

FORMACIÓN CONTINUA

para el desempeño laboral del docente en la educación básica



Juan Solano Gutierrez | Sheila Solano Perales | Jubenal Mendonza Valenzuela
Kenyo Solano Perales | Marleni Campos Dominguez | Filomón Palomino Román
Narciso Antonio Palomino Miranda | Artemio Montesinos Palomino
Marino Cárdenas Rivera | Esther Reyna Merino Ascue | José Pardo Gómez

FORMACIÓN CONTINUA

para el desempeño laboral del docente en la educación básica



Juan Solano Gutierrez | Sheila Solano Perales | Jubenal Mendonza Valenzuela
Kenyo Solano Perales | Marleni Campos Dominguez | Filomón Palomino Román
Narciso Antonio Palomino Miranda | Artemio Montesinos Palomino
Marino Cárdenas Rivera | Esther Reyna Merino Ascue | José Pardo Gómez

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Camila Alves de Cremo

Ellen Andressa Kubisty

Luiza Alves Batista

Nataly Evilin Gayde

Thamires Camili Gayde

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2023 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2023 Os autores

Copyright da edição © 2023 Atena

Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena

Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo do texto e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora
 Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa
 Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade de Coimbra
 Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
 Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
 Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
 Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
 Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
 Profª Drª Caroline Mari de Oliveira Galina – Universidade do Estado de Mato Grosso
 Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
 Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
 Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
 Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
 Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
 Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
 Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
 Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
 Profª Drª Geuciane Felipe Guerim Fernandes – Universidade Estadual de Londrina
 Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes
 Claros
 Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
 Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
 Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
 Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
 Prof. Dr. Jodeyson Islony de Lima Sobrinho – Universidade Estadual do Oeste do
 Paraná
 Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
 Profª Drª Juliana Abonizio – Universidade Federal de Mato Grosso
 Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
 Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
 Profª Drª Kátia Farias Antero – Faculdade Maurício de Nassau
 Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
 Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
 Profª Drª Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
 Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
 Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
 Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
 Profª Drª Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
 Profª Drª Marcela Mary José da Silva – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
 Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
 Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
 Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
 Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
 Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
 Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
 Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-
 Oeste

Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Federal da Bahia /
Universidade de Coimbra

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de
Janeiro

Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Formación continua para el desempeño laboral del docente en la educación básica

Diagramação: Ellen Addressa Kubisty
Correção: Flávia Roberta Barão
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)	
F723	<p>Formación continua para el desempeño laboral del docente en la educación básica / Juan Solano Gutiérrez, Sheila Solano Perales, Jubenal Mendoza Valenzuela, et al. - Ponta Grossa - PR: Atena, 2023.</p> <p>Otros autores Kenyo Solano Perales Marleni Campos Dominguez Filomón Palomino Román Narciso Antonio Palomino Miranda Artemio Montesinos Palomino Marino Cárdenas Rivera Esther Reyna Merino Ascue José Pardo Gómez</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acceso: World Wide Web Inclui bibliografía ISBN 978-65-258-1795-8 DOI: https://doi.org/10.22533/at.ed.958230510</p> <p>1. Formación docente. I. Gutiérrez, Juan Solano. II. Perales, Sheila Solano. III. Valenzuela, Jubenal Mendoza. IV. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDD 370.71</p>
Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166	

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao conteúdo publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que o texto publicado está completamente isento de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código Penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

La formación docente es fundamental para la transformación de la sociedad que valora el desarrollo humano y los proyectos de vida de las personas en las que los diferentes procesos pedagógicos se convierten en una búsqueda permanente del ser y deber ser de la cultura de las personas para el desarrollo. Sin embargo el desempeño docente es un concepto importante en la educación, que se centra en el éxito a largo plazo de la enseñanza. Implica crear y mantener un entorno de aprendizaje positivo para los estudiantes, así como proporcionar recursos y apoyo adecuados para los profesores. Esto incluye brindar a los maestros desarrollo profesional continuo, acceso a la última tecnología y los recursos necesarios para enseñar a los estudiantes de manera efectiva. Además, implica crear un entorno en el que se aliente a los estudiantes a hacer preguntas y entablar un diálogo significativo con sus maestros. Al hacer esto, los maestros pueden asegurarse de que sus alumnos estén aprendiendo y reteniendo el material, al mismo tiempo que se aseguran de que estén disfrutando de su experiencia de aprendizaje.

En esta edición se describe a lo largo de los capítulos, conceptos avanzados sobre la formación docente y su desarrollo que necesitan ponerse al día en su desempeño y productividad si quieren competir en un mercado globalizado y alcanzar la cima del éxito. La formación docente permanente es una necesidad. Las demandas del desarrollo y la transformación social exigen un cambio en su concepción que requiere un enfoque que priorice al docente como agente activo de su aprendizaje, desde las potencialidades de su desarrollo, con carácter autotransformador y transformador de la realidad social.

El libro se fundamenta en la formación continua del docente en la educación básica. Los cambios acelerados de la sociedad globalizada, hacen necesario redefinir el rol del docente en la educación para enfrentar desafíos, que la sociedad actual demanda. El desempeño de los docentes está marcado por un gran número de competencias y habilidades que deben adquirir a lo largo de su carrera profesional. Además, los docentes se adaptan a los continuos cambios que sufre la sociedad actual, con el fin de garantizar el pleno desarrollo del alumnado. La formación docente es aquella que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo. Por consiguiente, el desarrollo de las competencias socioemocionales en el contexto escolar, es de suma importancia, porque permite a los docentes desarrollar un aprendizaje integral a sus estudiantes en los diversos niveles educativos, teniendo como eje principal la participación activa de la comunidad educativa. Se desarrolla una descripción de la formación docente y el desempeño en la educación básica con sus respectivas dimensiones de cada variable a estudiar. Se puede concluir que el nivel de Desempeño Laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Andahuaylas es Alto. Por lo tanto, La formación docente es fundamental para la transformación de la sociedad que valora el desarrollo humano y los proyectos de vida de las personas en las que los diferentes procesos pedagógicos se convierten en una búsqueda permanente del ser y deber ser de la cultura de los sujetos de desarrollo.

INTRODUCCIÓN	1
FORMACIÓN CONTINUA DE EDUCADORES: NUEVOS DESAFÍOS.....	2
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE	3
Conceptos de formación continua	4
La formación continua y capacidades personales en los docentes	5
La autonomía profesional de los profesores	6
ESTRATEGIAS DE PERFECCIONAMIENTO DOCENTE	7
Formación de valores	8
Desempeño laboral	9
El desarrollo histórico de la evaluación del desempeño	9
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	11
Concepto	11
Importancia de la evaluación del desempeño	11
Ventajas de la evaluación del desempeño	12
Las nuevas demandas y beneficios del desempeño laboral	14
Tecnología y evaluación del desempeño (ti)	16
Métodos de evaluación basados en el desempeño a futuro	16
La evaluación del desempeño profesional docente.....	17
Instrumentos de evaluación del desempeño laboral docente.....	18
Definición sobre la evaluación del desempeño profesional docente.....	18
Funciones Técnico-docente y Técnico-administrativo	20
Desempeño: significa cumplimiento del deber, de funciones.....	20
Funciones y obligaciones del profesor de aula	21
Modelos de evaluación del desempeño del maestro identificados por la investigación educativa	23
FORMACIÓN CONTINUA Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIO: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN...26	
Metodología y técnicas de investigación	26

Conclusión	32
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
Presentación e interpretación de los descriptivos	39
Presentación, análisis e interpretación de resultados obtenidos en el trabajo de campo	40
Análisis cuantitativo y cualitativo de las variables	40
Prueba de normalidad	44
Prueba de hipótesis de la normalidad	46
Discusión de resultados	51
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXOS	57
CUESTIONARIO SOBRE FORMACION CONTINUA	57
CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	59

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se aprecia la idea de que el fracaso o el triunfo de todo el sistema educativo está basado principalmente en la calidad del desempeño docente, por lo que se hace necesario que las Instituciones Educativas cuenten con las herramientas adecuadas para evaluar la labor del docente, siendo que la evaluación es un elemento fundamental de la organización de toda Institución Educativa; se considera de suma importancia analizar el instrumento de evaluación que utilizan los directores de las Instituciones Educativas.

El presente trabajo de investigación servirá como documento de gestión para que las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas, tomen decisiones pertinentes, para mejorar la calidad en el servicio educativo que brindan en su ámbito, en base al análisis detallado de cada una de las dimensiones que conforman tanto la formación continua como el desempeño laboral.

El desempeño laboral docentes en las Instituciones Educativas de nivel primario en el distrito de Andahuaylas, se caracteriza por contar con profesionales competentes en su labor con actitudes positivas y una agilidad intelectual excelente. Pero no se tiene evidencias entre la relación existente entre formación continua y desempeño laboral.

Permitirá implantar nuevas políticas de compensación, mejorar el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permitirá determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

FORMACIÓN CONTINUA DE EDUCADORES: NUEVOS DESAFÍOS

Según María Eugenia Nordenflycht (1996) La literatura en torno a los enfoques, prioridades, organización y estructura del perfeccionamiento continuo o en servicio de los agentes educativos, con miras a que su acción sea más efectiva, eficaz y eficiente, es amplia y ha sido largamente analizada y discutida, en las últimas décadas, a la luz de las necesidades y de los imperativos sociales de diverso tipo. Esto, porque en todo proceso de reforma, de cambio o de renovación en la educación, los docentes desempeñan un papel protagónico, considerándoseles los promotores o inhibidores de tales procesos de transformación.

La educación, considerada como la utopía necesaria para diseñar y construir un futuro común, como pasaporte para una mejor calidad de vida para nuestra sociedad y en particular para aquellos que aún esperan la compensación diferida para las generaciones futuras, exige al sistema escolar la entrega de un servicio que contribuya a un desarrollo humano más armonioso, capaz de superar las tensiones entre tradición, modernización y modernidad, entre competencia e igualdad de oportunidades, entre aspiraciones espirituales y realidad material, entre intereses locales y perspectivas globales.

Los Ministerios de Educación de Iberoamérica, reunidos en Concepción, Chile (1996) en su declaración final, sostienen:

- “La educación debe contribuir de una manera esencial a la gobernabilidad democrática como factor de desarrollo, agente de socialización de valores, impulsor del ascenso y la promoción social de las familias, personas y como medio esencial de cohesión e integración sociocultural”
- La educación para la democracia es un compromiso de todos y “debe contribuir al desarrollo preparando personas adecuadamente calificadas y formando ciudadanos arraigados en la cultura cívica democrática”
- “La educación para la democracia exige, por una parte, profesores que no sólo transmitan sino que practiquen junto a sus alumnos los valores democráticos y, por otra, que las familias participen en la formación para una ciudadanía democrática”.
- La Comisión Internacional de Educación para el siglo XXI, dirigida por Jacques Delors, en su informe “Learning: the treasure within”, señala 4 pilares maestros para la educación:

1. Aprender a aprender y a conocer
2. Aprender a ser
3. Aprender a hacer, y

4. Aprender a vivir con los demás.

Si analizamos las propuestas consignadas en “Los desafíos de la educación chilena frente al siglo XXI”, uno de los documentos base de la reforma educacional de nuestro país, encontramos: “Máxima prioridad: asegurar una formación de calidad para todos, una tarea impostergable: reformar y diversificar la Educación Media, una condición necesaria: fortalecer la profesión docente”. Con el fin de lograr este último objetivo, se proponen, entre otras, las siguientes acciones:

- Redefinir los programas de formación de profesores de modo que éstos conduzcan a un adecuado manejo de las competencias docentes y las destrezas requeridas para organizar el aprendizaje de sus alumnos; a un sólido conocimiento de las materias que les corresponde enseñar; a una comprensión de los procesos de desarrollo de los niños y adolescentes y la habilidad de motivarlos en la sala de clase; y desarrolle su capacidad de reunir y seleccionar información, de trabajar en equipo y de asumir responsabilidades frente a sus alumnos, los padres y la comunidad;
 - Preparar a los docentes en el uso de métodos pedagógicos activos, para trabajar con grupos de alumnos en la sala de clase y vincular los contenidos curriculares con la experiencia de vida y los efectivos intereses de los educandos.
- Guerra (1983)**

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE

La Ley General de Educación N° 28044 de los artículos 45° y 46°. Señala: Que las actividades del Programa de Formación y Capacitación Permanente **PRONACAP** son promovidas y normadas por el Ministerio de Educación, y conducidas por las Direcciones Regionales de Educación, las Unidades de Gestión Educativa Local y las Comisiones de Evaluación y Capacitación Permanente de las instituciones educativas.

