las esquematizaciones institucionales identificando factores a mejorar, con tan solo un grupo pequeño que al no concretas las metas laborales, se siente insatisfecho con su labor y desempeño; en tal sentido Ordoñez et al. (2020), observa la relación entre el liderazgo docente y el desempeño de los mismos, siendo notorio aquella legislación que contempla funciones para los directores y entre ellas está el guiar a sus docentes hacia los objetivos planteados, además Suarez (2018), encuentra mayor realce al rendimiento del docente también; este resultado se cimenta en el Ministerio de Educación (2022), por el conjunto de actuaciones del maestro que le permite el reconocimiento de diversidad y la asunción del requerimiento de una respuesta a esta realidad desde una perspectiva de interactividad, con cimiento y la adaptación permanente como requisito de efectividad y calidad.

En la misma línea de investigación, se presenta la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, pudiendo identificar que la mayoría de docentes evalúa previamente su desempeño en clase para poder generar un aprendizaje significativo en los estudiantes, mientras que solo un grupo pequeño de docentes al no tener conocimiento y adecuación a los formatos por el ministerio no las realiza a cabalidad; por ello Sepúlveda et al. (2019), encuentra a las acciones del aula en conflicto, por lo que difieren considerablemente de las realizadas por ellos en la evaluación de la comunidad educativa quien toma conocimiento de su evaluación, hecho que ha impactado en su autoimagen y

autoestima, sintiéndose enjuiciados, este resultado se cimenta en Ministerio de Educación (2022), debido a 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, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

En cuanto a la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como dimensión, los docentes en su mayoría tienen uso de herramientas, estrategias o métodos para acrecentar un nivel de aprendizaje de los estudiantes, con tan solo un grupo pequeño que al ser de contextos y realidades escolares diferentes tiene carencia en el aprendizaje; en relación a lo mencionado Blas (2019), observa que los estudiantes adquieren conocimientos de manera pertinente y constante, según la interacción con el docente y su manejo de información, destacando según la preocupación de área académica, como cimento de este resultado, el Ministerio de Educación (2022), ya que se da el proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones, con una 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.

Por su parte la dimensión Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, la mitad de docentes muestran soluciones institucionales para una mejor estructuración de las metas según áreas académicas, con una participación activa para una repercusión positiva, mientras otros docentes, un poco menos de la mitad no se muestran conformes con los entes gestores institucionales; Huamán et al., (2021), encuentra dificultades

docentes en el uso y manejo de los recursos y herramientas tecnológicas, por lo que usualmente la educación se viene implementando con dificultades, hacen grandes esfuerzos para desempeñarse de la mejor manera como docentes tutores, mediadores y/o facilitadores de la educación, haciendo uso de los medios innovadores y estratégicos, ello cimentado en el Ministerio de Educación (2022), por la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, incluyendo la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Finalmente, la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, ubica a los docentes a un nivel regular, lo que quiere decir que desarrollan sus responsabilidades profesionales según lo estipulado, abiertos a mejorar su aplicación; por ello Según Murillo y Román (2012), desarrollan conjunto de actividades para acrecentar el proceso de enseñanza-aprendizaje como aquellas que contribuyen con este proceso de manera que cumple con sus funciones y la ética profesional, además de manifestar interés genuino por la calidad de la educación que brinda, como cimento de este resultado mencionamos al Ministerio de Educación (2022), ya que acciona en un tipo de sistema pedagógico, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional.

CONCLUSIONES

- En coherencia con el objetivo general de investigación, se concluye que no existe relación alguna entre las variables formación continua y desempeño docente, dado el caso inexistente significancia entre las variables, es decir, cada variable se desempeña de manera individual dentro de los procesos educativos institucionales, sin influir en el comportamiento de la otra.

- En coherencia con el primer objetivo específico, se concluye que en la interacción entre competitividad y desempeño docente no existe relación directa, además de no ser significativa, infiriendo que para la concretización de responsabilidades docentes no es necesario requisitos profesionales.

