



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

GERENCIA DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE Y SU DESEMPEÑO EN EL NIVEL
SECUNDARIA DEL COLEGIO STELLA MARIS DEL DISTRITO DE VILLA MARÍA
DEL TRIUNFO - 2019

**Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia Educativa

Autora

Ángeles Morales, Verónica Ysela

Asesor

Blanco Huamán, Gerardo

ORCID: 0000-0001-7235-5431

Jurado

Viru Diaz, Paul Roberto

Quiroz Florentini, Gabriel

Rojas Elera, Juan Julio

Lima - Perú

2023



GERENCIA DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE Y SU DESEMPEÑO EN EL NIVEL SECUNDARIA DEL COLEGIO STELLA MARIS DEL DISTRITO DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO- 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	20 %	4 %	5 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	www.infad.eu Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
6	archive.org Fuente de Internet	<1 %
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
8	Submitted to Universidad Privada Boliviana Trabajo del estudiante	<1 %



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

GERENCIA DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE Y SU DESEMPEÑO EN EL NIVEL
SECUNDARIA DEL COLEGIO STELLA MARIS DEL DISTRITO DE VILLA MARÍA
DEL TRIUNFO -2019

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia Educativa

Autora:

Ángeles Morales, Verónica Ysela

Asesor:

Blanco Huamán, Gerardo

ORCID: 0000-0001-7235-5431

Jurado:

Viru Diaz, Paul Roberto

Quiroz Florentini, Gabriel

Rojas Elera, Juan Julio

Lima-Perú

2023

ÍNDICE

RESUMEN _____	vi
ABSTRACT _____	vii
I. INTRODUCCIÓN _____	1
1.1. Planteamiento del problema _____	2
1.2. Descripción del problema _____	3
1.3. Formulación del problema _____	7
-Problema general _____	7
-Problemas específicos _____	7
1.4. Antecedentes _____	7
1.5. Justificación de la investigación _____	16
1.6. Limitaciones de la investigación _____	16
1.7. Objetivos _____	16
-Objetivo general _____	17
-Objetivos específicos _____	17
1.8. Hipótesis _____	17
1.8.1. Hipótesis general _____	17
1.8.2. Hipotesis específicas _____	17
II. MARCO TEÓRICO _____	19
2.1. Marco conceptual _____	19
2.2. Teorías generales relacionados con el tema _____	21
2.2.1. <i>Concepto de Capacitación:</i> _____	21
2.1.2. <i>Importancia de capacitación</i> _____	22
2.1.3. <i>La Gerencia Capacitación</i> _____	23

2.1.4. <i>Variable Desempeño de los profesores-</i>	27
III. MÉTODO	42
3.1. Tipo de investigación	42
3.2. Población y Muestra	42
3.2.1. <i>Población</i>	42
3.2.2. <i>Muestra</i>	42
3.3.Operacionalización de variables	43
3.4. Instrumentos	43
3.5. Procedimientos	43
3.6. Análisis de datos	43
IV. RESULTADOS	45
4.1. Análisis e interpretación	45
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
VI. CONCLUSIONES	61
VII. RECOMENDACIONES	62
VIII. REFERENCIAS	63
IX. ANEXOS	73
Anexo A. Matriz de consistencia	73
Anexo B. Cuestionario sobre gestión de capacitación docente y desempeño de los profesores	76

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Operacionalización de variable.....	43
Tabla 2 Existe una frecuencia de niveles administrativos de cualificación docente.	45
Tabla 3 Se han desarrollado materiales de aprendizaje y los uso en mi práctica docente para participar en la preparación integral de mis alumnos.	46
Tabla 4 Tiene presente este hecho en nuestras actividades educativas y nos actualizamos a través de diversas experiencias a nivel local, regional e internacional.....	47
Tabla 5 Controlas la ejecución del proceso que planifico y en consecuencia sistematizo.	48
Tabla 6 Comparte documentos y planifique entre los profesores de su institución para crear un cronograma consistente.....	49
Tabla 7 Planifico el uso de recursos y materiales tecnológicos en base a las experiencias y aprendizajes previos de mis alumnos.....	50
Tabla 8 Desarrollo proyectos que pueden resolver problemas sociales en diversos escenarios.	51
Tabla 9 Intenta trabajar en equipo para lograr un resultado que beneficie a la institucion	52
Tabla 10 Actúa responsablemente como miembro del equipo.	53
Tabla 11 Respeta el rol asignado a cada miembro de la institución.	54
Tabla 12 Fomenta un entorno que fomente un clima de cooperación, confianza y cumplimiento entre los miembros.....	55
Tabla 13 Puede influir positivamente en el trabajo de los demás.....	56
Tabla 14 Cree que el liderazgo no puede entenderse como el ejercicio del poder o la autoridad.	57
Tabla 15 Promueve la investigación como medio para crear ciencia.....	58

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Muestra.....	42
Figura 2 Existe una frecuencia de niveles administrativos de cualificación docente.	45
Figura 3 Se han desarrollado materiales de aprendizaje y los uso en mi práctica docente para participar en la preparación integral de mis alumnos.	46
Figura 4 Tiene presente este hecho en nuestras actividades educativas y nos actualizamos a través de diversas experiencias a nivel local, regional e internacional.....	47
Figura 5 Controlas la ejecución del proceso que planifico y en consecuencia sistematizo.	48
Figura 6 Comparte documentos y planifique entre los profesores de su institución para crear un cronograma consistente.....	49
Figura 7 Planifico el uso de recursos y materiales tecnológicos en base a las experiencias y aprendizajes previos de mis alumnos.....	50
Figura 8 Desarrollo proyectos que pueden resolver problemas sociales en diversos escenarios.	51
Figura 9 Intenta trabajar en equipo para lograr un resultado que beneficie a la institucion	52
Figura 10 Actúa responsablemente como miembro del equipo.....	53
Figura 11 Respeta el rol asignado a cada miembro de la institución.....	54
Figura 12 Fomenta un entorno que fomente un clima de cooperación, confianza y cumplimiento entre los miembros.....	55
Figura 13 Puede influir positivamente en el trabajo de los demás.	56
Figura 14 Cree que el liderazgo no puede entenderse como el ejercicio del poder o la autoridad.	57
Figura 15 Promueve la investigación como medio para crear ciencia.....	58

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gerencia de la capacitación docente y el desempeño de los profesores en el nivel de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo – 2019. **Método:** es de tipo correlacional, ya que trata de establecer relación entre ambas variables ya que puede ser negativa o positiva la relación, para la muestra fueron por 80 docentes para el cual el Método de muestreo empleado para la selección de la muestra es el Muestreo Aleatorio Simple, asimismo el instrumento aplicado fue encuestas mediante cuestionarios, luego fue procesado y evaluado donde nos da como **Resultado:** En las escuelas de Stella Maris, hubo una relación débil pero moderadamente significativa desde el punto de vista estadístico entre la gestión del aprendizaje docente y el desempeño docente, posiblemente debido a la selección. Debido a la estricta dotación de personal dentro de las instalaciones, nos preocupa mucho la participación de docentes altamente calificados en capacitaciones privadas. **Conclusión:** El nivel de gestión de la formación docente y efectividad docente en las escuelas Stella Maris estuvo entre pobre y pobre, con un nivel del 85%. Sólo el 5% piensa que es bueno. Esto se debe a que la relación entre las autoridades y los docentes es débil, y la participación y responsabilidad de los actores en el ámbito educativo es limitada.

Palabras claves: Preocupación constante, educación de calidad, procesos de enseñanza

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship that exists between the management of teacher training and the performance of teachers at the secondary level of the Stella Maris School of the Villa María del Triunfo District - 2019. Method: it is correlational, since it tries to establish a relationship between both variables since the relationship can be negative or positive, for the sample there were 80 teachers for which the sampling method used for the selection of the sample is Simple Random Sampling, in addition the instrument applied were surveys through questionnaires, then it was processed and evaluated where it gives us the Result: In Stella Maris schools, there was a weak but moderately statistically significant relationship between teacher learning management and teacher performance, possibly due to selection. Due to strict staffing within the facilities, we are very concerned about the participation of highly qualified teachers in private training. Conclusion: The level of management of teacher training and teaching effectiveness in Stella Maris schools was between poor and poor, with a level of 85%. Only 5% think it is good. This is because the relationship between authorities and teachers is weak, and the participation and responsibility of the actors in the educational field is limited.

Keywords: Constant concern, quality education, teaching processes.

I. INTRODUCCIÓN

Si miramos a nuestro alrededor, vemos que este país enfrenta una batalla cuesta arriba: social, económica, política, cultural y especialmente educativa. Este problema siempre preocupa a la comunidad y se dio cuenta de que la única forma de combatirlo es a través de la educación. calidad. Aun cuando el sistema educativo del colegio muestra un bajo nivel de rendimiento académico basado en la evaluación continua de los estudiantes en matemáticas, comunicación, ciencias y estudios sociales. Además, existe un proceso de enseñanza confuso, poco iniciador, obsoleto, pasivo y vertical con un currículo en constante cambio, que simplemente repite información e imparte conocimientos a los estudiantes sin contradecir los hechos, y algunos profesores tienen un número preciso de actividades. tiempo para dar. Sin embargo, esas habilidades y capacidades no se desarrollan. Es una pena que saquemos provecho de nuestras carreras a expensas de la humanidad, sin darnos cuenta de que nuestra tarea no es desarrollar integralmente los recursos humanos, darles personas que no puedan hacer frente a la sociedad. Siempre ha habido profesores intentando tener un mundo ambicioso y lleno de retos.

Este país precisa jóvenes que tengan valores y estén deseosos de crear proyectos que beneficien a su sociedad. Para lograrlo, las instituciones educativas enfrentan el problema de una gestión docente que posibilite la formación docente. Por eso planteo el tema. Estudio actual: “Gestión y Desempeño de la Formación Docente del Nivel Secundario del Colegio Stella Maris de la Región Villa María del Triunfo – 2019”

Lograr el objetivo: entender la relación entre la “Gestión de la Formación Docente en el Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo 2019 y su Desempeño en la Educación Secundaria” e identificar teorías sobre la gestión de la formación docente y el desempeño docente. Determinar la relación entre gestión de la formación docente y liderazgo

docente, conocer la relación entre gestión de la formación docente y metodología de la enseñanza, y comprender la relación entre gestión de la formación docente y principios éticos de la enseñanza.

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente, existen diversos problemas sociales en nuestro país. Uno de ellos es la falta de una gestión eficaz de las cualificaciones docentes. Este problema tiene un grave impacto negativo en la formación de los futuros profesionales de la educación, ya que no se proporciona la formación necesaria para solucionar el problema de la formación integral.

A pesar de los horarios de clase más largos y de la jornada escolar a tiempo completo, las escuelas siguen enseñando el mismo contenido y las actividades educativas innovadoras pasan desapercibidas.

Aumentar el número de horas no es suficiente, pero sí la eficacia del profesorado, como muestra el documento de la Junta de Andalucía sobre la calidad de la educación "Profesores científicamente preparados, trabajando en equipo, pedagógicamente contrastados". Hay que pensar en la formación. Formamos docentes de alta calidad que aseguran una formación continua y adecuada a los cambios que se están produciendo en la sociedad.

Para Vélaz y Vaillant (2009) los docentes son esenciales para progresar la calidad de la educación. rol" (p. 31). Esto es una inquietud para el Estado peruano, como se ve en un artículo del diario El Peruano (28 de junio de 2018). La evaluación docente tiene como finalidad contar con docentes más calificados y capacitados para progresar la calidad del proceso educativo. Ofrecido. Por lo tanto, como parte de la reforma, el gobierno está aumentando los salarios de los docentes (p. 32)

Uno de los objetivos de la gestión en relación con la formación es optimizar la calidad de la formación en todos sus niveles constitutivos. Por lo tanto, se han desarrollado soluciones

en esta dirección, una de las cuales se refiere en particular a la formación de docentes, que se considera uno de los aspectos más relevantes de la educación.

Chicaiza (2018) la falta de control sobre la formación docente tiene diversos efectos en el Perú. En su artículo, identificó y analizó las necesidades de formación de los profesores de inglés de la Universidad Técnica de Ambato en Ecuador.

Hace unos años faltaba una instrucción adecuadamente programada en diferentes materias según el nivel de cada docente o atención a las necesidades de la comunidad educativa. Como resultado, terminamos con docentes que no están calificados para brindar una educación de calidad. (p.23)

1.2. Descripción del problema

Para Berrios (2017) la transición de la escuela a la universidad demora de dos a tres años debido a una insuficiente orientación de los estudiantes. Además, existe una brecha entre la evaluación escolar y universitaria: la primera requiere una evaluación basada en competencias, en tanto que la segunda todavía evalúa principalmente el contenido.

Otro aspecto importante fue resultados de la evaluación PISA. Para RPP (6 de diciembre de 2016), la mala educación nacional es condenada internacionalmente. En la última evaluación PISA de estudiantes de 15 años seleccionados al azar entre el 17 de agosto y el 18 de septiembre de 2015, se ubica solo por delante de República Dominicana en América Latina. Superó a Brasil por primera vez en el campo de las matemáticas. En educación y ciencia, sigue a países como Chile, Uruguay, Costa Rica, Colombia, México y Brasil.

La diferencia es aún mayor: el puntaje de Perú de 493 está muy por debajo del puntaje promedio para aprobar establecido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

El análisis de Alba et al. (2012) sobre la investigación sobre Cuestiones Sociales afirma:

Finalmente, la mala educación de nuestros estudiantes nos coloca muy abajo en la competencia entre las escuelas de todo el mundo y desacredita nuestra cultura en otras partes del mundo. En conclusión, la falta de formación docente pública es un grave problema que afecta a nuestro país. Si no se toman medidas para eliminar este problema, los escolares seguirán teniendo retraso intelectual, lo que conducirá al atraso intelectual del Perú. (p. 8)

Los jóvenes estudiantes carecen de las herramientas que necesitan para afrontar una sociedad en constante cambio.

Con base en los hechos investigados, se puede decir que la situación o hecho anterior fue provocado por las siguientes razones:

No se muestra la formación recomendada de forma permanente. Esto significa que su entrenamiento será inconsistente.

No se ha establecido un sistema de gestión de la formación. Si no se controla el proceso de aprendizaje, surgen mecanismos de control y la retroalimentación no es posible.

Los profesores tienen el desafío de desarrollar sus habilidades y sugerir cambios apropiados de acuerdo con su propia situación y las necesidades de la escuela.

El entusiasmo de los docentes por el trabajo educativo diario es bajo.

El uso de recursos no se basa en mejorar el proceso de aprendizaje.

Perú necesita integrar propuestas curriculares nacionales, mientras otros países están desarrollando iniciativas con planes estratégicos de aprendizaje.

En definitiva, esta inconveniente crea obstáculos para el adecuado desarrollo integral (intelectual y educativo) de los estudiantes.

La falta de supervisión de la formación docente resulta problema donde aparenta a todo nuestro país. "La escuela es un lugar aburrido donde sufres, la gente te juzga y peleas"(Esteve, 2001)

Cuando mantenemos esta actitud hacia nuestros estudiantes, estos se vuelven resentidos, pasivos, menos capaces, carecen de habilidades, habilidades y técnicas de aprendizaje, y tienen pocas ganas de desarrollarse y participar en la sociedad.

Para afrontar esta situación, debes hacer lo siguiente:

Para transformar la enseñanza, debemos argumentar las necesidades de los docentes.

La formación debe ser eficaz de los docentes, no una implementación sistemática del plan de estudios.

Seguimiento de la formación docente. Por tanto, la gestión de la formación y el seguimiento del desempeño son necesarios para recopilar la información básica y tomar decisiones de mejoría. Según la Guía para el desarrollo de un plan de seguimiento (local/regional) (2015), “el seguimiento es la recopilación y el análisis de información sobre los procesos y productos educativos para tomar decisiones adecuadas”. (p.9)

Implementación de apoyo pedagógico favorable para el desarrollo de competencias docentes, según lo especificado en las normas que establecen las disposiciones de apoyo pedagógico en la educación básica, aprobadas en la Resolución N° 008-2016-MINEDU (2017).

Así como promueve la sensibilización de los docentes con el fin de asegurar estándares de calidad, progresividad y diversificación en su desarrollo, para lograr el desarrollo y refuerzo de las competencias profesionales de los docentes en activo. Piensa en la importancia de practicarlo. Los docentes deben comprender el valor de la enseñanza, ya que contribuye a su desarrollo profesional.

Enseñar reflexión para que puedan autoevaluarse y prepararse individualmente para el examen FODA.