El derecho a acceder a programas de formación continua es reconocido también por la Ley del Profesorado vigente y su Reglamento cuando expresan que la capacitación está orientada al perfeccionamiento y especialización de los profesores. No obstante, este derecho se otorga sin precisar con pertinencia los logros que en términos de aprendizaje y de desarrollo institucional deberían alcanzar tales procesos. La Ley General de Educación N° 28044 dispone la creación del Programa de Formación y Capacitación Permanente con la finalidad de facilitar la formación continua del profesorado. La propuesta plantea la capacitación como parte del desarrollo profesional del profesor. Postula que la formación continua debe ser programada en función de las necesidades reales que tienen las instituciones educativas y los propios profesores; y debe responder a las exigencias de aprendizaje de los alumnos. De esta manera, tendrá más sentido la capacitación docente. La capacitación alcanzará su verdadero propósito si se orienta a que los profesores asuman

el nuevo rol que les corresponde, suprimiendo prácticas caducas y dando más importancia a lo que es necesario y urgente en cada institución educativa. Ministerio de Educación. **PRONACAP (2007)**

CONCEPTOS DE FORMACIÓN CONTINUA

Se considera como formación continua a la serie de acciones mediante las cuales se adquieren nuevos conocimientos y se desarrollan nuevas habilidades a lo largo del ejercicio profesional y perfeccionarse después de su formación inicial. La formación continua del profesor de cualquier nivel educativo consiste en la actualización y capacitación cultural, humanística, pedagógica y científica con el fin de mejorar permanentemente su actividad profesional.

Formación continua del docente se refiere a la actualización, capacitación y perfeccionamiento del profesor, así como a los diplomados, postgrados u otros títulos profesionales de rango universitario, investigación y la innovación pedagógica en el desarrollo personal, social-comunitario y profesional del docente, fortaleciendo la construcción de su identidad, sus actitudes positivas y de su liderazgo en la comunidad en la que labora y con el país, a través de un comportamiento responsable y ético en el aula, la institución educativa y la comunidad, una actualización permanente de sus conocimientos y habilidades dentro de un ejercicio democrático en el que se tiene en cuenta la participación ciudadana y la práctica de valores y el compromiso consigo mismo, con capacidades profesionales, con aspectos afectivos y valorativos de su persona, a partir de la afirmación de su sentido de pertenencia a una comunidad que requiere de su accionar autónomo, responsable y comprometido el fin de mejorar permanentemente su actividad profesional.

- **Formación:** Se refiere a los estudios de actualización, capacitación y perfeccionamiento del profesor, así como a los diplomados, postgrados u otros títulos profesionales de rango universitario, los que dan lugar a puntaje en las evaluaciones de ascenso.
- **Idoneidad profesional:** Se refiere a la acreditación de las competencias específicas requeridas para ejercer la función.
- **Compromiso ético:** Se refiere al comportamiento ético y moral del docente.
- **Calidad de desempeño:** Se refiere a lo señalado en el artículo 29º Ley 29062 ley de la carrera profesional MED. Ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial (2007).

a. Formación docente inicial

La formación docente en el Perú se imparte en los Institutos superiores Pedagógicos (ISPs) y en las universidades que cuentan con facultades de Educación; sin embargo, el Ministerio de Educación sólo tiene competencia respecto de los primeros, ya que las segundas son instituciones autónomas que no dependen de éste, sino de la asamblea

Nacional de rectores.

El segundo tema crítico es la sobre- oferta de formación docente, que ha ido acompañada por el decrecimiento de la calidad. La sobre - ofertas resultado de una expansión indiscriminada de estos centros, como se refiere Sandoval (2003).

b. Formación docente en servicio

Es la formación que el docente recibe después de haber ingresado a la carrera profesional o haber optado al título pedagógico.

El esfuerzo más importante que se ha llevado a cabo para capacitar a los docentes en el nuevo enfoque educativo constituye el Plan Nacional de Capacitación Docente (**PLANCAD**) que se estableció con el objetivo de mejorar la calidad de trabajo técnico pedagógico de los maestros de educación inicial, primaria y secundaria.

Dicho plan inició en 1995 tuvo como estrategia contratar a Entes ejecutores (Universidades, Institutos Superiores Pedagógicos, Organizaciones no Gubernamentales Y asociaciones Educativas) que asumieron el labor de capacitar a los docentes de las instituciones educativas públicas mediante contratos de servicio suscritos con el Ministerio de Educación.

LA FORMACIÓN CONTINUA Y CAPACIDADES PERSONALES EN LOS DOCENTES

Acertividad. Comunicar sus opiniones con claridad, honestidad, con el suficiente tacto para no generar incomodidad ni hacer sentir mal a las personas que los escuchan.

- Saber decir no.
- Ser firme, no quedarse callado por miedo a «quedar mal».
- Saber expresar su aceptación y agrado de manera clara y oportuna.
- Plantear demandas y expresar necesidades sin presionar ni conceder. Sostener sus puntos de vista y expresar sus intereses.

Proactividad. Hacerse responsable de sus decisiones, sentimientos, acciones y resultados, así como también del impacto que su acción genera en los otros.

- Prever y anticiparse a los hechos. Tener iniciativa.
- Tomar decisiones rápidas y oportunas, con seguridad.
- Comprometerse con el cambio y demostrar audacia y optimismo.

Autoconocimiento. Ser capaz de reflexionar sobre uno mismo, sus emociones, intereses, motivaciones, estados de ánimo, cualidades y limitaciones. Reconocer sus cualidades, habilidades, emociones, logros y méritos, y desarrollar a partir de ellos una autoestima saludable y una imagen honesta de sí mismo. Identificar sus limitaciones, así como los riesgos de ciertas maneras de actuar y evitar encasillarse en estereotipos.

Empatía. Ser capaces de sintonizar con el otro, con lo que siente y con sus motivaciones e intereses.

- Registrar y comprender las emociones de las otras personas.
- Identificarse con los sentimientos y la perspectiva de los demás, y saber diferenciar sus propias emociones y puntos de vista.

Liderazgo. Ser capaces de ejercer influencia sobre los demás. Poseer y manejar: carisma, responsabilidad, fuerza de acción, capacidad para estimular, poder de convicción, disposición activa para transformar situaciones y energía para trascender.

El liderazgo es, finalmente, “la capacidad de impactar, convencer y despertar en su grupo el deseo de lograr conjuntamente las metas trazadas, de motivar a su equipo y lograr que sus colaboradores estén plenamente identificados con el porqué de su trabajo.

Idoneidad profesional. Se refiere a la acreditación de las competencias específicas requeridas para ejercer la función, calidad, persona que tiene suficiencia o una buena disposición, dominio de tema o profesión.

Actitud. Modo de comportarse, disposición de ánimo que hace reaccionar o actuar de una forma determinada, tiene tres componentes cognoscitivo, comportamiento y afectivo.

Aptitud. Capacidad que implica la experiencia, conocimiento, potencialidad de una persona, capital intelectual y formación continua.

Compromiso ético. Se refiere al comportamiento ético y moral del docente

Consensualidad. Capaz de generar acuerdos básicos entre todos respecto a las pautas de convivencia, involucrando los intereses, expectativas y necesidades de los integrantes del grupo y resolviendo los disensos antes de tomar cualquier decisión.

- Promover un ambiente en el cual cada uno es respetado y todas las contribuciones son valiosas.
- Propiciar la negociación de intereses, persuadir y convencer mediante la articulación de los distintos puntos de vista. **Aday (1993)**

Fullan y Hargreves (1992), al analizar el aislamiento de los docentes, hablan de “la competencia no reconocida y de la incompetencia ignorada”, lo que, sin duda plantea problemas éticos serios al no posibilitar ni el reconocimiento ni la enmienda de tales prácticas. Mejorar la profesión docente o formación continua significa también mejorar la organización y el funcionamiento óptimo de la institución educativa.

LA AUTONOMÍA PROFESIONAL DE LOS PROFESORES

Numerosas son las investigaciones que plantean la necesidad de aumentar la autonomía profesional de los profesores, no podemos tener buenas escuelas a menos que se capacite a los profesores para jugar un papel central en el desarrollo de las escuelas y de las soluciones de los numerosos problemas que tiene la escuela”. Este papel central

tiene que ver con la toma de decisiones en el diseño del currículum, en la gestión del mismo y en los diferentes procesos que se dan en los colegios, en este caso las instituciones Educativas. **Zeichner (1991)**

En consecuencia, una propuesta de perfeccionamiento ha de posibilitar a los docentes la reflexión sobre su propia práctica, el trabajo colaborativo en el que la investigación y la innovación estén estrechamente ligados en su rol de guías y de promotores de aprendizaje. Implica, además, desarrollar competencias y estrategias para analizar e interpretar situaciones y para proponer soluciones y alternativas viables, eficaces y efectivas de mejoramiento cualitativo. **Zeichner (1991)**

Un profesor autónomo, en el sentido descrito, no es el que se ciñe fielmente a pautas preestablecidas por los gestores de una innovación o de un proyecto de mejoramiento educativo diseñado sin su participación. Al contrario, es un sujeto capaz de efectuar un diseño propio, capaz de interpretar su realidad y su contexto, de tomar iniciativas, en síntesis, es un constructor de innovaciones. **Zeichner (1991)**

ESTRATEGIAS DE PERFECCIONAMIENTO DOCENTE

En estricto sentido, las estrategias de perfeccionamiento deberían estar en estrecha vinculación con los objetivos que se pretende lograr:

- Informar o divulgar,
- Actualizar conocimientos,
- Especializar en un área determinada,
- Capacitar para el desarrollo de una acción específica o para la ejecución de un determinado proyecto o programa,
- Capacitar para el uso de determinados medios o materiales,
- Implementar una innovación, y otros.
- Durante largo tiempo, la estrategia más utilizada ha sido el curso de perfeccionamiento. Entre las Ventajas de perfeccionamiento docente señala:
- Puede aumentar los conocimientos,
- Puede mejorar las destrezas,
- Los profesores pueden elegir lo que se les ofrece,
- Proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional,
- Pueden permitir cualificaciones ulteriores, y en el caso nuestro, específicamente, permiten acumular puntaje para un reconocimiento remunerado. **Marcelo (1994)**

El perfeccionamiento no puede seguir siendo entendido como una acción

compensatoria de los déficits de formación inicial. Este “obedece a su propia lógica y no necesita justificarse con referencia a procesos que lo anteceden. Los procesos de perfeccionamiento deben ajustarse a los requerimientos de la descentralización pedagógica y curricular, sin perder de vista sus fines últimos:

- Desarrollo personal de los profesores y profesoras
- Crecimiento en el compromiso de su misión educadora, y
- Mejoramiento sistemático de la calidad de su tarea profesional.

El perfeccionamiento debe orientarse al desarrollo de capacidades que permitan la generación de respuestas eficaces y válidas a las múltiples y variadas situaciones y demandas que el profesor debe resolver en su interacción profesional y no a la estructuración de respuestas homogeneizantes para el desempeño de roles estereotipados y tipificados de manera neutra. Esto implica la transformación del docente de reproductor a sujeto transformador, a constructor de conocimiento, en un contexto que es único e irrepetible.

Cualquiera sea la estrategia o acción de perfeccionamiento que se diseñe y aplique, ésta debe articularse en : reflexión, hipótesis de acción y práctica, lo que implica que los profesores puedan revisar y evaluar su quehacer, estructurar respuestas para mejorar su acción y aplicarlas, vinculando de este modo la capacitación con la investigación, la innovación y la evaluación permanente.

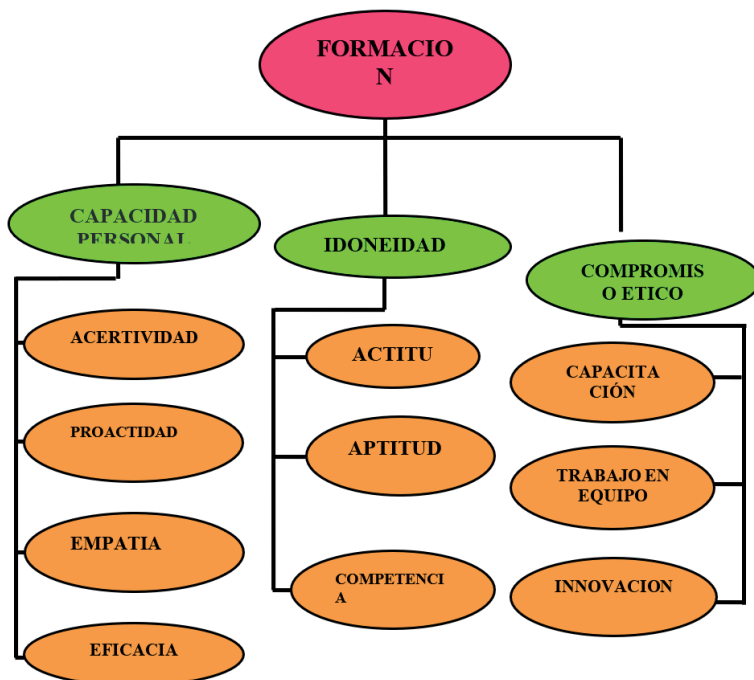
La formación moral que el nuevo curriculum escolar impone no debe ser ajena al proceso de profesionalización docente. Educar para la paz, para la democracia, para la autonomía, para la tolerancia, requiere de docentes dotados de razonamiento, de afectividad, de conductas y de actuaciones que hagan posible dicha formación. **(Castro, 1993),**

FORMACIÓN DE VALORES

Esta función docente no sólo está ligada a exigencias o desempeños eficaces y efectivos en términos de conocimientos específicos de determinadas disciplinas, de destrezas metodológicas para asegurar aprendizajes significativos en las distintas áreas del saber. Ser profesor implica además, poseer una formación en valores y principios morales que sustenten su tarea en principios democráticos y dialógicos. Ya Platón, hace más de dos mil años, nos señalaba: “Todo acto pedagógico es un acto moral”.

