



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## [Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

[http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**



**TESIS**

**“FORMACIÓN EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL  
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “VICTOR  
MANUEL MAURTUA” DE PARCONA EN ICA - 2019”**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR  
BACH. JUANA MARIBEL GUERRA CHUMBES**

**ASESOR  
DR. RAMIRO MADONIO YALLICO CALMETT**

**ICA - PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

### **A MI FAMILIA**

Con un inmenso amor para los seres que más amo en este mundo: mis hijos Poll y Pamela porque ellas son el motor para seguir adelante y poder culminar exitosamente esta etapa de mi vida, que me permite obtener mi grado académico de Maestro en Educación.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, doy gracias a Dios por haberme dado el tiempo necesario para realizar este trabajo, por permitirme conocer a personas que colaboraron para hacer de uno de mis sueños realidad.

A mi familia, en particular a mis hijos por su apoyo, confianza y comprensión.

A mi hermana Mariela, por su estímulo constante y perenne apoyo en mi superación y logros de mis objetivos

A mi asesor el Dr. Ramiro Madonio Yallico Calmett por la orientación adecuada y oportuna en el desarrollo del presente trabajo, a quien considero una persona profesional y gran calidad humana.

A todos mis profesores, en especial a los que no olvidan que también fueron estudiantes.

A todos mis amigos por su confianza, apoyo y cariño.

## ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE .....	iv
RESUMEN .....	vi
CONTRACARÁTULA.....	viii
INTRODUCCIÓN .....	ix
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	12
1.1. Antecedentes.....	12
1.1.1. Antecedentes internacionales .....	12
1.1.2. Antecedentes nacionales .....	16
1.1.3. Antecedente regional .....	21
1.2. Bases teóricas .....	22
1.2.1. Formación en servicio .....	22
1.2.2. Desempeño profesional .....	33
1.3. Marco conceptual .....	42
CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	46
2.1. Situación problemática .....	46
2.2. Formulación del problema .....	48
2.2.1. Problema general.....	48
2.2.2. Problemas específicos .....	48
2.3. Justificación e importancia de la investigación .....	49
2.3.1. Justificación .....	49
2.3.2. Importancia .....	51
2.4. Objetivos de la investigación .....	52
2.4.1. Objetivo general.....	52
2.4.2. Objetivos específicos .....	52

2.5. Hipótesis de la investigación .....	53
2.5.1. Hipótesis general .....	53
2.5.2. Hipótesis específicas .....	53
2.6. Variables de la investigación .....	54
2.6.1. Identificación de variables .....	54
2.6.2. Operacionalización de variables .....	55
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	56
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación .....	56
3.1.1. Tipo de investigación .....	56
3.1.2. Nivel de investigación .....	56
3.1.3. Diseño de investigación .....	56
3.2. Población y muestra .....	57
3.2.1. Población .....	57
3.2.2. Muestra .....	58
CAPÍTULO IV. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....	59
4.1. Técnicas de recolección de datos .....	59
4.2. Instrumentos de recolección de datos .....	59
4.3. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados .....	63
CAPÍTULO V. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	65
5.1. Contrastación de la hipótesis general .....	65
5.2. Contrastación de las hipótesis específicas .....	67
CAPÍTULO VI. PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	75
6.1. Presentación e interpretación de resultados .....	75
2.2. Discusión de resultados .....	97
CONCLUSIONES .....	100
RECOMENDACIONES .....	102
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	104
ANEXOS .....	109

## RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019. El estudio desarrollado es de tipo básico y de nivel relacional, ya que ha buscado describir y establecer la relación entre las variables de estudio (formación en servicio y desempeño profesional docente) utilizándose para ello el diseño no experimental de naturaleza correlacional. En el estudio se trabajó con una muestra poblacional de 59 docentes, entre nombrados y contratados, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir las respectivas variables de estudio. Es así que mediante el procesamiento, análisis e interpretación de datos se tuvo como resultado que existe una relación alta, positiva y significativa entre las variables de estudio ya que se obtuvo un coeficiente  $r$  de Pearson de 0,855 y un  $p$ -valor de 0,000. Estos resultados permiten señalar que la formación en servicio se relaciona de manera alta, positiva y significativa con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

**Palabras clave:** Formación en servicio, desempeño profesional, dominio técnico-pedagógico, dominio científico, relaciones interpersonales.

## ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between in-service training and professional teaching performance at the Public Education Institution “Victor Manuel Maurtua” of Parcona in Ica in 2019. The study developed is of a basic type and of a relational level, since it has sought to describe and establish the relationship between the study variables (in-service training and professional teaching performance) using the non-experimental design of a correlational nature. In the study we worked with a population sample of 59 teachers, among those appointed and hired, to whom two questionnaires were applied to measure the respective study variables. Thus, through the processing, analysis and interpretation of data, the result was that there is a high, positive and significant relationship between the study variables since a Pearson r coefficient of 0.855 and a p-value of 0.000 were obtained. These results allow us to point out that in-service training is related in a high, positive and significant way to the professional teaching performance of the Public Education Institution “Victor Manuel Maurtua” of Parcona in Ica in 2019.

**Keywords:** In-service training, professional performance, technical-pedagogical domain, scientific domain, interpersonal relationships.

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN GESTIÓN EDUCATIVA**

**TÍTULO**

**“FORMACIÓN EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL  
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA  
“VICTOR MANUEL MAURTUA” DE PARCONA EN ICA - 2019”**

**AUTORA**

**BACH. JUANA MARIBEL GUERRA CHUMBES**

**ASESOR**

**DR. RAMIRO MADONIO YALLICO CALMETT**

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad vivimos en la famosa sociedad del conocimiento, pues hoy más que nunca se produce en forma acelerada una gran cantidad de conocimientos, y que gracias a la tecnología es más fácil acceder a ellos.

Al respecto, la capacitación, actualización o la formación en servicio, constituye una pieza clave en cuanto al desarrollo profesional, pues permite estar en las condiciones adecuadas como profesional para responder a las exigencias del trabajo. Como en el caso del docente, cuya labor pedagógica debe responder a las exigencias educativas de esta era digital. En este sentido, muy poco contribuiría un docente en el proceso de aprendizaje del estudiante si no está capacitado en el manejo de las TICs, en cambio, un docente con competencias digitales si tendrá la oportunidad de brindar mejores oportunidades de aprendizaje a sus estudiantes. Tenemos que para Quiroz (2013) mantiene que “la formación docente es un proceso permanente que siempre continua, frente a cualquier variante de la sociedad, ayudando a la labor pedagógica que ejerce un profesor no solo dentro de los salones si no además fuera de ella” (p.14).

Es más, se debe agregar que la formación docente es un indicador de provecho sobre la calidad educativa, siendo así una estrategia que quiere aumentar mediante la labor docente, las probabilidades de mejorar el aprendizaje como también del buen rendimiento de los alumnos desde la voluntad que manifiestan los profesores en todas los colegios, por ello, la formación en servicio docente es identificada como un lugar clave para incrementar la calidad de educación (Lacarriere, 2008).

El docente debe ser consciente de que su formación universitaria no lo es todo, si bien en la universidad le brindan los conocimientos generales y de especialidad sobre su profesión, también es cierto que en el campo, colegio, no todos los conocimientos adquiridos en la universidad se aplican. Asimismo, también debe ser consiente que no solo basta la experiencia, sino que hay que agregarle la actualización, porque en el campo educativo, debido a las nuevas tecnologías el estudiante ya no es el estudiante del Siglo XIX ni del siglo XX, pues es un estudiante muy ligado con la tecnología y que aprende de otra forma. Por ello, el docente de este siglo (XXI) debe ser consciente de la necesidad de capacitación o de recibir actualizaciones pues ello le permitirá consolidar o fortalecer sus conocimientos y consecuentemente mejorar su desempeño profesional, y con ello potencializar el proceso de enseñanza y aprendizaje y contribuir en la calidad educativa.

La presente Tesis se ha estructurado en seis capítulos, considerando el Reglamento de Grado Académico de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, como a continuación se detalla:

En el Capítulo I: Marco teórico, se presentan a los antecedentes de la investigación, las bases teóricas así como el marco conceptual, todo ello elaborado en relación a las variables de estudio.

En el Capítulo II: Planteamiento de problema, se presenta la situación problemática, la formulación del problema, la justificación e importancia del estudio, así como los objetivos, hipótesis y variables del estudio.

En el Capítulo III: Metodología de la investigación, se desarrolla el tipo, nivel y diseño de la investigación, así como la población y muestra del estudio.

En el Capítulo IV: Técnicas e instrumentos de investigación, se describe las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados en el estudio.

En el Capítulo V: Contrastación de hipótesis: se desarrolla la estadística paramétrica (r de Pearson) para demostrar mediante el razonamiento lógico las hipótesis de investigación.

En el Capítulo VI: Presentación, interpretación y discusión de resultados: se describen, analizan e interpretan los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos (cuestionarios), sobre la base de las variables y dimensiones propuestas y se hace una discusión sobre los resultados obtenidos.

Finalmente, en las páginas complementarias se presentan las respectivas conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y anexos del estudio.

La autora.

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes

Entre algunas de las investigaciones que se han considerado como antecedentes del presente trabajo de investigación tenemos:

#### 1.1.1. Antecedentes internacionales

Díaz (2014) realizó la investigación titulada *“La importancia de la capacitación de los docentes de educación básica para alcanzar la calidad educativa: el caso de México”*. Tesis para optar el grado de magíster en Planeación Educativa en la Universidad Pedagógica Nacional, en México D.F., México. La metodología empleada en la investigación fue de tipo bibliográfico. La investigadora en su estudio arribó a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que la capacitación docente en la Educación Básica de México es considerada como una piedra angular en los procesos de avances y logros dentro de los esquemas de desarrollo que plantea la Reforma Integral para la Educación Básica (RIEB).
- Se determinó que la capacitación viene a ser un proceso educativo de manera estratégica empleado de tanto de forma sistemática como organizada, a través del cual los colaboradores desarrollan u obtienen conocimientos como también habilidades para el trabajo, y modifica sus actitudes frente a su quehacer pedagógico.

- Se determinó que la actualización al interior de las escuelas debe hacerse con calidad, de manera constante, organizada, así como las reuniones de academia o trabajo colegiado, para que los docentes las aprecien como algo necesario, útil y funcional. Es así que las escuelas que trabajan de esta manera son escuelas que lo reflejan en la calidad educativa en sus instituciones.

Guijarro (2012) realizó la investigación titulada *“Capacitación del Programa SíProfe-Mineduc y el desempeño docente de los maestros de décimo año de educación básica del Colegio Fiscal Técnico Emigdio Esparza Moreno de la ciudad de Babahoyo”*.

Tesis para optar el grado de magíster en Gerencia Educativa en la Universidad Estatal de Milagro, en Milagro, Ecuador. La metodología empleada en la investigación fue de tipo aplicada, descriptiva y de campo con diseño no experimental. La investigadora en su estudio llegó a las siguientes conclusiones:

- Se encontró que desde el 2008 cuando se creó el programa SíProfe, donde se capacito a cada docente de diversa áreas que brinda el programa, mejorando su desarrollo en salones como también empleando los conocimientos obtenidos en los cursos con miras a alcanzar una educación que cuente tanto con calidad como con calidez.
- Se encontró que aún hay profesores que improvisan en sus cursos, no contando con una planificación antes sobre los contenidos de la materia.

- Hallaron que los docentes mantienen una forma relativa tradicional en el transcurso de su enseñanza-aprendizaje, teniendo aun los paradigmas antiguos.
- Hallaron que los profesores van a los cursos de SíProfe, no solo a potenciar su desarrollo en los salones, sino que también beneficia su currículo, además el cumplir con lo que requiere el Mineduc.

Subaldo (2012) realizó la investigación titulada *“Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado”*. Tesis para optar el grado de doctor en Educación en la Universidad de Valencia, en Valencia, España. La metodología empleada en la investigación fue de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo. La investigadora en su estudio llegó a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal como también la profesional que con constancia genero el desgaste e incluso el rechazo de la profesión y llegan a afectar a la felicidad como además al bienestar del profesor, al compromiso con la docencia como también con el centro educativo.
- Se encontró que los profesores que poseen un nivel alto de cansancio emocional y despersonalización, son más propensos a tener un bajo desempeño, satisfacción y realización personal. Por el contrario, los profesores que tienen bajo cansancio emocional y despersonalización

tienden a lograr alto desempeño, satisfacción y realización personal.

- Se encontró que las escuelas privadas tienen un mayor porcentaje de profesores que presentan cansancio emocional y despersonalización y en su defecto con menor realización personal en comparación con las escuelas estatales, en donde sucede todo lo contrario, ya que los profesores de estas escuelas tienen una presencia más elevada en realización personal y en su defecto menor en cansancio emocional y despersonalización, lo que se ve reflejado a diario en el proceso de enseñanza y aprendizaje que se da en tales escuelas.

Barahona (2011) realizó la investigación titulada *“La formación docente y la calidad de la educación en los Centros Educativos Bilingües del Municipio de El Progreso Departamento de Yoro”*. Tesis para optar el grado de magíster en Gestión de la Educación en la Universidad Pedagógica Nacional, en Tegucigalpa, Honduras. La metodología empleada en la investigación fue de enfoque cualitativo. El investigador en su estudio arribó a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que la edad, la formación y la experiencia profesional son variables que soportan tendencias de calidad de la enseñanza por parte de los docentes en los centros educativos, es decir, a mayor edad, mejor formación y mayor

experiencia profesional, asegura una enseñanza de calidad, y una educación de calidad.

- Se encontró que el 55% del colectivo de docentes que laboran en los centros educativos bilingües del Municipio de El Progreso Departamento de Yoro poseen un grado de formación pedagógica, cabe descartar que entre ellos encontramos maestros de educación primaria, licenciados en pedagogía y másteres en educación, un 34% corresponde a bachilleres en ciencias y letras graduados de centros educativos bilingües, y un 11% son docentes con un nivel universitario que no están relacionados con el área educativa. Por consiguiente se puede determinar que el grado de formación docente que prevalece en los centros educativos bilingües es favorable.
- Se determinó que la calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, por ser este uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo.
- Se determinó que la formación docente influye positivamente en la calidad de la educación. De hecho si en tales centros educativos prevaleciera un alto porcentaje de formación pedagógica se apreciaría una mejora calidad educativa.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Chavez (2017) realizó la investigación titulada *“Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo”*. Tesis para

optar el grado de magíster en Gestión Educativa en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en Huancayo. La metodología empleada en la investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo y de diseño descriptivo comparativo. La investigadora en su estudio arribó a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que, respecto al desempeño docente según estudiantes de las instituciones en mención, no muestran cambios significativos; puesto que según los datos alcanzados se hallaron en el nivel regular.
- Se determinó que respecto a la preparación para el aprendizaje según estudiantes de las instituciones en mención, no presentan variantes significativas; puesto que, según los datos alcanzados se hallaron en el nivel regular.
- Se determinó que respecto a la enseñanza para el aprendizaje según estudiantes de las instituciones en mención, no presentan cambios significativos; puesto que, según los datos alcanzados se hallaron en el nivel regular.
- Se determinó que respecto a la participación en la gestión de la escuela según estudiantes de las instituciones en mención, no presentan variantes significativas; puesto que, según los datos se identificaron en el nivel regular.
- Se determinó que respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según estudiantes de las instituciones en mención no presentan cambios significativos; puesto que, según los datos alcanzados se hallaron en el nivel regular.

Vargas (2017) realizó la investigación titulada *“Influencia del programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” sobre el desempeño docente en educadores de una institución educativa privada”*. Tesis para optar el grado de magíster en Gestión Educativa en la Universidad Marcelino Champagnat, en Lima. La metodología empleada en la investigación fue de tipo cuantitativo. La investigadora en su estudio arribó a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que el programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” aumenta de forma importante el grado de desempeño docente en un equipo de educadores de una institución educativa privada.
- Hallaron que el programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de la dimensión de creación para un ambiente propicio para el aprendizaje del desempeño docente en un equipo de educadores de una institución educativa privada.
- Se determinó que el programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes del desempeño docente en un equipo de educadores de una institución educativa privada.

Pino (2016) realizó la investigación titulada *“Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario de la Red N° 08, Ugel 06, Ate-Vitarte, 2016”*. Tesis para optar el grado de magíster en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, en Lima. La metodología empleada en la investigación fue de tipo básica, de nivel descriptivo y de diseño no experimental. La investigadora en su estudio llegó a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que existe relación positiva entre gestión del talento humano con el desempeño docente en las instituciones educativas de la institución en mención, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r=0.652$ , correlación moderada.
- Se determinó que existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones en mención, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r=0.512$ , correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ).
- Se determinó que existe relación positiva entre gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones en mención, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r=0.476$ , correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ).