Según Ramos y Roque (2021) uno de nuestros roles como docentes es la autoevaluación, analizando nuestra enseñanza para identificar nuestras fortalezas y debilidades, es decir. identificar problemas, y al mismo tiempo pensar en el propio desarrollo profesional.

pretende hacer, pero también hacer sugerencias. Considere alternativas, posibles soluciones y cree un plan de acción a partir de ahí.

Desarrollar habilidades de liderazgo docente. Esto fomenta el desarrollo y mejora la instrucción. Además, para mejorar el trabajo de los docentes, necesitamos cambiar la forma en que enseñamos.

Vincular adecuadamente la gestión educativa y la práctica educativa. “La práctica docente corresponde a un proceso que incluye tres etapas principales. Estas etapas corresponden a una serie de tareas específicas del docente: planificar, implementar y evaluar la enseñanza” (Cazau). Las organizaciones deben definir claramente procesos y políticas para las fases que abordan las prácticas de capacitación.

Creación de un plan de formación disponiendo en cuenta la estructura actual del sistema educativo, concretamente el currículo nacional para la formación y promoción de una educación de calidad.

Seguidamente la formación, la colaboración debe realizarse a través de mecanismos de control (comunidades extraescolares) para que los docentes pongan en práctica lo aprendido, consulten sus dudas con sus compañeros y comprueben si han encontrado alternativas individual o conjuntamente, para difundir lo aprendido en la sociedad e identificar lo que falta para mejorar nuestra vida diaria.

En su análisis, Maldonado (2007) afirma que “al trabajar juntos, hemos podido... propugnar el uso de recursos y herramientas compartidas que causan nuevos aprendizajes y habilidades técnicas” (p. 17).

La gestión de las cualificaciones docentes es una estrategia encaminada a enriquecer la práctica docente. Es por eso que están desarrollando una serie de pasos para perfeccionar la calidad de la educación.

Finalmente, creo que la educación en el Perú puede progresar, pero sólo si los docentes están bien capacitados.

1.3. Formulación del problema

-Problema general

¿Cuál es la relación entre la gerencia de la capacitación docente y el desempeño de los profesores en el nivel de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo - 2019?

-Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la calidad de gerencia de la capacitación docente y el desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo?

¿Cuál es la relación entre el cumplimiento de la gerencia de la capacitación docente y el desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo?

¿Cuál es la relación entre eficiencia de la gerencia de la capacitación docente y el desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo?

1.4. Antecedentes

El estudio de Vassia (2020) sobre la formación docente en Argentina: Derechos y obligaciones buscó comprender la situación actual de los grupos docentes de educación primaria en relación al aprendizaje continuo. Para ello se consideró el uso de estrategias metodológicas cuantitativas y cualitativas específicas de la encuesta, y en la primera metodología se utilizó la encuesta como herramienta para procesar los datos obtenidos. Y como metodología cualitativa se empleó la entrevista semiestructurada. La muestra estuvo aportada por 30 docentes de primaria de una institución educativa de Córdoba. Además, como resultado

de los continuos avances en las TIC y la dinámica social a nivel nacional e internacional, el desarrollo profesional continuo de los docentes en los sistemas educativos actuales se ha vuelto cada vez más importante. La encuesta encontró que la mayoría de los profesores optan por enseñar o realizar un curso de formación. Sin embargo, un número significativo de personas no completa la educación primaria. Además, se dice que los docentes de mayor edad no están capacitados para enseñar después de haber ejercido su profesión por primera vez.

Rivera y Alfageme (2018) realizaron investigaciones sobre la formación de docentes. Este es uno de los principales aspectos para optimizar la práctica pedagógica y perfeccionar el nivel profesional de los docentes. El estudio se realizó en cuatro estados de la República Mexicana con la participación de 600 docentes de diferentes instituciones educativas y de diferentes niveles. De igual forma, como resultado de la recolección de datos a través de un cuestionario, se encontró que la mayoría de los docentes actuales han actualizado su formación principalmente en temas disciplinarios, y hay más mujeres y docentes con antigüedad (>51 años) que siguen el camino más aprendido.

Además, Iglesias et al. (2018) en su estudio sobre la formación continua del profesorado sobre calidad e innovación en la educación en España, pretendieron comprender y analizar las preocupaciones de los docentes sobre la formación del profesorado y la educación continua, el objetivo. Innovación en el aula. La metodología fue de carácter cualitativo, lo que permitió analizar e interpretar las diferentes historias que los docentes contaron sobre sus prácticas didácticas e innovadoras en el aula. Para lograr este objetivo, participaron en la selección 30 docentes, 16 de ellos trabajan en centros privados con fondos estatales y los 14 restantes trabajan en centros estatales. De igual forma, los resultados obtenidos: Los docentes consideran la innovación educativa como una innovación constante en preparación para adaptarse a los cambios sociales.

Ozaeta (2012) un diagnóstico integral encaminado a estudiar la organización de la Universidad Nacional Agropecuaria "Luz de América" reveló la falta de un sistema orgánico funcional y de un manual sobre sus actividades y procedimientos de manejo. Problema central. La ausencia de manuales de funciones y procedimientos administrativos dejó al personal confuso sobre sus funciones, los procedimientos para su desempeño, las líneas de autoridad dentro de la agencia y los niveles jerárquicos.

Es indispensable que la Escuela Nacional de Tecnología Agropecuaria "Luz de América" cuente con un manual de deberes o actividades y responsabilidades que resuma las funciones y atribuciones de los distintos cargos y el perfil requerido para cubrir los cargos. Esto asegura que la diócesis tenga una ventaja competitiva sobre otras instituciones educativas. Un manual funcional o de actividades es una herramienta muy importante para optimizar la estructura de gestión de una escuela y ayuda a gestionar el proceso de gestión en coordinación armoniosa con todas las áreas de la estructura de gestión.

Gómez-López et al. (2011) su objeto: La mejora de la cualificación de los docentes determina la gestión de la educación. Conclusión: Los docentes son recursos en las actividades educativas y en los deberes y responsabilidades que se les asignan. Por lo tanto, es necesario asegurar una adecuada formación del profesorado para asegurar y mantener los parámetros de calidad educativa. su resultado de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones: Es decir, es necesario considerar los esfuerzos para promover el cambio de actitud hacia la docencia para que docentes y autoridades educativas consideren la docencia como uno de los indicadores del desarrollo educativo. Sí, todo lo aprendido afecta a las personas y se refleja en su comportamiento y desempeño de sus funciones, especialmente en la administración educativa. Preguntas para directores y Sub directores de Educación: ¿Interesado en capacitar a sus docentes? El 100% respondió positivamente. Pregunta 10 ¿Cuándo se debe capacitar a los docentes?, respondió el 100% de vez en cuando. Vemos aquí una oportunidad para gestionar

la formación, el asesoramiento técnico, las actualizaciones y la formación para garantizar la calidad del conocimiento entregado.

Luego de la capacitación, ¿qué aspectos de los docentes se observaron en el análisis de la pregunta 8 de los directores, directores y subdirectores? y Pregunta 8 para docentes: ¿Mejoraron mis habilidades docentes después de la capacitación?, el 100% respondió que sí. Esto muestra el alcance del impacto de la enseñanza como medio para preparar a los docentes y lograr una buena gestión escolar. Se propone combinar las preguntas 6, 7, 8 y 10 de la encuesta en: El problema de crear un programa de formación docente para directores, directores y subdirectores. Pero si queremos un cambio, los docentes lo necesitan, por lo que comenzar es un paso importante. 88. Las preguntas 2 y 5 de la encuesta a directores y autoridades educativas locales destacan sus expectativas e interés en desarrollar una extensa gama de conocimientos y habilidades en los docentes como parte del equipo docente. Considerando las preguntas 1 y 7 de la encuesta a docentes, se destaca el interés de los docentes por estar bien preparados para el aprendizaje. Porque no importa cuánto tiempo dediques a enseñar, debes prestar atención a tu crecimiento profesional y personal. En cuanto a las preguntas 2 y 3 para docentes, creo que son sobre la participación de quienes integran la comunidad educativa local. Finalmente, la pregunta 6: ¿Cree usted que la eficacia docente se logra a través de la formación docente?, el 68% respondió afirmativamente. Cuando se trata de la calidad de la educación en este país, la docencia es la opción que la asegura, ya que demuestra que los estudiantes son los primeros beneficiarios de la educación y asigna la mayor responsabilidad de esta calidad a los docentes.

Ramírez (2012) el concepto de calidad educativa es un concepto con varias interpretaciones, y el significado de este concepto se da dependiendo de la naturaleza de la institución educativa bajo la influencia del estilo de gestión del directivo y su historia y cultura. En algunos casos, los gerentes argumentan que, si bien prevalece un enfoque humanista, no les

conviene valorar el concepto; lo que efectivamente importa es el comportamiento que hace que este atributo sea percibido por los demás como alguna vez pensé. Comprender la calidad de la educación, término utilizado en este estudio, es el resultado del esfuerzo de los miembros de una institución educativa. Las prácticas de acceso a una educación de calidad se basan en tres perspectivas presentadas en este estudio. En otras palabras, cuando actúan para lograr la calidad educativa, los administradores académicos consideran que varias estrategias son efectivas y responden a ellas. Si bien tiene una perspectiva clásica, estratégica y humanista, conoce bien la práctica estratégica, es decir, el uso de procedimientos que cumplen con los requisitos institucionales dependiendo de la situación y los objetivos a alcanzar. Tanto la estructura organizacional como el papel del gestor de aprendizaje se ven principalmente desde una perspectiva humanitaria, y la estructura organizacional con enfoque humanista propuesta en este documento se centra en las condiciones, funciones y roles de trabajo. Un director de formación es una persona que se encarga de mejorar a las personas y sus talentos. Según los presidentes, el proceso de toma de decisiones es un proceso colaborativo, fuertemente complementado por procesos de comunicación dentro de la institución que pueden informar las decisiones tomadas por el presidente. Finalmente, para los directivos de las instituciones educativas, los recursos humanos tienen un enfoque humanista. Esto significa que la motivación y el desarrollo de una persona son muy importantes en la escuela.

Torres (2020) en su estudio en Piura tuvo como objetivo general identificar las tendencias y necesidades de formación continua docente en las instituciones educativas de la ciudad. Se recolectaron datos de 221 docentes mediante metodología cuantitativa utilizando métodos de encuesta y un instrumento de cuestionario. Entre los resultados, se encontró una tendencia hacia que los docentes requieran títulos de posgrado como maestrías, especialidades, seminarios, cursos y diplomados. De manera similar, cuando se habla de expectativas docentes,

los profesores eligen escuelas relacionadas con la economía. En otras palabras, busque precios bajos y ofertas de descuento.

Lip (2019) el objetivo general del trabajo de investigación realizado en Lima es analizar las trayectorias profesionales de los formadores de docentes, describir sus trayectorias docentes y laborales y proponer una tipología de sus trayectorias. La metodología utilizada en su estudio fue el análisis descriptivo de documentos utilizando el método de análisis de currículums docentes. Los instrumentos consistieron en dos matrices para recolectar datos sobre formación y trayectoria profesional de los formadores, y la población estuvo conformada por formadores de los centros de formación encuestados. Hallazgos clave: En cuanto a las trayectorias de aprendizaje, los docentes recibieron una licenciatura en educación como preparación inicial y completaron cursos cortos y actividades durante la capacitación en servicio. Respecto a la experiencia laboral, se dijo que no hay coherencia ya que la mayoría asume la responsabilidad de este puesto dependiendo de la situación. Finalmente, se proponen cinco tipos de trayectorias de formadores, que combinan formación inicial y experiencia en el puesto de trabajo.

Maldonado (2012) en su libro plantea que según las opiniones de los estudiantes la correlación estadísticamente significativa es de 0.857, la cual es una correlación positiva significativa, por lo tanto, la percepción del desempeño docente está relacionada con el aprendizaje, es decir, concluimos que la información está relacionada. . Esto le permite construir un modelo de regresión lineal simple. Según las opiniones de los estudiantes, la correlación estadísticamente significativa fue de 0,763, lo que indica una correlación positiva significativa. Por tanto, el reconocimiento del desempeño docente está relacionado con el aprendizaje cognitivo, y la información obtenida puede utilizarse para construir sobre él. Regresión lineal. modelo. Simple. Según las opiniones de los estudiantes, se encontró que existe una correlación positiva estadísticamente significativa de 0.780 y por lo tanto, utilizando la información obtenida, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje

procedimental. Se puede construir un modelo utilizando. Según los comentarios de los estudiantes, encontramos 756 correlaciones positivas estadísticamente significativas. Por lo tanto, la información obtenida se puede utilizar para construir una línea recta simple, ya que las percepciones sobre el desempeño docente están relacionadas con las actitudes de aprendizaje. Modelo de regresión.

Mansilla (2007) llevó a cabo actividades de investigación en el I.E Nr. 21010, que se estableció en el distrito de Warar en 1947 y declaró el estado de emergencia debido al envejecimiento de la infraestructura. La escuela actualmente inscribe a 600 estudiantes en los niveles de escuela primaria y primaria. Su presencia ha logrado grandes logros en deportes académicos, desfiles militares escolares, etc. Se ha hecho mucho para mejorar los servicios educativos, pero las expectativas sobre el desempeño laboral de los docentes son limitadas, ya que se sabe que los docentes están menos motivados en su trabajo profesional. Se supone que esto no tiene ningún efecto. Porque no estás haciendo casi nada. La preocupación en este sentido, es decir, la responsabilidad de los docentes por el incumplimiento de sus funciones, ha generado preocupación entre los padres de familia de la comunidad rosarina, y también ha llamado la atención sobre aspectos como el ausentismo y la predisposición al conflicto. También se observa confusión administrativa, abandono de deberes, abuso de deberes y cambios en las relaciones interpersonales, ya que el director actúa como le place. Las relaciones a menudo se desmoronan debido a decisiones improvisadas. Lo anterior se reconoce otorgando permiso a los docentes para realizar actividades que no estén relacionadas con su función pedagógica. Simulación de problemas especiales y mala salud, improvisación en la toma de decisiones, falta de comunicación con actores jerárquicos, ausencia de instituciones educativas por presupuestos deficitarios. La supuesta disminución de la motivación docente puede tener sus propias causas, como problemas económicos, actividades docentes conjuntas de los docentes con otras actividades económicas y la selección de directores de acuerdo con

estándares educativos más que con cualidades de liderazgo. El desconocimiento de las normas legales por parte de los administradores conduce a menudo a decisiones incorrectas. Con el objetivo de mejorar esta problemática, la Institución Educativa N° 21010 ha llevado a cabo diversas actividades como planes de desarrollo estratégico, capacitaciones y jornadas educativas. Sin embargo, a pesar de estas acciones tomadas, la falta de influencia de liderazgo del presidente de la junta parece seguir causando ansiedad general en la comunidad rosarina, desacreditando a la institución y aumentando el ausentismo estudiantil. Por lo tanto, este estudio reveló la relación entre el desempeño laboral de los docentes que laboran en la institución educativa N° 21010 – Clara Nicolás Mansilla y las instrucciones del director.

Osorio (2006) realizó una investigación donde su objetivo es establecer la relación entre el liderazgo ejecutivo y el desempeño docente en instituciones de educación primaria del Distrito Independencia de Lima. A través de nuestra investigación hemos llegado a las siguientes conclusiones: El desempeño de los docentes de matemáticas y física en las tres facultades de educación es de 14,56 puntos, por ser producto de la investigación en campos técnicos, la responsabilidad científica en el desempeño de sus funciones y 12 datos proporcionado por estudiantes, profesores y jefes de departamento, moderadamente bien. En relaciones interpersonales y formación en valores éticos recibieron respectivamente 13,36 puntos, 14,62 puntos, 15,28 puntos, 14,25 puntos y 14,73 puntos. El rendimiento académico de los estudiantes de matemáticas y física en las facultades de educación de las tres universidades fue pobre, con una puntuación promedio de 07,15 en la Prueba de Conocimientos de Matemática Aplicada.

Saavedra (2019) realizó un estudio en el que se aplicó a 40 docentes seleccionados al azar. Se utilizó como instrumento la Escala de Gestión Educativa, incluyendo aspectos institucionales, pedagógicos, administrativos, comunitarios, de implementación y de gestión. y la Escala de Rendimiento del Aprendizaje. Los resultados arrojaron que el 52,5% de la muestra

alcanzó niveles altos en desempeño educativo y gestión educativa. En general, existe una alta correlación positiva ($r = 0,751$) entre la gestión educativa y el desempeño docente. De manera similar, existe una alta correlación positiva ($r = 0,711$) entre aspectos de la gestión educativa y la implementación del desempeño educativo. Por otro lado, en otras dimensiones ambas mostraron relaciones moderadas y positivas. Institucional ($r = 0,558$), educativo ($r = 0,649$), administrativo ($r = 0,643$), comunitario ($r = 0,509$) y control ($r = 0,556$) muestran relaciones. Viene con desempeño docente educativo. Se concluyó crear un sistema de motivación e incentivos para que los docentes mejoren su desempeño y reconocimiento, además de respetar el plan de trabajo anual.