En experiencias educativas, de carácter nacional, ha quedado de manifiesto el alto grado de importancia que los padres y las madres de familia dan a la coherencia entre la vida profesional y personal de los docentes y directivos de sus hijos, en términos de comportamientos, de transmisión de valores y de fomento de actitudes. En este sentido, la profesionalización docente ha de estar en consonancia con el objetivo fundamental de una educación de calidad, definido por la Comisión Nacional de Modernización de la Educación:

GRÁFICO N° 01
TEORIA PARA ANALISIS DE FORMACION CONTINUA



Fuente: Elaboración propia en base a la teoría existente.

DESEMPEÑO LABORAL

El desarrollo histórico de la evaluación del desempeño

Las prácticas de la evaluación del desempeño no son nuevas. Desde que una persona empleó a otra, el trabajo de ésta fue evaluado en función de la relación costo-beneficio. Los sistemas formales de evaluación tampoco son recientes.

En plena edad media, la compañía de Jesús, fundada por San Ignacio de Loyola, ya utilizaba un sistema combinado de informes y notas de las actividades y el potencial de cada una de los Jesuitas que predicaban la religión por todo el mundo.

En 1842 El servicio público de Estados Unidos implantó un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de sus trabajadores 1880, el ejército estadounidense adoptó el mismo sistema.

En 1918 La General Motors desarrolló un sistema para evaluar a sus ejecutivos. Sin embargo, no fue sino hasta el final de la Segunda Guerra Mundial que los sistemas de

evaluación del desempeño empezaron a extenderse en las organizaciones principios del siglo XX la escuela de la Administración Científica propició un fuerte avance de la teoría de la administración que, con su propósito de aprovechar la capacidad óptima de la máquina, dimensionó en paralelo el trabajo del hombre y calculó con precisión el rendimiento potencial, el ritmo de operaciones, la necesidad de lubricación, el consumo de energía para su funcionamiento. Con el transcurso de tiempo, se comprobó que las organizaciones habían conseguido resolver problemas del desempeño. **Chiavenato (2007)**

Los programas formales de evaluación del desempeño y de clasificación de méritos no son, de manera alguna, nuevos para las organizaciones. El gobierno federal Estadounidense comenzó a evaluar el desempeño de sus empleados en 1842, cuando el congreso aprobó una ley que hacía obligatorias las evaluaciones anuales de desempeño de empleados de los distintos departamentos. A partir de esos inicios, dichos programas de evaluación del desempeño se extendieron a las organizaciones y pequeñas en los sectores público y privado.

Los defensores consideran estos programas de recursos humanos como uno de los medios más lógicos para evaluar, desarrollar y, por lo tanto, emplear con eficacia el conocimiento y las capacidades de los empleados. No obstante, un creciente número de analistas señala que las evaluaciones de desempeño con frecuencia no explotan a cabalidad su potencial.

El Propósito de evaluación del desempeño laboral, tienen una finalidad más bien limitado; evaluar quien realiza (o no) un buen trabajo. Sin embargo, en la realidad, dichos evaluaciones son uno de los instrumentos más versátiles que gerentes tienen a su disposición. Así, pueden tener muchos propósitos hiciere beneficiosas, tanto para la organización como el empleado cuyo desempeño es evaluado. Esta sería una muestra de algunos objetivos:

1. Dar a los empleados la oportunidad de analizar regularmente el desempeño y sus normas con el supervisor.
2. Proporcionar al supervisor los medios de identificar las fortalezas y debilidades del desempeño de un empleado.
3. Brindan un formato que permita al supervisor recomendar un programa específico para ayudar a un empleado a mejorar el desempeño.
4. Aportar una base para las recomendaciones salariales. **Bohlander- Snell – Shernan. (2001)**

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Concepto

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de abandono, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

La Evaluación del Desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna.

La mayor parte de los empleados procura obtener actividades acción sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de las labores de otros empleados deben evaluar el desempeño de las labores de otros empleados, como también evaluar el desempeño individual, para toma de decisiones. **Werther y Davis (1996), Pág. 231.**

Las evaluaciones del desempeño laboral ofrecen una información para tomar decisiones de promoción y remuneración, las evaluaciones ofrecen una oportunidad para que el supervisor y su subordinado se reúnan y revisen el comportamiento de éste, relacionado con el trabajo. La mayoría de las personas necesitan y desean retroalimentación con respecto a su desempeño. Esto a su vez permite, que ambos desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia para que la evaluación haya descubierto y les permita reforzar las cosas que el subordinado hace correctamente. Finalmente, la evaluación puede y debe ser central en el proceso de planeación de carrera en la empresa, ya que ofrece una buena oportunidad para revisar los planes de carrera de la persona a la luz de sus fuerzas y debilidades demostradas. **Gary Dessler (1994)**

IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

La evaluación del desempeño no es un fin en sí misma, sino un instrumento, medio o herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Para alcanzar ese objetivo básico y mejorar los

resultados de los recursos humanos de la empresa. Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son, generalmente, el evaluado, el jefe, la empresa y la comunidad.” Entre los beneficios para el individuo considera:

Conoce los aspectos de comportamiento y desempeño que la empresa más valoriza en sus funcionarios.

- Conoce cuáles son las expectativas de su jefe respecto a su desempeño y asimismo, según él, sus fortalezas y debilidades.
- Conoce cuáles son las medidas que el jefe va a tomar en cuenta para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, seminarios, etc.) y las que el evaluado deberá tomar por iniciativa propia (auto corrección, esmero, atención, entrenamiento, etc.)
- Tiene oportunidad para hacer auto evaluación y autocrítica para su auto desarrollo y auto-control.
- Estimula el trabajo en equipo y procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa y/o institución.
- Mantiene una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores.
- Estimula a los empleados para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y vela porque esa lealtad y entrega sean debidamente recompensadas.
- Atiende con prontitud los problemas y conflictos, y si es necesario toma las medidas disciplinarias que se justifican.
- Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones. **Chiavenato (2001)**

VENTAJAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- **Mejora el Desempeño:** Mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño.
- **Políticas de Compensación:** La Evaluación del Desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de aumento. Muchas compañías conceden parte de sus incrementos basándose en el mérito, el cual se determina principalmente mediante Evaluaciones de Desempeño.
- **Decisiones de Ubicación:** Las promociones, transferencias y separaciones se

basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto. Las promociones son con frecuencia un reconocimiento del desempeño anterior.

- **Necesidades de Capacitación y Desarrollo:** El desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar. De manera similar, el desempeño adecuado o superior.
- **Planeación y Desarrollo de la Carrera Profesional:** La retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- **Imprecisión de la Información:** El desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal para la toma de decisiones. Al confiar en información que no es precisa se pueden tomar decisiones inadecuadas de contratación, capacitación o asesoría.
- **Errores en el Diseño de Puesto:** El desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar estos errores.
- **Desafíos Externos:** En ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos, como la familia, la salud, las finanzas, etc. Si estos factores aparecen como resultado de la evaluación del desempeño, es factible que el departamento de personal pueda prestar ayuda. **Chiavenato (2001)**

Según **Strauss (1981)**, Una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño. El sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados y al departamento de personal. Si las normas para la evaluación del desempeño no se basan en los elementos relacionados con el puesto, pueden traducirse en resultados imprecisos o subjetivos.

Por norma general el departamento de recursos humanos desarrolla evaluaciones del desempeño para los empleados de todos los departamentos.

Esta centralización obedece a la necesidad de dar uniformidad al procedimiento, gracias a la uniformidad en el diseño y la práctica, es más fácil comparar los resultados entre grupos similares de empleados.

Según **Robbins (1998)**, Aunque el departamento de personal puede desarrollar enfoques diferentes para ejecutivos de alto nivel, profesionales, gerentes, supervisores, empleados y obreros, necesitan uniformidad dentro de cada categoría para obtener resultados utilizables.

Aunque es el departamento de personal el que diseña el sistema de evaluación, en pocas ocasiones lleva a cabo la evaluación misma que en la mayoría de los casos es tarea del supervisor empleado.

Aunque es factible que sean otras personas las que llevan a cabo la puntuación, el supervisor inmediato se encuentra con frecuencia en la mejor ubicación para efectuar la evaluación.

La conducta laboral del empleado puede clasificarse según las tres “P”:

- **Productividad** (Lo que se ha logrado);
- **Características Personales** (cómo se ha logrado, la conducta) y
- **Pericia** (habilidad).

Productividad: Puede medirse mediante logros laborales específicos.

Características personales: Pueden ser la motivación, aceptación de crítica, colaboración, iniciativa, responsabilidad y el aspecto personal (aseo y vestimenta). La evaluación de las características personales es útil; pero algunas veces reflejan más la relación personal con el capataz que el desempeño de tareas. Cuando las características personales forman parte de la evaluación de desempeño, dichos rasgos deben relacionarse con la tarea. **Werther y Davis (1996)**

LAS NUEVAS DEMANDAS Y BENEFICIOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

La formación profesional es motivo de constantes reflexiones, sobre todo en estos tiempos donde los avances tecnológicos han puesto en evidencia la necesidad de desarrollar competencias diferentes a las tradicionales en los egresados de grado. Nuevos escenarios se han planteado en el sistema laboral, el sistema productivo, en la cultura de las organizaciones sociales, y en los valores y actitudes de las personas. Esto ha llevado a plantearnos las demandas que el mundo del trabajo le hace al sistema educativo, formador de sus futuros empleados. Un acercamiento inicial a las demandas de cualificación general llevaron a establecer las siguientes:

- Capacidad creativa, de trabajo autónomo, espíritu emprendedor y condiciones para la adaptación a situaciones emergentes.
- Desarrollo de la potencialidad para estar constantemente actualizándose.
- Competencias para trabajar en equipo de carácter interdisciplinarios, incluyendo las potencialidades comunicacionales que dé el manejo de herramientas informáticas y el dominio tanto del idioma materno como de otros idiomas universales.
- Habilidades para identificar, acceder y utilizar información relevante en el momento oportuno.
- El mercado laboral impone pautas nuevas de competitividad y de desempeño individual. La educación sistemática es llamada a “ampliar la capacidad mental de adaptarse a las nuevas potencialidades de modo mucho más rápido **Hurta-do (2003)**

a. Beneficios para el individuo:

- Conoce los aspectos de comportamiento y desempeño que la empresa más valoriza en sus funcionarios.
- Conoce cuáles son las expectativas de su jefe respecto a su desempeño y asimismo, según él, sus fortalezas y debilidades.
- Conoce cuáles son las medidas que el jefe va a tomar en cuenta para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, seminarios, etc.) y las que el evaluado deberá tomar por iniciativa propia (auto corrección, esmero, atención, entrenamiento, etc.).
- Tiene oportunidad para hacer auto evaluación y autocrítica para su auto desarrollo y auto-control.
- Estimula el trabajo en equipo y procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa.
- Mantiene una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores.
- Estimula a los empleados para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y vela porque esa lealtad y entrega sean debidamente recompensadas.
- Atiende con prontitud los problemas y conflictos, y si es necesario toma las medidas disciplinarias que se justifican.
- Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones.

b. Beneficios para el jefe:

El jefe tiene la oportunidad de:

- Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, teniendo como base variables y factores de evaluación y, principalmente, contando con un sistema de medida capaz de neutralizar la subjetividad.
- Tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de los individuos.
- Alcanzar una mejor comunicación con los individuos para hacerles comprender la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo y la forma como se está desarrollando éste.
- Planificar y organizar el trabajo, de tal forma que podrá organizar su unidad de manera que funcione como un engranaje.

c. Beneficios para la empresa:

- Tiene oportunidad de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada individuo:

- Puede identificar a los individuos que requieran perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, seleccionar a los que tienen condiciones de promoción o transferencias.
- Puede dinamizar su política de Recursos Humanos, ofreciendo oportunidades a los individuos (no solamente de promociones, sino principalmente de crecimiento y desarrollo personal), estimular la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo.
- Señala con claridad a los individuos sus obligaciones y lo que espera de ellos.
- Programa las actividades de la unidad, dirige y controla el trabajo y establece las normas y procedimientos para su ejecución.
- Invita a los individuos a participar en la solución de los problemas y consulta su opinión antes de proceder a realizar algún cambio.