- Se determinó que existe relación positiva entre gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones en mención, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r=0.604$ , correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ).

Romero (2014) realizó la investigación titulada *“Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima”*. Tesis para optar el grado de magíster en Gestión en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en Lima. La metodología empleada en la investigación fue de tipo cualitativo. El investigador en su estudio llegó a las siguientes conclusiones:

- Se encontró que, en todas las subvariables, tanto los directores como los alumnos expresaron que el desempeño de sus docentes es “Alto” (superior a 89). Esto indica que cuentan con profesores debidamente preparados como además comprometidos con su labor pedagógica.
- Se encontró que los directores y alumnos consideran más logrado en el perfil docente el “dominio del tema” de los docentes, lo que se condice con el riguroso examen de conocimiento académico en sus respectivas asignaturas que han pasado éstos para ser admitidos en esta casa de estudios.
- Se encontró que la subvariable que obtuvo menores puntajes tanto por parte de directores como de alumnos, fue

“consejería” lo que puede explicarse por la procedencia mayoritaria de docentes de formación superior no pedagógica.

- Se encontró que los directores manifiestan una mejor valoración que los alumnos, en todas las subvariables, en relación al desempeño docente. No obstante, no se aprecia una relevante diferencia entre la valoración del desempeño docente hecha por directores y por alumnos.

### **1.1.3. Antecedente regional**

Quiroz (2013) realizó la investigación titulada *“Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - Región Ica”*. Tesis para optar el grado de magíster en Didáctica de la Enseñanza de Educación Inicial en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, en Ica. La metodología empleada en la investigación fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y con diseño no experimental de corte trasnversal. La investigadora en su estudio arribó a las siguientes conclusiones:

- Se encontró que el 69% de los docentes, consideran que están de acuerdo, con el proceso de fortalecimiento de los docentes realizado por el Municipio de Pisco en cuanto a la dimensión necesidades educativas, mientras que el 3% estuvieron en desacuerdo.
- Se encontró respecto a la dimensión necesidades pedagógicas del programa de formación docente continua que realizó el Municipio de Pisco 2013, el 52% sostienen que

están de acuerdo, mientras que el 4% estuvieron en desacuerdo.

- Se encontró respecto a la dimensión necesidades humanas del programa de formación docente continua que realizó el Municipio de Pisco 2013, el 73% están de acuerdo, mientras que el 7% estuvieron en desacuerdo.
- Se encontró respecto a la dimensión necesidades investigativas del programa de formación docente continua que realizó el Municipio de Pisco 2013, el 59% están de acuerdo, mientras que el 3% estuvieron en desacuerdo.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Formación en servicio**

#### **1.2.1.1. Definición**

Comenzando a definir la formación en servicio docente dentro del Perú, en primer lugar debemos dejar en claro que esto se identifica de diversas formas: formación docente, desarrollo profesional, entrenamiento, formación en servicio, etcétera, por ello la presente investigación se hablará sobre la formación en servicio como sinónimo de capacitación docente (López, 2004).

A cerca de la capacitación docente Tedesco (1993) dice:

La presente conforma un proceso de formación constante, basado tanto en la reflexión como en la problematización, desde la construcción y destrucción del conocimiento centrado en la práctica propia, de

forma específica; la práctica que el profesor ejerce en el salón; lugar donde ejecuta la centralidad de su labor; de igual manera, es donde expresa su creatividad de la construcción del proceso enseñanza-aprendizaje, dispuesto por las distintas dimensiones que le son propias, como también el implicar elegir en cuenta aspiraciones personales, sentimientos; quiere decir el ideario del profesor; además de cómo este se relaciona con las aprensiones de sus demás colegas, grupos de trabajo, entre otros, convirtiendo a la práctica pedagógica en proceso holístico y dependiente de la riqueza de las interrelaciones de carácter profesional que se dan en el campo educativo. (p. 55)

Al respecto Torres (1996) afirma:

Es necesario comprender que la capacitación docente es un proceso formativo que va más allá de conocer estructuras teóricas donde se obvia la práctica docente y la capacitación en “algo”, la capacitación debe ser en todas las áreas, que tenga la capacidad colectiva de auto-organización, autonomía y responsabilidad ética, capacidad de trabajo en equipo, actualización constante de los conocimientos y las competencias e identidad profesional. (p.89)

Según Davini (1997) la formación en servicio debe ser considerada como “momentos como también los lugares donde el profesor anhela encontrar su constante crecimiento profesional” (p.45).

Tenemos a Camargo (2003) quien dice que la formación continua docente se entiende como “proceso donde el profesor se actualiza en su práctica educativa de forma debida frente al contexto social donde se desarrolla” (p.21).

Finalmente tenemos a Lacarriere (2008) manifestando que la formación docente es:

La estrategia que quiere aumentar las probabilidades de potenciar el aprendizaje del rendimiento escolar, además que de los esfuerzos que realice el profesor en los colegios, públicas o privadas. Esta se identifica como área base para incrementar la calidad en educación (p.21)

Sobre las definiciones expuestas en los párrafos anteriores, en el presente estudio se concibe como formación en servicio o capacitación docente; a aquel proceso permanente o continuo en el que el profesional docente actualiza su labor educativa para responder a las exigencias en el que se desenvuelve con el fin de contribuir en la calidad educativa. En este sentido, cabe mencionar que para que el docente tenga un buen desempeño en su quehacer educativo, este debe acrecentar sus competencias profesionales; competencias que han de fundarse en la necesidad permanente de actualizar sus conocimientos, sus destrezas, su fundamentación de la teoría pedagógica,

sus criterios metodológicos, su visión de la educación, etc. Por tanto, al elevarse el nivel de la cualificación docente; esta redundará en una mejora de su desempeño profesional y en una mejora consustancial de la educación. Sobre esto, Ramalho (2004) nos dice que la capacitación docente tomar la centralidad en una cultura profesional siendo así que esta capacitación alcance su meta, centrada tanto en la colaboración como en la visión del paradigma de las variantes educativas como también sociales.

#### **1.2.1.2. Características de la formación en servicio**

Tenemos para Portilla (2002) quien diferencia cuatro perspectivas fundamentales de los modelos de formación docente en servicio el cual se hallan con diversas direcciones de enseñanza:

- **Perspectiva o modelo académico:** Se centra en la idea de que el proceso de enseñanza quiere encontrar el compartir conocimientos, donde al profesor lo ven como un experto en ciertas disciplinas siendo por ello su misión la de enseñar los conocimientos que maneja a los alumnos, por ello la formación del profesor se centra en conocer íntegramente la materia que va enseñar. En este modelo se puede distinguir dos perspectivas la

primera al cual el autor denomina el enciclopédico donde la competencia del profesor reside en la posesión de contenidos requeridos y la capacidad de poder transmitirlos, el segundo llamado comprensivo concibe al docente como un sujeto pensante que tiene como propósito enseñar un conjunto de hechos interconectados.

- **Perspectiva o modelo técnico:** El cual se preocupa por darle a la enseñanza un nuevo estatus en este modelo el docente es concebido como un técnico que busca recetas de enseñanza para llevarlas a la práctica y lograr aprendizajes en sus estudiantes; en este modelo la formación se centra en brindar conocimientos destrezas necesarias para la enseñanza. Aquí se puede distinguir dos corrientes el modelo entrenamiento, en el cual se selecciona conductas que debe tener que generen altos rendimientos académicos en sus estudiantes; la segunda está representada por el modelo de adopción de decisiones que considera que el docente utilizara los descubrimientos de las investigaciones sobre la eficiencia de su labor a la hora de tomar decisiones para resolver problema en su trabajo diario.

- **Perspectiva practica:** Es un modelo reflexivo en el cual contempla el proceso de enseñanza como una labor donde no se puede dar recetas ni dictar normas, en ella el docente es un investigador en el aula, desde este punto de vista la formación docente se basa principalmente en el aprendizaje de la práctica donde la experiencia de el mismo es fundamental.
- **Perspectiva de reflexión en la práctica para la reconstrucción social:** En la cual concibe a la enseñanza como una actividad crítica, ve al docente como un profesional autónomo que reflexiona críticamente sobre su labor en la cual se intenta convertir la practica en una experiencia de aprendizaje.

Al respecto, cabe mencionar que la formación inicial que recibe el docente sienta las bases de su labor pedagógica pero ella la formación debe continuar durante toda su labor profesional.

### **1.2.1.3. Propósitos de la formación en servicio**

De acuerdo con los lineamientos establecidos por Royero (2003) la formación en servicio del docente comprende seis principales propósitos, denominados por el autor como “propósitos genéricos” que han de orientar las finalidades de la capacitación docente; tanto en la

formación inicial docente, como de los profesores en actividad:

- Aumentar la solidez en la formación disciplinaria.
- Generar la obtención de competencias nuevas que beneficien el aprendizaje de los alumnos por medio del manejo de práctica de debidas enseñanzas.
- Promover una formación docente sólida que también atienda el desarrollo de destrezas intelectuales, prácticas, saberes, además la consolidación de valores humanistas.
- Alentar la adopción de una actitud investigadora que integre la habilidad para actualizar constantemente de una forma autónoma.
- Generar la incorporación de tecnologías de la información y comunicación (TIC), dentro de la práctica del día a día de los profesores para empleos académicos como también administrativos.
- Implementar nuevas regulaciones como también reformas. Esto demanda la modificación de las normas de formación, estándares que certifican la práctica, o modelos de educación los cuales dirigen la enseñanza en los salones.

#### **1.2.1.4. Lineamientos para la formación en servicio**

Briceño (2006) menciona los siguientes aspectos:

- Desarrollo de capacidades en las dimensiones personal social y profesional de los docentes, a través de los procesos de actualización, investigación e innovación, con la finalidad de que asuman un rol cada vez más comprometido y actualizado.
- Participación conjunta y cooperativa del centro educativo para enfocar el proceso de formación de los docentes en el desarrollo institucional del centro educativo y fortalecer su autonomía, el trabajo cooperativo y democrático, como bases del cambio de la práctica pedagógica y del desarrollo del docente.
- Diseño diversificado del programa para formular propuestas de formación continua que respondan a las demandas educativas reales y a la diversidad sociocultural y geográfica de los centros educativos que haya que atender.
- Articulación con los órganos intermedios para fortalecer al equipo de especialistas del área de gestión pedagógica de los órganos intermedios del MED, favoreciendo su participación en las acciones de asesoría y de monitoreo del programa de formación continua de docentes en servicio.
- Acompañamiento y asistencia técnica permanente para ofrecer in situ asistencia técnica a los docentes

de manera permanente, mediante el monitoreo y la asesoría, cumpliendo una función de formación en la acción complementaria a otras estrategias formativas.

#### **1.2.1.5. Importancia de la formación en servicio**

La capacitación es un modelo de formación en actividad que surge fuera del sistema educativo, en el rubro de la cualificación profesional y técnica de la empresa; en base a premisas de mejora de la productividad industrial; ante los significativos cambios tecnológicos y de los roles laborales de las empresas; en tal sentido; la capacitación en el ámbito empresarial se centra en la actualización laboral con la finalidad que los recursos humanos alcancen un desempeño satisfactorio o puedan capacitarse a los trabajadores para asumir nuevos roles; concordantes con la productividad empresarial. En este contexto el recurso humano; por medio tanto de la capacitación como de la actualización constante, se transforma en un activo que deja a las entidades potenciar su competitividad además también el desarrollo de tecnologías de vanguardia (Cayllahua, 2015).

Respecto al sistema educativo; las experiencias de la capacitación empresarial, traen consigo el argumento de las competencias laborales; que toman forma en las competencias docentes como sustento u arquetipo de la capacitación o actualización docente; por tanto los

fundamentos de la capacitación del docente se sustenta en la búsqueda y centralidad de metodologías más productivas que permitan mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje así como el desarrollo personal y social de los estudiantes (Cayllahua, 2015).

En tal sentido; el reto de la capacitación implica general un cambio radical con la educación tradicional; en la que se repiten los conocimientos y métodos desfasados de la realidad en un mundo en constante para implementar un paradigma del aprendizaje permanente del docente como requisito para actualizar los saberes que se imparten en los procesos de enseñanza aprendizaje dentro de la escuela como también ase obtenga por tanto el máximo desempeño profesional. Esta cuestión tiene una gran complejidad ya que los docentes nuevos deberán continuar con la actualización permanente para adquirir nuevos saberes y los docentes de mayor antigüedad tendrán que desaprender los conocimientos obsoletos para adquirir aquellos necesarios para su buen desempeño docente. Asimismo el centro de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (NTIC); han impactado de manera significativa el paradigma educativo del presente siglo; cuestión que implica comprender una educación para la “sociedad del conocimiento” en la cual la enseñanza-aprendizaje son desplazados por nuevos

lenguajes como el informático y el uso de dispositivos informáticos que han ingresado al aula de clases para convertirla en un espacio interactivo, así como que extender los procesos de enseñanza-aprendizaje fuera del aula mediante los dispositivos informáticos que permiten una educación ubicua es decir posible en todas partes gracias principalmente al uso de Internet; razón por el cual, hoy en día existe un gran déficit digital denominado analfabetismo digital; brecha que obliga a la inclusión digital de los principales actores del proceso educativo, como son los docente que deberán de capacitarse en el uso de dispositivos y aplicación o programas informáticos de acuerdo a sus especialidades para que estén a la altura del reto de esta nueva dimensionalidad del sistema educativo del Siglo XXI (Cayllahua, 2015).

Sobre ello mencionamos que uno de los rasgos más primordiales de la actualidad, conforme a la capacitación es la variante de actitud docente en relación su papel en el colegio, permitiéndole identificar sus fortalezas y por medio de la capacitación sus destrezas o habilidades, llegando a la meta de tener un colegio innovador, con metodologías acorde al contexto social (Cayllahua, 2015).

## **1.2.2. Desempeño profesional**

### **1.2.2.1. Definición**

Para Carrasco (1995) el desempeño profesional docente tiene que entenderse como “conglomerado de acciones tanto técnicas como metodológicas que configuran la labor del profesor en los salones, y con respecto de sus maneras o características con que se aplique u organice, se calcularán sus resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje” (p.35).

Para Ponce (2005) el desempeño profesional docente “es la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del docente en formación” (p.42).

Contamos también con Rizo (2005) recopilando las distintas consideraciones como también las normativas que se ubican en el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC) nos dice:

Este implica un proceso de movilización con las capacidades profesionales, su disposición personal como también las responsabilidades sociales para: manejar relaciones significativas entre los elementos que impactan la formación de los profesores; formando parte en la gestión educativa; fomentar una cultura institucional democrática como también intervenir en el

diseño, evaluación e implementación de políticas tanto educativas nacionales como locales, para alentar en los alumnos el aprendizaje como además en desarrollo de competencias y las habilidades de la vida. (p.148)

Díaz (2009) recogiendo información producto de la experiencia internacional y la valoración que del desempeño docente se realiza, la define: “las buenas prácticas de labores en el salón, la participación con el desarrollo institucional como también la preocupación por la superación profesional” (p.16).

Finalmente, el ICCP (2007) citado en Torres (2015) acerca del desempeño profesional docente mantiene:

Viene a ser el conglomerado de acciones que ejercer el profesor, en el desarrollo de su labor pedagógica, el cual se culmina en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas como también en sus efectos, logrando el fin además de los objetivos formativos del grado educativo en el que labore. (p.8)

Partiendo de las definiciones expuestas sobre el desempeño profesional docente, en el presente estudio se concibe que dicho desempeño profesional es la habilidad que desarrolla el docente en su quehacer pedagógico diario por cumplir con las demandas del proceso educativo, demostrando en su trabajo pedagógico que es un profesional pedagogo, que para ello ha estudiado cinco años; para estar a la altura de

poder enseñar, aplicar, métodos, técnicas y evaluar con criterio; teniendo en cuenta el diagnóstico situacional para programar, dirigir, aplicar y evaluar en forma asertiva a la necesidad del alumno y su contexto. Siendo, su compromiso desarrollar los conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores de los alumnos, solo con el logro de aprendizaje en ellos, será una clara prueba de que el docente habrá cumplido bien su desempeño. Tenemos a Chavez (2017) quien mantiene que el correcto desarrollo del profesor se centra en la ejecución de estrategias que se ejecutan como las competencias de desempeño para relacionarse como profesor con los alumnos que están a su control, así contribuir en su formación integral.

#### **1.2.2.2. Características del desempeño profesional docente**

Conforme con los planteamientos de Espot (2006) manifiesta que cada profesional, en específico acá el profesor tiene que reunir características que lo identifiquen como tal, de igual manera le permitan analizar su desarrollo profesional; y como características profesionales alientan en potenciar la calidad de la educación. Como resultado, las principales características que resumen el buen desempeño docente, respecto a la capacitación docente son: a) Preparación específica para ejercer la actividad docente: La formación

inicial del profesorado, es decir, la adquisición de los conocimientos necesarios para ejercer la profesión docente constituye uno de los requisitos para su ejercicio.

b) Capacidad para resolver situaciones relacionadas con la actividad docente. c) Obligación de estar actualizado y de progresar en los conocimientos y las técnicas específicas de la profesión docente: Los actuales cambios sociales y conceptuales de la acción educativa han convertido la formación y actualización permanentes del profesorado en un imperativo profesional.