- En coherencia con el segundo objetivo específico, muestra al proceso funcional y el desempeño docente en estrecha relación, siendo directa y significativa, es decir que el desarrollo de las funciones laborales docentes está a la par del desempeño mostrado en la institución.

- En coherencia con el tercer objetivo específico, muestra que la interacción entre el esquema a largo plazo y el desempeño docente conlleva a una relación directa y significativa, siendo entendible que una buena predisposición de objetivos permite un buen desempeño.

SUGERENCIAS

- Al Ministerio de Educación, UGEL, DREU, y entidades dedicadas a la gestión, organización y dirección educacional, abarcar mayor población docente para los procesos de especialización, actualización y asesoramiento de áreas, ya que es necesario para una mejora continua en cuanto a los procesos de enseñanza-aprendizaje desarrollados por el docente en la praxis de su profesionalismo.

- A los directivos, coordinadores y asesores de distintas instituciones de estudios en la región de Ucayali, reevaluar aquella organización o esquematización institucional, con la finalidad de otorgar a cada docente una actividad académica en la que no solo cumpla con las metas estipuladas, sino que las mejore y evolucione favorablemente al nivel del estudiante.

- Finalmente, a los docentes de la región, revalorar su profesionalismo, ética laboral e identidad educativa, ya que este accionar educativo es importante para un desarrollo comunitario, social que repercutirá a un desarrollo a futuro en Ucayali.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Achundia-Delgado, I. M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Dom. Cien.*, 5(2): 819-835.

Aguirre-Canales, V., Gamarra-Vásquez, J., Lira-Seguín, N. & Carcausto, W. (2021). La formación continua de los docentes de educación básica infantil en América Latina: una revisión sistemática. Recuperado de: https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/890/919

Álvarez, G., Viteri, J., Estupiñán, J. & Viteri, C. (2008). La formación continua de los docentes de la educación superior como sustento del modelo pedagógico. *Revista Conrado,* 17(1), pp. 7-439. Recuperado de: https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/download/1800/1768/

Ávila Angulo, E. (2019). Propuesta de un modelo de formación continua para maestros en servicio del sistema educativo del Estado Plurinacional de Bolivia. Recuperado de: http://eduneuro.com/revista/index.php/revistaneuronum/article/viewFile/165/152

Blas Millán, B. G. (2019). Acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la IE 3089 Los Ángeles. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35274/Blas_MBG-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Bone Guaranda, D. G. (2021). Modelo de competencias digitales en el desempeño pedagógico y salud de los docentes. *Ciencia Latina*, 5(5): 9402-9422. Recuperado de: https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/993

Caicedo Quinteros, S. (2019). La formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa “Lcda. Clara León de Posligua” Ecuador, 2019. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41815/Caicedo_QSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Covarrubias Aplabaza, C. G. & Mendoza Lira, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: El caso de Chile. *Estudios Hemisféricos y polares*. Vol. 4(2): 107-123.

Cuenca, R. (2020). La evaluación docente en el Perú (Documento de Trabajo, 271. Educación, 20). IEP, Lima. Recuperado de: https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Deming, W. E. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad: la salida de la crisis*. Ediciones Díaz de Santos, Madrid.

Díaz Chaves, S. M. & Arandia Rodríguez, S. C. (2018). Los espacios de formación continua respecto a la enseñanza de lengua escrita. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/prasa/v10n22/2216-0159-prasa-10-22-247.pdf

Durand Huamani, G. V. (2022). *Formación continua y calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas, 2022*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106845/Durand_HDVGV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escudero, J., Martínez, B. & Nieto, J. (2018). Las TIC en la formación continua del profesorado en el contexto español. *Revista de Educación,* (382), pp. 57-80.

https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/179843/TIC.pdf?sequence=1

Estrada Araoz, E. G. & Mamani Uchasara, H. J. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. Revista Innova Educación, 2(1), pp. 133-146.

Flores Vigil, L. M. (2021). *Desafíos en la formación continua de docentes: Revisión sistemática.* Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77824/Flores_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill, México.