TECNOLOGÍA Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (TI)

La tecnología informática (TI) está cambiando la administración de los recursos humanos. En el mercado hay muchos programas de software de bajo costo que sirven de plataforma para la evaluación de desempeño y que ofrece menús con varias dimensiones (factores de evaluación con distintos grados), inclusive autonomía, iniciativa, comunicación, toma de decisiones, planeación y productividad, cada dimensión cubre varios factores de evaluación. Por ejemplo la comunicación cubre factores separados, como redacción, comunicación verbal, receptividad de la retroalimentación, visión crítica, habilidad para oír habilidad para tener a otros informados, apertura mental, etc.

Otros sistemas ofrecen una versión sofisticada de escala gráfica que permite que el evaluador navegue por categorías del desempeño, en actualidad las organizaciones están empleando redes computarizadas que permite evaluar cotidianamente el desempeño laboral de las personas. Esto permite que quienes estén conectadas al sistema cuándo y cómo corregir sus debilidades y fallas.

Chiavenato (2007)

MÉTODOS DE EVALUACIÓN BASADOS EN EL DESEMPEÑO A FUTURO.

- 1. Evaluación por parte de los superiores:** Es la evaluación realizada por cada jefe a sus subordinados, en la cual el superior es quien mejor conoce el puesto de trabajo del subordinado, así como su rendimiento.
- 2. Autoevaluación:** Es la evaluación en la que el empleado hace un estudio de su desempeño en la organización. Los empleados que participan en éste proceso de evaluación, puede que tengan una mayor dedicación y se comprometan más con los objetivos.

3. **Evaluación por parte de los iguales:** Éste tipo de evaluación, es la que se realiza entre personas del mismo nivel o cargo, suele ser un predictor útil del rendimiento.
4. **Evaluación por parte de los subordinados:** Es la que realizan los empleados a sus jefes, ésta puede hacer que los superiores sean más conscientes de su efecto sobre los subordinados.
5. **Evaluación por parte de los clientes:** Es la evaluación que realizan los clientes al titular del puesto. Resulta adecuada en diversos contextos.
6. **Evaluación 360°:** Éste método compendia todos los anteriores y si bien su administración es complicada, no obstante, es de gran utilidad su conexión con la filosofía de la gestión de la calidad total y el mayor nivel de satisfacción de los evaluados.
7. **Seguimiento informático:** Éste método puede resultar rápido y aparentemente objetivo, ha puesto de manifiesto varios temas cruciales relacionados con la gestión y utilización de los recursos humanos, concretamente en cuanto a la invasión del derecho a la intimidad del empleado.
8. **Evaluaciones psicológicas:** Cuando se emplean psicólogos para las evaluaciones, su función esencial es la evaluación del potencial del individuo y no su desempeño anterior. **Werther y Davis (1996)**

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

Desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución política del Perú, Ley general de Educación 28044, Modelo Normativo de Educación Básica y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, explícitas leyes que establece las funciones a cumplir.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres de familia, directivos y colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Evaluar al profesorado no es proyectar en él, las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en las Instituciones Educativas.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Hay cinco procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación, propuesto por la Ley 28069 de la Carrera Pública Magisterial

1. A través de los logros alcanzados por el alumno.
2. A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente (evaluación de conocimiento).
3. A través de la opinión de los alumnos.
4. En base a la opinión de los docentes (Auto evaluación).
5. En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

La Carrera Pública Magisterial reconoce tres (3) áreas de desempeño laboral:

- a. Gestión Pedagógica:** Comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la Institución Educativa y en la comunidad, como a los que realizan orientación y consejería estudiantil, coordinación, jefatura, asesoría y formación entre pares. Restablécese el cargo y función de coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular.
- b. Gestión Institucional:** Comprende a los profesores en ejercicio de dirección y subdirección, responsables de la planificación, supervisión, evaluación y conducción de la gestión institucional. Se puede ingresar al área de gestión institucional a partir del II Nivel de la Carrera Pública Magisterial. Incluye, también, a los especialistas en educación de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada.
- c. Investigación:** Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño y evaluación de proyectos de innovación, experimentación e investigación educativa. Así mismo, a quienes realizan estudios y análisis sistemáticos de la pedagogía y experimentación de proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos. Su dedicación es a tiempo parcial y complementaria con las otras áreas.

DEFINICIÓN SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

En la amplia literatura consultada e investigada sobre el desempeño laboral docente no se logró encontrar una definición clara y específica, en tal sentido, asumí la tarea de elaborar una definición conveniente.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de evidenciar y valorar el resultado pedagógico que promueve en los alumnos, el despliegue de sus

capacidades didácticas, su impresión, compromiso laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea, a través de los logros alcanzados por el alumno, pareciera que es esta, la mejor forma para evaluar el desempeño docente. Aparentemente debe hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus alumnos. Desafortunadamente no es así. El éxito o fracaso de un alumno no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su profesor, sino de una serie de factores, entre las cuales la variable docente es una más. Otras variables serían:

- Las características del plan de estudio.
- Las características de la institución docente.
- El medio ambiente donde proviene el alumno.
- La capacidad y actitud del alumno.

¿Para qué evaluar el desempeño docente?

1. Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional.

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del profesor. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

2. Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones.

Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución.

3. Favorecer la formación integral de los niños y adolescentes.

En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben como ejecutarlas y mejorarlas, su atención se contara con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

Funciones Técnico-docente y Técnico-administrativo

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediatez y la improvisación durante su gestión en el aula de clases.

Las funciones técnico-administrativas se refieren al micro- administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clases. En este sentido, el docente debe:

- a. Planificar, ella supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, la ambientación del aula, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos.
- b. Evaluación; la dirección y la supervisión evalúan al docente, la evaluación del alumno y la eficacia de los componentes del diseño curricular.

Las funciones técnico-docentes se refieren al rol principal que el docente debe desempeñar como es el de la enseñanza. Debe actuar como un facilitador del aprendizaje, como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

Todo educador debe tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser es la persona del alumno, por lo tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: alumnos, profesores y asociación civil.

Desempeño: significa cumplimiento del deber, de funciones

Desempeño docente: se puede definir como el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras.

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

La Evaluación del Desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u

otra manera suele efectuarse en toda organización moderna.

La mayor parte de los empleados procura obtener actividades acción sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de las labores de otros empleados deben evaluar el desempeño de las labores de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. **Werther y Davis (1996), Pág. 231.**

FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL PROFESOR DE AULA

- 1.- Integrar comisiones para faenas en beneficio de la Institución Educativa y del aula.
- 2.- Promover charlas y otros eventos sobre paternidad responsable.
- 4.- Programar campeonatos deportivos entre padres de familia.

El profesor de aula, como agente de cambios, tiene la capacidad para promover el estudio y la formación de la realidad socio- económico y cultural de la comunidad, cuya generosa dedicación a su labor, es la base del desarrollo educativo y en general del país, tiene las siguientes funciones específicas:

Según el artículo 86 D.S N° 03-83-ED.

- 1.-Participar en la elaboración, ejecución y evaluación del plan de trabajo de la Institución Educativa y del aula.
- 2.-Programar, desarrollar y evaluar las actividades curriculares así como las acciones de OBE con la colaboración de los padres de familia y los educandos.
- 3.- Evaluar el proceso de enseñanza- aprendizaje y elaborar la documentación correspondiente.
- 4.-Mantener actualizada la documentación pedagógica y administrativa con responsabilidad.
- 5.-Participar en acciones programadas de investigación y experimentación de nuevos métodos y técnicas de trabajo educativo así como eventos de actualización profesional organizado por la Institución Educativa o de instancias superior.
- 6.-Centros educativos en la acción que permitan el logro de los objetivos de la educación del nivel y los específicos de la Institución Educativa.
- 7.-Coordinar acciones con el responsable de la sección cuando es profesor de la asignatura, en caso de poli docencia.
- 8.-Detectar problemas que afectan el desarrollo del educando y su aprendizaje, tratando o derivando los que requieren atención especializada.
- 9.-Realizar acciones de recuperación pedagógica de los alumnos.
- 10.-Velar por el buen estado de conservación de los bienes de la Institución Educativa.

11.-Coordinar y mantener comunicación permanente con los padres de familia sobre asuntos relacionados con el rendimiento académico y comportamiento de los alumnos.

12.-El artículo 44 D.S N03-83-ED, señala que los docentes del aula son responsables directos de las acciones de OBE y participan en los servicios de bienestar programados por Institución Educativa.

Otras funciones del profesor de aula establecidas por la práctica:

1.- Firmar el parte de asistencia diaria, por estricta orden de procedencia, anotando rigurosamente la hora de ingreso y salida.

2.-Controlar la asistencia y tardanza de los alumnos, reportando el dato diario a la dirección de la Institución Educativa.

3.-Matricular a los alumnos de su sección, llevando la documentación actualizada.

4.- Tener al día el archivo profesional con documentación respectiva.

5.-Desarrollar la dirección del aprendizaje en forma activa con el empleo de recursos metodológicos y material intuitivo para objetivar las clases.

6.-Cubrir el rol semanal, de acuerdo lo establecido.

7.-Tratar con rectitud respeto y cordialidad al educando, velando con la disciplina conciente para tener a la auto disciplina.

8.-Controlar a los educandos durante las formaciones, asambleas y actuaciones escolares.

9.-Organizar, asesorar y coordinar los comités de aula cronogramando las reuniones, con visación de la dirección de la Institución Educativa.

10.-Concurrir con puntualidad a las reuniones internas de coordinación evitando obstruccionismo.

11.-Elaborar la programación anual de objetivos y las unidades de aprendizaje haciendo visar con el director de la Institución Educativa , a mas tardar dentro de los 5 días de cada mes.

12.-Ambientar el aula, organizado los sectores de experiencia.

13.- Informar a la dirección de la Institución Educativa sobre el desarrollo curricular precisando logros dificultades y proponiendo las alternativas de solución, al finalizar el año escolar.

14.- Cumplir otras acciones que se establezca posteriormente.

Prohibiciones del profesor del aula.

1.- Discriminar grupos y personas.

2.- Escatimar las calificaciones altas o la asignación de las notas bajas solamente.

3.- Concurrir a la Institución Educativa en estado de ebriedad.

4.- Abandonar a la Institución Educativa en horas de labor, sin justificación ni autorización previa.

- 5.-Descuidar al educando en horas de trabajo escolar.
- 6.- impedir a los alumnos el ingreso a la Institución Educativa o aulas en horas de labor.
- 7.- Desarrollar valor proselitismo con fines políticos o sindicales, manipulando a los educandos o padres de familia.
- 8.- Imponer el texto único (salvo acuerdo de padres de familia).
- 9.-Coaccionar al educando para asignarle notas en forma inmerecida.
- 10.- Sembrar la disciplina y el rompimiento de las normas.

Funciones del profesor de turnos semanal.

- 1.- Ingresar a la Institución Educativa 12.45 p.m.
- 2.- Vigilar el ingreso, tardanza de los alumnos.
- 3.- Controlar la formación de los educandos los días lunes en el patio escolar y durante las actuaciones. Los otros días de semana se verifica que las secciones formen junto a sus aulas bajo la responsabilidad directa de los profesores.
- 4.-Hacer cantar el himno nacional y el saludo a la bandera todos los lunes de cada semana.
- 5.- Controlar la salida de los alumnos, en formación desde sus aulas junto con sus respectivos profesores, no permitiendo la permanencia de los alumnos en la Institución Educativa, después de la hora de salida general.
- 6.- Controlar el aseo personal de los alumnos en forma diario.
- 7.- Permanecer en la Institución Educativa durante las horas de labor, salvo causal de fuerza mayor debidamente justificada.
- 8.- Reemplazar al director de la Institución Educativa en caso de ausencia, en forma responsable. **Institución Educativa N° 54078 (2010)**

MODELOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MAESTRO IDENTIFICADOS POR LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Con el objeto de facilitar un marco referencial para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente de algunos países que han iniciado un proceso de reforma educativa, presentamos a continuación los cuatro modelos de evaluación de la eficacia docente que ha surgido de la investigación.

a. Modelo centrado en el perfil del Maestro

Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal. Estas

características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (alumno, padres, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permiten destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con sus logros de sus alumnos.

Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de auto evaluación, mediante un evaluador externo que entrevista al profesor, mediante la consulta al alumno y a sus padres, etc. La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es sin duda un rasgo positivo de este modelo.

Sin embargo este modelo ha recibido también críticas negativas. Entre ellas se destacan las siguientes:

- Establece el perfil de un profesor existente y cuyas características son prácticamente imposibles de inculcar a futuros maestros, ya que muchos de ellos se refieren a rasgos de carácter difícilmente enseñables mediante la capacitación.
- Puede hacer poca relación entre las características del buen profesor según las percepciones de los diferentes actores educativos y las calificaciones de los alumnos, entre otros productos de la educación.

b. Modelo centrado en los resultados obtenidos.

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace. Con el establecimiento de este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación.