Autores como Castellá, Comelles, Cros y Vilá (2007) decían que las nuevas concepciones de educación, ubican a los alumnos como rasgo base del proceso de aprendizaje; teniendo como función principal el profesor alentar el aprendizaje de sus alumnos apoyándolos a crear sus propios conocimientos; para culminar su fin del profesor tiene que manejar las técnicas de la enseñanza requeridas para alcanzar el aprendizaje significativo; puesto que las técnicas se fortalecen en el día a día, cuando los alumnos muestran que lograron aprender; caso contrario estas técnicas como también las estrategia de aprendizaje que son irrelevantes. A continuación, se señalan algunos factores correspondientes al desempeño profesional docente y que son útiles para la valoración de las competencias docentes: a) el estilo del docente y su

relación con el alumnado. b) El docente como experto en el ámbito de los conocimientos. c) El docente como facilitador de aprendizajes. d) El docente como orientador y motivador. e) El docente como evaluador. f) El docente como cooperador con sus colegas en la mejor del currículo. g) El docente como profesional capaz de reflexionar sobre su práctica. h) El docente como visionario, abierto a innovaciones.

### **1.2.2.3. Factores asociados al desempeño profesional docente**

Para Rivas (2010) el desempeño docente se determina por una intrincada red de relaciones. Viene a ser un intento por reducir la complejidad, considerando así tres tipos de factores:

#### **- Entre los factores asociados al docente:**

Encontramos su formación profesional, condiciones de salud, como también el grado de motivación y compromiso con sus tareas. Su formación profesional distribuye conocimientos para confrontar el trabajo educativo con claridad, ejecución organizada, planeación previa como también una evaluación perenne. Tanto la salud como el bienestar general constan a su vez, de las condiciones de vida, la satisfacción de las necesidades fundamentales, incorporando al afecto. Siendo la motivación

reforzada con el nivel del compromiso, teniendo convicción de la tarea educativa es base para el desarrollo tanto individual como social. Por esto es fundamental la expresión continua de las actitudes que muestran compromiso con su labor como es la puntualidad, cumplir con las jornadas, buenas relaciones con los alumnos o colegas, ejecutar labores pedagógicas con organización, entusiasmo, dedicación, además concentración. Los cuatro factores (motivación, salud, compromiso y formación), se fortalecen de forma mutua, además producen una especie de fuerza integral que mantiene al profesor en constante mejoría como también en un alto grado de satisfacción.

- **Los factores asociados al estudiante:** Análogos al profesor: grado de motivación, condiciones de salud, compromiso como además el grado de preparación. Como se sabe estos dependen tanto de las condiciones familiares como de las ambientales donde se desempeña el estudiante.
- **Los factores asociados al contexto son innumerables:** No obstante establecerían dos niveles: contexto socio cultural como también el entorno institucional. Comenzando por el entorno institucional, sus factores van en dos grandes líneas:

estructura y ambiente del proyecto educativo. Su estructura del ambiente cuenta además con dos grandes componentes: el físico y humano. Debe contarse con estructura física en buenas condiciones, la cual tenga buenos materiales educativos. Además, se requiere de un ambiente humano propicio, autonomía, cooperación como también con buenas relaciones de afecto. El proyecto educativo que tenga un horizonte preponderante con líneas claras, dejará que el profesor estructure sus labores con certeza. Para la construcción del ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores.

Concluimos aquí, con que un espectro de factores, sea cualquiera su estructura, el factor docente es fundamental para su desempeño propio (Rivas, 2010).

#### **1.2.2.4. Desempeño profesional docente en el aula**

De acuerdo con Ruiz (1998) el desempeño docente en el aula de clases puede guiarse por los siguientes criterios:

- Hacer alguna prueba para conocer el nivel inicial de los alumnos en su materia.
- Preguntar a los alumnos o resumir las ideas fundamentales de la sesión anterior.
- Mencionar las ideas más importantes del tema que va a desarrollar.

- Preguntar a los alumnos durante las explicaciones.
- Desarrollar la totalidad de los contenidos del tema en clase.
- Proporcionar ejemplos de resolución de ejercicios correspondientes a los nuevos contenidos.
- Orientar en la realización de actividades prácticas mediante ejemplos explicando los pasos necesarios para su realización.
- Anticipar posibles errores.
- Mantener la atención de los alumnos, evitar discusiones fuera de contexto y guardar un orden en las intervenciones.
- Explicar los errores cometidos por los alumnos de un modo individualizado, orientando para subsanar la causa de los mismos.

En tal sentido; después de la planificación, y antes que se inicie el proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente ha de comunicar a los estudiantes los objetivos, criterios y métodos de evaluación. Transparentar el proceso; posibilita orientar a los estudiantes, para concretar los aprendizajes deseados. Tomando en cuenta que en el proceso de evaluación de objetivos, tanto los contenidos como los estilos de enseñanza dejan que la evaluación sea integral y acumulativa; desarrollándose como un proceso activo, estando fuera las maneras tradicionales

de evaluación (Ruiz, 1998). Por ello, conforme con lo señalado por Salas (2007) su carácter de la evaluación vista como parte del aprendizaje significativo; deja superar la manera tradicional de evaluar; puesto que, acoge todas las evidencias del aprendizaje de los alumnos, permitiendo a la par, evaluar cada etapa del proceso de aprendizaje.

#### **1.2.2.5. Evaluación del desempeño profesional docente**

Tenemos a Valdéz (2004) acogió en su indagación modelos de evaluación de desempeño docente. Contamos con los siguientes:

- **Centrado en el perfil del maestro:** Se basa en evaluar el desempeño docente conforme a su nivel de concordancia tanto con los rasgos como con las características, según el perfil previamente analizado, de lo que sería un profesor correcto. Sin embargo, este modelo ha recibido también críticas negativas porque enmarcar el perfil de un profesor inexistente, con características imposibles de incorporarle a próximos maestros, puesto que, la mayoría son relacionadas con los rasgos de carácter no siendo fácil de enseñar por medio de la capacitación.
- **Centrado en los resultados obtenidos:** Se inspeccionará el desempeño docente por medio de la comprobación de los aprendizajes como también de

los efectos logrados por sus alumnos. Para evaluar a profesores el criterio a usar es, poner la atención no en lo que este hace, sino observar lo que acontece a los alumnos como efecto de lo que el docente realiza.

- **Centrado en el comportamiento del docente en el aula:** Propone que la evaluación de la eficacia docente se lleve a cabo ubicando aquellas actitudes del docente que se considere relacionados con las metas de los alumnos.
- **Centrado en la práctica reflexiva:** Trata de una evaluación para ponderar el personal académico más no el de control por motivos de despido o promoción. El presente modelo se centra en una concepción de la enseñanza como serie de episodios que buscan tanto encontrar como resolver problemas, donde las capacidades de los docentes aumentan periódicamente durante se enfrentan, resuelven o definen problemas prácticos.

### **1.3. Marco conceptual**

#### **1.3.1. Calidad educativa**

Referida a cada hecho o acción siendo parte de la administración educativa como también de la comunidad docente, para alcanzar satisfacer necesidades, las demandas de formación como también el aprendizaje que necesita el estudiante (Zarate, 2011).

### **1.3.2. Desarrollo personal docente**

Esta es la dimensión que cuenta por aumentar la calidad de vida del docente, integrando su identidad profesional, su pertenencia también a una comunidad académica, la cual cuenta como misión dar un servicio profesional de calidad (Cutimbo, 2008).

### **1.3.3. Desarrollo profesional docente**

La presente dimensión conlleva a motivaciones propias del desempeño docente; por ello, manifiesta la continua manera de querer encontrar la superación por medio de la obtención de las capacidades como también de las competencias que dejan desarrollar en buenas condiciones su papel (Cutimbo, 2008).

### **1.3.4. Desarrollo social docente**

Esta dimensión consta de identificar el papel del docente como un sujeto comprometido con la acción de educación; contextualizada esta acción en una debida sociedad donde se manifiesta un conglomerado de elementos que identifican como su identidad histórico-social como también el cultural; las condiciones de espacialidad geográfica, temporalidad, entre otros (Cutimbo, 2008).

### **1.3.5. Desempeño**

Acción admirable de la persona que se describe como también se evalúa, expresando su competencia (Minedu, 2012).

### **1.3.6. Docente**

Ser humano encargado de la enseñanza, más no en término de explicar todo, más bien siendo orientador, guía para el aprendizaje de los alumnos, empleando para esto estrategias metodológicas activas más debidas (Alvarado, 1999).

### **1.3.7. Dominio científico**

Significa el dominio con el que cuenta un docente a cerca de los conocimientos de su materia curricular, el que incorpora la capacidad de garantizar que sus estudiantes aprendan (Braslavsky, 1999).

### **1.3.8. Dominio técnico-pedagógico**

Tiene que ver con la posesión de criterios que dejan a los profesores identificar entre una serie de estrategias que conoce para ser parte de una forma intencional, propiciando los aprendizajes de los estudiantes (Braslavsky, 1999).

### **1.3.9. Capacitación**

Conglomerado de labores que garantizan la probabilidad de mejor como también de obtener las habilidades que están en relación con el puesto de trabajo (Schermerhorn, 2003).

### **1.3.10. Evaluación docente**

Viene a ser un proceso sistemático de la adquisición de datos válidos como también fiables con la meta de comprobar cómo además valorar el resultado educativo que genera el profesor en los estudiantes (Valdez, 2000).

### **1.3.11. Relaciones interpersonales**

La docencia en sí es una conexión entre individuos que son parte de un proceso de aprendizaje, dirigido, evaluado, como también evaluado por los profesionales de la enseñanza. Siendo así este proceso que produce lazos cognitivos, sociales, como también afectivos que realizan que la docencia una labor profesional de carácter ético, cultural como además subjetivo (Braslavsky, 1999).

### **1.3.12. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones**

Viene a ser el profesor el que desarrolla su actividad en una organización donde su fin es garantizar sus principales beneficios de los alumnos para que aprendan además obtengan las competencias previstas (Braslavsky, 1999).

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1. Situación problemática

Hoy en día los constantes cambios en la sociedad como parte de los adelantos conforman un gran reto para el sistema educativo los cuales deben preparar y actualizar a sus docentes para que asuman dichos retos de la modernización; es así que los cambios ocurridos, demandan un docente en permanente formación, un docente cuya labor y misión de respuestas a los requerimientos en un contexto social complejo que promueva aprendizajes significativos, que respondan a las necesidades del estudiante y los preparen para la vida (Murillo, 2006).

Conforme a ello, Fullan (2002) citado en Quiroz (2015) manifiesta con ironía que la educación del profesor tiene el honor de ser, de igual manera un grave problema y la mejor solución de la educación. Una frase fuerte en el contexto de los sistemas educativos latinoamericanos, que atraviesan por graves problemas, tales como inequidades sociales y pobreza extrema de gran parte del alumnado. En este sentido, cabe señalar que las políticas tendientes al fortalecimiento profesional de los docentes y el discurso que los ubica como actores principales del cambio son una medida justa y necesaria, pues se debe apostar por mejorar la labor pedagógica no solo exigiendo a través de normativas o cuadernillos, sino que es necesario que el docente sea constantemente capacitado o actualizado para el buen ejercicio de sus funciones, es decir, de su labor pedagógica y con ello contribuir en la calidad educativa.

Cabe mencionar, que lograr la calidad de la educación debe significar entonces, modificar los sistemas de enseñanza, contar con diversos materiales de apoyo a la labor escolar, transformar la cosmovisión que tiene el docente sobre su trabajo, lo que significa modificar también sus percepciones económicas (Díaz e Inclán, 2001).

En el caso peruano, existen muchas instituciones educativas del país, en donde se cuestiona permanentemente el desempeño de los docentes, descalificándolos en la práctica; este hecho que se incrementa año a año y que se ve confirmado por los magros resultados obtenidos por los estudiantes en los últimos años, en pruebas internacionales y nacionales, obliga al Estado a buscar estrategias para mejorar el desempeño profesional docente, creando programas de capacitación como PRONAFCAP o diplomados de especialización, entre otros. Empero, a pesar de que en cierta medida el Estado contribuye en la formación en servicio del docente, existe una gran masa del profesorado que le cuesta o se muestra renuente a la capacitación o actualización, pues consideran que asistir a una capacitación es una pérdida de tiempo. Al respecto, en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” que se encuentra en el distrito de Parcona, en la provincia y región de Ica se ha logrado percibir que cierto número de profesores, se muestra renuente a la capacitación o actualización docente, pues manifiestan que por falta de tiempo o de actividades domésticas no pueden asistir a las capacitaciones que realiza la institución, otros manifiestan que por razones de trabajo en otro lugar, tampoco pueden asistir, otros señalan que han asistido a pasadas capacitaciones y no han aprendido nada o

no les ha servido para mejorar su práctica pedagógica y así, las excusas son variadas, las que ponen estos profesores con el fin de no destinar cierta parte de su tiempo a la capacitación o actualización docente. Precisamente esta realidad problemática ha generado el interés por desarrollar el presente estudio para conocer el nivel de formación en servicio que presenta el docente de la institución educativa mencionada y determinar si este factor se encuentra correlacionado con su desempeño profesional.

## **2.2. Formulación del problema**

### **2.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019?

### **2.2.2. Problemas específicos**

**P.E.1:** ¿Qué relación existe entre la dimensión educativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019?

**P.E.2:** ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019?

**P.E.3:** ¿Qué relación existe entre la dimensión humana de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019?

**P.E.4:** ¿Qué relación existe entre la dimensión investigativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019?

## **2.3. Justificación e importancia de la investigación**

### **2.3.1. Justificación**

El presente estudio se justifica en los siguientes puntos:

- A nivel teórico, se justifica porque el resultado de la presente investigación ha permitido sistematizar una propuesta teórica, que verse sobre la formación en servicio docente y el desempeño profesional del mismo, que podrá ser incorporado en el campo gnoseológico de la ciencia educativa con el fin de enriquecerlo, ya que en el estudio se ha buscado demostrar la relación existente entre las variables de estudio (formación en servicio y desempeño profesional docente). Asimismo, el conocimiento teórico que se ha obtenido sobre la formación en servicio y el desempeño profesional docente, ha de servir para comprender mejor esta problemática y a la vez para proponer alternativas que puedan impulsar el desarrollo de la educación en bien de la sociedad.

- A nivel práctico, se justifica porque el estudio ha permitido contar con un trabajo científico, objetivo y válido que permitió describir el comportamiento de ambas variables de estudio (formación en servicio y desempeño profesional docente) y de la relación existente entre las mismas, de las cuales se extrajeron las respectivas conclusiones y sugerencias, las mismas que han de servir en la adopción y puesta en práctica de medidas que ayuden a resolver esta problemática, ya que es importante comprender que la calidad de la educación, exige a que todo sistema educativo cuente con políticas y mecanismos de capacitación y actualización docente; de lo contrario no se podrá asumir los retos de una educación de calidad que responda a las exigencias actuales dadas por la globalización.
- A nivel social, se justifica porque los beneficiarios directos han sido los docentes quienes a lo largo de su trayectoria siempre han estado capacitándose o actualizándose lo que repercutirá en el mejor desempeño de su profesión, y los beneficiarios indirectos han sido los estudiantes, padres de familia y comunidad educativa, quienes verán mejoras en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- A nivel metodológico, se justifica porque permitió contribuir con estrategias sobre la formación en servicio que permitan mejorar en los docentes su nivel de desempeño frente a los estudiantes. Donde los métodos, procedimientos y técnicas e

instrumentos utilizados en este estudio, plenamente sometidos la respectiva validez y confiabilidad pueden ser objeto de utilización en otros trabajos de investigación y se constituya en una propuesta metodológica objetiva y validad para la investigación en el campo educativo.