Gonzales (2018) en un estudio dirigido a evaluar el desempeño del liderazgo administrativo y educativo, encontró que docentes de centros de educación inicial con un perfil orientado a la gestión educativa se desempeñaban como directores de cuatro instituciones educativas en los estados antes mencionados. Se utilizaron entrevistas en profundidad como técnica e instrumento de recolección de datos y se analizaron mediante clasificación, triangulación, pruebas teóricas y generación de teorías. Como resultado, pudimos determinar la estrategia óptima a seguir. Los directivos necesitan un liderazgo de la nueva era que no sólo anime a los profesores, sino que también tenga la capacidad de construir relaciones de intercambio efectivas con otros y crear sinergias para lograr objetivos. Intermediario. Comprender los procesos y experiencias de aprendizaje dentro y fuera del aula para ver a los estudiantes como actores activos de su propio aprendizaje. Concluyendo que los docentes deben ser fortalecidos por buenas prácticas docentes, el liderazgo docente también requiere directivos que ejerzan una gestión efectiva a través del desarrollo personal.

Campos (2019) realizó un estudio para analizar el liderazgo distribuido en escuelas secundarias de esta ciudad desde la perspectiva de equipos administrativos, jefes de departamento y coordinadores de proyectos educativos. Para lograr estos objetivos, se

administró un cuestionario en escala Likert que contenía cuatro niveles de frecuencia y 14 variables a una muestra de 145 individuos de una población de 181 sujetos. Los resultados indican diferencias significativas entre laboratorios con respecto a la reflexión colectiva y la selección de colaboradores por parte de la dirección. Se ha descubierto que los equipos directivos de las instituciones de educación secundaria tienen un liderazgo distribuido que se caracteriza por la accesibilidad, la promoción de una comunicación segura y el fomento de un entorno de confianza y respeto.

1.5. Justificación de la investigación

Su objetivo fue estudiar la gerencia y los indicadores de la formación docente del nivel secundario de la Escuela Stella Maris del distrito de Vila Maria del Triunfo en 2019. Esto se debe a que nos interesa conocer las características que exhibieron estos programas de capacitación a lo largo de su período. los profesores estaban practicando

El valor social de la educación necesita de una gerencia estratégica, mesurada, no agresiva ni radical, basada en las necesidades de la comunidad educativa, que planifique una estrategia de satisfacción basada en la calidad y la mejora continua del sistema. Sin embargo, es difícil para una institución colaborar con toda su comunidad educativa, ya que existen muchas expectativas superpuestas o diferentes sobre los servicios globales que brinda. La subjetividad también interviene en las evaluaciones que los empleados hacen de los servicios que prestan a la institución, y esto se refleja en distintos niveles de satisfacción con la gestión de la institución, que van desde alto a bajo ajuste.

1.6. Limitaciones de la investigación

Se ha realizado en la Institución Educativa Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo. Esta institución pertenece a la UGEL N° 01.

1.7. Objetivos

-Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gerencia de la capacitación docente y el desempeño de los profesores en el nivel de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo - 2019

-Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la calidad de la gerencia de capacitación docente y el desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo

Determinar la relación que existe entre el cumplimiento de la gerencia de capacitación docente y el desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo

Determinar la relación que existe entre eficiencia de la gerencia de capacitación docente y el desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Si se da la relación entre la gerencia de la capacitación docente entonces se desarrollara un buen desempeño de los profesores en el nivel de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo - 2019

1.8.2. Hipotesis específicas

Si se da la relación entre la calidad de la gerencia de capacitación docente entonces se dará un buen desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo

Si se da la relación entre el cumplimiento de la gerencia de capacitación docente entonces habrá un buen desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del

Distrito de Villa María del Triunfo

Si se da la relación entre eficiencia de la gerencia de capacitación docente entonces mejorara el desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

Gerencia

En cuanto a la gestión, es una responsabilidad y también poder influir en los compañeros de trabajo para motivarlos a esforzarse y alcanzar metas.

Capacitación

Adquirir y dominar conocimientos y actitudes nos permite superar desafíos en determinadas situaciones. Se comprende como la formación de competencias, habilidades, conceptos, valores y actitudes que todo profesional debe tener.

Planificación

También llamado comúnmente “planificación” en los países de habla hispana, en su sentido más universal significa tener uno o más objetivos comunes y acciones necesarias para su exitosa implementación Masu. Otras definiciones más precisas incluyen la planificación como un proceso de toma de decisiones para lograr un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de las metas. Van desde los más simples hasta los más complejos, dependiendo del entorno en el que se utilicen.

Ejecución de Actividades

Hace referencia al desarrollo de actividades previamente establecidas en un plan de trabajo o proyecto de desarrollo. En las organizaciones públicas y privadas la ejecución es una de las funciones de tercer nivel porque existen otras personas que planean realizar las actividades según el cronograma oficial. Las actividades de la institución educativa se organizan de acuerdo con el plan de la institución educativa aprobado por el Consejo

Educativo, y estas actividades tienen como objetivo brindar excelentes servicios educativos a los estudiantes afiliados a la institución educativa.

Para evaluar

Es una forma de determinar el valor y la importancia de algo o alguien en base a un conjunto de criterios. La evaluación se utiliza comúnmente para caracterizar y evaluar temas de interés en una variedad de actividades humanas, incluidas las artes, la educación, la justicia, la salud, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, el gobierno y otros servicios humanos. La evaluación de la educación es muy importante en el ámbito de la educación, porque permite medir el grado de cumplimiento de las metas planteadas en el plan de la institución educativa. El propósito de la evaluación es asegurar la calidad de la educación. Hoy en día, la evaluación en sí requiere no sólo medición, sino evaluación basada en la información recopilada.

Desempeño

Se refiere a una serie de actividades que se realizan en el proceso de desarrollo de la actividad docente, que es el proceso de realización de las principales funciones y resultados de los docentes, con el fin de alcanzar las metas finales y objetivos educativos del nivel educativo que los docentes imparten ejecutar. Las actividades docentes están estrechamente relacionadas con la calidad y eficiencia del desempeño laboral de los docentes

Profesión

Se define el colectivo de profesionales que lo practican. Además de las normas éticas (ontologías profesionales), la actividad profesional también incluye conocimientos especializados, formación profesional (a través de asociaciones profesionales, sindicatos o sindicatos de gestión del contenido del trabajo y de uno mismo), diferentes niveles de educación y formación (básica, intermedia), o superior) también son obligatorios derechos organizativos) y un cierto espíritu de servicio social (altruismo).

Interrelaciones

Es un tipo de comunicación que se da entre miembros de una misma organización que desarrolla determinadas actividades para la organización y puede ser tomada en cuenta en planes y proyectos de trabajo. Entendemos que existen buenas relaciones cuando existe una comunicación consistente y de calidad entre los miembros de una organización, es decir, cuando los mensajes enviados y recibidos entre los miembros producen buenos resultados y aseguran el respeto entre los miembros.

Líder

Esta es una persona que puede influir en los demás con sus acciones. Vínculos dentro del grupo para lograr este objetivo. Tus comentarios son muy importantes para nosotros. El liderazgo no tiene nada que ver con la posición jerárquica que uno ocupa.

Calidad

El concepto de calidad puede considerarse enteramente arraigado en el campo de la educación y también puede definirse como la capacidad de alcanzar los objetivos operativos deseados.

Dominio Metódico

Los profesores guían el aprendizaje teniendo en cuenta el contexto sociocultural, basándose en conocimientos previos, creando contradicciones cognitivas y fomentando un entorno en el que todos los estudiantes participen. Ayuda a los estudiantes a desarrollar el pensamiento crítico, el análisis, la síntesis, el cuestionamiento, las conclusiones, etc.

2.2. Teorías generales relacionados con el tema

2.2.1. Concepto de Capacitación:

Chiavenato (2002) el aprendizaje es un proceso corto plazo, utilizado de manera sistemática y organizada, a través del cual las personas adquieren conocimientos y desarrollan habilidades y capacidades en función de objetivos definidos. La formación incluye no sólo el

desarrollo de habilidades y competencias, sino también la transferencia de conocimientos específicos sobre el puesto de trabajo y actitudes hacia aspectos de la organización, las tareas y el entorno. La formación de recursos humanos es un proceso que implica mejorar y hacer crecer las habilidades de individuos y grupos dentro de una organización. Al educarse, las personas invierten en sí mismas y mejoran sus capacidades. No se puede subestimar la importancia de la formación (p.122).

Según Dessler (2006) la formación consiste en dotar a los empleados nuevos o actuales de las habilidades necesarias para desempeñar un trabajo. Por lo tanto, la capacitación incluye enseñar a los operadores de máquinas cómo funcionan sus equipos, enseñar a los nuevos vendedores cómo vender los productos de la empresa e incluso enseñar a los nuevos supervisores cómo entrevistar y evaluar a los empleados. También puede incluir la enseñanza.

Según Dolan y Raich (2007) la formación de los empleados consiste en un conjunto de actividades encaminadas a incrementar las competencias y mejorar el desempeño actual o futuro a través de la mejora de conocimientos, habilidades y actitudes. Los programas de capacitación incluyen la provisión de conocimientos, que permitan a los empleados desarrollar su trabajo y resolver problemas que surjan durante su trabajo. Esto afecta a los individuos de dos maneras diferentes: Mejor nivel de vida: una forma directa de lograrlo es a través de mayores ingresos, lo que brinda a las personas la oportunidad de conseguir un mejor trabajo y aspirar a un trabajo mejor que se puede obtener. Aumento de la productividad: Se consigue cuando tanto la empresa como los empleados se benefician. La formación docente debe proporcionarse en la medida necesaria, con énfasis específico y necesario, para permitir que las personas trabajen eficazmente.

2.1.2. Importancia de capacitación

La capacitación es de gran valor porque los profesores se benefician de que los estudiantes tengan el conocimiento adecuado en el campo relevante, y también es de gran valor

para los empleados que toman estos talleres porque obtienen mejores resultados en sus objetivos personales. Más ventas y clientes más fieles.

Todo esto se debe a que los empleados cuentan con las herramientas que la organización brinda a través del aprendizaje a través de la capacitación, por ejemplo, si vas a ofrecer un producto como vender una licuadora, quien la ofrece debe conocer y mejorar las funciones y características de este dispositivo. Entonces el cliente siente la necesidad de comprarlo.

2.1.3. La Gerencia Capacitación

La palabra gerencia se utiliza como sinónimo de administrador, jefe, coordinador, encargado, etc. Las diversas funciones que desempeñan los directivos están relacionadas con sus sinónimos. Más allá del concepto de este término, y a un nivel más accesible, para Crosby (1988): "el arte de hacer cosas". A nivel conceptual, Krygier (1988) dice que es un conjunto de conocimientos utilizados en la gestión eficaz de una organización. Fermín (2006) lo considera un proceso que conlleva a la coordinación de todos los recursos disponibles dentro de una organización, como los humanos, físicos, técnicos y financieros. Los objetivos están predeterminados.

El dilema actual de la disciplina gerencial es la necesidad de dimensiones éticas en el contexto de la nueva función social corporativa como forma de humanizar aún más los duros esquemas de producción capitalista que han sido tolerados durante siglos. Enriquecernos y dañar a las masas. En este sentido se han emergido diversas tipologías de gestión, entre las que destaca a Drucker (1954) pero de ahí surge la gestión estratégica, la gestión ética, la administración pública, la gestión integrada, la gestión social, etc. Algunas de ellas carecen del apoyo de la comunidad científica porque carecen de rigor y sistematicidad. De hecho, los orígenes de la gestión como disciplina están relacionados con empresas dentro del modelo de producción capitalista. Es decir, la gestión nació y creció en empresas privadas con y sin ánimo

de lucro, pero como disciplina también incluye a las organizaciones. Sin embargo, este nombre ahora se utiliza en organizaciones públicas y se refiere a gerentes, líderes y coordinadores.

Mndez (2004) como práctica social, es decir, como práctica profesional y funcional, la gestión implica actividades sociales, psicológicas y técnicas en las que las personas desempeñan roles específicos y reúnen recursos (especialmente materiales, físicos y financieros) que contienen procesos. progresan acciones y toman decisiones sobre situaciones permanentes y finales internas y externas con el fin de alcanzar las metas y objetivos fijados de manera efectiva, eficiente y eficaz. (p.154)

Mientras tanto, un grupo de científicos europeos desarrolló recomendaciones para la gestión de organizaciones públicas, estatales y no gubernamentales. Este nuevo enfoque utiliza el término gestión como un área de conocimiento teórico y práctico y amplía sus importantes posibilidades. Del significado denotativo de desarrollo, encargo, misión, cargo, adquiere un significado más connotativo de proceso de coordinación de actividades, gestión de recursos materiales e inmateriales. Además del alcance de las actividades indicado por el nivel o rango de complejidad, los gerentes comparten el trabajo que es objeto de la gestión, pero más que la gestión del poder, es el logro de objetivos comunes y la expresión del alcance de una visión común. . . desarrollo y trascendencia de los valores humanos comunes.

Según Mosley et al. (2001) puede definirse como la capacidad de trabajar con personas para determinar, interpretar y alcanzar objetivos organizacionales y para realizar funciones de planificación, organización, dirección y control.

Para Fayol (2015) la gestión mira hacia el futuro y los procesos de previsión y planificación son actividades centrales en la actividad empresarial. Los dueños de negocios deben evaluar y prepararse para el futuro (p.43).

El gran gurú de la gestión, Drucker (1954) define al "gerencia" como "alguien que ejerce el poder y la autoridad con cuidado y coherencia". Esto incluso demuestra que todos los

directivos deberían centrarse en las fortalezas de las personas y tratar de minimizar sus limitaciones. (p.11)

Chiavenato (2002) es una influencia interpersonal en una situación dirigida en la que las personas utilizan el proceso de comunicación para lograr un objetivo específico. (p.81)

Hablar de calidad de la educación incluye una planificación estratégica para un aprendizaje sostenible y continuo. Esto siempre debe hacerse, ya que la filosofía operativa puede reducir la capacidad de responder de manera efectiva y generar un aumento significativo de oportunidades.

En este sentido, la formación docente ayuda a alcanzar los siguientes objetivos:

Capacitación, actualización y educación continua:

La educación es fundamental y las escuelas tienen el talento para fortalecer procesos y responder a los grandes desafíos de la educación en una era de innovación desde el contexto del aula.

El sistema educativo tiene buenos estándares de calidad y requiere esfuerzos continuos para demostrar buenas prácticas en el aula y la administración educativa. En otras palabras, tus habilidades y talentos quedarán expuestos al público.

Renovación significa asegurar la calidad y eficiencia del proceso educativo, cuyas inversiones son necesarias y obligatorias. Mejorar las notas siempre es un valor añadido en los colegios.

La labor del docente es educar a los estudiantes, quienes deben contar con las herramientas cognitivas para visualizar valores y principios, desarrollar un trabajo efectivo y aprovechar cada oportunidad para aprender y actuar.

La innovación nos ayuda a repensar nuestras estrategias, proporciona nuevas formas de practicar la enseñanza en el aula y nos permite hacer más con menos. Esto requiere que seamos conscientes de la sociedad y el medio ambiente.

Gerencia de Capacitación Docente -calidad

El sistema de gerencia de calidad tiene como objetivo gestionar, controlar y establecer la estandarización de la calidad de la educación.

Cuando necesites planificar lo que intentas lograr, por ejemplo, incluye lo que estás haciendo.

Luego, cuando se implemente y se implemente lo recomendado, se debe probar la efectividad del plan para ver si se han aplicado las recomendaciones. Asimismo, las acciones tomadas como resultado incorporan lo aprendido y se expresan como observaciones y recomendaciones.

Gerencia de Capacitación Docente-cumplimiento

Hoy en día la sociedad exige cada vez más el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, obligando a los docentes a realizar cambios para lograr muy buenos resultados al introducir el uso de la computadora en el proceso educativo.

En tal situación, los docentes deben crear prácticas de aprendizaje acordes a la situación actual, y el aprendizaje debe ser dinámico, atractivo y significativo.

En este sentido, los docentes deben estar dotados de habilidades técnicas instrumentales y pedagógicas para utilizar las nuevas tecnologías y ser capaces de incorporarlas eficazmente en las tareas de aprendizaje.