Por otra parte es cuestionable la justicia que hay que considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues como sabemos los resultados que obtienen los alumnos son efectos de múltiples factores, uno de los cuales, de los fundamentales, es el docente.

c. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se considera relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

El modelo de referencia ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente. Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustenta para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad del docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

d. Modelo de práctica reflexiva

Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de un evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despedidos o promoción. El modelo se fundamenta en una concepción de enseñanza como una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos, llama a reflexión en la acción y que se requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera. Aunque básicamente cuando hablamos de acción nos estamos refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza-aprendizaje.

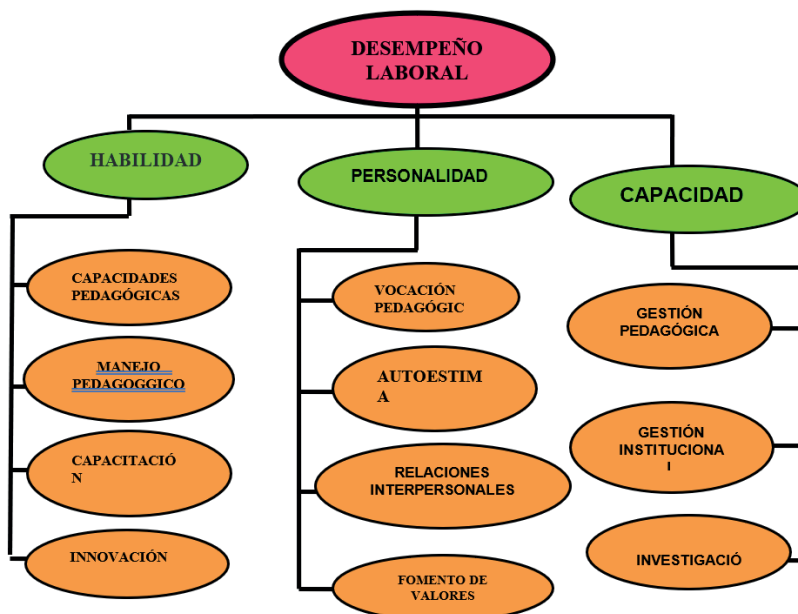
En la ejecución de este modelo se contempla tres etapas. Ellas son:

- Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad.
- Una conservación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y la coherencia de la práctica observada.
- Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordados en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente,

en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro.

La aplicación de este modelo requiere de la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación sea hecha por otras personas, como por ejemplo, colegas del mismo establecimiento o algún directivo.

GRÁFICO N° 02



TEORIA PARA EL ANALISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL

Fuente: Elaboración Propia en base a la teoría existente.

FORMACIÓN CONTINUA Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIO: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según la tendencia:

Investigación cuantitativa

SEGÚN LA ORIENTACIÓN:

Investigación aplicada

SEGÚN EL TIEMPO DE OCURRENCIA:

Estudio retrospectivo

SEGÚN EL PERÍODO Y SECUENCIA DE LA INVESTIGACIÓN:

Estudio transversal

SEGÚN EL ANÁLISIS Y ALCANCE DE SUS RESULTADOS:

Descriptivo correlacional.

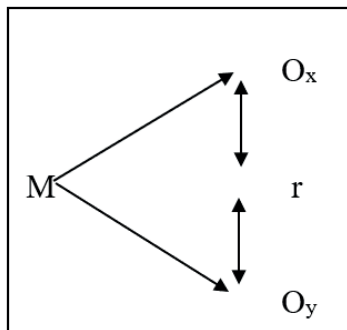
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

El método es el descriptivo porque consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que les caracterizan de manera tal como se dan en el presente (Sanchez Carlessi,2006.p.50)

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es No Experimental, ya que no existe manipulación activa de alguna variable. Además, se trata de un diseño Descriptivo correlacional (Sanchez Carlessi, 2006).

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



Donde:

M : Muestra de estudio

O : Coeficiente de relación. Los subíndices “x” , “y” en cada **O** nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables distintas.

r : Relación de variable o correlación.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población está representada por los 224 docentes y 5268 estudiantes del nivel primario

Muestra

Para el cálculo de la muestra emplearemos la siguiente fórmula:

Fórmula:

$$n = \frac{p \cdot q}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{p \cdot q}{N}}$$

n1= 80 Docentes

n2 = 123 Estudiantes

TABLA N° 02

SUJETOS DE ESTUDIO	POBLACIÓN	MUESTRA
DOCENTES	224	80
ALUMNOS	5268	123

Fuente: Elaboración propia

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que utilizaremos para la recolección de datos será la Encuesta con su instrumento que será el Cuestionario.

TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El proceso de tabulación, graficación y presentación de resultados se hará en forma electrónica usando el paquete estadísticos PASW(SPSS 18) y STATA(V-11)

SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I.- Confiabilidad del instrumento

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como

respuesta más de dos alternativas.

Criterio de confiabilidad valores

Baja confiabilidad(No aplicable) : 0.01 a 0. 49

Moderada confiabilidad : 0.5 a 0.75

Alta confiabilidad : 0.76 a 0.89

Muy Alta confiabilidad : 0.9 a 1

Instrumento no 1: cuestionario de formación continua

1.- Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.598	20

El coeficiente Alfa obtenido es de 0.598, lo cual permite decir que el Test en su versión de 20 ítems tiene una Moderada Confiabilidad.

Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
p1.1	61,51	9,443	,024	,612
p1.2	62,46	9,062	,157	,592
p1.3	61,50	8,430	,377	,558
p1.4	61,50	10,127	-,190	,644
p1.5	62,51	8,937	,135	,599
p1.6	61,54	9,239	,032	,620
p1.7	62,58	8,323	,410	,553
p1.8	62,23	8,683	,451	,558
p1.9	62,03	8,303	,590	,538
p.10	62,30	9,200	,153	,592
p1.11	62,13	8,592	,453	,555
p1.12	61,34	8,277	,435	,549
p2.1	61,85	9,597	-,020	,616
p2.2	61,28	9,316	,117	,596
p2.3	61,36	9,171	,141	,594
p2.4	62,29	8,385	,509	,546
p2.5	61,39	9,253	,104	,599
p2.6	61,20	9,808	-,073	,613
p2.7	61,25	9,076	,236	,582
p2.8	62,20	8,795	,436	,562

El cuadro anterior nos demuestra que el test en su totalidad presenta consistencia interna, la cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems.

2.- Validez del Instrumento

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los Objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica..

La validez del test fue establecida averiguando la validez de constructo teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio.

- **DIMENSION 1 : Valoración de la Formación**

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,501
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	245,178
	gl	66
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,501, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Comunalidades

El método de Comunalidad nos permite extraer la proporción de varianza explicada por los factores de cada ítem, valores pequeños indican que el ítem estudiado no debería ser tomado en cuenta para el análisis final. La comunalidad expresa la parte de cada variable (su variabilidad) que puede ser explicada por los factores comunes a todas ellas, es decir, aquellos que consideramos como parte de la dimensión de estudio.

	Extracción
1.- Asisto a los eventos para adquirir nuevas habilidades y capacidades que puedo aplicar a mi labor docente	0,772
2.- Asisto a los eventos de formación para aumentar mis posibilidades de ascenso.	0,867
3.- Asisto a los eventos de formación para ampliar mis conocimientos	0,524
4.- Asisto a los eventos de formación porque me permite resolver eficazmente mis dudas.	0,779
5.- Los contenidos de los eventos de formación posibilitan mi desarrollo profesional.	0,630
6.- Considero que es importante mi formación continua para mi desarrollo profesional.	0,667
7.- Crees que la sociedad considera útil la formación continua que se imparte actualmente.	0,685
8.- Consideras que la formación continua actual se adecua a las necesidades y exigencias educativas	0,762
9.- Consideras que la formación continua actual responde a las necesidades de los intereses de los docentes.	0,684
10.- Consideras que la formación continua está integrada a los planes estratégicos educacionales.	0,867
11.- Consideras que las líneas y programas desarrolladas por el Ministerio de Educación en materia de formación es idónea.	0,581
12.- Asistes a eventos de formación continua empleando tus recursos económicos.	0,665

(Método de extracción: Análisis de Componentes principales.)

Se puede apreciar que todos los ítems tienen valores altos de extracción (valores superiores a 0,4). Indicándonos que se puede inferir el buen nivel de la calidad grupal en el interior de cada factor

Varianza total explicada

El método de Análisis de Componentes Principales, se forma una combinación lineal de las variables observadas. El primer componente principal es la combinación que da cuenta de la mayor cantidad de la varianza en la muestra. El segundo componente principal responde a la siguiente cantidad de varianza inmediatamente inferior a la primera y no está correlacionado con el primero. Así sucesivamente los componentes explican proporciones menores de la varianza de la muestra total.

Valores superiores a 20% en el primer componente expresan unicidad de componentes en la dimensión

Varianza total explicada						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,725	22,709	22,709	2,725	22,709	22,709
2	1,756	14,630	37,338	1,756	14,630	37,338
3	1,506	12,551	49,889	1,506	12,551	49,889
4	1,431	11,924	61,813	1,431	11,924	61,813
5	1,066	8,887	70,700	1,066	8,887	70,700
6	,917	7,638	78,339			

El resultado de la prueba nos muestra que sólo un componente o factor es capaz de explicar el 22,709% del total de la varianza de la variable que medirá el presente instrumento.

El total, también conocido como valor principal o eigenvalue es igual a 2,725, alto si se tiene en cuenta el número de ítems que componen el instrumento el cual es de 20 preguntas, este resultado nos indica que todos los ítems del instrumento tienen por finalidad la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad del instrumento.

CONCLUSIÓN

El instrumento de medición en su Dimensión **VALORACION DE LA FORMACION** presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

• **DIMENSION 2: CAPACIDAD**

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,524
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	95,542
	gl	28
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0.524, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Comunalidades

El método de Comunalidad nos permite extraer la proporción de varianza explicada por los factores de cada ítem, valores pequeños indican que el ítem estudiado no debería ser tomado en cuenta para el análisis final. La comunalidad expresa la parte de cada variable (su variabilidad) que puede ser explicada por los factores comunes a todas ellas, es decir, aquellos que consideramos como parte de la dimensión de estudio.

	Extracción
13.- Crees que en la actualidad tu desempeño es tan adecuado para desempeñar tu labor docente.	0,659
14.- Crees que es necesario tener una formación continua para desempeñar mejor tu labor docente.	0,716
15.- Consideras que con la formación continua conoces diferentes estrategias metodológicas.	0,786
16.- Tienes los conocimientos de cómo utilizar los medios y materiales que te proporciona la I.E.	0,812
17.- Tienes la necesidad de aprender a manejar algún programa o aplicación computacional.	0,637
18.- Los Tics lo utilizas como recurso necesario para tu formación profesional.	0,768
19.- Crees que el uso de los Tics resultan efectivos en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje	0,717
20.- El uso de los Tics genera mayor expectativa en tu desarrollo profesional	0,793

(Método de extracción: Análisis de Componentes principales.)

Se puede apreciar que todos los ítems tienen valores altos de extracción (valores superiores a 0,4). Indicándonos que se puede inferir el buen nivel de la calidad grupal en el interior de cada factor

Varianza total explicada

El método de Análisis de Componentes Principales, se forma una combinación lineal de las variables observadas. El primer componente principal es la combinación que da cuenta de la mayor cantidad de la varianza en la muestra. El segundo componente principal responde a la siguiente cantidad de varianza inmediatamente inferior a la primera y no está correlacionado con el primero. Así sucesivamente los componentes explican proporciones menores de la varianza de la muestra total.

Valores superiores a 20% en el primer componente expresan unicidad de componentes en la dimensión

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,879	23,493	23,493	1,879	23,493	23,493
2	1,530	19,130	42,623	1,530	19,130	42,623
3	1,332	16,646	59,268	1,332	16,646	59,268
4	1,147	14,339	73,607	1,147	14,339	73,607
5	,727	9,090	82,697			

El resultado de la prueba nos muestra que sólo un componente o factor es capaz de explicar el 23,493% del total de la varianza de la variable que medirá el presente instrumento.

El total, también conocido como valor principal es igual a 1,879, alto si se tiene en cuenta el número de ítems que componen el instrumento el cual es de 20 preguntas, este resultado nos indica que todos los ítems del instrumento tienen por finalidad la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad del instrumento.

Conclusión

El instrumento de medición en su Dimensión **CAPACIDAD** presenta unidimensionalidad.

Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una

so la dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

No 2: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

1.- Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.983	20

El coeficiente Alfa obtenido es de 0.983, lo cual permite decir que el Test en su versión de 20 ítems tiene una Muy Alta Confiabilidad.

Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo

El cuadro anterior nos demuestra que el test en su totalidad presenta consistencia interna, la cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems.

Validez del Instrumento

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los Objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica..

La validez del test fue establecida averiguando la validez de constructo teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio.