### **2.3.2. Importancia**

Para comprender la importancia del estudio es necesario tomar en cuenta lo señalado por Hoffer (citado en Cutimbo, 2008) que “en una época de cambio radical el futuro pertenece a los que siguen aprendiendo. Los que ya aprendieron se encuentran preparados para vivir en un mundo que ya no existe” (p.15). Esta reflexión nos obliga a repensar el papel de la docencia, pues el mundo en que vivimos cambia a pasos a agigantados por factores como la tecnología lo que a su vez genera una serie de cambios en la vida de las personas, en lo social, en lo cultural, en lo económico, etc., en este sentido, es imprescindible que el docente del Siglo XXI deje de ser el docente del Siglo pasado, deje de emplear metodologías tradicionales, verbalistas y memorísticas por emplear metodologías activas y significativas que mejoren su desempeño profesional y que coadyuven en el mejoramiento del proceso de aprendizaje del estudiante, pero para ello, no solo basta la experiencia sino también la capacitación y actualización. En este contexto formación en servicio adquiere un papel relevante pues a través de ella el docente va tener la oportunidad de fortalecer sus competencias, capacidades y habilidades lo que

repercutirá positivamente en el proceso educativo del escolar. De ahí la importancia del estudio en dar significado a la capacitación o formación en servicio para mejorar el desempeño profesional del docente. Por otro lado, el estudio es importante porque va ser de mucha ayuda para aquellos estudiantes e investigadores, que estén interesados en conocer o desarrollar nuevos estudios o en desarrollar otros estudios relacionados con el que aquí se plantea.

## **2.4. Objetivos de la investigación**

### **2.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

### **2.4.2. Objetivos específicos**

**O.E.1:** Conocer la relación entre la dimensión educativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

**O.E.2:** Conocer la relación entre la dimensión pedagógica de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

**O.E.3:** Conocer la relación entre la dimensión humana de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

**O.E.4:** Conocer la relación entre la dimensión investigativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

## **2.5. Hipótesis de la investigación**

### **2.5.1. Hipótesis general**

La formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

**H.E.1:** La dimensión educativa de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

**H.E.2:** La dimensión pedagógica de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

**H.E.3:** La dimensión humana de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

**H.E.4:** La dimensión investigativa de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

## **2.6. Variables de la investigación**

### **2.6.1. Identificación de variables**

#### **Variable X**

Formación en servicio

#### **Variable Y**

Desempeño profesional docente

## 2.6.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de las variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable X Formación en servicio	D1: Dimensión educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de la actualización en base a los cambios curriculares.</li> <li>- Procesos en la formación docente continúa acorde a la realidad educativa.</li> </ul>
	D2: Dimensión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente.</li> <li>- Tiempo, recursos, medios y materiales utilizados en la formación docente.</li> </ul>
	D3: Dimensión humana	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Significatividad de los programas de actualización docente en su desarrollo personal.</li> <li>- Motivación y realización personal.</li> </ul>
	D4: Dimensión investigativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Significatividad de los talleres de actualización docente en su desarrollo profesional.</li> <li>- Estrategias innovadoras.</li> <li>- Dominio de los temas abordados.</li> </ul>
Variable Y Desempeño profesional docente	D1: Dominio técnico- pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumple con los instrumentos de gestión curricular.</li> <li>- Emplea métodos, materiales y recursos educativos.</li> <li>- Desarrolla el pensamiento del aprendiz.</li> </ul>
	D2: Dominio científico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación continua.</li> <li>- Dominio de la especialidad curricular.</li> <li>- Control y evaluación.</li> </ul>
	D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación del perfil.</li> <li>- Mejora del desempeño laboral.</li> <li>- Rol del docente.</li> </ul>
	D4: Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación socio-afectiva.</li> <li>- Acción tutorial.</li> <li>- Función social docente.</li> </ul>

*Nota:* Elaboración propia.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

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

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El presente estudio es de tipo básico. Por cuanto ha estado orientado a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación sobre las variables de estudio (formación en servicio y desempeño profesional docente). Cabe mencionar que la investigación básica busca poner a prueba una teoría y contribuir en el campo gnoseológico (Valderrama, 2013).

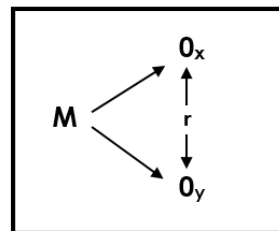
##### **3.1.2. Nivel de investigación**

El presente estudio es de nivel relacional, porque ha estado orientado a describir y sobre ello relacionar las variables de estudio (formación en servicio y desempeño profesional docente), en la muestra seleccionada, mediante el estudio del mismo, en una circunstancia temporo-espacial. En tal sentido, permitió recopilar información sobre las variable de estudios, en un intervalo de tiempo determinado, tal y conforme se presentarán en la realidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

##### **3.1.3. Diseño de investigación**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) el diseño de la presente investigación es el diseño no experimental, ya que no ha existido manipulación activa de alguna variable, es

decir, porque no se manipularon deliberadamente las variables y sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Asimismo, es correlacional, porque se buscó determinar la relación entre las variables de estudio (formación en servicio y desempeño profesional docente) en un grupo o población. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

**M:** Muestra de estudio

**O<sub>x</sub>:** Observación de la variable formación en servicio.

**O<sub>y</sub>:** Observación de la variable desempeño profesional docente.

**r :** Relación entre variables o correlación.

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

La población “es un conjunto finito e infinito de elementos, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes susceptibles de ser observados” (Valderrama, 2013, p. 182). Al respecto, la población de presente estudio está conformada por todos los docentes (nombrados y contratados) que laboran en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” del distrito de Parcona, de la provincia y región de Ica en el año 2019, que

hacen la suma de 59 docentes, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2  
*Población de estudio*

Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona - Ica - 2019		
Cargo	Condición Laboral	N° de Docentes
Docente	Nombrado	57
Docente	Contratado	2
Total		59

Fuente: Parte de asistencia de la I.E.P. “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica - 2019.

### **3.2.2. Muestra**

Según Valderrama (2013) la muestra “es un subconjunto representativo de la población o universo” (p. 184). Al respecto, en el presente estudio se empleó una muestra censal, la misma que está conformada por todos los docentes (nombrados y contratados) que laboran en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2019, que hacen un total de 59 docentes.

## **CAPÍTULO IV**

### **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.1. Técnicas de recolección de datos**

Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación, las técnicas de recolección de datos que se emplearon fueron:

##### **4.1.1. Técnica de la encuesta**

Según Valderrama (2013) esta técnica “consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica” (p. 96). Esta técnica se utilizó para obtener datos sobre las variables de estudio: formación en servicio y desempeño profesional docente, a partir de la información registrada en los respectivos instrumentos (cuestionarios).

#### **4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Teniendo en cuenta la naturaleza del estudio y las técnicas empleadas, para esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

##### **4.2.1. Cuestionario para medir la variable X**

Este instrumento se ha elaborado con la finalidad de conocer la formación en servicio del docente que labora en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año

2018. Al respecto, el instrumento aplicado presenta las siguientes características:

Tabla 3  
*Ficha técnica del instrumento de recolección de datos*

Características	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la formación en servicio docente.
Dirigido	Al personal docente de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2019.
Procedencia	Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica
Propósito	Conocer la formación en servicio del docente de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona.
Forma de administración	Individual.
# de ítems	41 ítems.
Dimensiones a evaluar	D1: Dimensión educativa (10 ítems) D2: Dimensión pedagógica (10 ítems) D3: Dimensión humana (12 ítems) D4: Dimensión investigativa (9 ítems)
Escala de valoración	En desacuerdo (0 punto) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (1 punto) De acuerdo (2 puntos)
Categorías	Inadecuada [0-28> Regular [28-56> Adecuada [56-82]

*Nota:* Elaboración propia.

- **Validación del instrumento que mide la variable X:** En cuanto a su validez, se ha utilizado la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos; esta acción desarrolló según lo establecido por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.
- **Confiabilidad del instrumento que mide la variable X:** En cuanto a su confiabilidad, se ha utilizado el coeficiente Alfa

de Cronbach, cuyo cálculo se realizó mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, usando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

- $S_i^2$  es la varianza del ítem  $i$
- $S_t^2$  es la varianza de los valores totales observados
- $K$  es el número de preguntas o ítems.

Reemplazando la fórmula:

$$\alpha = \left[ \frac{41}{41-1} \right] \left[ 1 - \frac{10,32}{56,062} \right]$$

$$\alpha = \left[ \frac{41}{40} \right] [1 - 0,18408191] = 0,836$$

Se obtiene un valor mayor a 0.8, con lo que podemos afirmar que el instrumento que mide la variable X (formación en servicio) es muy altamente confiable.

#### 4.2.2. Cuestionario para medir la variable Y

Este instrumento se ha elaborado con la finalidad de conocer el desempeño profesional del docente que labora en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2018. Al respecto, el instrumento a aplicarse presenta las siguientes características:

Tabla 4

*Ficha técnica del instrumento de recolección de datos*

Características	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el desempeño docente.
Dirigido	Al personal docente de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2019.
Procedencia	Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica
Propósito	Conocer el desempeño profesional del docente de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona.
Forma de administración	Individual.
# de ítems	28 ítems.
Dimensiones a evaluar	D1: Dominio técnico-pedagógico (7 ítems) D2: Dominio científico (7 ítems) D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones (7 ítems) D4: Relaciones interpersonales (7 ítems)
Escala de valoración	Nunca (0 punto) A veces ( 1 punto) Siempre (2 puntos)
Categorías	Bajo [0-20> Regular [20-40> Alto [40-56]

*Nota:* Elaboración propia.

- **Validación del instrumento que mide la variable Y:** En cuanto a su validez, se ha utilizado la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos; esta acción se desarrolló según lo establecido por la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga.
- **Confiabilidad del instrumento que mide la variable Y:** En cuanto a su confiabilidad, se ha utilizado el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo cálculo se realizó mediante la varianza de

los ítems y la varianza del puntaje total, usando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

- $S_i^2$  es la varianza del ítem  $i$
- $S_t^2$  es la varianza de los valores totales observados
- $K$  es el número de preguntas o ítems.

Reemplazando la fórmula:

$$\alpha = \left[ \frac{28}{28-1} \right] \left[ 1 - \frac{7,51}{36,773} \right]$$

$$\alpha = \left[ \frac{28}{27} \right] [1 - 0,20422593] = 0,825$$

Se obtiene un valor mayor a 0.8, con lo que podemos afirmar que el instrumento que mide la variable Y (desempeño docente) es muy altamente confiable.

#### 4.3. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Una vez aplicado los instrumentos y recogidos los datos, estos pasaron por los siguientes procesos:

- **Codificación de los datos:** Que consistió en codificar la información recogida con el instrumento (cuestionarios) de recolección de información en nuestra muestra de estudio.
- **Calificación:** Que consistió en dar la puntuación que corresponde según el instrumento aplicado, este criterio de evaluación fue de acuerdo a la matriz de respectivo instrumento.

- **La tabulación estadística:** En esta etapa se elaboró una data con todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se aplicaron estadígrafos que permitieron conocer las características de la distribución de los datos, y por la naturaleza de la investigación se utilizó la media aritmética y desviación estándar.
- **La interpretación:** En esta etapa los datos se presentaron en tablas y figuras estadísticas, y fueron interpretados en función de las variables de estudio (formación en servicio y desempeño profesional docente) y de sus respectivas dimensiones.

Asimismo, cabe señalar que para contrastar las hipótesis de investigación se empleó el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson a través del Software estadístico Excel V. 2013 y SPSS V. 20.

## CAPÍTULO V

### CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 5.1. Contrastación de la hipótesis general

La hipótesis general sostiene:

La formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

#### 1° Formulación de Hipótesis estadísticas

$H_0: \rho=0$

No existe relación significativa entre la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

$H_a: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

#### 2° Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

#### 3° Cálculo del estadígrafo de prueba

El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS v. 20, en el que se empleó el coeficiente  $r$  de Pearson.

Tabla 5

*Coefficiente de correlación r Pearson entre la formación en servicio y el desempeño profesional docente*

		Variable X: Formación en servicio	Variable Y: Desempeño profesional docente
Variable X: Formación en servicio	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 59	,855** 59
Variable Y: Desempeño profesional docente	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,855** ,000 59	1 59

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota:* Elaboración propia.

La tabla 5 muestra que existe una correlación de 0,855 entre las variables de estudio (formación en servicio y desempeño profesional docente). El resultado obtenido muestra que la correlación entre las variables es alta y positiva. Asimismo, la tabla muestra un p-valor de 0,000 que indica que la correlación es significativa.

#### **4° Toma de decisiones**

Tomando en cuenta que se ha obtenido una correlación  $r$  de Pearson de 0,855 y un p-valor de 0,000 se concluye que existe una correlación alta, positiva y significativa entre las variables de estudio (formación en servicio y desempeño profesional docente), por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir, que la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

## **5.2. Contrastación de las hipótesis específicas**

### **5.2.1. Contrastación de la hipótesis específica 1**

La hipótesis específica 1 sostiene:

La dimensión educativa de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

#### **1° Formulación de Hipótesis estadísticas**

$H_0: \rho=0$

No existe relación significativa entre la dimensión educativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

$H_a: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre la dimensión educativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

#### **2° Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

#### **3° Cálculo del estadígrafo de prueba**

El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS v. 20, en el que se empleó el coeficiente  $r$  de Pearson.

Tabla 6

*Coefficiente de correlación r Pearson entre la dimensión educativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente*

		Dimensión 1: Dimensión educativa	Variable Y: Desempeño profesional docente
Dimensión 1:	Correlación de Pearson	1	,845**
Dimensión educativa	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
Variable Y:	Correlación de Pearson	,845**	1
Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	
profesional docente	N	59	59

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota:* Elaboración propia.

La tabla 6 muestra que existe una correlación de 0,845 entre la dimensión 1 de la variable X y la variable Y (dimensión educativa de la formación en servicio y desempeño profesional docente). El resultado obtenido muestra que la correlación entre las variables es alta y positiva. Asimismo, la tabla muestra un p-valor de 0,000 que indica que la correlación es significativa.

#### **4° Toma de decisiones**

Tomando en cuenta que se ha obtenido una correlación r de Pearson de 0,845 y un p-valor de 0,000 se concluye que existe una correlación alta, positiva y significativa entre la dimensión 1 de la variable X y la variable Y, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir, que la dimensión educativa de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

### **5.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 2**

La hipótesis específica 2 sostiene:

La dimensión pedagógica de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

#### **1° Formulación de Hipótesis estadísticas**

$H_0: \rho=0$

No existe relación significativa entre la dimensión pedagógica de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

$H_a: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

#### **2° Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

#### **3° Cálculo del estadígrafo de prueba**

El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS v. 20, en el que se empleó el coeficiente  $r$  de Pearson.

Tabla 7

*Coefficiente de correlación r Pearson entre la dimensión pedagógica de la formación en servicio y el desempeño profesional docente*

		Dimensión 2: Dimensión pedagógica	Variable Y: Desempeño profesional docente
Dimensión 2:	Correlación de Pearson	1	,843**
Dimensión pedagógica	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
Variable Y:	Correlación de Pearson	,843**	1
Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	
profesional docente	N	59	59

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota:* Elaboración propia.

La tabla 7 muestra que existe una correlación de 0,843 entre la dimensión 2 de la variable X y la variable Y (dimensión pedagógica de la formación en servicio y desempeño profesional docente). El resultado obtenido muestra que la correlación entre las variables es alta y positiva. Asimismo, la tabla muestra un p-valor de 0,000 que indica que la correlación es significativa.

#### **4° Toma de decisiones**

Tomando en cuenta que se ha obtenido una correlación r de Pearson de 0,843 y un p-valor de 0,000 se concluye que existe una correlación alta, positiva y significativa entre la dimensión 2 de la variable X y la variable Y, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir, que la dimensión pedagógica de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

### **5.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 3**

La hipótesis específica 3 sostiene:

La dimensión humana de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

#### **1° Formulación de Hipótesis estadísticas**

$H_0: \rho=0$

No existe relación significativa entre la dimensión humana de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

$H_a: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre la dimensión humana de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

#### **2° Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

#### **3° Cálculo del estadígrafo de prueba**

El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS v. 20, en el que se empleó el coeficiente  $r$  de Pearson.

Tabla 8

*Coefficiente de correlación r Pearson entre la dimensión humana de la formación en servicio y el desempeño profesional docente*

		Dimensión 3: Dimensión humana	Variable Y: Desempeño profesional docente
Dimensión 3:	Correlación de Pearson	1	,838**
Dimensión humana	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
Variable Y:	Correlación de Pearson	,838**	1
Desempeño profesional docente	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota:* Elaboración propia.

La tabla 8 muestra que existe una correlación de 0,838 entre la dimensión 3 de la variable X y la variable Y (dimensión humana de la formación en servicio y desempeño profesional docente). El resultado obtenido muestra que la correlación entre las variables es alta y positiva. Asimismo, la tabla muestra un p-valor de 0,000 que indica que la correlación es significativa.

#### **4° Toma de decisiones**

Tomando en cuenta que se ha obtenido una correlación r de Pearson de 0,838 y un p-valor de 0,000 se concluye que existe una correlación alta, positiva y significativa entre la dimensión 3 de la variable X y la variable Y, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir, que la dimensión humana de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública "Victor Manuel Maurtua" de Parcona en Ica en el año 2019.