Huamán Ramos, L., Torres Inga, L., Amancio Anzuhueldo, A. M. & Sánchez Díaz, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19.

Martínez Chairez, G., Esparza Chavez, A. & Gómez Castillo, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e013.pdf

Ministerio de Educación (2019). *Evaluación del desempeño docente: mitos y realidades*. Ministerio de Educación, Guatemala. Recuperado de: https://www.mineduc.gob.gt/digeduca/documents/investigaciones/2019/Evaluacion-del-desempeno-docente.pdf

Ministerio de Educación (2022). Marco del buen desempeño docente. MINEDU, Lima, Perú.

Murillo, F. & Román, M. (2012). Formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria en Perú. En *Revista peruana de investigación*

educativa, 4: 7-42. Recuperado de: https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/25/51

Ñaña Soldevilla, J. & Huaranga Rivera, H. V. (2020). Gestión directiva y desempeño docente en el distrito de Callería. *Recuperado de:* https://revistas.infoc.edu.pe/index.php/sendas/article/view/50/104

Ordoñez Espinoza, C. G.; Castillo Castillo, D. C.; Ordoñez Laso, A. L. & Orbe Guaraca, M. P. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1). Recuperado de: https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf

Perrenoud, P. (2001). La formación de los docentes en el siglo XXI. Recuperado de: https://programa4x4-cchsur.com/wp-content/uploads/2016/11/La-formacion-de-los-docentes-en-el-siglo-XXI_Perrenoud.pdf

Ramírez Soria, B. L. (2022). Competencia digital y desempeño de las docentes de la Institución Educativa Inicial Nº 232 Niño Jesús del Distrito de Callería – Pucallpa 2020. Recuperado de: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5703/B9_2022_UNU_EDUCAION_INICIAL_T_2022_BIANCA_RAMIREZ_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Real Academia Española (s.f.). Definiciones. https://dle.rae.es/

Sepúlveda Obreque, A., Hernández Mosqueira, C., Peña Troncoso, S., Troyano Agredo, M. & Opazo Salvatierra, M. (2019). Evaluación del desempeño docente en chile: percepción de profesores mal evaluados. Recuperado de: https://www.scielo.br/j/cp/a/GDxsNX53YPydyvQZZMCNzkD/?format=pdf&lang=es

Suaña Quispe, J. S. (2018). Modelo de formación continua en los procesos didácticos y pedagógicos para el mejoramiento del desempeño docente en el área de matemática en la institución educativa “Gabriela Mistral”, Arequipa 2015. Recuperado de: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4224/BC-TES-TMP-3039.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suarez, L. (2018). Desempeño docente y rendimiento académico en el área de matemática de la institución educativa “Carlos Julio Arosemana Tola” del cantón de la provincia de Guayas Ecuador, 2018. Recuperado de: http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/viewFile/1590/1584

Tobón, S., Guzmán, C. & Tobón, B. (2018). Evaluación del desempeño docente en México: Del proyecto de enseñanza al proyecto formativo. Atenas, 1(41): 18-25. https://www.redalyc.org/journal/4780/478055151002/478055151002.pdf

Valles Flores, R. (2021). Formación continua y desempeño docente en la institución educativa Nº 64911 - Oswaldo Lima Ruiz, Ucayali, 2019. Recuperado de: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5038/B71_UNU_MAESTRIA_2021_TM_REGINA-VALLES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas Chichipe, E., Valera Pereyra, C. M., & Puelles Reyes, R. (2018). Gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de campo verde: Ucayali, Perú, 2016.

Vásquez Paredes, E. F. (2021). Desempeño docente y formación continua de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería – 2018.