Gerencia de Capacitación Docente -eficiencia

Los docentes de este siglo XXI están llamados a cambiar su práctica de acuerdo a las solicitudes de la sociedad del conocimiento y es necesario cambiar los paradigmas que condicionan su trabajo a los requerimientos de la ciencia, la tecnología y las tecnologías de la información, sus instituciones innovadoras hay procesos educativos.

Para ello, es necesario desarrollar el liderazgo efectivo necesario para la comunicación establecida en el currículo básico, desde el punto de vista personal y profesional, así como para

los docentes que se encuentran inmersos en el marco de la reforma educativa. métodos y procedimientos. Las buenas habilidades de comunicación y toma de decisiones promueven la planificación, organización, dirección y control, demuestran una amplia gama de habilidades para gestionar ambos procesos en el aula y demuestran la capacidad de gestionar procesos administrativos y académicos en el aula. Una amplia gama de habilidades para crear.

Por esta razón, los docentes como administradores de aula deben estar preparados para desarrollar habilidades analíticas, de toma de decisiones y de comunicación. Esto genera procesos metacognitivos creativos e innovadores que promueven el desarrollo integral de los niños y, en definitiva, su rendimiento académico. de calidad del conocimiento.

Según este punto de vista, este estudio se organizó en base a los resultados obtenidos con el fin de preparar a los docentes como administradores efectivos que puedan crear planes de instrucción en este nivel educativo.

2.1.4. Variable Desempeño de los profesores-

Chiavenato (2002) la eficacia se define como el conjunto de actividades que una persona realiza con base en su trabajo para alcanzar las metas propuestas y los resultados a alcanzar dentro de la organización y los docentes definido como "profesionales de la educación". "Licenciatura en Educación con titulación oficialmente acreditada y competencia como participantes fundamentales en el proceso educativo" (MINEDU, 2018). Utilizando estos conceptos, determinamos la efectividad de la formación según los autores.

Montenegro (2003) define la eficacia de la enseñanza como un conjunto de acciones que el docente realiza en cuatro ámbitos: él mismo, el aula y otros ambientes de aprendizaje, las acciones que el docente desarrolla en los estudiantes para cumplir y cumplir con sus tareas educativas. dentro del entorno institucional y el contexto sociocultural, está determinado por factores propios del contexto a nivel sociocultural a través de docentes, estudiantes y esfuerzos reflexivos. También se dice que las áreas de actividad que tienen mayor impacto son las que se

desarrollan en el aula, al estar directamente relacionadas con el aprendizaje de los estudiantes.

De manera similar, Flores (2010) dice que la efectividad educativa como un conjunto de habilidades y competencias que los docentes practican en el aula durante el proceso de enseñanza y aprendizaje. Finalmente, en el marco de la buena efectividad docente propuesto por el MINEDU (2012) la efectividad docente se define como la acción visible para alcanzar los resultados de aprendizaje específicos que el docente se compromete a desempeñar de manera responsable en la función profesional. Por tanto, la eficacia de la educación puede definirse como un conjunto de tareas o acciones que pueden realizarse responsablemente en un aula u otro entorno dinámico de enseñanza-aprendizaje con el fin de alcanzar las metas propuestas. Se trata de formar estudiantes.

El Documento de Estándares de Calidad Educativa del Ministerio de Educación del Ecuador (2011) menciona tres criterios para evaluar el desempeño educativo: gestión escolar, desempeño profesional y docencia. Los estándares de desempeño profesional describen las acciones que los maestros eficaces deben tomar para lograr el aprendizaje de los estudiantes. Consta de cuatro dimensiones: desarrollo curricular, gestión de la instrucción, desarrollo profesional y compromiso ético, que incluyen la absorción de conocimientos, la evaluación, la retroalimentación y la información. Además de interactuar con los estudiantes y crear el ambiente adecuado en el aula, el MINEDU (2012) elaboró un documento para evaluar el buen desempeño docente en 2016, y coincidió en las habilidades que deben tener gobiernos, docentes, público y docentes. . . tener. Logro de conocimientos de los estudiantes. La estructura de este marco para el alto desempeño docente consta de cuatro áreas (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gobernanza escolar local y desarrollo de habilidades profesionales e identidad docente), nueve competencias y 40 desempeños. Las primeras cuatro competencias describen actividades relacionadas con las actividades de los docentes en el aula, como conocer y comprender las características de los

estudiantes y la disciplina que enseñan, planificar la instrucción, crear un ambiente propicio para el aprendizaje e implementar el proceso de aprendizaje. Se puede observar que en ambas provincias se pone énfasis en actividades como el conocimiento y dominio de los contenidos de las lecciones por parte de los docentes, las relaciones interpersonales con los estudiantes, las relaciones interpersonales entre los estudiantes y la planificación de actividades educativas.

De igual forma, la evaluación de los estudios de desempeño educativo incluye: el estudio de Colina et al. (2008) su modelo de evaluación de las funciones educativas de las instituciones de educación superior, los profesores consideran diez aspectos de la eficacia de la enseñanza. Temas, responsabilidades formales, planificación de cursos, estrategias de enseñanza, habilidades docentes, ética y valores, habilidades de evaluación, enfoques de la enseñanza, efectividad y satisfacción de los estudiantes.

Mazón et al. (2009) quien redactó este artículo el cuestionario de Evaluación de la Educación en Ciencias Médicas Básicas y Sociales (CEMABS) examinó la puntualidad y asistencia, la adherencia al plan de estudios académico, los métodos de enseñanza, los materiales de apoyo, las actitudes de los estudiantes, la evaluación del aprendizaje, las actividades prácticas y ocho aspectos generales fue considerado satisfacción.

Por lo tanto, en este estudio se consideraron tres aspectos del estudio de Colina et al. (2008) planificación de cursos, tareas formales y dominio de materias. Y el cuarto aspecto, que es la actitud de los docentes hacia los estudiantes, como lo mencionan los documentos de los ministerios de Perú y Ecuador.

Mazón et al. (2009) estudio, asimismo, el desempeño docente puede ser evaluado en las instituciones educativas, ya que la práctica docente se evalúa a través de tres herramientas: listas de verificación durante el proceso de formación e incorporación, encuestas de opinión de los aprendices y evaluaciones técnicas.

2.1.4.1. Evaluación del desempeño docente:

Gómez y Valdez (2019) la evaluación del desempeño educativo es un procedimiento ordenado y estructurado cuyo propósito es examinar la efectividad del proceso de liderazgo educativo, la responsabilidad profesional y las relaciones entre docentes y estudiantes, padres de familia, líderes y la comunidad educativa información que puede impulsar a los docentes a realizar mejoras incrementales. (p.111)

Según Caballero et al. (1997, citado por Saavedra, 2004) las variables para evaluar la efectividad de la enseñanza incluyen el análisis de las interacciones pedagógicas en el aula, los procesos de enseñanza y aprendizaje y el rendimiento académico, incluyendo mediciones y retroalimentación. alumno. Evaluación de acciones docentes, combinando las opiniones de todos los participantes en el proceso, definiendo perfiles profesionales y clasificando acciones competenciales para la autoevaluación. Según Saavedra (2004) cuando se habla de las opiniones de los estudiantes sobre los docentes, la competencia docente está determinada por dos indicadores: en primer lugar, la empatía como actitud amable del docente hacia los estudiantes y, en segundo lugar, la madurez, el profesionalismo y la evaluación de los estudiantes en función de sus impresiones del profesor, presentación de temas, seguridad, confianza y estimulación de la curiosidad intelectual. Aliaga et al. (2000) también creen que los estudiantes son personas apropiadas para evaluar a los docentes por el aprendizaje que han recibido. Es el mejor observador. También muestra que existe una relativa coherencia entre el rendimiento académico y los resultados de la evaluación. maestro. Por lo tanto, en este estudio solo se consideró una de las variables mencionadas por Caballero (1997 citada por Saavedra, 2004) para evaluar la efectividad de la enseñanza. Esta es la opinión de un estudiante. Porque los alumnos están en un nivel alto. También permite a los docentes expresar sus opiniones sobre la formación que han recibido, permitiéndoles brindar información sobre sus actividades, expresar sus opiniones sobre las actividades educativas y tomar decisiones a nivel

organizacional.

2.1.4.2. Desempeño de los profesores- Percepción de la calidad

Álvarez (1995) menciona que para medir la calidad del servicio es difícil porque depende de la experiencia del usuario del servicio. Por lo tanto, la evaluación del servicio por parte del cliente está determinada no sólo por sus expectativas y satisfacción con el servicio, sino también por el proceso general del servicio. Desde la prestación de servicios hasta las relaciones que se establecen entre clientes y proveedores. (p.24)

Por ejemplo, cuando brindamos servicios de consultoría de recursos humanos, nuestros clientes evalúan no solo los resultados finales, sino también cómo nos desarrollamos en el proceso y cómo interactuamos con nuestros miembros, Organización de equipos a todos los niveles. Por tanto, los criterios o características mediante los cuales se evalúa la calidad del servicio dependen principalmente de la percepción del cliente o usuario del servicio.

Álvarez (1995) las organizaciones actuales ponen más énfasis en los valores de los usuarios. Las características que los usuarios o clientes pueden juzgar sobre la calidad del servicio son materialidad, confiabilidad, capacidad de respuesta, profesionalismo, cortesía, confiabilidad, seguridad y disponibilidad. (p.114)

En cuanto a la calidad de los servicios educativos, los estándares básicos de cada servicio son evaluados por los estudiantes. Es decir, evaluamos el proceso desde el uso hasta el post-uso en base a la experiencia. Por lo tanto, en cuanto a la calidad de los servicios educativos, los estudiantes piensan si los docentes pueden brindar servicios de calidad o no, dependiendo de su capacidad de respuesta, por ejemplo, cuando los estudiantes hacen preguntas sobre los temas tratados. Además de los métodos y técnicas utilizados para ayudar a los estudiantes a comprender el tema.

De igual forma, para el personal administrativo, los estudiantes consideran no solo la entrega oportuna de los documentos solicitados, sino también el tiempo de entrega, la

presentación de los documentos y la actitud del personal durante el proceso de prestación del servicio. Estos estándares de alguna manera agregan valor a los servicios educativos porque son diferentes de otras universidades. Por tanto, para el usuario principal, el estudiante, la universidad puede clasificarse como una institución que brinda una gama completa de servicios. Cualidades principales y secundarias.

2.1.4.3. Desempeño de los profesores- Nivel de aprovechamiento

Las investigaciones sobre el rendimiento académico suelen utilizar como referencia o indicador las calificaciones de los estudiantes o el rendimiento académico de los estudiantes expresado en indicadores cuantitativos, junto con factores relacionados, como variables psicológicas, sociales, demográficas y escolares. Se hace posible calcular la correlación entre Explique las razones de los resultados altos o bajos según el propósito del estudio y evalúe la importancia de considerar estos factores como predictores.

Pérez (2006) sostiene que la evaluación del aprendizaje puede y debe ser considerada no sólo como un sistema de medición, sino también como un sistema de gestión de procesos de enseñanza y aprendizaje que exhibe propiedades como la homogeneidad, la entropía y la sinergia. Sus funciones deben incluir la planificación, organización, gestión y evaluación del aprendizaje en el aula. Allí los estudiantes demuestran no sólo sus conocimientos sino también su capacidad para aplicarlos, y el proceso debe ser evaluado, no sólo medido. Al finalizar un ciclo o curso. Un estudio realizado en la Universidad de Camagüey encontró que los estudiantes que fueron evaluados utilizando métodos distintos a los tradicionales y sumativos no solo obtuvieron mejores calificaciones, sino que también mejoraron su rendimiento académico, su calidad y su compromiso con el aprendizaje. Por tanto, el número de participantes en el grupo que utilizó la metodología mencionada también aumentó significativamente (p.154).

Según Fernández-Castillo y Rojas (2007) las expresiones del rendimiento académico

deben definirse como “si son consistentes y válidas, se relacionan con aprendizajes específicos o, preferentemente, “el logro de metas predeterminadas”, son cuantitativas y/o o calificaciones cualitativas, por lo que las medidas son: Aunque el bautismo se lleva a cabo como un indicador del desempeño escolar, las calificaciones "constituyen estándares sociojurídicos del desempeño académico de los estudiantes en diferentes entornos institucionales". De manera similar, existen diversos medios y medios de evaluación. Pero la forma más directa es la escrita. Los exámenes y pruebas de medición no pueden compararse dentro y con otros centros educativos, ya que los métodos de evaluación los determinan los propios docentes, a veces con errores en la preparación, pero están incluidos en estándares subjetivos (p.142).

2.1.4.4. actores involucrados en el rendimiento académico

Como afirman Isaza y Henao (2012) existe material heterogéneo y complejo proveniente de diversas encuestas y estudios sobre el rendimiento académico, por lo que, dependiendo de los objetivos específicos, se pueden estudiar diferentes variables y factores desde una misma perspectiva. perspectiva disciplinaria o disciplinaria. perspectiva. Este es un modelo analítico. Un componente importante del trabajo escolar que ha sido poco estudiado en el tratamiento y la instrucción por razones subjetivas es el poder cambiante de las expectativas de los profesores sobre los estudiantes en el aula y las relaciones de poder en el aula. medio - Proceso de aprendizaje.

Según Del Campo (2010) estas expectativas afectan a los estudiantes e influyen en su comportamiento sólo cuando se comunican de una manera que les permite reconocer las percepciones del profesor. Influyen en el comportamiento de los estudiantes al hacer correcciones. Entre otras cosas, esto conduce a cambios en el autoconcepto de los estudiantes y en su motivación para aprender, una forma de cumplimiento de la profecía (p.147)

En esencia, un maestro se convierte en profeta a través de palabras y hechos. Esto es crucial cuando conoces a un grupo de estudiantes.

Desde otro punto de vista, respecto a los muy diferentes factores relacionados con el rendimiento académico de los estudiantes.

Moreira, (2009); Molero, (2012); Radovic y Preiss, (2010) los dividió en factores exógenos y factores endógenos, estudió su relación con el rendimiento matemático de los estudiantes universitarios y los clasificó en dos grandes grupos. En el caso, se refiere a relaciones socio dinámicas, estrategias metodológicas implementadas en el aula, características de los docentes y de las instituciones educativas. La endogeneidad, a su vez, incluye el perfil demográfico, el estado civil, el nivel de educación y la aptitud para las matemáticas.

Moreira (2009) señala que existen factores a considerar tanto dentro fuera del aula, algunos de los cuales pueden no estar directamente relacionados con el proceso de enseñanza y aprendizaje, pero que pueden marcar una gran diferencia rendimiento en matemáticas y otras áreas escolares.

Wang y Neihart (2015) un estudio realizado en Singapur utilizando el Análisis Fenomenológico Interpretativo (IPA) examina el apoyo de padres, profesores y compañeros de clase a los llamados "dobles excepcionales" o "aprendices" en inglés, su característica es que tienen cierta dificultad para aprender y al mismo tiempo tienen grandes habilidades y talentos, por lo que se les llama dos veces excelentes. Los resultados mostraron que los estudiantes con altos niveles de apoyo y bajos niveles de conflicto en las profesor-alumno obtuvieron mejores resultados académicos.

2.1.4.5. Desempeño de los profesores- Satisfacción del docente

Ilaja y Reyes (2016) los autores dicen que muchos estudios indican ahora que una de las profesiones más afectadas por el burnout o burnout es la profesión docente Los docentes están satisfechos con la importancia de su trabajo y la interacción constante con los estudiantes,

pero al mismo tiempo se enfrentan a constantes conflictos que surgen como resultado de las demandas de los estudiantes, por lo que esta profesión se caracteriza por emociones complejas, mas a antecedentes educativos, se puede observar que algunos de estos requisitos incluyen falta de cooperación con las familias, falta de atención y motivación de los estudiantes, recursos limitados y libertad de trabajo, pero, por otro lado, factores internos también afectan el impacto en la satisfacción de los estudiantes. Puede enmarcar lo personal (motivación, interés, participación en el aprendizaje, etc.) y lo externo, es decir, el trabajo del docente. Por tanto, el propósito de nuestro estudio es conocer en qué medida la satisfacción docente afecta a la satisfacción de los estudiantes mediante revisión teórica y pruebas empíricas, para llevar a cabo este estudio, seleccionamos deliberadamente una muestra específica. Seleccionamos profesores y sus respectivos alumnos de centros de educación secundaria obligatoria.

Los cuestionarios seleccionados fueron la Escala de Satisfacción Laboral Docente (ESL-VP) de Anaya y Suárez (2007) un cuestionario para estudiantes, y luego de analizar los resultados se determinó si la satisfacción docente afecta la satisfacción de los estudiantes, marque sí.