#### **5.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 4**

La hipótesis específica 4 sostiene:

La dimensión investigativa de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

##### **1° Formulación de Hipótesis estadísticas**

$H_0: \rho=0$

No existe relación significativa entre la dimensión investigativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

$H_a: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre la dimensión investigativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

##### **2° Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

##### **3° Cálculo del estadígrafo de prueba**

El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS v. 20, en el que se empleó el coeficiente  $r$  de Pearson.

Tabla 9

*Coeficiente de correlación r Pearson entre la dimensión investigativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente*

		Dimensión 4: Dimensión investigativa	Variable Y: Desempeño profesional docente
Dimensión 4:	Correlación de Pearson	1	,839**
Dimensión	Sig. (bilateral)		,000
investigativa	N	59	59
Variable Y:	Correlación de Pearson	,839**	1
Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	
profesional docente	N	59	59

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Nota:* Elaboración propia.

La tabla 9 muestra que existe una correlación de 0,839 entre la dimensión 4 de la variable X y la variable Y (dimensión investigativa de la formación en servicio y desempeño profesional docente). El resultado obtenido muestra que la correlación entre las variables es alta y positiva. Asimismo, la tabla muestra un p-valor de 0,000 que indica que la correlación es significativa.

#### **4° Toma de decisiones**

Tomando en cuenta que se ha obtenido una correlación r de Pearson de 0,839 y un p-valor de 0,000 se concluye que existe una correlación alta, positiva y significativa entre la dimensión 4 de la variable X y la variable Y, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir, que la dimensión investigativa de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

## CAPÍTULO VI

### PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 6.1. Presentación e interpretación de resultados

##### 6.1.1. Resultados de la variable X: Formación en servicio

A continuación se presentan los resultados obtenidos al medir la variable X (formación en servicio) mediante un cuestionario aplicado a la muestra de estudio (docentes de la I.E. Victor Manuel Maurtua de Parcona). Para tal efecto, el cuestionario aplicado mide las siguientes dimensiones:

- Dimensión 1: Dimensión educativa
- Dimensión 2: Dimensión pedagógica
- Dimensión 3: Dimensión humana
- Dimensión 4: Dimensión investigativa

Asimismo, para la interpretación cualitativa de los resultados se propone la siguiente estandarización de categorías y rangos tomando en cuenta las dimensiones de la variable:

Tabla 10  
*Categorías y rangos de la variable X*

Categorías	V X	D1	D2	D3	D4
	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Bajo	[0-28>	[0-7>	[0-7>	[0-8>	[0-6>
Regular	[28-56>	[7-14>	[7-14>	[8-16>	[6-12>
Alto	[56-82]	[14-20]	[14-20]	[16-24]	[12-18]

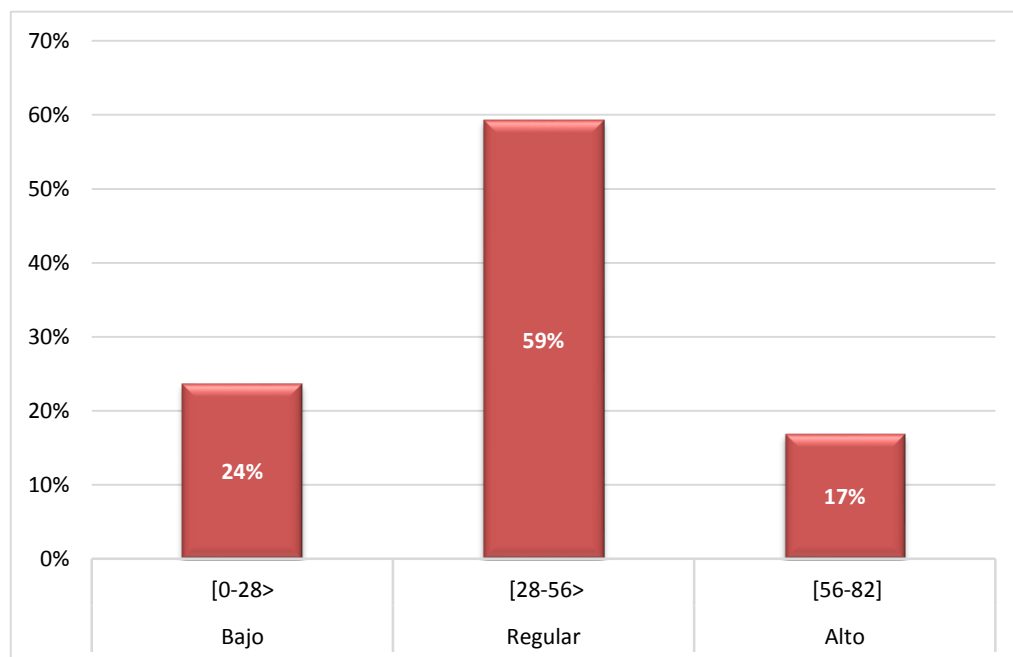
*Nota:* Elaboración propia.

Tabla 11

*Distribución de frecuencias sobre la formación en servicio de los docentes*

Categorías	Rangos	f(i)	h(i)%
Bajo	[0 - 28>	14	24%
Regular	[28 - 56>	35	59%
Alto	[56 - 82]	10	17%
Total		59	100%
$\bar{X}$		39,66	
S		14,68	

*Nota:* Data de resultados.



*Figura 1.* Distribución de frecuencias sobre la formación en servicio de los docentes.

## **Interpretación**

En la tabla 11 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la formación en servicio, que ha sido aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2019.

La muestra estuvo conformada por 59 docentes, de los cuales: 14 docentes que representan el 24% de la muestra de estudio presentan una formación en servicio de nivel bajo; 35 docentes que representan el 59% de la muestra de estudio presentan una formación en servicio de nivel regular; y 10 docentes que representan el 17% de la muestra de estudio presentan una formación en servicio de nivel alto.

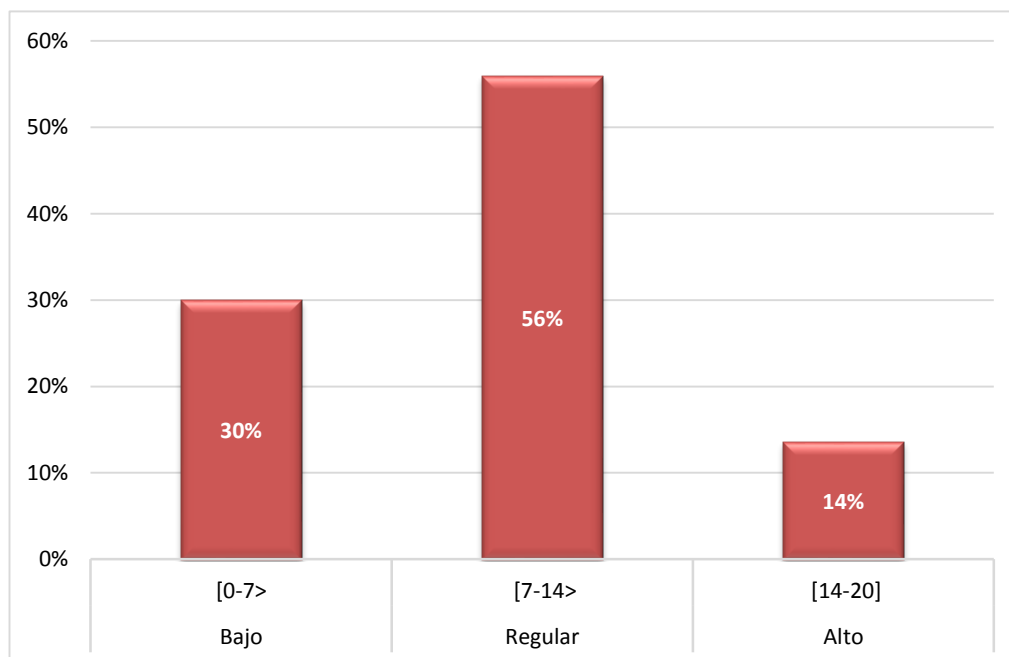
Determinándose a la vez, una media aritmética de 39,66, que permite afirmar que la formación en servicio que presentan los docentes de la mencionada institución educativa en el año 2019 es regular. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 14,68$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

Tabla 12

*Distribución de frecuencias sobre la dimensión educativa de la formación en servicio de los docentes*

Categorías	Rangos	f(i)	h(i)%
Bajo	[0 - 7>	18	30%
Regular	[7 - 14>	33	56%
Alto	[14 - 20]	8	14%
	Total	59	100%
	$\bar{X}$	9,66	
	S	3,99	

*Nota:* Data de resultados.



*Figura 2.* Distribución de frecuencias sobre la dimensión educativa de la formación en servicio de los docentes.

## **Interpretación**

En la tabla 12 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la dimensión educativa de la formación en servicio, que ha sido aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2019.

La muestra estuvo conformada por 59 docentes, de los cuales: 18 docentes que representan el 30% de la muestra de estudio presentan una dimensión educativa de formación en servicio de nivel bajo; 33 docentes que representan el 56% de la muestra de estudio presentan una dimensión educativa de formación en servicio de nivel regular; y 8 docentes que representan el 14% de la muestra de estudio presentan una dimensión educativa de formación en servicio de nivel alto.

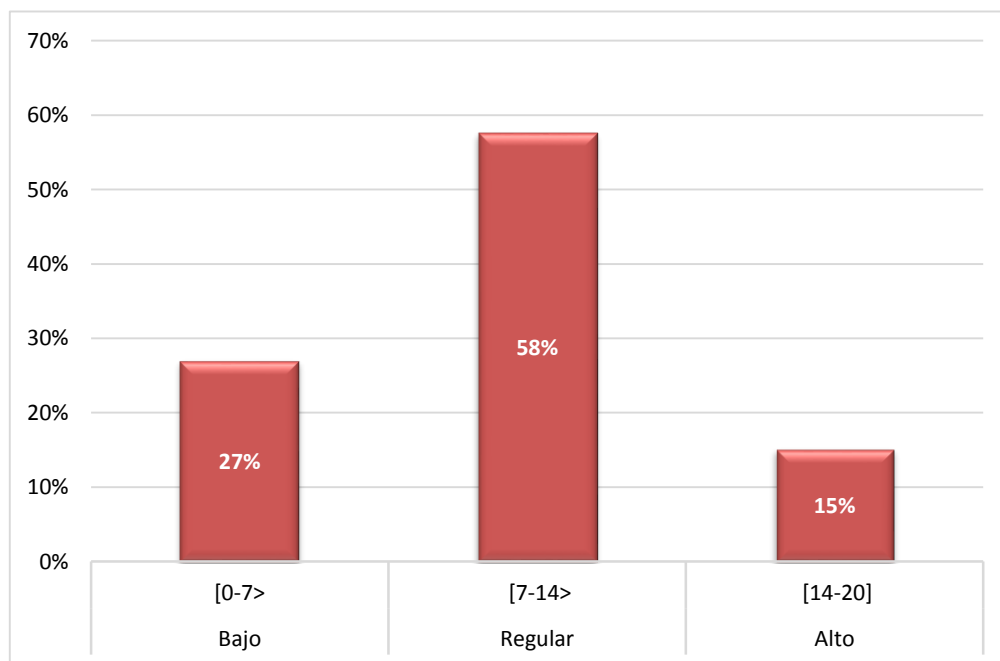
Determinándose a la vez, una media aritmética de 9,66, que permite afirmar que la dimensión educativa de la formación en servicio que presentan los docentes de la mencionada institución educativa en el año 2019 es regular. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 3,99$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

Tabla 13

*Distribución de frecuencias sobre la dimensión pedagógica de la formación en servicio de los docentes*

Categorías	Rangos	f(i)	h(i)%
Bajo	[0 - 7>	16	27%
Regular	[7 - 14>	34	58%
Alto	[14 - 20]	9	15%
Total		59	100%
$\bar{X}$		9,66	
S		3,71	

*Nota:* Data de resultados.



*Figura 3.* Distribución de frecuencias sobre la dimensión pedagógica de la formación en servicio de los docentes.

## **Interpretación**

En la tabla 13 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la dimensión pedagógica de la formación en servicio, que ha sido aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2019.

La muestra estuvo conformada por 59 docentes, de los cuales: 16 docentes que representan el 27% de la muestra de estudio presentan una dimensión pedagógica de formación en servicio de nivel bajo; 34 docentes que representan el 58% de la muestra de estudio presentan una dimensión pedagógica de formación en servicio de nivel regular; y 9 docentes que representan el 15% de la muestra de estudio presentan una dimensión pedagógica de formación en servicio de nivel alto.

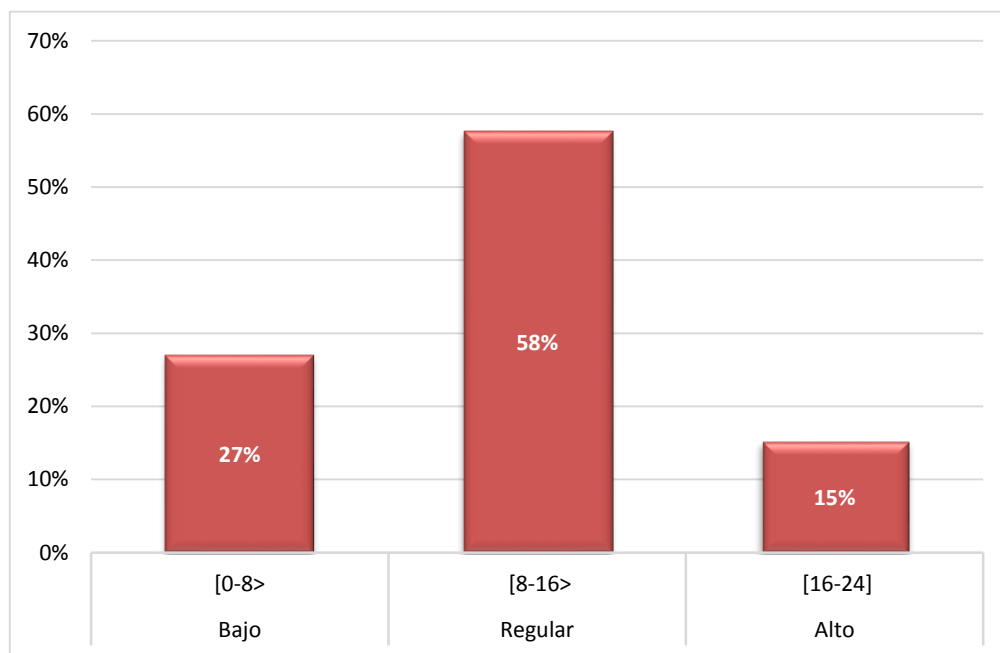
Determinándose a la vez, una media aritmética de 9,66, que permite afirmar que la dimensión pedagógica de la formación en servicio que presentan los docentes de la mencionada institución educativa en el año 2019 es regular. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 3,71$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

Tabla 14

*Distribución de frecuencias sobre la dimensión humana de la formación en servicio de los docentes*

Categorías	Rangos	f(i)	h(i)%
Bajo	[0 - 8>	16	27%
Regular	[8 - 16>	34	58%
Alto	[16 - 24]	9	15%
Total		59	100%
$\bar{X}$		11,42	
S		4,56	

*Nota:* Data de resultados.



*Figura 4.* Distribución de frecuencias sobre la dimensión humana de la formación en servicio de los docentes.

## **Interpretación**

En la tabla 14 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la dimensión humana de la formación en servicio, que ha sido aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2019.

La muestra estuvo conformada por 59 docentes, de los cuales: 16 docentes que representan el 27% de la muestra de estudio presentan una dimensión humana de formación en servicio de nivel bajo; 34 docentes que representan el 58% de la muestra de estudio presentan una dimensión humana de formación en servicio de nivel regular; y 9 docentes que representan el 15% de la muestra de estudio presentan una dimensión humana de formación en servicio de nivel alto.