Villarreal Panduro, S. J. (2018). Desempeño docente. Recuperado de: http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/826/VILLAREAL_TRABINV_BACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Qué nivel de relación existe entre formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020? **Problemas Específicos** ¿Qué nivel de relación existente entre competitividad y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020? ¿Qué nivel de relación existente entre proceso funcional y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020? ¿Qué nivel de relación existente entre esquema de largo plazo y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020?	**Objetivo General** Determinar el nivel de relación existente entre formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020. **Objetivos Específicos** Determinar el nivel de relación existente entre competitividad y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020. Determinar el nivel de relación existente entre proceso funcional y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020. Determinar el nivel de relación existente entre esquema de largo plazo y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020.	**Hipótesis General** Existe una relación directa y significativa entre formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020. **Hipótesis Específicas** Existe una relación directa y significativa entre competitividad y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020. Existe una relación directa y significativa entre proceso funcional y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020. Existe una relación directa y significativa entre esquema de largo plazo y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020.	**V1: Formación continua** **Dimensiones:** • Competitividad • Proceso funcional • Esquema de largo plazo **V2: Desempeño docente** **Dimensiones:** • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes • Participación en la gestión articulada a la comunidad • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	**Tipo:** Básico. **Diseño:** No experimental, correlacional, transversal **Población:** 36 docentes **Instrumentos:** Dos cuestionarios **Tratamiento de datos** Base de datos Tablas de distribución de frecuencias con figuras

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO: PERCEPCIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA

Estimado(a) docente: Le pido su colaboración para responder este cuestionario anónimo y confidencial, cuyo propósito es recabar información sobre su percepción de su formación continua. A continuación, se presenta enunciados, las cuales deben ser leídas con atención, luego marque con un aspa (X) la columna (alternativas de respuesta) que mejor se adecue a su opinión. Muchas gracias.

En desacuerdo	Algunas veces de acuerdo	De acuerdo
1	2	3

Reactivos	Escala
1. Mi trabajo en la Institución me exige estar siempre capacitado. 2. En esto últimos cinco años me he capacitado/actualizado en didáctica. 3. En esto últimos cinco años me he capacitado/actualizado en mi especialidad. 4. En este momento he estudiado maestría, doctorado, segunda especialidad y/u otra titulación (graduado, concluido, estudios). 5. En esto últimos cinco años he seguido especialización y/o diplomados en Educación.	1 2 3 1 2 3 1 2 3 1 2 3 1 2 3
6. Las capacitaciones que sigo me permiten un mejor desempeño. 7. Gracias a los estudios que he seguido los estudiantes que enseño han mejorado su rendimiento. 8. Gracias a los estudios que he realizado soy un mejor tutor. 9. Los estudios que he seguido me permiten enseñar mejor con las TIC. 10. Los estudios que he seguido me permiten una mejor didáctica en general.	1 2 3 1 2 3 1 2 3 1 2 3 1 2 3
11. Tengo previsto seguir actualizaciones en planificación educativa. 12. Tengo previsto seguir actualizaciones en didáctica. 13. Tengo previsto seguir actualizaciones en mi especialidad. 14. Tengo previsto seguir actualizaciones en gestión educativa. 15. Tengo previsto seguir maestría, doctorado, segunda especialidad y/u otra titulación	1 2 3 1 2 3 1 2 3 1 2 3 1 2 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) estudiante: Le pido su colaboración para responder este cuestionario anónimo y confidencial, cuyo propósito es recabar información sobre cómo percibes tu nivel de rendimiento académico, cuyas respuestas serán insumo para el trabajo de investigación. A continuación, se presenta enunciados, las cuales deben ser leídas con atención, luego marque con un aspa (X) la columna (alternativas de respuesta) que mejor se adecue a su opinión. Muchas gracias.