- **Dimensión 1 : relaciones interpersonales**

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.887
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1646,183
	gl	28
	Sig.	.000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,887, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Comunalidades

El método de Comunalidad nos permite extraer la proporción de varianza explicada por los factores de cada ítem, valores pequeños indican que el ítem estudiado no debería ser tomado en cuenta para el análisis final. La comunalidad expresa la parte de cada variable (su variabilidad) que puede ser explicada por los factores comunes a todas ellas, es decir, aquellos que consideramos como parte de la dimensión de estudio.

	Extracción
1.- Demuestra su amabilidad en aula	0,907
2.- Te trata bien y comprende tus problemas	0,837
3.-Te habla acerca de los valores	0,684
4.- Te hace conocer tus derechos y responsabilidades	0,824
5.- Le gusta trabajar contigo	0,879
6.- Demuestra su autoestima	0,831
7.- Cumple las normas de colegio	0,928
8.- Escucha tus preguntas y te responde con amabilidad	0,778

(Método de extracción: Análisis de Componentes principales.)

Se puede apreciar que todos los ítems tienen valores altos de extracción (valores superiores a 0,4). Indicándonos que se puede inferir el buen nivel de la calidad grupal en el interior de cada factor

Varianza total explicada

El método de Análisis de Componentes Principales, se forma una combinación lineal de las variables observadas. El primer componente principal es la combinación que da cuenta de la mayor cantidad de la varianza en la muestra. El segundo componente principal responde a la siguiente cantidad de varianza inmediatamente inferior a la primera y no está correlacionado con el primero. Así sucesivamente los componentes explican proporciones menores de la varianza de la muestra total.

Valores superiores a 20% en el primer componente expresan unicidad de componentes en la dimensión

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	6,668	83,348	83,348	6,668	83,348	83,348
2	,696	8,698	92,046			
3	,283	3,542	95,588			
4	,151	1,890	97,478			
5	,077	,965	98,443			

El resultado de la prueba nos muestra que sólo un componente o factor es capaz de explicar el 32,731% del total de la varianza de la variable que medirá el presente instrumento.

El total, también conocido como valor principal o eigenvalue es igual a 6,546 alto si se tiene en cuenta el número de ítems que componen el instrumento el cual es de 40 preguntas, este resultado nos indica que todos los ítems del instrumento tienen por finalidad la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad del instrumento.

Conclusión

El instrumento de medición en su Dimensión **RELACIONES INTERPERSONALES** presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

• DIMENSION 2: CAPACIDAD PEDAGOGICA

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,873
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2644,986
	gl	66
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,873, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Comunalidades

El método de Comunalidad nos permite extraer la proporción de varianza explicada por los factores de cada ítem, valores pequeños indican que el ítem estudiado no debería ser tomado en cuenta para el análisis final. La comunalidad expresa la parte de cada variable (su variabilidad) que puede ser explicada por los factores comunes a todas ellas, es decir, aquellos que consideramos como parte de la dimensión de estudio.

	Extracción
9.- Te hace aprender bien	0,787
10.- Se desempeña bien en el colegio	0,890
11.- Te motiva cuando tienes logros de aprendizaje	0,719
12.- Cuando se capacita, realiza mejor el proceso de enseñanza . aprendizaje	0,942
13.- Asiste puntualmente a sus clases	0,926
14.- Te evalúa adecuadamente en tus asignaturas	0,886
15.- Te hace participar en los nuevos proyectos innovadores	0,930
16.- Produce textos para tu aprendizaje	0,854
17.- Te hace conocer oportunamente los resultados de tu evaluación.	0,880
18.- Te deja tareas para mejorar tu aprendizaje	0,941
19.- Usa diferentes métodos para ayudar en tu aprendizaje	0,947
20.- Produce diferentes materiales para mejorar tu aprendizaje	0,903

(Método de extracción: Análisis de Componentes principales.)

Se puede apreciar que todos los ítems tienen valores altos de extracción (valores superiores a 0,4). Indicándonos que se puede inferir el buen nivel de la calidad grupal en el interior de cada factor

Varianza total explicada

El método de Análisis de Componentes Principales, se forma una combinación lineal de las variables observadas. El primer componente principal es la combinación que da

cuenta de la mayor cantidad de la varianza en la muestra. El segundo componente principal responde a la siguiente cantidad de varianza inmediatamente inferior a la primera y no está correlacionado con el primero. Así sucesivamente los componentes explican proporciones menores de la varianza de la muestra total.

Valores superiores a 20% en el primer componente expresan unicidad de componentes en la dimensión.

Varianza total explicada						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,243	77,026	77,026	9,243	77,026	77,026
2	1,371	11,423	88,449	1,371	11,423	88,449
3	,450	3,749	92,198			
4	,367	3,057	95,255			
5	,166	1,383	96,638			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

El resultado de la prueba nos muestra que sólo un componente o factor es capaz de explicar el 77,026% del total de la varianza de la variable que medirá el presente instrumento.

El total, también conocido como valor principal o eigenvalue es igual a 9,243, alto si se tiene en cuenta el número de ítems que componen el instrumento el cual es de 20 preguntas, este resultado nos indica que todos los ítems del instrumento tienen por finalidad la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad del instrumento.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Presentación e interpretación de los descriptivos

Variable: FORMACION CONTINUA

IDENTIDAD CULTURAL	Estadístico
Media	65,08
Mediana	65,00
Desviación Típica	3,125
Varianza	9,766
Mínimo	55
Máximo	71
Rango	16

La variable Formación Continua tiene una Media de 65,08

La mediana es de 65,00, es decir que más del 50% de los encuestados tienen este puntaje.

Tiene también un valor de desviación típica de 3,125 con un a varianza de 9,766.

El valor mínimo es 55 y el máximo es de 71 puntos, dejando un rango de 16 puntos.

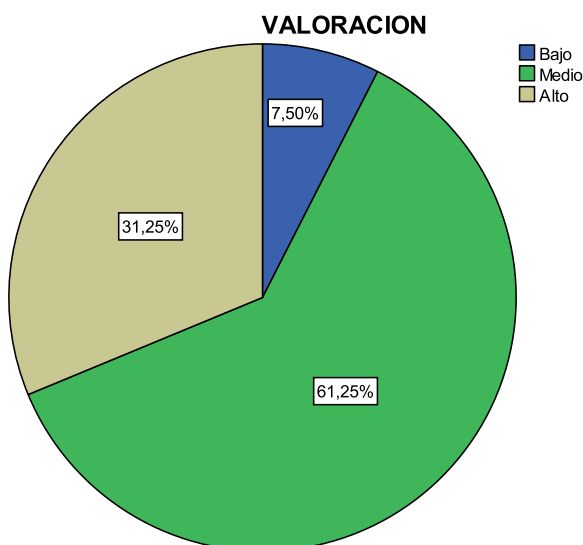
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TRABAJO DE CAMPO

Análisis Cuantitativo y cualitativo de las variables

VARIABLE I : FORMACION CONTINUA

DIMENSION 1 : Valoración de la Formación

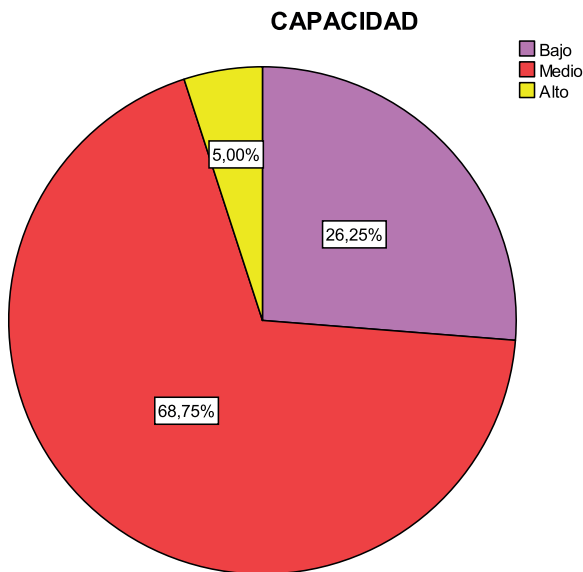
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	6	7,5	7,5
Medio	49	61,3	68,8
Alto	25	31,3	100,0
Total	80	100,0	



De la tabla y del grafico adjunto podemos observar lo siguiente: del total de la muestra tratada en el 7.5% tiene una baja Valoración de la Formación, el 61.3% tiene una regular Valoración de la Formación y el 31.3% tiene una Alta Valoración de la Formación.

DIMENSION 2 : CAPACIDAD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	21	26,3	26,3
Medio	55	68,8	95,0
Alto	4	5,0	100,0
Total	80	100,0	



De la tabla y del grafico adjunto podemos observar lo siguiente: del total de la muestra tratada en el 26.3% tiene una baja Capacidad de Formación, el 68.8% tiene una regular Capacidad de Formación y el 5% tiene una Alta Capacidad de Formación.

VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

DESEMPEÑO DOCENTE	Estadístico
Media	75,05
Mediana	80,00
Desviación Típica	8,876
Varianza	78,784
Mínimo	29
Máximo	80
Rango	51

La variable Formación Continua tiene una Media de 75,05

La mediana es de 80,00, es decir que más del 50% de los encuestados tienen este puntaje.

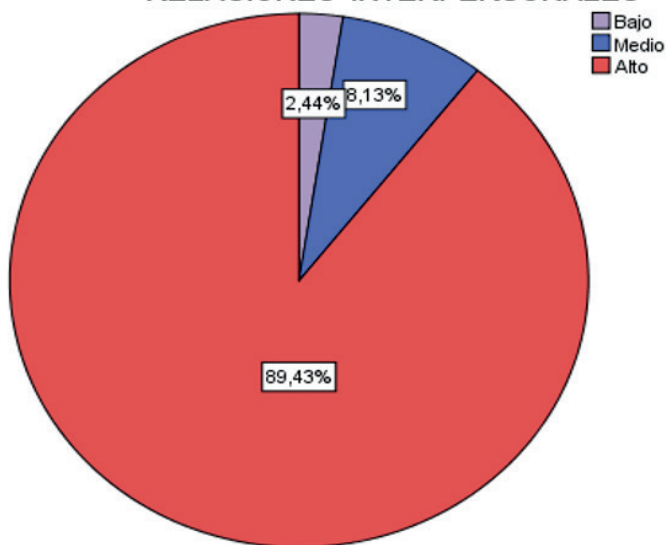
Tiene también un valor de desviación típica de 8,876 con un a varianza de 78,784.

El valor mínimo es 29 y el máximo es de 80 puntos, dejando un rango de 51 puntos.

DIMENSION 1 : Relaciones Interpersonales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	3	2,4	2,4
Medio	10	8,1	10,6
Alto	110	89,4	100,0
Total	123	100,0	

RELACIONES INTERPERSONALES

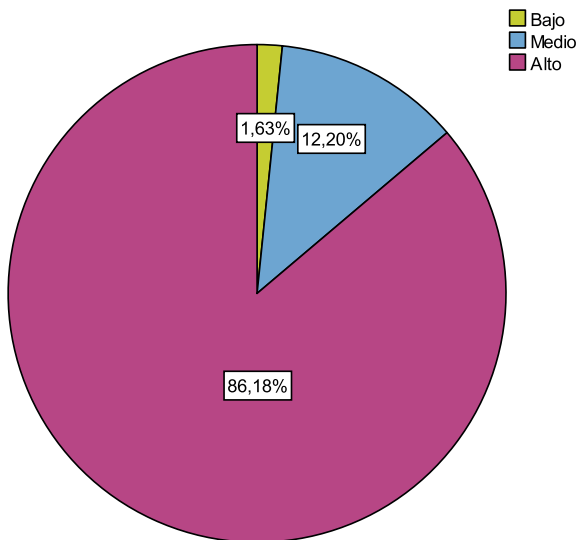


De la tabla y del gráfico adjunto podemos observar lo siguiente: del total de la muestra tratada el 2.4% tiene una baja Relación Interpersonal, el 8.1% tiene una Regular Relación Interpersonal y el 89.4% tiene una Alta Relación Interpersonal.