Una de las profesiones más susceptibles al estrés y al agotamiento laboral es la docencia. Los docentes enfrentan muchos desafíos desagradables en su vida diaria, como la falta de motivación de los estudiantes, las exigencias familiares y la falta de recursos escolares, que les impiden desempeñar su trabajo de manera satisfactoria.

La definición más aceptada de burnout es la de Maslach (1986) describe el síndrome como una forma inadecuada de enfrentar el estrés crónico, cuyos principales elementos son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la actividad personal.

Se entiende por fatiga o agotamiento emocional una pérdida sucesiva de energía, cansancio y fatiga. El segundo rasgo es la despersonalización, que se caracteriza por los esfuerzos defensivos del sujeto para protegerse de sentimientos de impotencia, desamparo y

decepción. El último factor es el rechazo a la actuación individual, de modo que el trabajo realizado pierde su valor para el sujeto.

Debido a que estas características o componentes ocurren de manera gradual, cíclica y se repiten con el tiempo, una persona puede experimentar los tres componentes varias veces en diferentes momentos de su vida, ya sea en el mismo trabajo o en trabajos diferentes.

Por otro lado, Gil-Monte (1999) define como: “una reacción al estrés laboral crónico consistente en actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabajas, tu rol profesional y tus propias experiencias”. Estoy cansado. Ambas definiciones coinciden en que una respuesta inadecuada al estrés crónico es el desencadenante de esta condición.

Este síndrome presenta una variedad de síntomas que incluyen ansiedad, depresión, aislamiento, miedo, cambios de personalidad, cambios en los hábitos alimentarios y de higiene personal, cambios de personalidad y alteraciones del sueño.

Pero lo que tenemos en este caso no es conocer el síndrome y cómo afecta a los docentes, sino la satisfacción de los docentes en su trabajo.

La satisfacción laboral se puede definir como una actitud positiva o negativa hacia un aspecto particular del trabajo, que implica una serie de procesos emocionales. Así, algunos autores como Fisher (2000) y Brief (1998) definen la satisfacción laboral como reacciones afectivas relacionadas con los gustos y disgustos que experimenta el sujeto en relación con su trabajo (p.110).

Carrión et al. (2000) define la satisfacción como una evaluación cognitiva y personal de las expectativas, aspiraciones, metas propuestas y alcanzadas del sujeto, y de su calidad de vida y evalúa la satisfacción con la vida según el propio criterio del sujeto (p.187).

Similar a Cantón y Téllez (2016) y González y Barroso et al. (2008), De Pablo et al. (2008), Anaya y Suarez (2010) creen que “la satisfacción laboral converge en tres dominios: emocional, relacional y cognitivo”. Es decir, creemos que las emociones (positivas o negativas)

se evocan en la evaluación de situaciones laborales. Determina nuestro comportamiento en el trabajo.

De la satisfacción laboral, la educación definida por Torres (2010) en línea con Díaz et al. (2005) como “el resultado de comparar lo que la realidad te exige con lo que debería ser según tus expectativas” se deriva el concepto de satisfacción.

La satisfacción docente se puede definir por lo que Fernández et al. (2015) lo definen como “una actitud o conjunto de actitudes que los trabajadores desarrollan en su trabajo y hacia su situación laboral”.

Para Marchesi (2012) lograr el bienestar docente es “el resultado de un conjunto de factores interactivos internos al docente y factores externos al docente, cuya combinación contribuye a la satisfacción profesional docente” (p. 9).

Por otro lado, para Küster y Vila (2012) la satisfacción docente incide en el desarrollo de las lecciones, por lo que es un indicador que determina la calidad de las lecciones. No debemos olvidar que tanto docentes como estudiantes son dos partes principales del mecanismo educativo y ambos son determinantes de la calidad de la educación. (p.11)

Corredor (2016) la satisfacción de los estudiantes está relacionada con el bienestar de las personas valoradas, lo que significa y garantiza la existencia de una organización educativa. “El comportamiento de un docente, la amabilidad, la confianza en los estudiantes, la alegría y el estilo de enseñanza son los factores más importantes para lograr el éxito académico” (p. 14).

Con base en palabras de De Pablos y González-Perez (2012), el bienestar educativo puede definirse como la evaluación cognitiva y afectiva que los docentes hacen de las variables que influyen de manera crítica en la satisfacción y el bienestar de docentes y estudiantes. Los docentes motivados fomentan el uso de métodos y estrategias innovadores que mejoran la satisfacción de los estudiantes.

Se han estudiado muchas variables relacionadas con el bienestar de los docentes y la

satisfacción de los estudiantes. En este trabajo decidimos hablar de lo que consideramos más relevante. Estas variables son el clima (emocional y ambiental), el apoyo social del entorno y de los agentes educativos, los valores y la autoeficacia, y finalmente la ansiedad y el estrés.

2.1.4.6. Gerencia de capacitación docente

La gerencia de la formación docente cuestiona los orígenes del sistema educativo actual y pretende capacitar a los docentes para proponer cambios significativos y globales, integrando a cada individuo con sus características únicas.

La gestión de la formación también se relaciona con otros aspectos, como por ejemplo si los directivos tienen los recursos para hacer que la gestión sea eficaz.

Según Cadile et al. (2018) dice: También es difícil abordar todos los aspectos técnicos, administrativos y de gestión operativa que requieren implementar un proceso de aprendizaje. En este sentido, destacamos temas a considerar, como la conformación de grupos de capacitación y coordinación, la disponibilidad de métodos de financiamiento y contratación, la certificación y aprobación de fechas de capacitación y la vinculación de la capacitación a los proyectos. (p.22)

Se cree que la reforma educativa debe incluir propuestas para la formación de docentes, que permitan mejorar el sistema educativo.

Por tanto, es necesario crear un proceso de mejora de la calificación de los docentes, comenzando desde el ingreso a la institución educativa, el llamado período de inducción, y luego la planificación de actividades (capacitación) para lograr los objetivos educativos. necesidades.

2.1.4.7. Componentes de un plan de formación docente

Los planes de formación docente se centran en diversos aspectos, como la educación, la formación de recursos humanos, las instalaciones técnicas y las fases de investigación, que posibilitan la formación integral del profesorado. Según el Instituto de Educación Rural ISER-

PAMPLONA, en toda la formación del plan de formación docente (2015-2020) se deben tener en cuenta los siguientes factores:

Enseñar conocimientos (saber qué conocimientos se deben enseñar y cómo enseñar esos conocimientos). Es un error que las instituciones educativas piensen o crean que adquirir conocimientos es suficiente para enseñar.

Esta es una sesión de capacitación sobre "vida y sustento". Para las instituciones educativas, el acto de educar como fenómeno social se entiende no como un resultado que cada persona puede alcanzar o una meta estática, sino como un proceso, un camino, una esperanza de existencia y una recuperación sostenible. La relación entre los seres humanos y su contexto y entorno. Un trabajo docente. Las instituciones industriales y técnicas integran proyectos académicos enfocados en el desarrollo de habilidades y competencias, que requieren que los docentes demuestren una práctica destacada en sus áreas de especialización.

Formación en investigación. Esta es una condición fundamental para el desarrollo académico institucional, y el aula es un espacio privilegiado para la construcción de nuevos significados sobre los procesos educativos, el conocimiento, la acción, el ser y la convivencia, y un lugar de desarrollo abierto e importante. Es un espacio con mucho espacio. aparecerá.

Todo lo anterior ayudará a identificar aspectos que deben ser considerados al momento de dirigir el programa de formación y capacitación docente del instituto. Estos son principalmente: Aumenta el conocimiento sobre la materia que se imparte. Enseñar estrategias apropiadas para la disciplina y fomentar el aprendizaje autónomo e independiente. Estrategias para la creación de espacios y oportunidades para la creación y reproducción del conocimiento científico y tecnológico. (p.4)

2.1.4.8. La Gerencia de Capacitación Docente fomenta:

Revisión crítica de conceptos clave. La educación como proceso de organización de la preparación de los estudiantes es dinámica y nunca estática. Por lo tanto, todos los docentes deben reexaminar las propuestas docentes fundamentales, los marcos que guían el sector educativo de nuestro país y los paradigmas que sustentan el modelo educativo de cada institución.

Crear una comunidad de aprendizaje entre docentes a través de reuniones para compartir experiencias y ofrecer actividades significativas.

Tolerancia y empatía por la diversidad y el tiempo de aprendizaje, respeto por el ritmo de cada alumno y consideración por la individualidad de cada alumno.

Una oportunidad para enviar a los estudiantes a la sociedad como agentes de cambio.

2.1.4.9. Importancia de la capacitación

El mundo de la educación está cambiando y entendemos que esto beneficiará a la sociedad, especialmente a los estudiantes. El Perú no es ajeno a estos cambios, al contrario, es un país donde se pueden ver muchos cambios a nivel educativo. Por ejemplo, la programación curricular va desde mapas de progreso hasta rutas de aprendizaje hacia competencias. En este sentido, los docentes tuvieron que reinventarse y dar lo mejor de sí en cada cambio. Esta es una de las razones por las que es tan importante estar actualizado en todos los aspectos para cumplir con los estándares requeridos.

Los docentes que quieran asumir desafíos y estar a la vanguardia deben actualizarse constantemente y estar conscientes de las nuevas demandas, los logros científicos y tecnológicos y los nuevos problemas que enfrenta la sociedad.

Este tema es de interés en la comunidad porque existe una percepción general de que los docentes no están adecuadamente preparados para realizar su trabajo. El bajo desempeño de los estudiantes peruanos en las evaluaciones internacionales y nacionales realizadas por la

Dirección de Medición de la Calidad Educativa del Ministerio de Educación ha llevado recientemente a ataques a la profesión docente, a la que se culpa casi exclusivamente. Resultados de evaluación.

¿Por qué es importante estar capacitado?

Según la definición del Instituto de Estadística de la UNESCO (2018):

Un docente calificado es "un docente que tiene las calificaciones académicas mínimas necesarias para la formación docente para enseñar en un nivel educativo particular de conformidad con las leyes o políticas nacionales pertinentes" (docente calificado). Sin embargo, no existe ningún acuerdo internacional sobre lo que significa el término "docente calificado" o las calificaciones mínimas para que un docente sea un docente calificado.

Razones para justificar la renovación de la educación

Además de cuidar de mejorar la educación de los estudiantes, las instituciones educativas también deben garantizar una buena preparación de los profesores. Según el sitio web de la Universidad de Argentina (3 de marzo de 2016), existen tres razones que justifican la renovación de la educación.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Este tipo de investigación es de carácter correlacional ya que busca establecer una relación entre la gestión de la formación docente y el desempeño docente.

La correlación puede ser positiva o negativa. Si esto es positivo, significa que los sujetos con valores altos en una variable también tendrán valores altos en la otra variable.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población de estudio, está constituido por **N=100** docentes de **colegio Stella Maris del distrito de Villa María del Triunfo– 2019**”.

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo compuesta por **n=80** docentes de una institución educativa.

El método de muestreo fue muestreo aleatorio simple.

Figura 1

Muestra

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 100

Tamaño de muestra: 80

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
 Z= Nivel de confianza deseado
 p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
 q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
 e= Nivel de error dispuesto a cometer
 N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE X INDEPENDIENTE:	VARIABLE Y DEPENDIENTE
Gerencia de Capacitación Docente	Desempeño de los profesores
Indicadores: -calidad -Cumplimiento -eficiencia	Indicadores -Percepción de la calidad -Nivel de aprovechamiento -Satisfacción del docente

3.4. Instrumentos

- cuadernillo de encuestas
- Guía de entrevistas
- Ficha de observación
- Guías de análisis documental

3.5. Procedimientos

Se desarrolla en base a la organización y clasificación de la información.

Se crean tablas que permiten el análisis y procesamiento de los datos y facilitan la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

3.6. Análisis de datos

- Análisis de documentos: Analizar e interpretar fuentes documentales relacionadas con su tema de investigación.

- Comparación de datos: Conciliación con otras fuentes para dar cuenta de los mismos.
- Creación de tablas con números y porcentajes: Análisis de datos numéricos.
- Comprensión de gráficos: muestra información sobre el tema de investigación.
- Varios: El uso de equipos, técnicas, métodos y otros elementos no está restringido y tiene fines meramente informativos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación

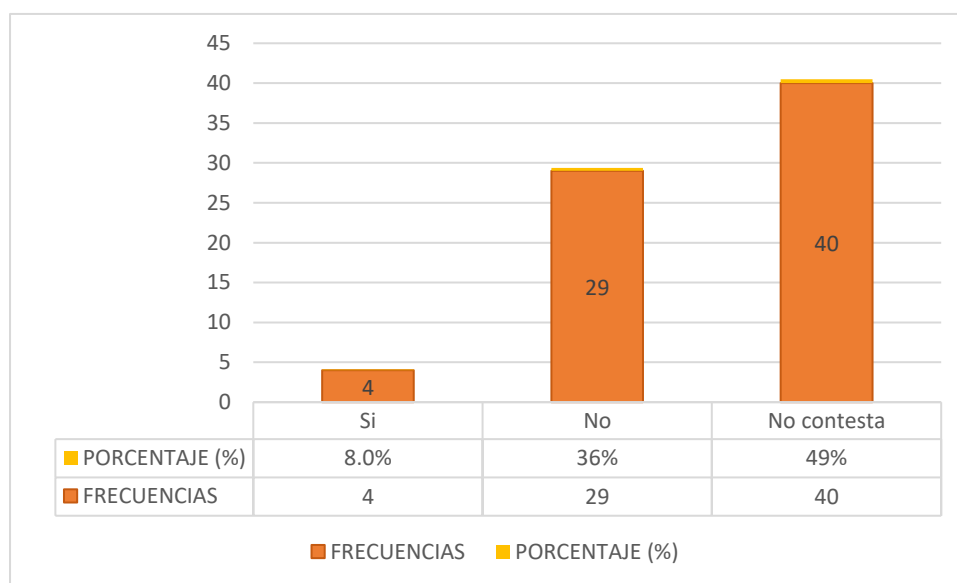
Tabla 2

Existe una frecuencia de niveles administrativos de cualificación docente.

	FRECUENCIAS	(%)
Si	4	8.0%
No	29	36%
No contesta	40	49%
TOTAL	80	100%

Figura 2

Existe una frecuencia de niveles administrativos de cualificación docente.



Observamos que el 8% de los encuestados; muestran un nivel bajo y el 49% alcanza el nivel de no contestar, en relación a los niveles de gerencia de capacitación docente.

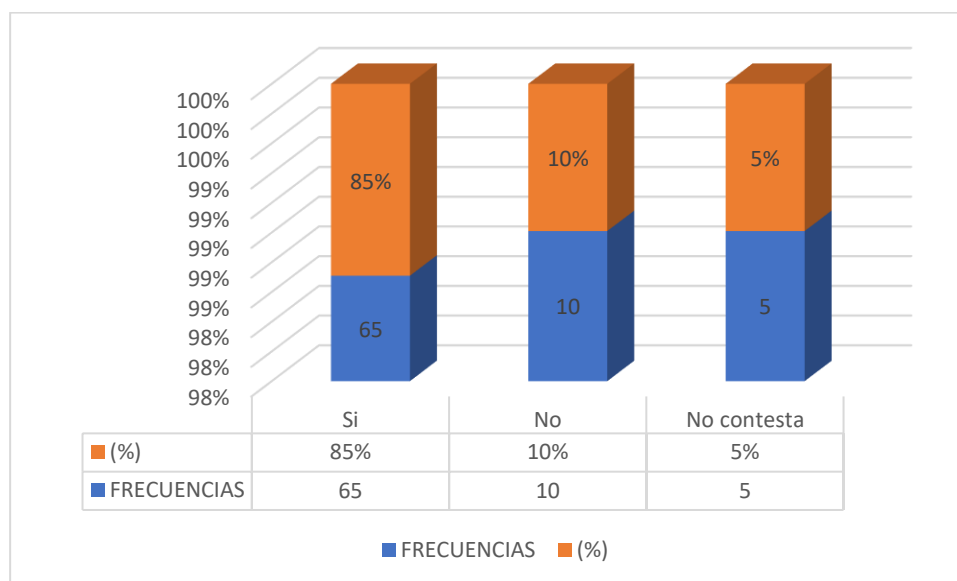
Tabla 3

Se han desarrollado materiales de aprendizaje y los uso en mi práctica docente para participar en la preparación integral de mis alumnos.

	FRECUENCIAS	(%)
Si	65	85%
No	10	10%
No contesta	5	5%
TOTAL	80	100%

Figura 3

Se han desarrollado materiales de aprendizaje y los uso en mi práctica docente para participar en la preparación integral de mis alumnos.