En desacuerdo	Algunas veces de acuerdo	De acuerdo
1	2	3

Reactivos		Escala
1.	Conoce la situación o realidad de los estudiantes.	1 2 3
2.	Demuestra dominio didáctico.	1 2 3
3.	Planifica pertinentemente su experiencia y actividad de aprendizaje.	1 2 3
4.	El diseño de actividad de aprendizaje denota logicidad y originalidad.	1 2 3
5.	En el diseño de actividades de aprendizaje hay coherencia Inicio-Proceso-Cierre-Evaluación.	1 2 3
6.	Implementa un buen clima de aula en el marco de lo pedagógico.	1 2 3
7.	Su praxis se orienta al logro de las competencias pertinentes.	1 2 3
8.	Propicia la reflexión de los estudiantes.	1 2 3
9.	Retroalimenta formativa y oportunamente.	1 2 3
10.	Evalúa según criterios establecidos y de modo formativo.	1 2 3
11.	Dialoga y/o coordina con los padres de familia.	1 2 3
12.	Contribuye con la solución de problemas y toma de decisiones en la Institución.	1 2 3
13.	Trabaja lo pedagógico de manera colaborativa.	1 2 3
14.	Participa de las acciones de vínculo con otras instituciones (Municipalidad, Fiscalía u otros).	1 2 3
15.	Desarrolla experiencias innovadoras de participación colectiva de docentes y/o padres de familia.	1 2 3
16.	Reflexiona sobre su práctica docente en comunidades profesionales.	1 2 3
17.	Se capacita o actualiza permanentemente.	1 2 3
18.	Se desempeña en el marco de la ética.	1 2 3
19.	Respeta la normativa correspondiente a la niñez y adolescencia.	1 2 3
20.	Participa de la implementación de políticas institucionales.	1 2 3

ANEXO 3

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

Directora de la I.E. Stella Mazzarolo del distrito de Manantay, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali.

Hace constar:

Que el Señor, **ALFREDO PEZO AHUANARI**, con DNI N° 46811624, tesista de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali - Maestría en Gestión Educativa, en el marco del desarrollo de la tesis **"FORMACIÓN CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA STELLA MAZZAROLO, DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI-2020"**, de su autoría, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos entre el 14 y el 18 de junio del año 2021.

Se expide la presente Constancia a solicitud del interesado y para los fines que considere pertinentes.

Pucallpa, 18 de agosto del 2022.

Elena Soto Gargate
00092412

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Universidad Nacional de Ucayali
Escuela de Posgrado
Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES

1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : JONATHAN WALTER BANAY ZAMBRANO
1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Magíster en Psicología Educativa
1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali
1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** *Formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020*
1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Alfredo Pezo Ahuanari
1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario percepción del desempeño docente
1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD:** VÁLIDO

2. ASPECTOS A EVALUAR:

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la paralización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

.....
.....
.....

Mag. Psic. Educ. Jonathan Walter Banay Zambrano

Universidad Nacional de Ucayali

Escuela de Posgrado

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES

1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : JONATHAN WALTER BANAY ZAMBRANO
1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Magíster en Psicología Educativa
1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali
1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** *Formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020*
1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Alfredo Pezo Ahuanari
1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario percepción de la formación continua
1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD:** VÁLIDO

2. ASPECTOS A EVALUAR:

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la paralización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

.....

.....

.....

Mag. Psic. Educ. Jonathan Walter Banay Zambrano

Universidad Nacional de Ucayali

Escuela de Posgrado

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : CARLOS ALBERTO LÓPEZ MARRUFO
1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctor en Administración de la Educación
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : IESTP Ciencias de la Salud
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *Formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020*
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Alfredo Pezo Ahuanari
1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario percepción del desempeño docente
1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD: VÁLIDO

2. ASPECTOS A EVALUAR:

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la paralización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

.....

.....

.....

Dr. Adm. Educ. Carlos Alberto López Marrufo

Universidad Nacional de Ucayali

Escuela de Posgrado

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES

1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : CARLOS ALBERTO LÓPEZ MARRUFO

1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Doctor en Administración de la Educación

1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : IESTP Ciencias de la Salud

1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** *Formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020*

1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Alfredo Pezo Ahuanari

1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario percepción de la formación continua

1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD:** VÁLIDO

2. ASPECTOS A EVALUAR:

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la paralización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

.....

.....

.....