DIMENSION 2 : Capacidad Pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	1,6	1,6
Medio	15	12,2	13,8
Alto	106	86,2	100,0
Total	123	100,0	

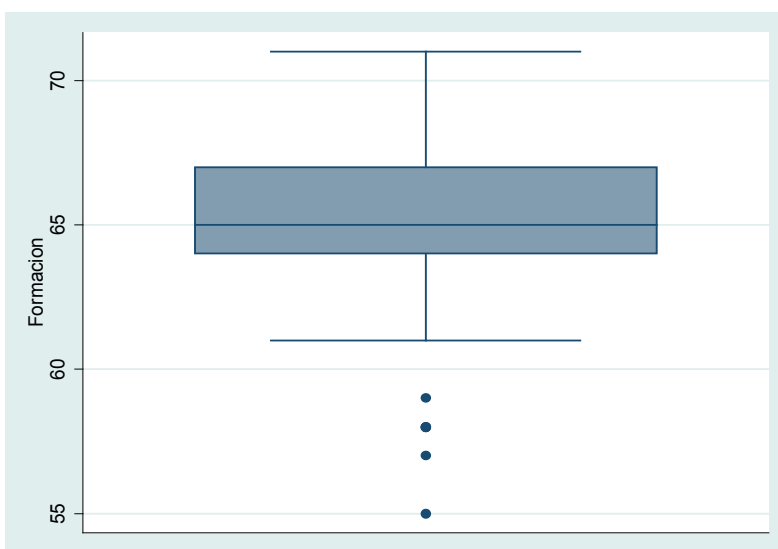
CAPACIDAD PEDAGOGICA

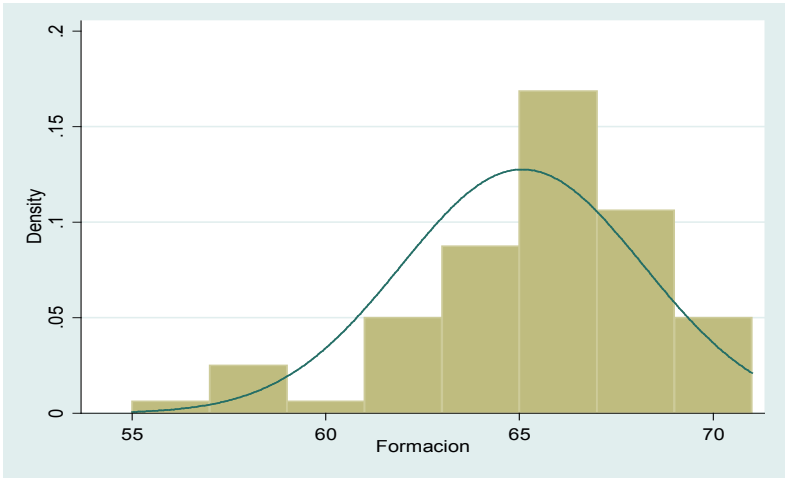


De la tabla y del grafico adjunto podemos observar lo siguiente: del total de la muestra tratada el 1.6% tiene una baja Capacidad Pedagógica, el 12.2% tiene una Regular Capacidad Pedagógica y el 86.2% tiene una Alta Capacidad Pedagógica.

4.3 Prueba de Normalidad

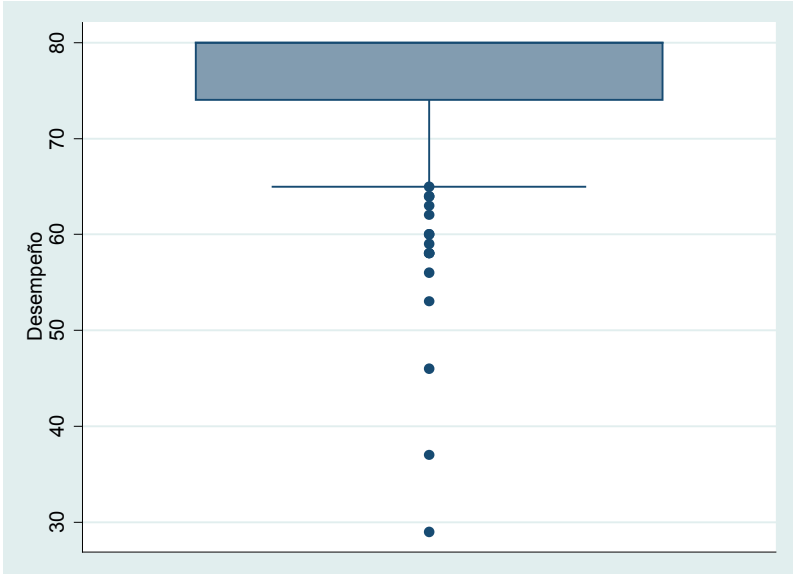
VARIABLE : FORMACION CONTINUA

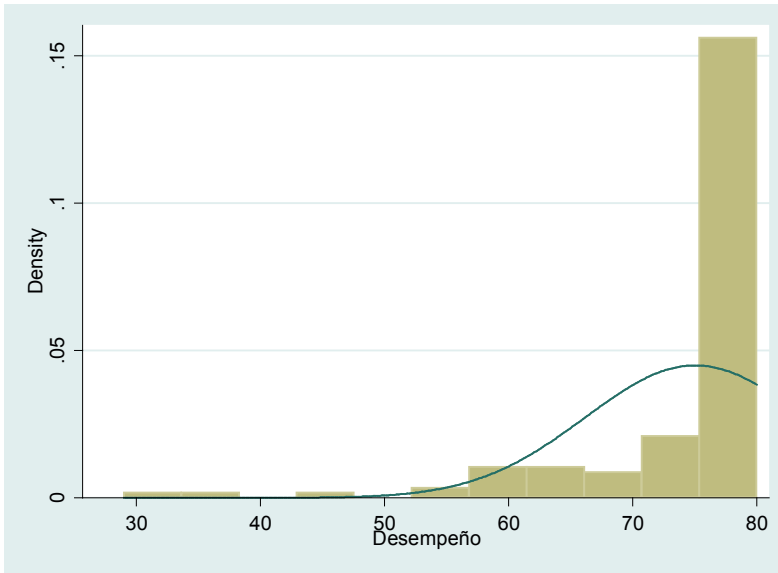




Shapiro-Wilk W test for normal data
 Variable | Obs | W | V | z | Prob > z
 -----+-----
 Formación | 80 | 0.95504 | 3.086 | 2.469 | 0.00677

VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE





Shapiro-Wilk W test for normal data

Variable | Obs W V z Prob>z

```
-----+-----
Desempeño | 123 0.60789 38.528 8.191 0.00000
```

4.3 PRUEBA DE HIPOTESIS DE LA NORMALIDAD

H₀: Los datos de las variables Formación Continua y Desempeño Laboral Docente, sí provienen de una población con distribución normal.

H₁: Los datos de las variables Formación Continua y Desempeño Laboral Docente, no provienen de una población con distribución normal.

Luego del análisis respectivo del Diagrama de Cajas y Bigotes, Histograma con curva Normal y el análisis estadístico de normalidad de Shapiro Wilk (Stata V-11) a ambas variables (Formación Continua(V1) y Desempeño Laboral Docente(V2)) podemos observar que ambas variables tienen un nivel de probabilidad de (V1 p-valor=0.00677 y V2 p-valor=0.000 menor al nivel de significancia de 0,05, por lo cual se rechaza la Hipótesis nula, por lo tanto se utilizará una prueba no paramétrica; para nuestro caso utilizaremos la correlación de Spearman.

4.3.3 Prueba de hipótesis

Nivel inferencial: Análisis de correlación y prueba de hipótesis.

La correlación es una prueba de hipótesis que debe ser sometida a contraste y el

coeficiente de correlación cuantifica la correlación entre dos variables, cuando esta exista.

En este caso, se empleó el coeficiente de correlación “rho” de Spearman para datos agrupados, que mide la magnitud y dirección de la correlación entre variables continuas a nivel de intervalos y es el más usado en investigación psicológica, sociológica y educativa. Varía entre +1 (correlación significativa positiva) y – 1 (correlación negativa perfecta). El coeficiente de correlación cero indica inexistencia de correlación entre las variables. Este coeficiente se halla estandarizado en tablas a niveles de significación de 0.05 (95% de confianza y 5% de probabilidad de error) y 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error) y grados de libertad determinados.

Magnitudes de correlación según valores del coeficiente de correlación “rho” de Spearman

Valor del coeficiente	Magnitud de correlación
Entre 0.0 – 0.20	Correlación mínima
Entre 0.20 – 0.40	Correlación baja
Entre 0.40 - 0.60	Correlación Moderada
Entre 0.60 – 0.80	Correlación buena
Entre 0.80 – 1.00	Correlación muy buena

Fuente: “Estadística aplicada a la educación y a la psicología” de Cipriano Ángeles (1992).

Prueba de hipótesis Correlacional

Hipótesis Planteada:

Existe una relación directa y significativa entre la Formación Continua y el Desempeño Laboral de los Docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Andahuaylas en el año 2010

Hipótesis Nula:

No Existe una relación directa y significativa entre la Formación Continua y el Desempeño Laboral de los Docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Andahuaylas en el año 2010

Hipótesis Estadística:

$$H_p : \rho_{xy} \geq 0.5$$

$$H_o : \rho_{xy} < 0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

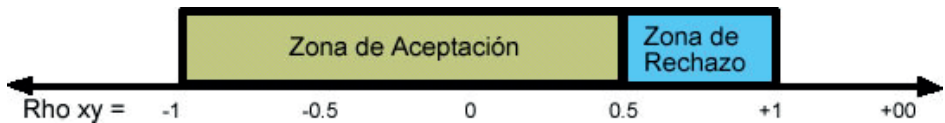
Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5.

H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{rho_{xy} / 0.5 \leq rho_{xy} \leq 1\}$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Resultados

			V.Formación	V.Desempeño
Rho de Spearman	V.Formación	Coefficiente de correlación	1,000	,457
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	V.Desempeño	Coefficiente de correlación	,457	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.		
N	80	123		

Del cuadro adjunto podemos observar que el p-valor = 0,000 ($p < 0.05$) por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y podemos decir que existe correlación entre las variables Identidad Cultural y Desempeño Docente.

Por lo tanto existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y concluimos que existe relación directa y significativa entre las variables

CONCLUSIÓN:

Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que:

Existe una relación directa y significativa entre la Formación Continua y el Desempeño Laboral de los Docentes de las instituciones educativas del nivel primario

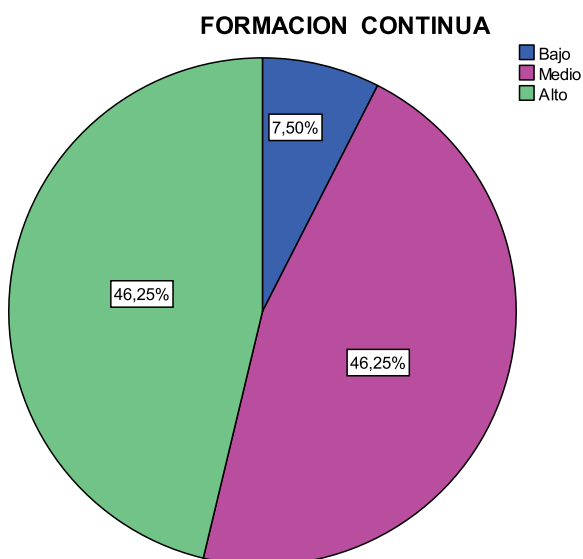
del distrito de Andahuaylas en el año 2010

El valor de Rho = 0,457 y de acuerdo a las valoraciones existentes podemos decir que existe una correlación moderada entre la variable Formación Continua y Desempeño Laboral Docente

HIPOTESIS ESPECÍFICA 1:

El nivel de Formación Continua de los docentes que laboran en las instituciones educativas del nivel primario es regular

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	6	7,5	7,5
Medio	37	46,3	53,8
Alto	37	46,3	100,0
Total	80	100,0	



Del cuadro y del grafico adjunto podemos observar que del total de la muestra tratada el 7.5% presenta un nivel bajo de Formación Continua, el 46.3% presenta un nivel medio de Formación Continua y el 46.3 % presenta un nivel alto de Formación Continua.

Por lo tanto podemos concluir que:

El nivel de Formación Continua de los docentes que laboran en las instituciones educativas del nivel primario es regular

HIPOTESIS ESPECÍFICA 2:

El nivel del Desempeño Laboral que tienen los docentes de las instituciones educativas del nivel primario es alto.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	3	2,4	2,4
Medio	10	8,1	10,6
Alto	110	89,4	100,0
Total	123	100,0	



Del cuadro y del gráfico adjunto podemos observar que del total de la muestra tratada el 2.4% presenta un nivel bajo de Desempeño Laboral Docente, el 8.1% presenta un nivel medio de Desempeño Laboral Docente y el 89.4% presenta un nivel alto de Desempeño Laboral Docente.

Por lo tanto podemos concluir que:

El nivel del Desempeño Laboral que tienen los docentes de las instituciones educativas del nivel primario es alto.

4.4 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- El instrumento de medición de la variable Formación Continua ($\alpha = 0,598$) presenta una Moderada Confiabilidad y cada uno de sus ítems muestra consistencia interna, la cual nos permite decir que el instrumento en su versión de 20 ítems tiene confiabilidad.
- Cada uno de los ítems de la variable Formación Continua están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola variable, es decir que existe unicidad de los ítems.
- El instrumento de medición de la variable Desempeño Laboral Docente ($\alpha = 0,983$) presenta una Muy Alta Confiabilidad y cada uno de sus ítems muestra consistencia interna, la cual nos permite decir que el instrumento en su versión de 20 ítems tiene confiabilidad.
- Cada uno de los ítems de la variable Desempeño Laboral Docente están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola variable, es decir que existe unicidad de los ítems.
- De la tabla de la dimensión Valoración de la Formación (Variable: Formación Continua) podemos observar que del total de la muestra tratada el 7.5% tiene una baja Valoración de la Formación, el 61.3% tiene una Valoración de la Formación Medio y el 31.3% tiene una Alta Valoración de la Formación.
- De la tabla de la dimensión Capacidad (Variable: Formación Continua) podemos observar que del total de la muestra tratada el 26.3% tiene una baja Capacidad, el 68.8% tiene una Capacidad Media y el 5% tiene una Alta Capacidad.
- Resumiendo todos estos cuadros podemos observar que de la muestra investigada en los Docentes las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Andahuaylas en relación a la variable Formación Continua podemos ver que el 7.5% tiene un nivel Bajo de Formación Continua, el 46.3% tiene un nivel Medio de Formación Continua y el 46.3% tiene un Alto Nivel de Formación Continua.