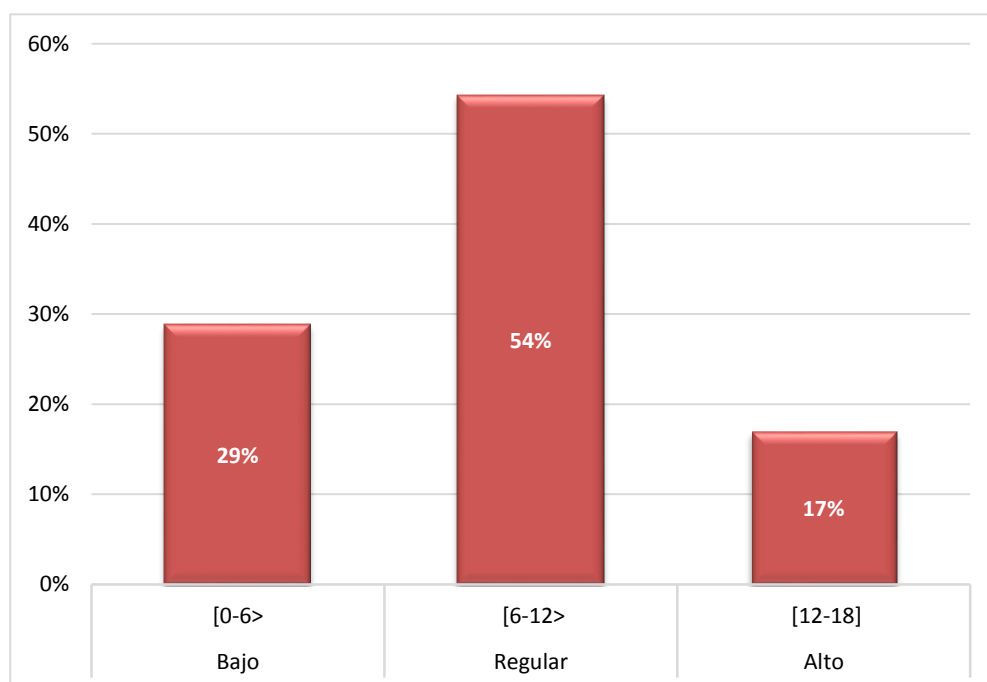
Determinándose a la vez, una media aritmética de 11,42, que permite afirmar que la dimensión humana de la formación en servicio que presentan los docentes de la institución educativa en mención en el año 2019 es regular. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 4,56$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

Tabla 15

*Distribución de frecuencias sobre la dimensión investigativa de la formación en servicio de los docentes*

Categorías	Rangos	f(i)	h(i)%
Bajo	[0 - 6>	17	29%
Regular	[6 - 12>	32	54%
Alto	[12 - 18]	10	17%
	Total	59	100%
	$\bar{X}$	8,92	
	S	3,60	

*Nota:* Data de resultados.



*Figura 5.* Distribución de frecuencias sobre la dimensión investigativa de la formación en servicio de los docentes.

## **Interpretación**

En la tabla 15 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la dimensión investigativa de la formación en servicio, que ha sido aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2019.

La muestra estuvo conformada por 59 docentes, de los cuales: 17 docentes que representan el 29% de la muestra de estudio presentan una dimensión investigativa de formación en servicio de nivel bajo; 32 docentes que representan el 54% de la muestra de estudio presentan una dimensión investigativa de formación en servicio de nivel regular; y 10 docentes que representan el 17% de la muestra de estudio presentan una dimensión investigativa de formación en servicio de nivel alto.

Determinándose a la vez, una media aritmética de 8,92, que permite afirmar que la dimensión investigativa de la formación en servicio que presentan los docentes de la institución educativa en mención en el año 2019 es regular. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 3,60$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

### 6.1.2. Resultados de la variable Y: Desempeño profesional docente

A continuación se presentan los resultados obtenidos al medir la variable Y (desempeño profesional docente) mediante un cuestionario aplicado a la muestra de estudio (docentes de la I.E. Victor Manuel Maurtua de Parcona). Para tal efecto, el cuestionario aplicado mide las siguientes dimensiones:

- Dimensión 1: Dominio técnico-pedagógico
- Dimensión 2: Dominio científico
- Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
- Dimensión 4: Relaciones interpersonales

Asimismo, para la interpretación cualitativa de los resultados se propone la siguiente estandarización de categorías y rangos tomando en cuenta las dimensiones de la variable:

Tabla 16  
*Categorías y rangos de la variable Y*

Categorías	V Y	D1	D2	D3	D4
	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Bajo	[0-20>	[0-5>	[0-5>	[0-5>	[0-5>
Regular	[20-40>	[5-10>	[5-10>	[5-10>	[5-10>
Alto	[40-56]	[10-14]	[10-14]	[10-14]	[10-14]

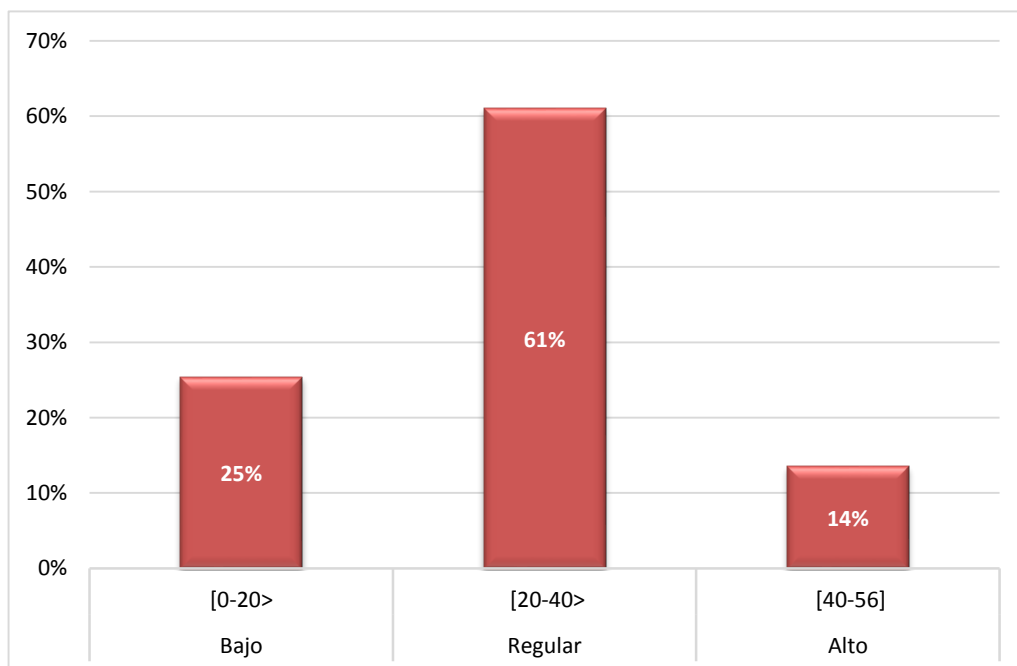
*Nota:* Elaboración propia.

Tabla 17

*Distribución de frecuencias sobre el desempeño profesional de los docentes*

Categorías	Rangos	f(i)	h(i)%
Bajo	[0 - 20>	15	25%
Regular	[20 - 40>	36	61%
Alto	[40 - 56]	8	14%
Total		59	100%
$\bar{X}$		27,34	
S		9,75	

*Nota:* Data de resultados.



*Figura 6.* Distribución de frecuencias sobre el desempeño profesional de los docentes.

## **Interpretación**

En la tabla 17 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre el desempeño profesional, que ha sido aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2019.

La muestra estuvo conformada por 59 docentes, de los cuales: 15 docentes que representan el 25% de la muestra de estudio presentan un desempeño profesional de nivel bajo; 36 docentes que representan el 61% de la muestra de estudio presentan un desempeño profesional de nivel regular; y 8 docentes que representan el 14% de la muestra de estudio presentan un desempeño profesional de nivel alto.

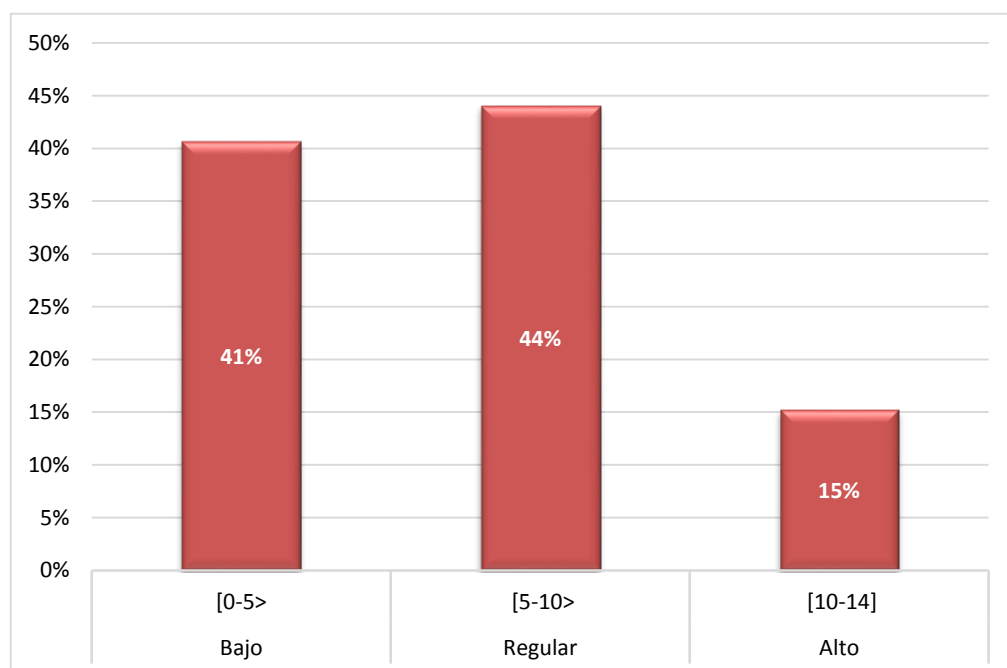
Determinándose a la vez, una media aritmética de 27,34, que permite afirmar que el desempeño profesional de los docentes de la mencionada institución educativa en el año 2019 es regular. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 9,75$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

Tabla 18

*Distribución de frecuencias sobre el dominio técnico-pedagógico de los docentes*

Categorías	Rangos	f(i)	h(i)%
Bajo	[0 - 5>	24	41%
Regular	[5 - 10>	26	44%
Alto	[10 - 14]	9	15%
Total		59	100%
$\bar{X}$		6,76	
S		3,02	

*Nota:* Data de resultados.



*Figura 7.* Distribución de frecuencias sobre el dominio técnico-pedagógico de los docentes.

## **Interpretación**

En la tabla 18 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre el dominio técnico-pedagógico, que ha sido aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2019.

La muestra estuvo conformada por 59 docentes, de los cuales: 24 docentes que representan el 41% de la muestra de estudio presentan un dominio técnico-pedagógico de nivel bajo; 26 docentes que representan el 44% de la muestra de estudio presentan un dominio técnico-pedagógico de nivel regular; y 9 docentes que representan el 15% de la muestra de estudio presentan un dominio técnico-pedagógico de nivel alto.

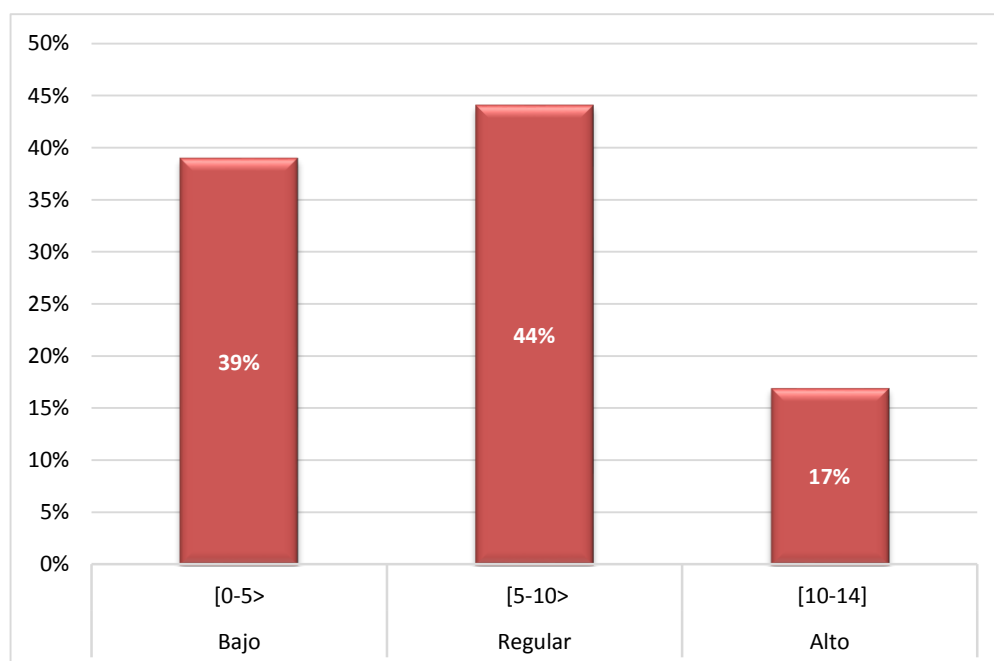
Determinándose a la vez, una media aritmética de 6,76, que permite afirmar que el dominio técnico-pedagógico de los docentes de la institución educativa en mención en el año 2019 es regular. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 3,02$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

Tabla 19

*Distribución de frecuencias sobre el dominio científico de los docentes*

Categorías	Rangos	f(i)	h(i)%
Bajo	[0 - 5>	23	39%
Regular	[5 - 10>	26	44%
Alto	[10 - 14]	10	17%
Total		59	100%
$\bar{X}$		7,10	
S		3,14	

*Nota:* Data de resultados.



*Figura 8.* Distribución de frecuencias sobre el dominio científico de los docentes.

## **Interpretación**

En la tabla 19 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre el dominio científico, que ha sido aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2019.

La muestra estuvo conformada por 59 docentes, de los cuales: 23 docentes que representan el 39% de la muestra de estudio presentan un dominio científico de nivel bajo; 26 docentes que representan el 44% de la muestra de estudio presentan un dominio científico de nivel regular; y 10 docentes que representan el 17% de la muestra de estudio presentan un dominio científico de nivel alto.

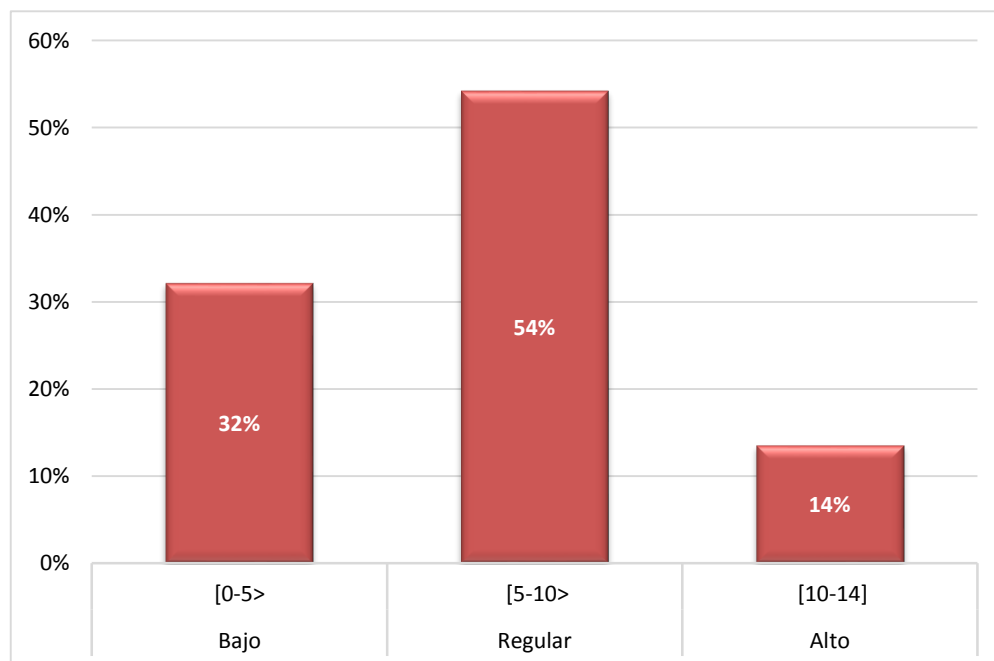
Determinándose a la vez, una media aritmética de 7,10, que permite afirmar que el dominio científico de los docentes de la mencionada institución educativa en el año 2019 es regular. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 3,14$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

Tabla 20

*Distribución de frecuencias sobre la responsabilidad en el desempeño de las funciones docentes*

Categorías	Rangos	f(i)	h(i)%
Bajo	[0 - 5>	19	32%
Regular	[5 - 10>	32	54%
Alto	[10 - 14]	8	14%
	Total	59	100%
	$\bar{X}$	6,92	
	S	2,72	

*Nota:* Data de resultados.



*Figura 9.* Distribución de frecuencias sobre la responsabilidad en el desempeño de las funciones docentes.

## **Interpretación**

En la tabla 20 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la responsabilidad en el desempeño de funciones, que ha sido aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2019.

La muestra estuvo conformada por 59 docentes, de los cuales: 19 docentes que representan el 32% de la muestra de estudio presentan una responsabilidad en el desempeño de funciones de nivel bajo; 32 docentes que representan el 54% de la muestra de estudio presentan una responsabilidad en el desempeño de funciones de nivel regular; y 8 docentes que representan el 14% de la muestra de estudio presentan una responsabilidad en el desempeño de funciones de nivel alto.