Dr. Adm. Educ. Carlos Alberto López Marrufo

Universidad Nacional de Ucayali

Escuela de Posgrado

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : LLESICA SORIA RAMIREZ
1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctora en Educación
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *Formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Mananlay, Ucayali-2020*
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Alfredo Pezo Ahuanari
1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario percepción del desempeño docente
1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD: VÁLIDO

2. ASPECTOS A EVALUAR:

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la paralización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

.....

.....

.....

Dra. Educ. Llesica Soria Ramirez

Universidad Nacional de Ucayali

Escuela de Posgrado

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES

1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : LLESICA SORIA RAMIREZ
1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Doctora en Educación
1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali
1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** *Formación continua y desempeño docente en la institución educativa Stella Mazzarolo, distrito de Manantay, Ucayali-2020*
1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Alfredo Pezo Ahuanari
1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario percepción de la formación continua
1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD:** VÁLIDO

2. ASPECTOS A EVALUAR:

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la paralización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

.....

.....

.....

Dra. Educ. Llesica Soria Ramirez

41820324

ANEXO 5

BASE DE DATOS

Docentes	Competitividad							Proceso funcional							Esquema a largo plazo							nación cont	ara el aprendizaje de l							ara el aprendizaje de los							gestión de la escuela articu							la profesionalidad y la ident							mpeño doc	
	1	2	3	4	5	Suma	Nivel	6	7	8	9	10	Suma	Nivel	11	12	13	14	15	Suma	Nivel	Total	Nivel	1	2	3	4	5	Suma	Nivel	6	7	8	9	10	Suma	Nivel	11	12	13	14	15	Suma	Nivel	16	17	18	19	20	Suma	Nivel	Total	Nivel
1	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	2	2	12	2	2	2	1	2	2	9	2	31	2	2	2	1	2	2	9	2	3	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	2	8	1	2	2	1	2	2	9	2	37	2
2	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	1	1	8	1	2	1	1	2	2	8	1	27	2	2	1	2	1	1	7	1	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	2	2	9	2	34	2
3	1	2	2	3	3	11	2	2	2	1	3	1	9	2	1	2	2	2	1	8	1	28	2	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	1	1	8	1	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	3	11	2	36	2
4	2	2	1	2	2	9	2	2	1	1	2	2	8	1	2	2	2	1	1	8	1	25	1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	1	3	9	2	1	2	2	2	3	10	2	38	2
5	2	1	1	2	2	8	1	1	2	2	2	2	9	2	2	1	1	2	2	8	1	25	1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	1	2	7	1	2	2	2	1	2	9	2	36	2
6	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	2	6	1	18	1	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	2	6	1	24	1
7	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	3	3	12	2	1	2	2	2	2	9	2	30	2	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	3	11	2	40	2
8	2	1	1	2	2	8	1	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	1	8	1	25	1	2	2	2	2	2	10	2	2	1	3	2	1	9	2	2	2	2	2	3	11	2	1	2	2	2	2	9	2	39	2
9	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	3	2	11	2	2	2	1	2	2	9	2	29	2	2	2	2	2	1	9	2	1	1	2	1	1	6	1	2	2	1	1	2	8	1	2	1	2	1	2	8	1	31	1
10	2	2	1	2	1	8	1	2	2	2	3	1	10	2	2	2	2	2	2	10	2	28	2	2	1	2	1	1	7	1	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	3	10	2	2	2	1	2	1	8	1	35	2
11	2	1	1	2	2	8	1	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	1	8	1	25	1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	1	2	9	2	41	2