- De la tabla de la dimensión Relaciones Interpersonales (Variable: Desempeño Laboral Docente) podemos observar que del total de la muestra tratada el 2.4% tiene una baja Relación Interpersonal, el 8.1% tiene una Regular Relación Interpersonal y el 89.4% tiene una Alta Relación Interpersonal.
- De la tabla de la dimensión Capacidad Pedagógica (Variable: Desempeño Laboral Docente) podemos observar que del total de la muestra tratada el 1.6% tiene una baja Capacidad Pedagógica, el 12.2% tiene una Regular Capacidad pedagógica y el 86.2% tiene una Alta Capacidad Pedagógica
- Resumiendo todos estos cuadros podemos observar que de la muestra investigada en los Docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Andahuaylas en relación a la variable Desempeño Laboral Docente podemos ver que el 2.4% tiene un nivel Bajo de Desempeño Laboral Docente , el 8.1% tiene un nivel Medio de Desempeño Laboral Docente y el 89.4% tiene un Alto Nivel de Desempeño Laboral Docente.
- Las variables presentan distribuciones asimétricas, por lo que para efectuar la prueba de hipótesis correlacional entre las variables se deberá utilizar el estadígrafo “**Coefficiente rho de Spearman**” que está diseñado para estadística no paramétrica.
- Si elevamos al cuadrado el coeficiente de correlación(0,457) obtenemos 0.2088, es decir que la variable “Formación Continua” puede explicar aproximadamente el 21% del comportamiento de la variable “Desempeño Laboral Docente”.

CONCLUSIONES

1.- La prueba utilizada en la presente investigación sobre Formación Continua y Desempeño Laboral Docente presentan validez y confiabilidad de acuerdo a los análisis estadísticos realizados.

2.- Los resultados de la investigación han reportado la existencia de correlación entre ambas variables.

3.- El valor de correlación existente entre la variable Formación Continua y Desempeño Laboral Docente es Moderada ($Rho = 0,457$)

4.- De acuerdo al estudio tratado podemos concluir que la Formación Continua solo interviene en el 21% del Desempeño Laboral Docente.

5.- De los resultados obtenidos de cada una de las dimensiones de la variable formación Continua se puede comprobar que estas están relacionadas directamente con la variable Desempeño Laboral Docente.

4.- Se puede concluir que el nivel de Formación Continua de los Docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas es Regular.

5.- Se puede concluir que el nivel de Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas es Alto.

6.- En términos generales, los resultados obtenidos nos indican que la Hipótesis general de investigación ha sido contundentemente aceptada, esto es que:

7.- Existe una relación directa y significativa entre la Formación Continua y el Desempeño Laboral de los Docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Andahuaylas,

RECOMENDACIONES

Del análisis de los resultados de la presente investigación, surgen algunas recomendaciones que creemos pertinente formular:

- Se debe continuar efectuando investigaciones referentes a la variable Formación Continua ya que está vinculada de manera directa con el Desempeño Laboral de los Docentes
- Sería pertinente fomentar talleres, charlas y programas de reflexión y optimización entre los docentes para sensibilizarlos acerca de la necesidad de estar Capacitados y Actualizados Continuamente.
- Se debe continuar efectuando investigaciones referentes a la variable Desempeño Laboral Docente ya que está vinculada directamente con el desarrollo de nuestros estudiantes
- Los resultados de la presente investigación deberían ser difundidos en toda la provincia para que puedan ver la importancia que tiene la Formación Continua en la búsqueda de la tan ansiada Calidad educativa

BIBLIOGRAFÍA

1. ALDAY, Humberto y Nordenflycht, M.E. Perfeccionamiento de educadores e innovación educativa. Documento de Estudio N° 25, CPEIP. Santiago-Chile, 1993.
2. AVALOS, B. Repensando el concepto de formación continua de profesores. Mim. MECE-MINEDUC. Santiago-Chile, 1996.
3. BOHLANDER George; Scott Snell, y Sherman Arthur Administración de Recursos Humanos México 2001
4. CASTRO, Eduardo (coord): Informe comisión bases para la formulación de políticas de formación y perfeccionamiento docente. Santiago, MINEDUC, 1993.
5. CASTRO, Eduardo. Retos en la formación y capacitación de docentes en Iberoamérica. SECAB-Colombia, 1993.
6. CHIAVENATO, Adalberto. Administración de Nuevos Tiempos y nuevos Horizontes en Administración Río de Janeiro 2001
7. CHIAVENATO, Adalberto. Administración de Recursos Humanos. El Capital humano y Recursos Humanos Octava Edición México 2007
8. CHIROQUE C. Sigardo. Evaluación del desempeños Docentes. Instituto de Pedagogía Popular. Informe N° 45. 2006. Perú. Documento electrónico. Disponible en: <http://www.ipp-peru.com/upload/INFORME-45-2005.pdf>
9. CUENCA Ricardo. Op. Cit.P.169 la información de la problemática de la educación técnica recogido del documento elaborado por el Ministerio de Educación Lineamiento política de la formación profesional consulta Nacional 2002.
10. DESSLER, Gary Administración de Personal Sexta edición México 1994.
11. ENEBRAL F. José. (2007). Una reingeniería de la formación continua. Disponible en: http://www.degerencia.com/articulo/una_reingenieria_de_la_formacion_continua
12. FULLAN, M. y Hargreaves, A. What's worth fighting for in your school? Working together for improvement. Open University. London-UK, 1992.
13. HURTADO, Marcela. Las nuevas demandas al desempeño laboral Universidad Nacional de Cuyo Mendoza 2003
14. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54078 (2007) "Juan Espinoza Medrano" Andahuaylas. Documento administrativo.
15. LEÓN, W. (2005). El capital Humano y el Desempeño Laboral en la UGEL La Convención. Escuela de Post Grado de la UNSAAC. Maestría en Administración con mención en Gerencia de la Educación. Cusco - Perú
16. MARCELO, C. Formación del profesorado para el cambio educativo. PPU Barcelona-España. 1994.

17. MARCELO, C. Desarrollo profesional e iniciación en la enseñanza. PPU Barcelona-España, 1995.
18. Nordenflycht, María Eugenia. Perfeccionamiento de educadores e innovación educativa. Documento de Estudio N° 25, CPEIP. Santiago-Chile, 1996.
19. NUÑEZ C. LUCARELLI E. Veirave M. La Formación Continua de profesores. Percepción de los formadores, deformadores y modelos de formación subyacentes. Instituto de Ciencias de la Educación – Facultad de Humanidades – UNME. Chaco – Argentina.
20. OTIC - ALIANZA Organismo Técnico Intermedio de Capacitación una Alianza para servir a la formación de Empresas y de la Educación Chilena, Santiago de Chile 1999
21. PRONACAP Programa Nacional de Capacitación Permanente Ley General de Educación 28044 Calidad de desempeño Ley 29062. Ley de la Carrera Profesional MED Lima 2007.
22. PAEZ CHICHÍ. (2002) ¿Qué es el Capital Humano? Gerencia en acción. Tomado de la página [www.revistainterforum.com/ Español/ 022502negocios.html](http://www.revistainterforum.com/Español/022502negocios.html).
23. SANDOVAL, Pablo” Perfil del docente Peruano” Estudio preparado para el consejo Nacional de Educación.3003.
24. SANTOS Guerra, M.A. La “erosión” de la función docente. En Revista Española de Pedagogía N° 159, 1983.
25. STEPHEN, P. Robbinz Administración. Editorial Prentice Hall. México 1998
26. WERTHER WILIANB. y HEITH Davis Administración de Personal y Recursos Humanos OTIC – ALIANZAZA Santiago de Chile (1996)
27. ZEICHNER, K. Contradictions and tensions in the professionalization of teaching and the democratization of schools. Teacher College Record, 92/USA. 1991.
28. VALDÉS (2000). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro iberoamericano sobre Evaluación del desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de Mayo. Disponible en: www.campus-oei.org/de/rifad.htm

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE FORMACION CONTINUA

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca de la “**RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA FORMACIÓN CONTINUA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE ANDAHUAYLAS**”. En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

INSTRUCCIONES: El cuestionario presenta un conjunto de características de la formación continua que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de cuatro posibles alternativas de respuestas que se debe calificar. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra. **S(4), F(3),AV.(2),N(1)**

Nº	ITEMS	Siempre	Frecuente-mente	Algunas veces	Nunca
	VALORACION DE LA FORMACION				
01	Asisto a los eventos para adquirir nuevas habilidades y capacidades que puedo aplicar a mi labor docente				
02	Asisto a los eventos de formación para aumentar mis posibilidades de ascenso.				
03	Asisto a los eventos de formación para ampliar mis conocimientos				
04	Asisto a los eventos de formación porque me permite resolver eficazmente mis dudas.				
05	Los contenidos de los eventos de formación posibilitan mi desarrollo profesional.				
06	Considero que es importante mi formación continua para mi desarrollo profesional.				
07	Creo que la sociedad considera útil la formación continua que se imparte actualmente.				
08	Consideras que la formación continua actual se adecua a las necesidades y exigencias educativas				
09	Consideras que la formación continua actual responde a las necesidades de los intereses de los docentes.				
10	Consideras que la formación continua está integrada a los planes estratégicos educacionales.				
11	Consideras que las líneas y programas desarrolladas por el Ministerio de Educación en materia de formación es idónea.				
12	Asistes a eventos de formación continua empleando tus recursos económicos.				

	CAPACIDAD PERSONAL	Siempre	Frecuente- mente	Algunas veces	Nunca
13	Crees que en la actualidad tu desempeño es tan adecuado para desempeñar tu labor docente.				
14	Crees que es necesario tener una formación continua para desempeñar mejor tu labor docente.				
15	Consideras que con la formación continua conoces diferentes estrategias metodológicas.				
16	Tienes los conocimientos de cómo utilizar los medios y materiales que te proporciona la I.E.				
17	Tienes la necesidad de aprender a manejar algún programa o aplicación computacional.				
18	Los Tics lo utilizas como recurso necesario para tu formación profesional.				
19	Crees que el uso de los Tics resultan efectivos en el proceso de Enseñanza- Aprendizaje				
20	El uso de los Tics genera mayor expectativa en tu desarrollo profesional				

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Estimados estudiantes, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca de la “**RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA FORMACIÓN CONTINUA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE ANDAHUAYLAS**”. En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que respondas el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

INSTRUCCIONES: El cuestionario presenta un conjunto de características del desempeño laboral docente que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de cuatro posibles alternativas de respuestas que se debe calificar. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra. **S(4), F(3),AV.(2),N(1)**

Nº	ITEMS	Siempre	Frecuente-mente	Algunas veces	Nunca
	RELACIONES INTERPERSONALES				
01	Demuestra su amabilidad en aula				
02	Te trata bien y comprende tus problemas				
03	Te habla acerca de los valores				
04	Te hace conocer tus derechos y responsabilidades				
05	Le gusta trabajar contigo				
06	Demuestra su autoestima				
07	Cumple las normas de colegio				
08	Escucha tus preguntas y te responde con amabilidad				
	CAPACIDAD PEDAGOGICA				
09	Te hace aprender bien				
10	Se desempeña bien en el colegio				
11	Te motiva cuando tienes logros de aprendizaje				
12	Cuando se capacita, realiza mejor el proceso de enseñanza . aprendizaje				
13	Asiste puntualmente a sus clases				
14	Te evalúa adecuadamente en tus asignaturas				
15	Te hace participar en los nuevos proyectos innovadores				
16	Produce textos para tu aprendizaje				
17	Te hace conocer oportunamente los resultados de tu evaluación.				
18	Te deja tareas para mejorar tu aprendizaje				
19	Usa diferentes métodos para ayudar en tu aprendizaje				
20	Produce diferentes materiales para mejorar tu aprendizaje				

FORMAÇÃO CONTINUA

para el desempeño laboral del
docente en la educación básica

 www.atenaeditora.com.br

 contato@atenaeditora.com.br

 [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)

 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

FORMAÇÃO CONTINUA

para el desempeño laboral del
docente en la educación básica

 www.atenaeditora.com.br

 contato@atenaeditora.com.br

 [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)

 www.facebook.com/atenaeditora.com.br