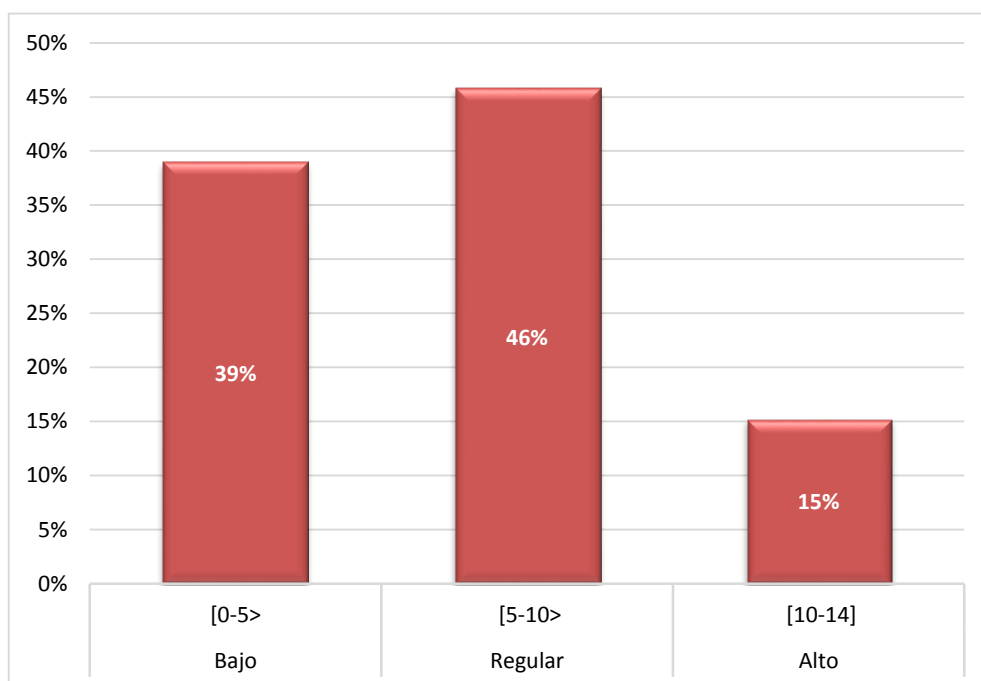
Determinándose a la vez, una media aritmética de 6,92, que permite afirmar que la responsabilidad en el desempeño de funciones de los docentes de la institución educativa en mención en el año 2019 es regular. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 2,72$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

Tabla 21

*Distribución de frecuencias sobre las relaciones interpersonales de los docentes*

Categorías	Rangos	f(i)	h(i)%
Bajo	[0 - 5>	23	39%
Regular	[5 - 10>	27	46%
Alto	[10 - 14]	9	15%
Total		59	100%
$\bar{X}$		6,56	
S		2,69	

*Nota:* Data de resultados.



*Figura 10.* Distribución de frecuencias sobre las relaciones interpersonales de los docentes.

## **Interpretación**

En la tabla 21 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre las relaciones interpersonales, que ha sido aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en el año 2019.

La muestra estuvo conformada por 59 docentes, de los cuales: 23 docentes que representan el 39% de la muestra de estudio presentan relaciones interpersonales de nivel bajo; 27 docentes que representan el 46% de la muestra de estudio presentan relaciones interpersonales de nivel regular; y 9 docentes que representan el 15% de la muestra de estudio presentan relaciones interpersonales de nivel alto.

Determinándose a la vez, una media aritmética de 6,56, que permite afirmar que las relaciones interpersonales de los docentes de la mencionada institución educativa en el año 2019 son regulares. Asimismo, se ha determinado una desviación estándar con una variación en un  $\pm 2,69$  con respecto a la media aritmética, que indica que los datos son consistentes.

## 2.2. Discusión de resultados

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que la formación en servicio se relaciona de manera alta con el desempeño profesional docente, ya que se ha obtenido una  $r$  de Pearson de 0,855, pero a la vez dicha relación es positiva pues el resultado no es negativo, lo que permite señalar que a mayor formación en servicio mejor es el desempeño profesional docente; asimismo, se halló un  $p$ -valor de 0,000, que nos indica que la relación entre las variables de estudio (formación en servicio y desempeño profesional docente) es una relación significativa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo como el estudio de Barahona (2011) en donde se pone de manifiesto que la calidad educativa está íntimamente ligada a la calidad del docente, y ello es cierto, puesto que el docente es uno de los elementos fundamentales en el proceso educativo, por ello, un docente con un nivel bajo de formación profesional es un docente que tiene muy poco que aportar en el proceso educativo del estudiante. Es así que el mencionado autor hace referencia de que la formación docente es una variable que influye positivamente en el desempeño docente y consecuentemente en la calidad educativa. Al respecto, Díaz (2014) señala que la capacitación docente en la Educación Básica, como en el caso de México, es una piedra angular cuando se trata de cumplir con los objetivos de la reforma educativa, pues ello tiene sustento en el sentido, de que muy pocos avances y logros en los esquemas de la reforma educativa se pueden obtener si no se cuenta con docentes bien preparados; de ahí que la

formación docente en servicio debe ser considerada como un proceso educacional estratégico que coadyuve en el desarrollo de las competencias, capacidades y habilidades del profesional de la educación y que ello se traduzca en una mejor práctica educativa lo que a su vez se refleje en la calidad educativa. Por ello el referido autor sostiene que las escuelas que apuestan por la capacitación docente son escuelas que reflejan la calidad educativa en sus instituciones. Ello coincide con el estudio de Lacarriere (2008) en donde se deja bien sentado que la formación docente es una estrategia que busca incrementar las posibilidades de mejora del aprendizaje y del rendimiento escolar, y de los esfuerzos que realizan los docentes en cada una de las escuelas, tanto públicas como privadas en el mundo; la formación docente es reconocida como un área clave para elevar la calidad de la educación. En este punto, cabe mencionar que es el Estado quien debe asumir dicho rol educativo y desarrollar programas de formación continua o capacitación docente, tal como lo señala Vargas (2017) que los programas de capacitación como en el caso de “Innova” son programas que coadyuvan en la calidad educativa pues incrementan en forma significativa el nivel de desempeño docente; en razón de ello el Ministerio de Educación desarrolló el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (Pronafcap) a fin fortalecer las competencias profesionales del docente peruano. En este punto, no hay que olvidar lo señalado por Díaz (2014) que la actualización al interior de las escuelas debe ser desarrollada por instituciones públicas especializadas en el caso, pues la formación en servicio debe hacerse con calidad, de manera

constante, organizada, así como las reuniones de academia o trabajo colegiado, para que los docentes las aprecien como algo necesario, útil y funcional. Si bien el Estado es el responsable en desarrollar programas de capacitación o formación continua, también no hay que olvidar la cuota que le corresponde al docente de tener la predisposición de participar no por obligación sino porque realmente quiere fortalecer sus competencias profesionales, mejorar su práctica pedagógica, su desempeño profesional y contribuir en la calidad educativa de su institución, por ello Cayllahua (2015) sostiene que uno de los aspectos más importantes hoy en día, respecto a la capacitación corresponde al cambio de actitud que debe tener el docente respecto a su rol en la escuela, que le permita reconocer sus fortalezas y mediante la capacitación potenciar sus destrezas y habilidades, con la finalidad que convierta a la escuela en un espacio de innovación, haciendo que su metodologías estén acorde con el nuevo contexto social y contribuyendo en la calidad educativa.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Se ha logrado determinar que la formación en servicio se relaciona de manera alta, positiva y significativa con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019, debido a que se ha obtenido un coeficiente  $r$  de Pearson de 0,855 y un  $p$ -valor de 0,000.

**Segunda:** Se ha logrado determinar que la dimensión educativa de la formación en servicio se relaciona de manera alta, positiva y significativa con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019, debido a que se ha obtenido un coeficiente  $r$  de Pearson de 0,845 y un  $p$ -valor de 0,000.

**Tercera:** Se ha logrado determinar que la dimensión pedagógica de la formación en servicio se relaciona de manera alta, positiva y significativa con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019, debido a que se ha obtenido un coeficiente  $r$  de Pearson de 0,843 y un  $p$ -valor de 0,000.

**Cuarta:** Se ha logrado determinar que la dimensión humana de la formación en servicio se relaciona de manera alta, positiva y significativa con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019, debido a que se ha obtenido un coeficiente  $r$  de Pearson de 0,838 y un  $p$ -valor de 0,000.

**Quinta:** Se ha logrado determinar que la dimensión investigativa de la formación en servicio se relaciona de manera alta, positiva y significativa con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019, debido a que se ha obtenido un coeficiente  $r$  de Pearson de 0,839 y un  $p$ -valor de 0,000.

## RECOMENDACIONES

- Primera:** El Ministerio de Educación a través de la Dirección de Formación Docente en Servicio debe desarrollar, a corto plazo y mediano plazo, programas de capacitación de calidad, bajo metodologías activas, que fortalezcan las competencias profesionales de los docentes de todos los niveles educativos en el país.
- Segunda:** El Ministerio de Educación en plena coordinación con la Dirección Regional de Ica debe contratar a profesionales expertos en los temas a capacitar a los docentes, pues la capacitación o formación continua resulta en un despropósito y despilfarro de recursos si los docentes capacitadores no se encuentran bien preparados.
- Tercera:** La Dirección Regional de Ica en coordinación con la Ugel de Ica debe lanzar una campaña para concientizar a los docentes en la participación a conciencia de los programas de capacitación, en donde el docente participe no por obligación sino por convicción pues este debe entender que se busca no recargarlo de nuevas actividades sino de fortalecer su desempeño profesional.
- Cuarta:** El Director de la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona debe brindar las facilidades del caso para que los docentes participen en las capacitaciones que desarrolle el MINEDU sin ninguna limitación que los desmotive.

**Quinta:** Se debe seguir investigando sobre las variables de estudio (formación en servicio y desempeño profesional docente) pero en otras realidades educativas, es decir, en instituciones de la sierra o de la selva, en otros niveles educativos (inicial o primaria) o con muestras mayores de docentes o bajo otros diseños de investigación, a fin de tener una concepción más objetiva y científica sobre la formación en servicio y su relación con el desempeño profesional docente.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alvarado, O. (1999). *Gestión educativa: Enfoques y procesos*. Lima, Perú: Fondo de Desarrollo.
- Barahona, M. (2011). *La formación docente y la calidad de la educación en los Centros Educativos Bilingües del Municipio de El Progreso Departamento de Yoro*. Tesis de maestría , Universidad Pedagógica Nacional, Tegucigalpa, Honduras.
- Braslavsky, C. (1999). *Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores*. Obtenido de <http://www.campus-oei.org/oeivirt/riel19a01.htm>
- Briceño, M. (2006). *La transformaciones de la profesión docente frente a los actuales*. Santiago, Chile: Universidad de los Andes.
- Camargo, M. (2003). *Realidades y necesidades formativas de los docentes de la educación básica, media y universitaria*. Santiago, Chile: Universidad de la Sabana.
- Carrasco, J. (1995). *Técnicas y recursos para motivar a los alumnos*. Madrid, España: Rialp.
- Castellá, J., Comelles, S., Cros, A. y Vilá, M. (2007). *Entender(se) en clase: las estrategias comunicativas de los docentes bien valorados*. Barcelona, España: Grao.
- Cayllahua, J. (2015). *Formación en servicio y desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Ayacucho, Perú.
- Chavez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

- Cutimbo, P. (2008). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor San Marcos, Lima, Perú.
- Davini, M. (1997). *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Díaz, A. y Inclán, C. (2001). *El docente en las reformas educativas: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos*. México D.F., México.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Obtenido de [http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea\\_72/Tarea72\\_Hugo-Diaz.pdf](http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf)
- Díaz, M. (2014). *La importancia de la capacitación de los docentes de educación básica para alcanzar la calidad educativa: el caso de México*. Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional, México D.F.
- Espot, M. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. Madrid, España: Wolters Kluwer.
- Guijarro, R. (2012). *Capacitación del Programa SíProfe-Mineduc y el desempeño docente de los maestros de décimo año de educación básica del Colegio Fiscal Técnico Emigdio Esparza Moreno de la ciudad de Babahoyo*. Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México D.F, México: Mc Graw-Hill.
- Lacarrière, J. (2008). *La formación docente como factor de mejora escolar*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.

- López, G. (2004). Una aporía en el campo de la orientación educativa en el modelo desarrollista. Reflexiones respecto a la vocación. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 2(3), 22-24.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Murillo, J. (2006). *Modelos innovadores de la formación docente*. Santiago, Chile: Ministerio de educación y ciencia.
- Pino, D. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario de la Red N° 08, Ugel 06, Ate-Vitarte, 2016*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ponce, M. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. Tesis de doctorado, Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". La Habana, Cuba.
- Portilla, A. (2002). *La formación docente del profesor universitario: perfil y líneas de formación*. Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona. Obtenido de <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/5017/abpr1de5.pdf?sequenc>
- Quiroz, L. (2013). *Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - Región Ica*. Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Ica, Perú.
- Ramalho, B. (2004). *Formar o professor, profissionalizar o ensino, perspectivas e desafios*. Porto Alegre, Brasil: Sulinas.
- Rivas, L. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la*

- UNMSM, 2010. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. Lima, Perú: PRELAC.
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Royero, J. (2003). *El desarrollo docente en instituciones de Educación y formación en América Latina*. Maracaibo, Venezuela: Logislec.
- Ruiz, M. (1998). *Cómo hacer una evaluación de centros educativos*. Madrid, España: Narcea.
- Salas, M. (2007). *La elaboración del proyecto docente: el método de la economía de la educación y programación de la asignatura*. Barcelona, España: UOC.
- Schermerhorn, J. (2003). *Administración*. México D.F., México: Limusa.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Tesis doctoral, Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Tedesco, J. (1993). *Necesidades básicas de aprendizaje*. Santiago, Chile: OREALC/IDRC.
- Torres, M. (2015). *Desempeño profesional docente*. Bogotá, Colombia: Mercurio.
- Torres, R. (1996). *Nuevas formas de aprender y enseñar*. Santiago, Chile: UNESCO.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

- Valdez, V. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del Desempeño Docente*. Obtenido de [Http://www.compuscei.org/de/refa02.htm](http://www.compuscei.org/de/refa02.htm).
- Valdéz, W. (2004). *Desempeño docente en acción*. La Habana, Cuba : Reen.
- Vargas, M. (2017). *Influencia del programa de capacitación de competencias socioeducativas "Innova" sobre el desempeño docente en educadores de una institución educativa privada*. Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

## **ANEXOS**

ANEXO 1: Matriz de consistencia

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

ANEXO 3: Validez de los instrumentos de recolección de datos

ANEXO 4: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

ANEXO 5: Data de resultados

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO: FORMACIÓN EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “VICTOR MANUEL MAURTUA”  
DE PARCONA EN ICA - 2019**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.</p>	<p><b>V.X.:</b> Formación en servicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión educativa</li> <li>- Dimensión pedagógica</li> <li>- Dimensión humana</li> <li>- Dimensión investigativa</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Fue de tipo básica. <b>Nivel:</b> Fue de nivel relacional. <b>Diseño:</b> Se utilizó el diseño no experimental de naturaleza correlacional: <b>Población:</b> Estuvo constituida por todos los docentes (nombrados y contratados) que laboran en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona, que hacen un total de 59. <b>Muestra:</b> Ha quedado conformada por el mismo número de docentes de la población. <b>Técnicas:</b> La encuesta. <b>Instrumentos:</b> Cuestionarios.</p>
<p><b>Problemas Específicos</b> <b>P.E.1</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión educativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b> <b>O.E.1</b> Conocer la relación entre la dimensión educativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b> <b>H.E.1</b> La dimensión educativa de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.</p>		<p><b>V.Y.:</b> Desempeño profesional docente</p>	
<p><b>P.E.2</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019?</p>	<p><b>O.E.2</b> Conocer la relación entre la dimensión pedagógica de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.</p>	<p><b>H.E.2</b> La dimensión pedagógica de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.</p>			

---

**P.E.3** ¿Qué relación existe entre la dimensión humana de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019?

**P.E.4** ¿Qué relación existe entre la dimensión investigativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019?

**O.E.3** Conocer la relación entre la dimensión humana de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

**O.E.4** Conocer la relación entre la dimensión investigativa de la formación en servicio y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

**H.E.3** La dimensión humana de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

**H.E.4** La dimensión investigativa de la formación en servicio se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pública “Victor Manuel Maurtua” de Parcona en Ica en el año 2019.

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO PARA CONOCER LA FORMACIÓN EN SERVICIO

INSTITUCIÓN:.....

REGION:..... PROVINCIA:..... DISTRITO:.....