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	6	1	1	2	1	1	1	6	1	17	1	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	1	1	6	1	24	1
13	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	3	1	10	2	2	2	2	2	2	10	2	31	2	2	1	2	1	1	7	1	2	1	2	2	2	9	2	2	1	1	1	2	7	1	1	2	2	2	2	9	2	32	1
14	2	2	2	3	2	11	2	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	2	2	9	2	29	2	1	2	2	1	3	9	2	2	2	3	2	1	10	2	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	3	11	2	41	2
15	2	2	2	2	1	9	2	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	10	2	28	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	10	2	38	2
16	2	2	2	1	1	8	1	1	2	2	1	1	7	1	1	2	2	1	3	9	2	24	1	2	3	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	9	2	2	1	1	1	2	7	1	2	2	2	1	2	9	2	35	2
17	2	1	1	2	2	8	1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	9	2	27	2	2	3	2	3	2	12	2	1	1	2	2	2	8	1	2	1	3	2	1	9	2	1	2	2	2	1	8	1	37	2
18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	9	2	2	1	1	2	2	8	1	27	2	1	2	2	2	2	9	2	2	2	3	2	2	11	2	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	1	2	8	1	37	2
19	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	1	1	8	1	2	2	2	3	2	11	2	28	2	2	1	1	3	2	9	2	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	2	8	1	2	1	1	2	2	8	1	34	2
20	2	1	2	2	1	8	1	1	2	2	1	3	9	2	1	2	2	2	2	9	2	26	2	2	2	2	2	1	9	2	1	1	2	2	2	8	1	2	3	2	2	1	10	2	2	2	2	2	2	10	2	37	2
21	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	9	2	2	1	1	2	2	8	1	27	2	1	2	2	1	1	7	1	2	2	1	1	1	7	1	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	2	9	2	32	1
22	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	2	2	8	1	2	2	2	1	2	9	2	27	2	2	1	1	2	2	8	1	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	1	2	8	1	2	1	1	2	2	8	1	34	2
23	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	3	2	11	2	2	2	1	2	1	8	1	28	2	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	1	2	8	1	2	2	2	2	2	10	2	37	2
24	2	2	2	3	2	11	2	1	2	2	2	2	9	2	2	1	1	2	2	8	1	28	2	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	1	2	8	1	1	2	1	2	3	9	2	2	2	1	1	2	8	1	34	2
25	2	2	2	3	1	10	2	2	1	1	2	2	8	1	1	2	2	2	1	8	1	26	2	2	1	1	2	1	7	1	2	2	1	2	2	9	2	1	2	2	2	2	9	2	2	1	1	2	3	9	2	34	2
26	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	2	9	2	2	2	1	3	1	9	2	27	2	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	2	2	9	2	2	2	1	1	2	8	1	1	2	2	2	3	10	2	36	2
27	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	2	6	1	18	1	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	2	6	1	24	1
28	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	6	1	16	1	2	1	1	1	2	7	1	2	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	1	2	7	1	27	1
29	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	2	1	8	1	2	2	2	1	2	9	2	26	2	1	2	2	3	2	10	2	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	3	11	2	1	2	2	2	3	10	2	40	2
30	2	1	1	2	1	7	1	2	2	2	1	1	8	1	2	2	2	3	3	12	2	27	2	2	2	2	3	1	10	2	2	2	2	1	1	8	1	2	1	2	1	2	8	1	2	2	2	2	2	10	2	36	2
31	2	2	2	3	2	11	2	2	1	1	2	2	8	1	2	2	1	2	2	9	2	28	2	2	2	2	2	2	10	2	2	1	3	2	2	10	2	2	3	3	2	1	11	2	2	2	2	1	2	9	2	40	2
32	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	2	11	2	30	2	2	2	1	2	2	9	2	1	1	2	2	2	8	1	1	2	2	1	2	8	1	2	2	1	2	3	10	2	35	2
33	2	1	1	2	2	8	1	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	3	1	10	2	27	2	2	2	2	3	1	10	2	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	10	2	41	2
34	2	2	2	1	2	9	2	2	1	2	2	1	8	1	1	2	2	2	1	8	1	25	1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	1	8	1	2	3	1	2	2	10	2	2	2	2	1	2	9	2	37	2
35	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	2	9	2	28	2	1	2	2	2	1	8	1	2	2	3	2	2	11	2	2	2	1	2	2	9	2	1	2	2	2	1	8	1	36	2
36	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	2	6	1	17	1	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	6	1	24	1

ANEXO 6

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Docentes desarrollando los cuestionarios



La Directora, haciendo entrega de la Constancia de aplicación de los cuestionarios