Observamos que el 85% de los encuestados; muestran un nivel alto y el 10% alcanza el nivel de no contestar, en relación si se han desarrollado materiales de aprendizaje y los uso en mi práctica docente para participar en la preparación integral de mis alumnos

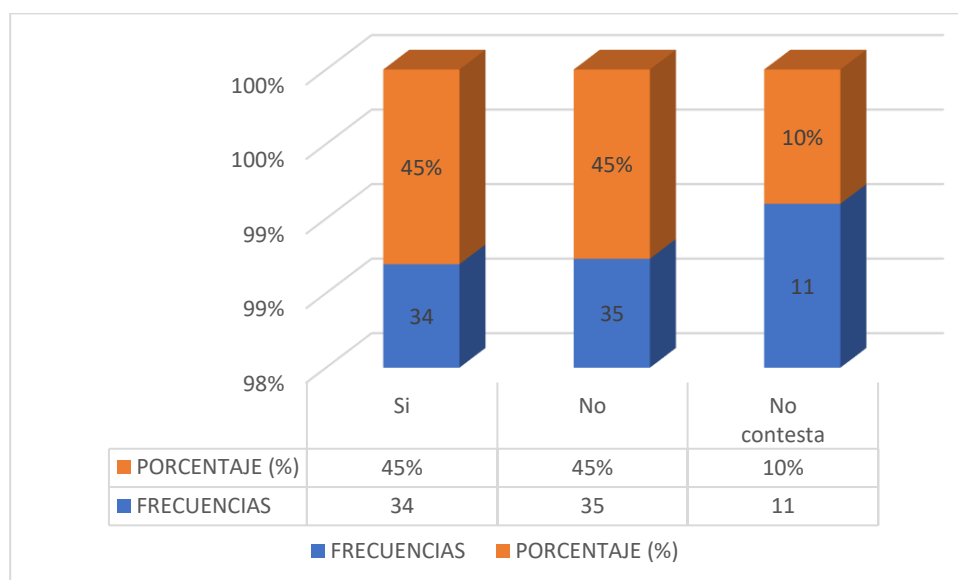
Tabla 4

Tiene presente este hecho en nuestras actividades educativas y nos actualizamos a través de diversas experiencias a nivel local, regional e internacional.

NIVELES	FRECUENCIAS (%)	PORCENTAJE
Si	34	45.%
No	35	45%
No contesta	11	10%
TOTAL	80	100%

Figura 4

Tiene presente este hecho en nuestras actividades educativas y nos actualizamos a través de diversas experiencias a nivel local, regional e internacional...



Observamos que el 45% de los encuestados se mantiene actualizada respecto al hecho en nuestras actividades educativas y nos actualizamos a través de diversas experiencias a nivel local, regional e internacional. y el 45% dice que no.

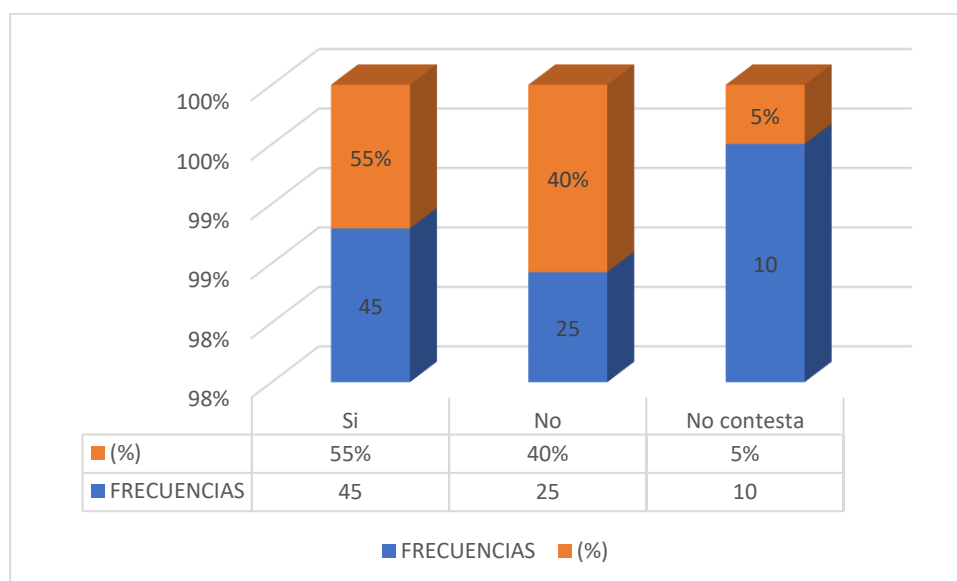
Tabla 5

Controlas la ejecución del proceso que planifico y en consecuencia sistematizo.

NIVELES	FRECUENCIAS	(%)
Si	45	55.%
No	25	40%
No contesta	10	5%
TOTAL	80	100%

Figura 5

Controlas la ejecución del proceso que planifico y en consecuencia sistematizo.



Observamos que el 55% de los encuestados; hace Controlas la ejecución del proceso que planifico y en consecuencia sistematizo, el 40% dice que no y 5% no contesta.

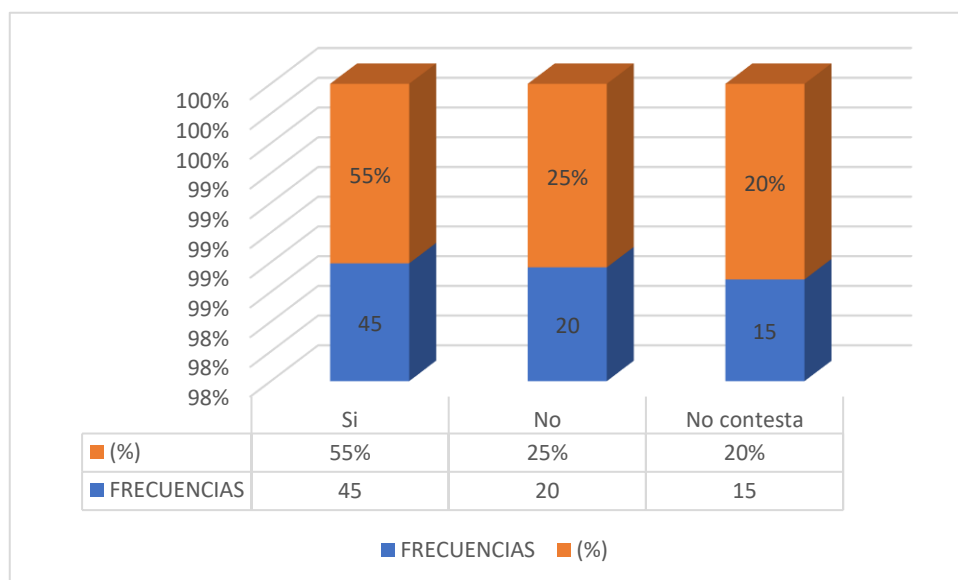
Tabla 6

Comparte documentos y planifique entre los profesores de su institución para crear un cronograma consistente.

NIVELES	FRECUENCIAS	(%)
Si	45	55%
No	20	25%
No contesta	15	20%
TOTAL	80	100%

Figura 6

Comparte documentos y planifique entre los profesores de su institución para crear un cronograma consistente.



Observamos que el 55% de los encuestados; hace que Comparte documentos y planifique entre los profesores de su institución para crear un cronograma consistente el 25% dice que no y 20% no contesta.

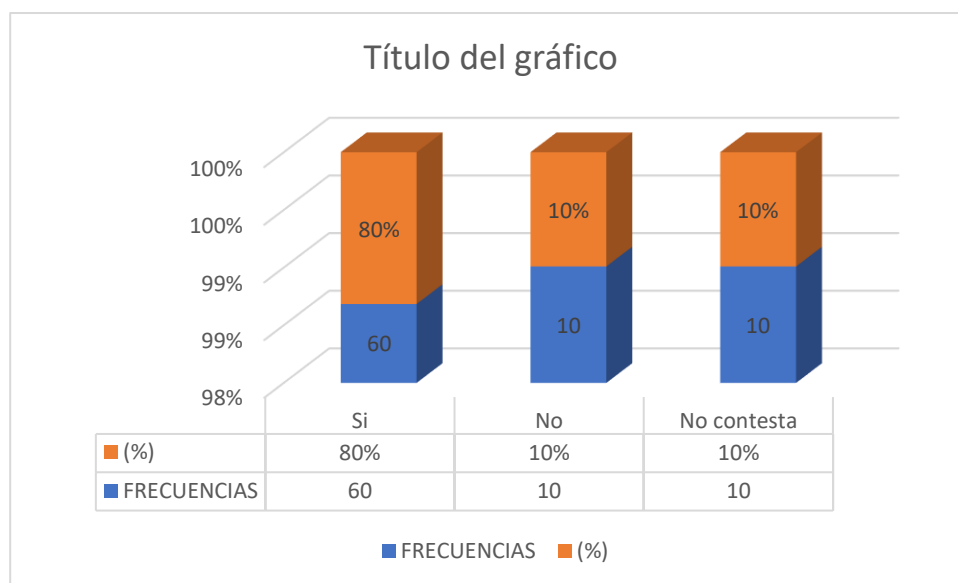
Tabla 7

Planifico el uso de recursos y materiales tecnológicos en base a las experiencias y aprendizajes previos de mis alumnos.

NIVELES	FRECUENCIAS	(%)
Si	60	80%
No	10	10%
No contesta	10	10%
TOTAL	80	100%

Figura 7

Planifico el uso de recursos y materiales tecnológicos en base a las experiencias y aprendizajes previos de mis alumnos.



Observamos que el 80% de los encuestados; Planifico el uso de recursos y materiales tecnológicos en base a las experiencias y aprendizajes previos de mis alumnos, el 10% dice que no y 10% no contesta.

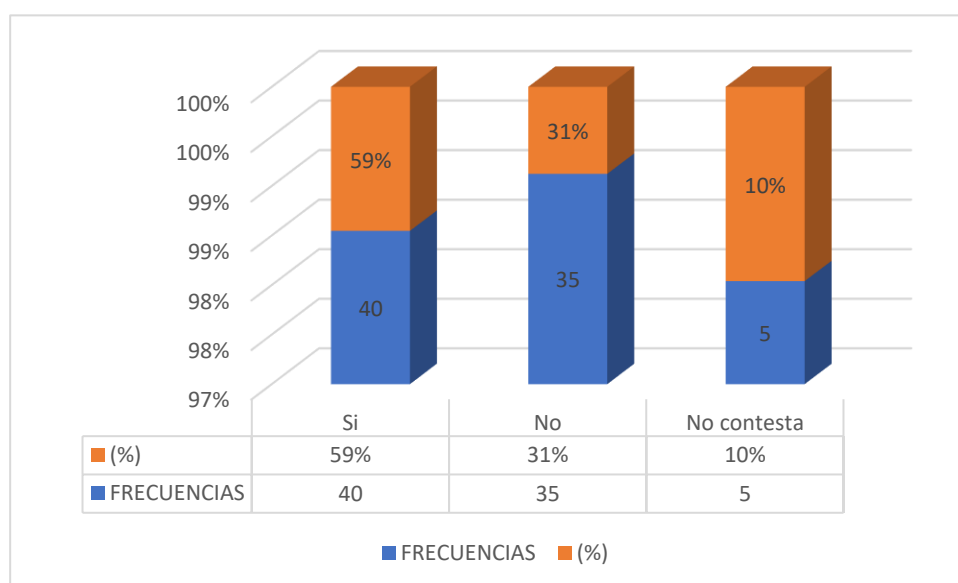
Tabla 8

Desarrollo proyectos que pueden resolver problemas sociales en diversos escenarios.

NIVELES	FRECUENCIAS	(%)
Si	40	59%
No	35	31%
No contesta	5	10%
TOTAL	80	100%

Figura 8

Desarrollo proyectos que pueden resolver problemas sociales en diversos escenarios.



Observamos que el 59% de los encuestados; Desarrollo proyectos que pueden resolver problemas sociales en diversos escenarios, el 31% dice que no y 10% no contesta.

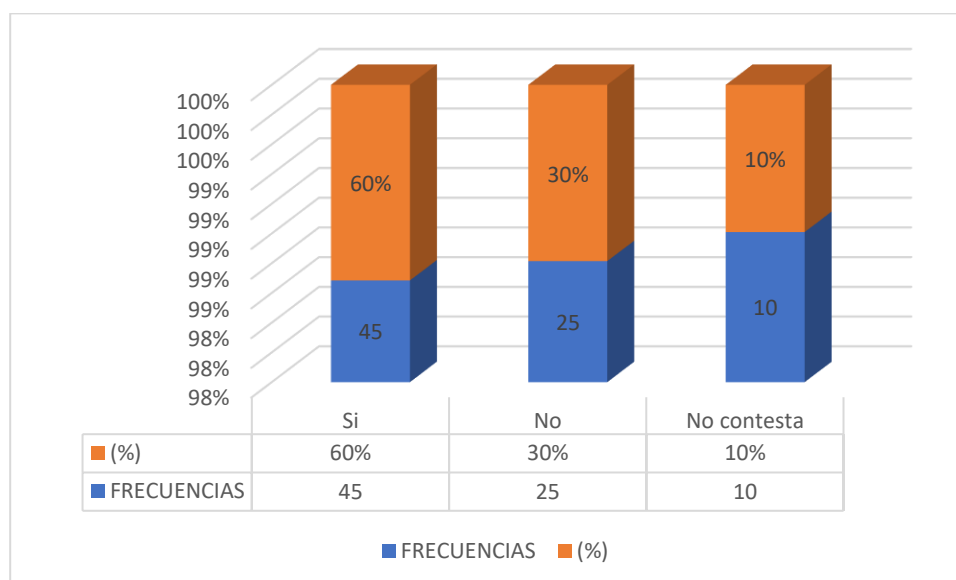
Tabla 9

Intenta trabajar en equipo para lograr un resultado que beneficie a la institucion

NIVELES	FRECUENCIAS	(%)
Si	45	60%
No	25	30%
No contesta	10	10%
TOTAL	80	100%

Figura 9

Intenta trabajar en equipo para lograr un resultado que beneficie a la institucion



Observamos que el 60% de los encuestados; Intenta trabajar en equipo para lograr un resultado que beneficie a la institución el 30% dice que no y 10% no contesta.

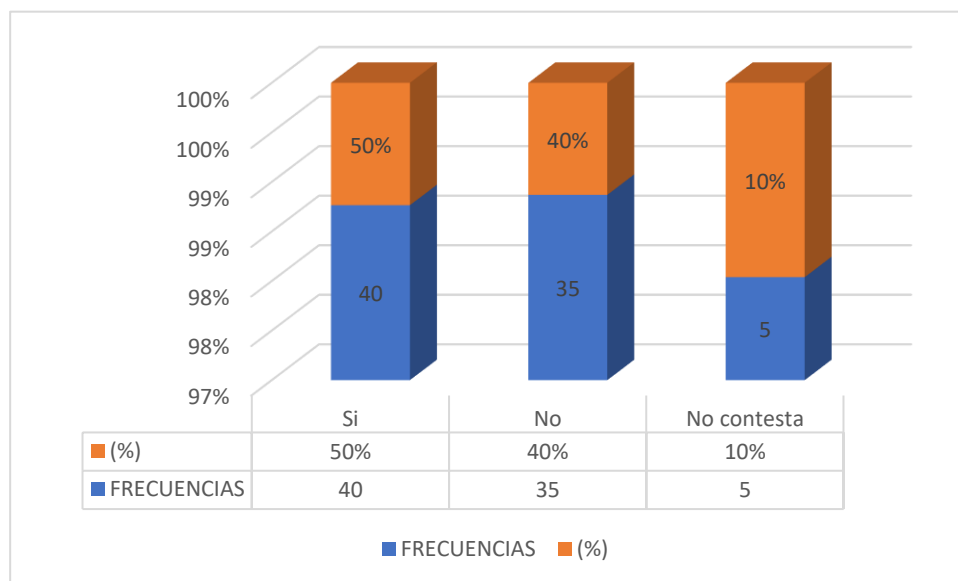
Tabla 10

Actúa responsablemente como miembro del equipo.

	FRECUENCIAS	(%)
NIVELES		
Si	40	50%
No	35	40%
No contesta	5	10%
TOTAL	80	100%

Figura 10

Actúa responsablemente como miembro del equipo.



Observamos que el 50% de los encuestados; Actúa responsablemente como miembro del equipo, que el 40% dice que no y 10% no contesta.