#### INSTRUCCIONES:

Estimado docente, lea atentamente cada ítem y responda con sinceridad según considere conveniente y refleje la situación real; marcando con un aspa (X) la alternativa que elija, considerando la siguiente escala:

**En desacuerdo (0) – Ni de acuerdo ni en desacuerdo (1) – De acuerdo (2)**

Nº	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		0	1	2
	<b>Dimensión 1: Educativa</b>			
01	Considera que la institución educativa tiene una política educativa clara a la hora de realizar la capacitación docente.			
02	Hubo una masiva participación en el programa de formación docente.			
03	Considera que el programa de capacitación por parte de la institución educativa fue adecuado a los lineamientos del MINEDU.			
04	Percibe un compromiso pleno de la institución educativa con la formación del docente en políticas educativas actuales.			
05	Cree que la institución educativa realizó la coordinación con las instancias debidas para realizar estos programas.			
06	Considera que la institución educativa está cumpliendo con su función al organizar las capacitaciones.			
07	Estima que la coordinación de los especialistas con Ugel Ica y DREI fue acertada en los temas educativos planteados.			
08	Las coordinaciones entre la institución educativa, UGEL permitirán brindar adecuadas capacitaciones que respondan a las necesidades de los docentes.			
09	Los docentes formadores conocen las características y necesidades de formación de los docentes de inicial.			

10	Cree que el programa tenía contenido coherente de acuerdo al currículo.			
	<b>Dimensión 2: Pedagógica</b>			
11	Ha evidenciado que se ha mejorado el rendimiento escolar en tu aula debido a la capacitación recibida por la institución educativa.			
12	Las donaciones de módulos educativos a las I.E. sirvieron para reforzar los aprendizajes.			
13	Estima que los Talleres Culturales ofrecidos a los docentes y alumnos ayudaron a la mejora de los aprendizajes.			
14	Considera que los recursos de apoyo brindados durante las capacitaciones ayudaran a la mejora de los aprendizajes.			
15	Considera que las actualizaciones, talleres y capacitaciones, elevan tu nivel de desempeño en el aula.			
16	La duración de los talleres fue adecuado para abordar los contenidos pedagógicos planteados			
17	Cree que los talleres te han servido para la aplicación en tu trabajo.			
18	Cree que fue necesario que la institución educativa realizara estas capacitaciones para mejorar tu trabajo pedagógico.			
19	Considera que las capacitaciones le han servido para la aplicación en su labor pedagógica.			
20	Cree que la capacitación amplió su formación profesional inicial como docente.			
	<b>Dimensión 3: Humana</b>			
21	El programa de capacitación docente le ayudo a su realización profesional y personal.			
22	El tiempo en que se desarrollaron los programas fue el más apropiado con su disponibilidad de tiempo.			
23	La capacitación cubrió sus expectativas individuales y profesionales.			
24	Le ayudo a su reflexión personal lo aprendido.			
25	Los participantes eran docentes innovadores y motivadores.			
26	Considera que los contenidos del programa fortalecieron la formación del docente.			
27	Cree que el programa brindado ha sido beneficioso y de utilidad en su desarrollo personal y profesional.			
28	Las capacitaciones han aportado en su aprendizaje profesional			
29	Las capacitaciones han sido innovadoras y ha mejorado su desempeño			

30	Los talleres ayudaron a su desarrollo personal			
31	Los talleres le han motivado a seguir capacitándose.			
32	Cree que los contenidos impartidos en la capacitación ayudaría a realizar cambios en la educación y en la sociedad.			
	<b>Dimensión 4: Investigativa</b>			
33	En el programa de formación se aplicaron diversas estrategias como talleres, cursos de actualización, entre otros.			
34	Los talleres le brindaron nuevas estrategias de trabajo.			
35	Considera que los docentes formadores eran los más destacados a nivel nacional.			
36	Los docentes formadores eran expertos en el tema.			
37	Estima que los contenidos del programa fueron los adecuados.			
38	Considera que los materiales usados en los diversos talleres eran los idóneos y suficientes para los participantes.			
39	Los temas tratados en el programa fueron relevantes e innovadores			
40	Cree que la capacitación brindada motivo su deseo de investigar y/o profundizar.			
41	Recibir una certificación por más de 150 horas, le motiva a seguir capacitándose.			
	<b>SUB-TOTAL</b>			
	<b>TOTAL</b>			

Gracias por su valiosa participación.....!

## CUESTIONARIO PARA CONOCER EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

INSTITUCIÓN:.....

REGION:..... PROVINCIA:..... DISTRITO:.....

### INSTRUCCIONES:

Estimado participante, lea atentamente cada ítem y responda con sinceridad según considere conveniente y refleje la situación real; marcando con un aspa (X) la alternativa que elija, considerando la siguiente escala:

**Nunca (0) - A veces (1) - Siempre (2)**

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		0	1	2
	<b>Dimensión 1: Dominio técnico-pedagógico</b>			
01	Presenta y expone con claridad sus programaciones curriculares y sus unidades didácticas de su área académica al inicio del año escolar.			
02	Desarrolla contenidos curriculares de sus áreas curriculares de acuerdo a lo organizado en sus programaciones curriculares.			
03	Prepara sus clases y materiales didácticos con anticipación.			
04	Emplea una metodología activa para promover el aprendizaje.			
05	Logra incorporar contenidos transversales y otros temas contextualizados en su propuesta curricular.			
06	Promueve el desarrollo de habilidades del pensamiento: análisis, creatividad, valoración crítica y solución de problemas.			
07	Desarrolla sus clases teniendo en cuenta lo señalado en las rutas del aprendizaje de su respectiva área curricular.			
	<b>Dimensión 2: Dominio científico</b>			
08	Se capacita continuamente con el fin de fortalecer sus competencias pedagógicas y tener capacidad de autorreflexión sobre su práctica docente y autonomía profesional.			
09	Demuestra tener conocimiento sobre la especialidad en su formación profesional.			
10	Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.			
11	Refuerza los aprendizajes adecuadamente de los estudiantes sobre aciertos y errores de la evaluación.			
12	Elabora instrumentos de evaluación que brinde una diversidad de informaciones sobre el aprendizaje de los alumnos.			
13	Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).			
14	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.			

	<b>Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</b>			
15	Autoevalúa sus prácticas pedagógicas teniendo como referencia el Marco de Buen Desempeño Docente.			
16	Concibe que el monitoreo realizado por el director de la Institución Educativa ha contribuido a mejorar su desempeño laboral y su responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.			
17	Demuestra responsabilidad social en el cumplimiento de sus deberes.			
18	Considera que la responsabilidad frente a los aprendizajes de los estudiantes ha influido para innovar su tarea pedagógica.			
19	Promueve proyectos de investigación e innovación educativa dentro de la Institución.			
20	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la IE.			
21	Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.			
	<b>Dimensión 4: Relaciones interpersonales</b>			
22	Motiva a los estudiantes para que se interesen por su área curricular.			
23	Es respetuoso en el trato con los estudiantes, inculcándoles buenos valores y actitudes.			
24	Considera que la orientación académica, socio-afectiva contribuye en el desarrollo personal de los alumnos.			
25	Cumple adecuadamente las labores de tutoría.			
26	Promueve la diversidad de opinión y el consenso entre los estudiantes.			
27	Respeto las opiniones de sus colegas y promueve el acuerdo mesurado en las reuniones.			
28	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa			
	<b>SUBTOTAL</b>			
	<b>TOTAL</b>			

Gracias por su valiosa participación.....!

## ANEXO 3: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto.....
- 1.2. Cargo e institución donde labora.....
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación.....
- 1.4. Título del informe de investigación.....
- .....
- 1.5. Autora del instrumento.....

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20%	REGULAR 21 – 40%	BUENO 41 – 60%	MUY BUENO 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado					
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente					
SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el clima institucional en relación al desempeño docente					
CONSISTENCIA	Está sustentado en teorías comportamentales y metodológicas					
COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices, indicadores y dimensiones					
METODOLOGÍA	Responde al problema y el diseño de la investigación					

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: .....

.....  
NOMBRE  
DNI:

## ANEXO 4: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Prueba de Alfa de Conbrach del cuestionario que mide la variable X: Formación en servicio

n	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	it33	it34	it35	it36	it37	it38	it39	it40	it41	ST <sup>2</sup>		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	76.00
2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	0	2	2	2	1	1	1	0	2	1	0	0	2	63.00			
3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	0	1	1	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	0	1	1	2	1	0	2	2	61.00		
4	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79.00		
5	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	0	2	2	2	2	0	1	2	59.00		
6	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	68.00		
7	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	2	69.00	
8	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	71.00		
9	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	58.00		
10	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	68.00		
11	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	71.00	
12	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	69.00		
13	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	75.00		
14	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	0	1	2	2	1	0	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	0	1	2	2	1	0	2	2	50.00		
15	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	72.00		
r	0.26	0.31	0.44	0.03	0.43	0.54	-0.14	0.33	0.67	0.40	0.40	0.69	0.37	0.42	0.22	0.33	0.41	0.69	0.50	-0.01	0.33	0.10	0.69	0.00	0.37	0.21	0.29	0.54	0.37	0.42	0.14	0.33	0.48	0.75	0.55	0.11	0.33	0.18	0.75	0.12	0.33	8.43		
Si <sup>2</sup>	0.24	0.06	0.20	0.22	0.12	0.20	0.20	0.06	0.12	0.20	0.20	0.20	0.20	0.25	0.06	0.06	0.25	0.76	0.20	0.22	0.06	0.24	0.76	0.16	0.16	0.22	0.38	0.24	0.43	0.25	0.24	0.06	0.25	0.73	0.22	0.38	0.06	0.25	0.83	0.36	0.06			

K	41
SSi <sup>2</sup>	10.32
ST <sup>2</sup>	56.062
α	0.836

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Prueba de Alfa de Conbrach del cuestionario que mide la variable Y: Desempeño profesional docente

n	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	ST <sup>2</sup>
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	47.00
2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	0	1	0	2	2	2	1	1	1	0	2	1	0	0	2	2	0	1	34.00
3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	0	1	1	2	1	0	2	2	2	2	2	45.00
4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55.00
5	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	0	2	2	2	2	0	1	1	1	1	1	41.00
6	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	48.00
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	51.00
8	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	51.00
9	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	44.00
10	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	48.00
11	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	51.00
12	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	49.00
13	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52.00
14	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	0	1	2	2	1	0	2	1	1	1	1	33.00
15	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	47.00
r	0.10	0.66	0.69	-0.04	0.69	0.39	-0.26	0.11	0.50	0.37	0.73	0.70	0.58	0.24	-0.08	0.11	0.47	0.56	0.56	0.28	0.11	0.44	0.67	0.46	0.50	0.37	0.73	0.70	11.34
Si <sup>2</sup>	0.24	0.20	0.16	0.24	0.16	0.20	0.20	0.06	0.16	0.22	0.38	0.24	0.43	0.25	0.24	0.06	0.25	0.73	0.22	0.38	0.06	0.25	0.83	0.36	0.16	0.22	0.38	0.24	

K	28
SSi <sup>2</sup>	7.51
ST <sup>2</sup>	36.773
α	0.825

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

## ANEXO 5: DATA DE RESULTADOS

Data de la variable X: Formación en servicio

FORMACIÓN EN SERVICIO																																											
Dimensión educativa										Dimensión pedagógica										Dimensión humana												Dimensión investigativa											
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41		
E1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
E2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	
E3	2	2	1	0	0	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	0	2	1	2	2	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
E4	1	1	1	2	1	1	2	0	0	0	1	2	2	0	0	0	1	2	0	2	1	1	1	2	0	1	1	2	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	1	2	1	2	
E5	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	0	2	2	0	1	1	0	2	1	2	1	1	1	2	0	1	1	1	2	0	1	1	0	2	1	2	0	1	1	0	2		
E6	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	
E7	1	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	2	0	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
E8	2	1	1	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	0	2	2	1	2	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	0	2	2	1	2	1	2	
E9	1	0	1	2	1	1	2	1	2	0	1	0	2	1	2	0	1	0	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	0	1	0	1	2	1	2	0	1	0		
E10	0	0	1	2	2	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0		
E11	1	1	0	1	2	1	2	1	0	1	2	0	1	1	0	1	2	0	2	1	1	2	1	0	2	1	2	1	0	1	2	0	1	2	0	1	2	1	0	1	2	0	
E12	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	1	1	2	2	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
E13	2	1	1	1	2	1	2	0	1	1	2	0	2	0	1	1	2	0	1	1	0	2	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1	2	0	1	2	0	1	1	2	0	0	
E14	2	1	1	1	2	1	2	0	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	0	0	2	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1
E15	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	2	0	1	1	2	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
E16	1	1	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1
E17	1	2	1	2	0	1	0	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	0	2	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	2	0	1	0	1	1	1	2	0	0	
E18	1	1	0	2	1	1	1	0	1	1	0	2	1	0	1	1	0	2	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	2	1	1	1	0	1	1	0	2	0	1
E19	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	2	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E20	2	2	1	0	0	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	0	2	0	0	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1





E9	0	1	0	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	0	1	1	1	1	1	2	1	2	0	1	1	2
E10	0	0	0	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	1	0	2	2	1	1	1	1	0	1	0	0
E11	1	1	1	0	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	0	1	2	2	2	2	1	2	1	0	1	2	0	0
E12	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	0	2	0	0	0	1	1	2	2	0	2	0	0	0	1	0	1
E13	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
E14	1	0	0	1	0	2	0	1	2	1	2	1	2	0	1	1	1	1	1	2	1	2	0	1	1	1	1	1
E15	2	0	0	1	0	2	0	0	2	0	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	0	1
E16	1	0	0	1	0	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	0	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1
E17	1	0	0	1	0	2	2	2	2	1	1	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	0	1	1	1	2	1	0
E18	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	2
E19	1	0	0	0	0	1	1	0	2	1	1	1	1	0	0	0	0	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
E20	0	0	0	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	0	0	1	2	1	1	1	0	2	0	0	2	0
E21	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0
E22	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1
E23	1	0	0	0	0	1	2	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
E24	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
E25	1	0	0	1	0	1	2	1	0	2	1	1	1	0	2	0	0	1	2	1	1	1	0	2	0	0	1	1
E26	0	0	0	1	0	2	2	2	2	1	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1	2	0	0	0	0	1	1
E27	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1	1
E28	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1
E29	1	1	0	0	0	2	2	1	2	0	1	1	2	0	1	0	0	0	2	1	1	2	0	1	0	0	1	1
E30	1	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E31	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	0	0	2	0	0	1	1	1	1	2	0	2	0	0	1	1	1	1
E32	1	1	1	1	2	2	1	1	1	0	0	0	2	1	2	0	1	1	1	1	0	2	1	2	0	1	1	0
E33	0	1	1	0	2	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1
E34	1	1	0	0	2	2	1	0	2	0	0	1	2	0	1	1	0	1	1	1	1	2	0	1	1	0	1	1
E35	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2

E36	2	2	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	2	0	1	1	2	2	1	1	2	2	0	1	1	0	1	0	
E37	1	1	0	1	0	2	1	1	2	0	0	0	2	2	1	1	0	1	1	1	1	2	2	1	1	0	1	1	
E38	2	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	1	1	2	2	0	1	2	2	1	1	1	2	0	1	
E39	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	2	1	1	0	1	0	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	
E40	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	2	0	1	1	2	0	2	0	0	0	0	
E41	2	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	
E42	1	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	0	1	1	2	1	0	0	0	0	0	
E43	1	0	0	1	0	0	2	1	0	1	1	0	2	0	2	0	0	1	1	1	1	2	0	2	0	0	2	0	
E44	0	0	0	0	0	2	0	1	1	1	1	2	2	0	0	0	0	1	1	1	1	2	0	0	0	0	1	0	
E45	1	1	1	0	2	2	1	1	1	1	1	1	2	0	0	0	1	0	1	1	1	2	0	0	0	1	0	2	
E46	1	0	0	1	2	2	1	0	2	0	1	0	2	0	0	0	0	1	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	
E47	1	1	0	0	2	1	2	1	2	2	1	0	1	0	1	0	0	0	2	1	1	1	0	1	0	0	2	1	
E48	1	1	1	1	2	1	2	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	
E49	0	0	0	1	2	1	2	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	1	1	2	1	2	0	0	1	1	1	0	
E50	0	0	0	1	2	2	1	1	1	1	1	0	2	1	2	0	1	1	1	1	1	2	1	2	0	1	1	0	
E51	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
E52	1	1	1	0	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	2	2	1	1	2	1	0	1	2	1	0	
E53	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
E54	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0
E55	2	0	2	1	2	2	2	1	0	1	1	1	2	0	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
E56	1	1	1	1	2	2	1	0	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
E57	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	0	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	
E58	1	1	1	1	2	2	1	0	1	0	1	1	2	0	0	1	1	1	0	1	1	2	0	0	1	1	0	1	
E59	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2