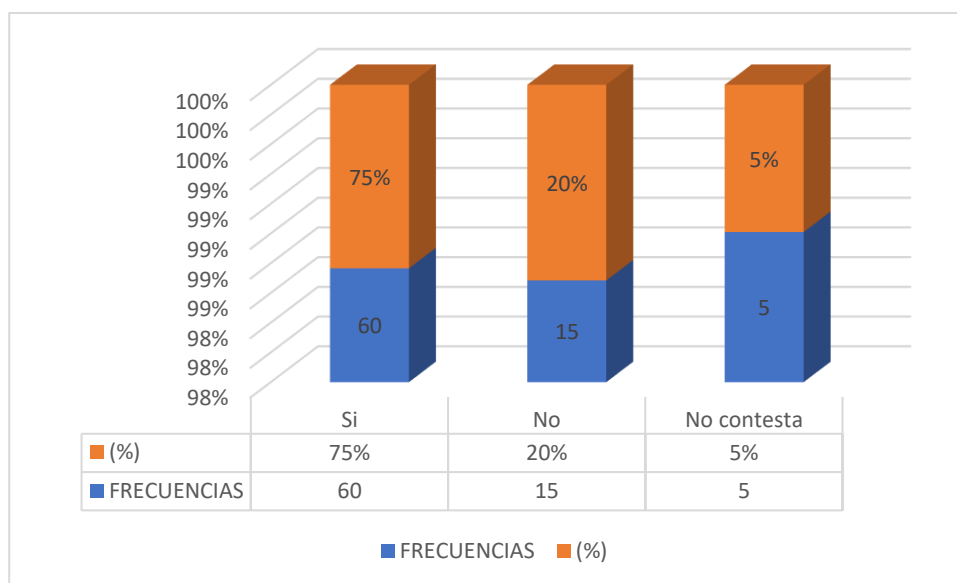
Tabla 11

Respetar el rol asignado a cada miembro de la institución.

	FRECUENCIAS	(%)
NIVELES		
Si	60	75%
No	15	20%
No contesta	5	5%
TOTAL	80	100%

Figura 11

Respetar el rol asignado a cada miembro de la institución.



Observamos que el 75% de los encuestados; *Respetar el rol asignado a cada miembro de la institución*, mientras que el 20% dice que no y 5% no contesta.

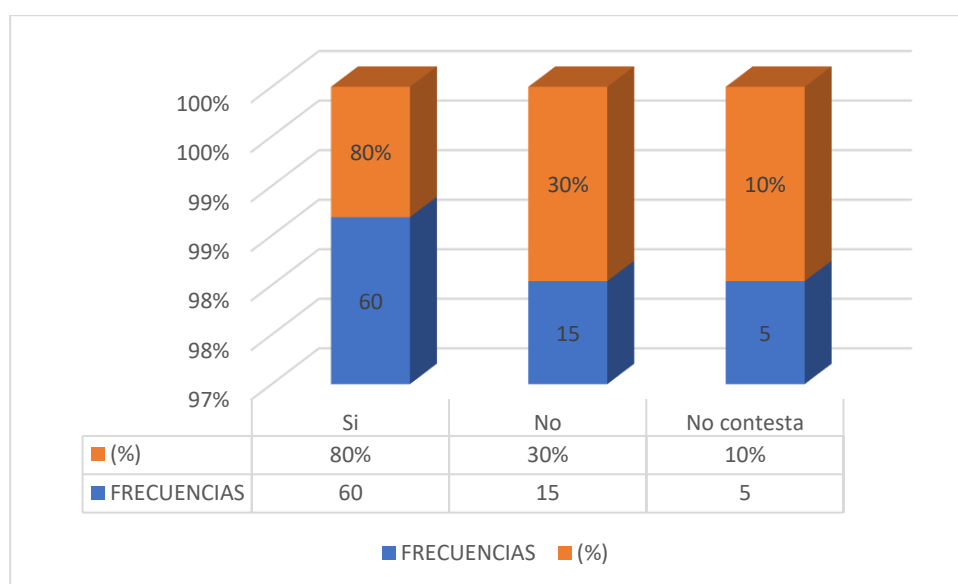
Tabla 12

Fomenta un entorno que fomente un clima de cooperación, confianza y cumplimiento entre los miembros.

NIVELES	FRECUENCIAS	(%)
Si	60	80%
No	15	30%
No contesta	5	10%
TOTAL	80	100%

Figura 12

Fomenta un entorno que fomente un clima de cooperación, confianza y cumplimiento entre los miembros.



Observamos que el 80% de los encuestados; Fomenta un entorno que fomente un clima de cooperación, confianza y cumplimiento entre los miembros, mientras que el 30% dice que no y 5% no contesta.

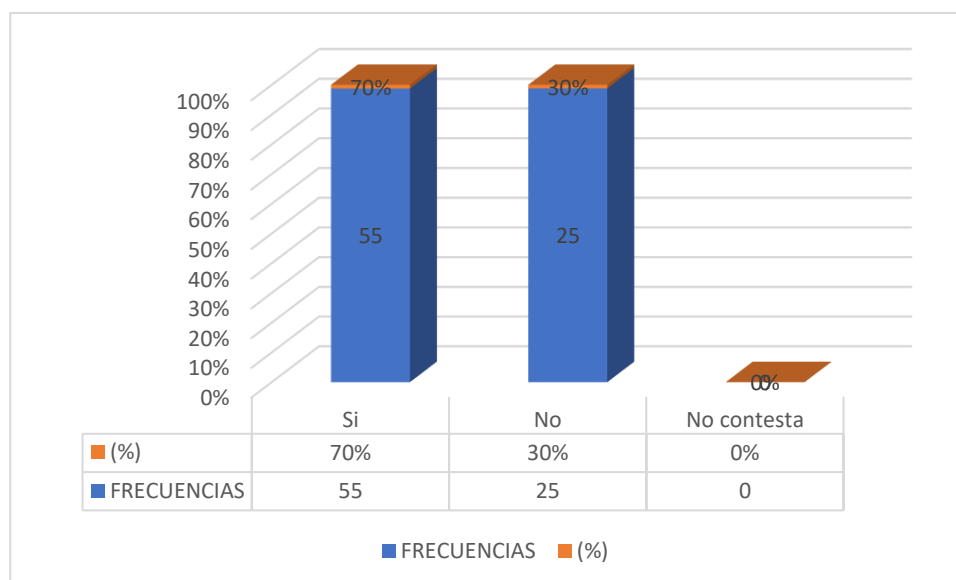
Tabla 13

Puede influir positivamente en el trabajo de los demás.

NIVELES	FRECUENCIAS	(%)
Si	55	70%
No	25	30%
No contesta	0	0%
TOTAL	80	100%

Figura 13

Puede influir positivamente en el trabajo de los demás.



Observamos que el 70% de los encuestados; Puede influir positivamente en el trabajo de los demás., mientras que el 30% dice que no.

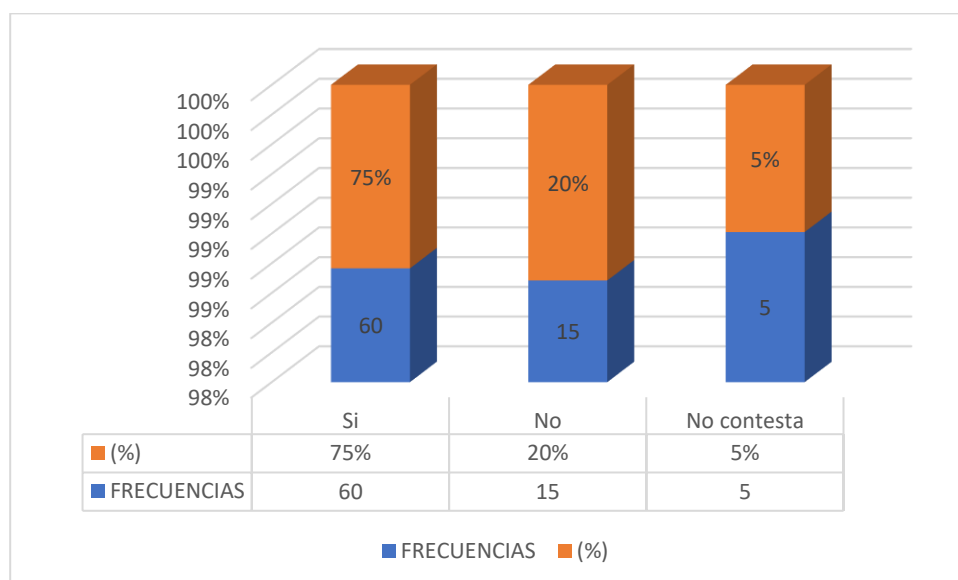
Tabla 14

Cree que el liderazgo no puede entenderse como el ejercicio del poder o la autoridad.

NIVELES	FRECUENCIAS	(%)
Si	60	75.%
No	15	20%
No contesta	5	5%
TOTAL	80	100%

Figura 14

Cree que el liderazgo no puede entenderse como el ejercicio del poder o la autoridad.



Observamos que el 75% de los encuestados; Cree que el liderazgo no puede entenderse como el ejercicio del poder o la autoridad., mientras que el 20% dice que no y 5% no contesta.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis de los resultados muestra que el nivel de control de la formación docente y del desempeño docente en el Colegio Stella Maris de la zona de Villa María del Triunfo es bajo o moderado, pero a la vez estadísticamente significativo. Se piensa que la relación entre la gestión de la formación docente y el desempeño docente en el Colegio Stella Maris se debe a la estricta selección del personal de esta institución educativa y a la disponibilidad de personal talentoso. Los profesores están muy preocupados por la participación personal en los cursos educativos.

Esto es consistente con lo que afirma Vascia (2020).

En el centro de educación privada Nuestra Señora de la Merced del Altiplano de Puno, se ha demostrado que existe una correlación positiva entre el nivel de enseñanza y el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, independientemente del nivel de intensidad (p. 82)

Este consenso indica que los docentes están preocupados por gestionar el aprendizaje, pero el grado de preocupación varía según la disciplina, la disponibilidad de recursos, el tiempo, etc.

También encontramos que la relación entre la gestión de las cualificaciones docentes y las habilidades metodológicas es efectiva, ya que el 68,75% de los docentes encuestados cree que este factor se encuentra entre regular y bueno.

Sin embargo, esto contradice la opinión de Rivera y Alfageme (2019) de que el nivel de efectividad educativa respecto del proceso educativo es marginalmente adecuado y moderadamente adecuado.

Esta inconsistencia en los resultados de la investigación puede deberse a los diferentes escenarios de ubicación de cada institución y al trasfondo cultural en el que se desarrolló cada

institución. Porque las exigencias que se plantean al profesorado en los colegios agustinos son altas y la evaluación continua requiere una formación continua.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 La gestión de la formación docente y el desempeño docente en las escuelas Stella Maris osciló entre pobre y pobre, con un 85% en este nivel. Sólo el 5% piensa que es bueno. Esto se debe a que la relación entre las autoridades y los docentes es débil, y la participación y responsabilidad de los actores en el ámbito educativo es limitada.
- 6.2 El nivel de formación docente y gestión del desempeño docente en la Escuela Stella Maris varía entre pobre y regular, con una puntuación de 66,25 entre los dos niveles. Parece no haber interés en promover una cultura de enseñanza del conocimiento y de la investigación.
- 6.3 Sólo el 5,00% considera buena la importancia de la formación docente en la gestión docente, lo que no es un nivel adecuado. Por lo tanto, cabe señalar que la dirección no está interesada en planificar o implementar planes de estudio para diversas áreas del sector educativo.
- 6.4 El profesor demuestra un nivel normal de competencia metodológica. Porque sólo 18,75 profesores creen que son buenos porque son buenos. Este promedio indica que no existe preocupación por una adecuada planificación de la formación que proporcione las herramientas necesarias para una participación exitosa en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- 6.5 Considerando el coeficiente de Spearman de la formación docente y la gestión de la eficacia docente, se puede decir que existe una relación directa y significativa. Esto se debe a que los maestros administran y utilizan una variedad de métodos de evaluación para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Los resultados de este estudio deben ser de interés para los líderes institucionales y docentes, ya que la calidad de la educación es un tema de interés para todos los educadores y un tema que contribuye a mejorar la efectividad de la excelencia educativa en cada institución educativa. popularizarse entre la gente. diversas instituciones educativas. A las instituciones educativas de manera especial. Con el fin de encontrar alternativas viables que vinculen efectivamente la gestión de la formación docente y el desempeño docente, realizamos una encuesta en las escuelas donde se realizó el estudio.
- 7.2 Difusión de investigaciones sobre los temas discutidos, que permitan proponer condiciones óptimas para el desarrollo de la formación docente basada en el trabajo de los docentes.
- 7.3 Considerando que los docentes deben tener claras las recomendaciones pedagógicas que ofrece la escuela, y promover diferentes compromisos, identidades y competencias pedagógicas, y obtener el mejor desempeño docente, planificamos cursos de formación docente de acuerdo a la política de
- 7.4 Desarrollo continuo de cursos, seminarios o talleres de capacitación para crear unidad entre todos los docentes en cuanto a la calidad y organización del proceso educativo.
- 7.5. Supervisa la implementación de capacitaciones, seminarios y cursos como parte de la práctica educativa. Debería haber un mecanismo para monitorear continuamente el apoyo a las propuestas y la retroalimentación a medida que se realizan cambios. Esto le permite evaluar el desarrollo de capacitación propuesto para crear o apoyar el cambio.

VIII. REFERENCIAS

- Alba Fernández, N. D., García Pérez, F. F., & Santisteban Fernández, A. (2012). *Educación para la participación ciudadana en la enseñanza de las Ciencias Sociales*. Díada Editora SL.
- Aliaga, J., Ponce, C., Bulnes, M., Elizalde, R., Montgomery, W., Gutiérrez, V., ... y Garaycochea, R. T. (2000). Las inteligencias múltiples: evaluación y relación con el rendimiento en matemática en estudiantes del quinto año de secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en Psicología*, 15(2), 163-202.
- Álvarez, R. A., y Díaz, M. J. F. (1995). La percepción de los estudiantes universitarios en la medida de la competencia docente: validación de una escala. *Revista Educación*, 28(2), 145-166.
- Anaya, D., y Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243.
- Anaya, D. y Suárez, JM (2010): Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *REOP* . 21(2), 2.º Cuatrimestre, 2010 (283-94).
- Berrios, R. (2020). *Crecimiento sin desarrollo: Un estudio comparado de Perú, Chile y Corea del Sur* (Vol. 33). Instituto de Estudios Peruanos.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes In and Around Organizations*. Thousand Oaks. Sage.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=5003422&pid=S1576-5962201000030000800010&lng=es

- Cadile, M. D. C., Duré, M. I., Dursi, C., García, G., Gómez de la Fuente, P., Paredes, V. S., ... y Tanuz, M. H. (2018). Evaluación del Curso de Formación Docente Tutorial para el Sistema de Residencias.
- Caballero Díaz, J. L., Cuba Gutiérrez, A., & Gonzáles Talledo, E. (1997) Propuesta de lineamientos para la evaluación del desempeño de oficiales del Ejército del Perú.
- Cantón Mayo, Isabel y Téllez Martínez, S. (2016) La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Rev. Lasallista Investigación*. 13(1), 214-226.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s1794-44492016000100018&script=sci_abstract&tlng=es
- Campos Medina (2019) Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 27-44.
- Carrión Clemente, A., Molero Mañes, R. J., & González Sala, F. (2000). Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. *Anales de Psicología. Annals of Psychology*, 16(2), 189–198. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/29371>
- Colina, Z., Medina, N., Parra, D., Cendrés, J., y Montoya, C. (2008). Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria. *Investigación Educativa*, 12(22), 99-126.
- Corredor, C (2016) Incidencias del bienestar pedagógico del docente en el rendimiento académico de los estudiantes de secundaria. [Tesis doctoral, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores].
- Chiavenato, I. (2002). *Administración* (3ra Ed.). MC Graw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>

- Chicaiza, V. (2013) *Detección y análisis de necesidades de capacitación para el profesorado del idioma inglés en la universidad técnica de Ambato – ecuador*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid].
<https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/34fc7361-ad2b-415a-823a-6b8c31c12d5f/content>
- Crosby, P. (1988). *Dinámica Gerencial*. (2da Ed.) McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. Ed.). Prentice-Hall.
- De Pablos, J. y González-Pérez, A. (2012). El Bienestar Subjetivo y las Emociones en la Enseñanza. *Revista fuentes*, 12, 69-92.
- De Pablos, J., González, T. y González, A. (2008). El Bienestar Emocional del Profesorado en los Centros TIC como Factor de Innovación Educativa. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa*, 7 (2), 45-55.
<https://www.redalyc.org/journal/3498/349860896003/html/>
- Del Campo, J. R. (2010). Estrategias de aprendizaje ACRA y rendimiento académico en geometría plana en los estudiantes de nivel secundaria de una IE de Ventanilla.
- Díaz, M., Apodaca, P., Arias, J.M., Escudero, T., Rodriguez, S. y Vidal, J. (2005): Evaluación del Rendimiento en la Enseñanza Superior: Resultados entre alumnos procedentes de la LOGSE y del COU. *Revista de Investigación Educativa*, 20 (2), 357-383.
<https://www.redalyc.org/journal/3498/349860896003/html/>
- Dolan, S. L., y Raich, M. (2007). La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo xxi: *Cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades*. 2012, 10, 35-52.
- Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. (2da Ed.) Harper y Row.
Educación Básica Regular del Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). [Tesis de maestría,

Universidad Pontificia Universidad Católica Del Perú].

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14833/LIP>

[MAR%C3%8DN_GABRIELA_ALEJANDRA11.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14833/LIP/MAR%C3%8DN_GABRIELA_ALEJANDRA11.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Esteve, J. M. (2001). El profesorado de secundaria. Hacia un nuevo perfil profesional para enfrentar los problemas de la educación contemporánea. *Revista Fuentes*, (3).

Fayol, H. (2015). *General and industrial management*. Martino Fine Books. (Original work published 1949).

<https://ia904707.us.archive.org/22/items/in.ernet.dli.2015.13518/2015.13518.General-And-Industrial-Management.pdf>

Fernández-Castillo, A., y Rojas, M. E. G. (2007). Atención selectiva, ansiedad, sintomatología depresiva y rendimiento académico en adolescentes. *Electronic journal of research in educational psychology*, 7(1), 49-76.

Fernández, V., Longás, J., Chamarro, A. y Virgili, C. (2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el Cuestionario de Salud Docente. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31 (3), 175-185.

Fermín Sierra, Y. N. (2006). El software SIAGIE y la gestión administrativa en la institución educativa José Granda distrito de San Martín de Porras-2015.

Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organization Behavior*, 21(1), 185-202.

Flores, E. (2010). *La opción por la interdisciplinariedad. El estudiante como protagonista*.

VI Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria – Universidad Pontificia Católica del Perú.

Gil-Monte, P. R., y Peiró, J. M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 679-689.

- González-Barroso, M. M., Giurgea, I., Bouillaud, F., Anedda, A., Bellanné-Chantelot, C., Hubert, L., ... y Ricquier, D. (2008). Mutations in UCP2 in congenital hyperinsulinism reveal a role for regulation of insulin secretion. *PLoS One*, 3(12), e3850.
- Gonzales F. (2018) Liderazgo directivo y gestión educativa en el ámbito educativo. *Revista Estudios Psicologicos*, 3(4). <https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.04.002>
- Gómez, L. F., y Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 479-515.
- Gómez-López, V. M., Rosales-Gracia, S., García-Galaviz, J. L., & Berrones-Sánchez, K. (2011). Correlación entre la práctica docente y rendimiento académico en un grupo de estudiantes de medicina. *Archivos en Medicina Familiar*, 13(3), 117-121.
- Graham, Jhom. Megginson, William. y Smart, Scott. (2001). *Finanzas Corporativas* (3ª Edición). Cengage Learning
- Ilaja, B. y Reyes, C. (2016). Burnout y Estrategias de Inteligencia Emocional en Profesores Universitarios: Implicaciones en la Salud Laboral Educativa. *Psicología desde el Caribe*, 33 (1), 31–46. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8081>
- Iglesias Martínez, M., Lozano Cabezas, I., | Roldán Soler, I. (2018) La calidad e innovación educativa en la formación continua docente: un estudio cualitativo en dos centros educativos. *Revista Iberoamericana de Educación* 77(1), 13-34. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/76721>
- Instituto Superior de educación Rural-ISER(2015-2020) Plan de formación y capacitación docente. <https://es.slideshare.net/slideshow/plan-forma-capacdoc20152020/68425370>
- Isaza Valencia L. y Henao Lopez C. (2012) Actitudes-Estilos de enseñanza: Su relación con el rendimiento académico. *International Journal of Psychological Research*, 5(1),

133-141.

- Krygier, A. (1988). Consultores de Gerencia: ¿Terapeutas de las organizaciones? *Revista Gerente*, 2(21).
- Küster, I y Vila, N. (2012). El Docente Universitario: Orientación al Mercado y su Nivel de Burnout- Engagement. *Revista de Investigación Editada por área de Innovación y Desarrollo S.L*, 2(3).
- Lip Marín G. (2019) *Trayectorias profesionales de formadores de docentes en servicio de Educación Básica Regular del Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)*. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Católica del Perú].
<https://repositorio.pucp.edu.pe/items/e4fe93f8-9bbe-489d-9847-67e503b6dcff>
- Maldonado, B. (2007) La investigación como proyecto de aprendizaje en la Secundaria Comunitaria Indígena de San Andrés Solaga, Oaxaca. *Reporte de investigación, Ciudad de México*, 3(5) 156-171. <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-MejorarLaConvivencia-8254469.pdf>
- Maldonado, N. K. (2012). Clima social familiar y bullying en estudiantes de una institución educativa secundaria de Chiclayo, 2019.
- Mansilla Garayar, J. A. (2007) *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la institución “Inmaculada Concepción “. Los Olivos, Lima-Perú*. [Tesis de titulación, Universidad Mayor de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/93c95d5c-d026-4c25-acaf-765f01621448>
- Maslach, C. (1998). Una teoría multidimensional del síndrome de burnout. *Teorías del estrés organizacional*, 68 (85), 16.

- Marchesi, A. (2012). El bienestar de los docentes en tiempos de crisis. *Revista Fuentes*, 12, 9-12.
- Mazón Ramírez, J, Martínez Stack, J., y Martínez González, A. (2009). La evaluación de la función docente mediante la opinión del estudiante. Un nuevo instrumento para nuevas dimensiones: COED. *Revista de la educación superior*, 38 (149), 113-140.
- Méndez, J. R., y Quiroz, J. S. (2004). Incorporación de las TIC en la Formación Inicial Docente. El caso chileno. *Innovación Educativa*, 6(32), 19-35.
- Ministerio de educación del Perú (2011) *Currículo Nacional*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de educación del Perú (2015). Guía para la formulación del Plan de Monitoreo (Local / Regional).
- Ministerio de educación del Perú (2017). *Modifican norma que establece disposiciones para el Acompañamiento Pedagógico en la Educación Básica*, aprobada por Res. N° 008-2016-MINEDU. El Peruano. <https://noticia.educacionenred.pe/2017/01/rs-g-008-2017-minedu-modifican-norma-que-establece-disposiciones-acompanamiento-113352.html>
- Mosley, Donald; Megginson, LeÛn y Pietri, Paul (2001) *Supervisión: La práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación*. Grupo GEO Impresores, S.A, de C.V.

- Moreira Mora, T. E. (2009). Factores endógenos y exógenos asociados al rendimiento en matemática: un análisis multinivel. *Revista Educación*, 33(2), 61–80.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.505>
- Molero, NMC (2012). Estrategias metacognitivas aplicadas en la escritura y comprensión lectora en el desarrollo de los trabajos de grado. *Zona próxima*, (17), 142-153.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. (2da Ed.) Magisterio.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), (2021) la importancia de los docentes para lograr una educación de calidad y equitativa. <https://www.unesco.org/es/teachers>
- Osorio, R. M. (2006). Gestión educativa y calidad de formación profesional en docentes de educación primaria de la Institución Educativa del distrito de Independencia.
- Ozaeta C. (2012) *Gestión docente - administrativa y desarrollo institucional del colegio nacional técnico Agropecuario Luz de América, de Santo Domingo de los Tsáchilas año 2012*. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil].
https://www.academia.edu/115692004/Gesti%C3%B3n_docente_administrativa_y_desarrollo_institucional_del_colegio_nacional_t%C3%A9cnico_Agropecuario_Luz_de_Am%C3%A9rica_de_Santo_Domingo_de_los_Ts%C3%A1chilas_a%C3%B1o_2012
- Pérez, O. (2006). ¿Cómo diseñar el sistema de evaluación del aprendizaje en la enseñanza de las matemáticas? *Revista Latinoamericana de Investigación en Matemática Educativa*, 9(2), 267-297.
- Radovic, D.,y Preiss, D. (2010). Patrones de discurso observados en el aula de matemática de segundo ciclo básico en Chile. *Psykhé (Santiago)*, 19(2), 65-79.

- Ramírez- López (2012). Calidad educativa: un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 16(1), 233-258.
- Ramos Monsivais, C. L., y Roque Hernández, R. V. (2021). La influencia docente y el rendimiento académico en estudiantes de una Universidad Pública Mexicana. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE4).
- Rivera Morales, A., y Alfageme-González, M. B. (2019). Teacher Training for In-Service Secondary School Teachers in Mexico. *Revista Educación*, 43(1), 30-43.
- Saavedra Huayhua, M. E. (2019) *Nivel de calidad de servicio que brinda las Américas hotel tres estrellas, Cajamarca 2019*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4493/NIVEL%20DE%20CALIDAD%20DE%20SERVICIO%20QUE%20BRINDA%20LAS%20AMERICAS%20HOTEL%20TRES%20ESTRELLAS%2c%20CAJAMARCA%2c%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saavedra, M. S. (2001). *Evaluación del aprendizaje*. (1ra Ed.) Editorial Pax México.
<https://books.google.com.pe/books?id=WHWsH4-1AKAC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Torres González, J. (2010) Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos educativos: Revista de educación*, 13, 27-42.
<https://investigacion.ujaen.es/documentos/5eebf29e29995209f4265a53>
- Torres K. (2020) Tendencias y necesidades de formación continua de docentes en instituciones educativas de la ciudad de Piura, Perú. *Revistas USS* 2(2) 11-16. DOI:
<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1334>

Vassia, A. N. (2020). *Capacitación docente: derecho y obligación*. [Tesis de titulación, Universidad Católica de Córdoba].

https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/1726/1/TF_Vassia_Adriel.pdf

Vélaz de Medrano C. y Vaillant D. (2009) Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente. *OEI-Fundación Santillana*, 3(12), 31-32.

Wang, CW y Neihart, M. (2015). ¿Cómo influye el apoyo de padres, docentes y compañeros en el rendimiento académico de estudiantes doblemente excepcionales? *Gifted Child Today*, 38 (3), 148-159.

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

**GERENCIA DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE Y SU DESEMPEÑO EN EL NIVEL SECUNDARIO DEL COLEGIO STELLA
MARIS DEL DISTRITO DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO– 2019**

<p>- <u>Problema general</u></p> <p>¿Qué relación existe entre la gerencia de la capacitación docente y el desempeño de los profesores en el nivel de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo - 2019?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>¿Existe relación entre la calidad de gerencia de la capacitación docente y el desempeño de los docentes de secundaria del</p>	<p>-<u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gerencia de la capacitación docente y el desempeño de los profesores en el nivel de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo - 2019</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre la</p>	<p><u>Hipotesis general</u></p> <p>Si se da la relación entre la gerencia de la capacitación docente entonces se desarrollará un buen desempeño de los profesores en el nivel de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo - 2019</p> <p><u>Hipotesis específicas</u></p> <p>Si se da la relación entre la calidad de la gerencia</p>	<p>VARIABLE X INDEPENDIENTE :</p> <p>Gerencia de capacitación docente</p> <p>Indicadores:</p> <p>-calidad -Cumplimiento -eficiencia</p>	<p>El tipo de investigación es correlacional porque trata de establecer la relación entre la gerencia de capacitación docente y el desempeño de los profesores. Y es de aplicación. La correlación puede ser positiva o negativa. Si es</p>	<p>Cuestionarios de preguntas cerradas</p> <p>Guía de la entrevista</p> <p>Radio grabadora</p> <p>Fichas de observación</p>
---	---	--	---	---	---

<p>Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo?</p> <p>¿Existe relación entre el cumplimiento de la gerencia de la capacitación docente y el desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo?</p> <p>¿Existe relación entre eficiencia de la gerencia de la capacitación docente y el desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo?</p>	<p>calidad de la gerencia de capacitación docente y el desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo</p> <p>Determinar la relación que existe entre el cumplimiento de la gerencia de capacitación docente y el desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo</p> <p>Determinar la relación que existe entre</p>	<p>de capacitación docente entonces se dará un buen desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo</p> <p>Si se da la relación entre el cumplimiento de la gerencia de capacitación docente entonces habrá un buen desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo</p> <p>Si se da la relación entre eficiencia de la gerencia de capacitación docente</p>	<p>VARIABLE Y DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño a nivel secundaria</p> <p>Indicadores</p> <p>-Percepción de la calidad</p> <p>Nivel de aprovechamiento</p> <p>-satisfacción del docente</p>	<p>positiva, significa que sujetos con altos valores en una variable tendrán a mostrar altos valores en la otra variable.</p> <p><u>Técnicas</u></p> <p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>Observación de campo</p>	
---	--	---	--	---	--

	eficiencia de la gerencia de capacitación docente y el desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo.	entonces mejorara el desempeño de los docentes de secundaria del Colegio Stella Maris del Distrito de Villa María del Triunfo.			
--	--	--	--	--	--

Anexo B. Cuestionario sobre gestión de capacitación docente y desempeño de los profesores

La encuesta es confidencial y anónima. El tiempo de duración es de 40 minutos.

Es necesario leer atentamente el enunciado y escoger una respuesta que sea veraz o la que más se ajuste al contexto real, luego deberá marcar con (x) sobre la opción seleccionada.

La escala que se utiliza está determinada de la siguiente manera

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Nunca• Casi nunca• A veces |
|--|

Agradecemos su colaboración y honestidad.

Sexo: M_____ F_____

Edad: _____

Tiempo de servicio: _____

Fecha: _____

GESTIÓN DE CAPACITACIÓN DOCENTE					
GESTIÓN EDUCATIVA	1	2	3	4	5
1. Diseño y publico materiales pedagógicos y los utilizo en mi práctica docente para participar en la formación integral de mis estudiantes.					
2. Me mantengo actualizado respecto de las distintas experiencias a nivel local, regional e internacional considerando esta realidad en mi labor docente.					
3. Doy seguimiento a la ejecución del proceso que he planificado y sistematizo los resultados					
4. Construyo documentos de planificación que sean compartidos entre los profesores de mi institución para elaborar un esquema consistente.					
5. Planifico el uso de recursos tecnológicos y materiales de acuerdo a las experiencias y aprendizajes previos de mis estudiantes.					
6. Cada nivel o área tiene un centro de costos y un registro detallado en el sistema contable de la institución.					
7. Realizo y mantengo actualizados los estudios pertinentes para determinar las necesidades de formación profesional e intelectual permanente.					
8. Dirijo, planifico, coordino y superviso las actividades orientadas a fortalecer el aprendizaje a través del proceso de administración de recursos y su interconexión con el área administrativa.					
9. Conozco la realidad social que constituye nuestra institución para encontrar el camino hacia el mejoramiento de los procesos educativos.					
10. Elaboro proyectos que permitan atender de distintos escenarios los problemas que puede presentar nuestra institución.					
11. Identifico la relación que existe entre la política educativa y las prácticas escolares que se llevan a cabo dentro y fuera de la institución.					

COMPETENCIAS BÁSICAS PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA	1	2	3	4	5
12. Procuero trabajar en equipo para obtener un solo resultado que beneficie a la institución.					
13. Asumo mi responsabilidad como integrante de un equipo de trabajo.					
14. Respeto las funciones que se les asigna a cada miembro de la institución educativa.					
15. Promuevo un ambiente propicio para generar un clima de colaboración, confianza y compatibilidad entre los integrantes.					
16. Soy capaz de influir positivamente en el desempeño de los demás.					
17. Creo que el liderazgo no puede ser concebido como uso de poder o autoridad.					
18. Promuevo un trato cordial entre los miembros de la institución educativa.					
19. Demuestro competencia laboral en la toma de decisiones.					
20. Conozco el código de información que maneja mi institución.					
21. Me preocupo por procesar la información de manera clara y veraz.					
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
22. Promuevo la investigación como medio para generar el conocimiento.					
23. Considero que la investigación debe partir de experiencias personales y diferentes puntos de vista					
24. Soy un docente gestor – facilitador del proceso del conocimiento.					
25. Mi institución educativa invierte en el desarrollo de procesos de investigación.					
26. Realizamos inventarios de cargos, funciones, salarios y otras variables que permitan que la entidad se acomode a las nuevas condiciones.					

CAPACITACIÓN DOCENTE	1	2	3	4	5
27. Transfiero a mi trabajo las habilidades y el conocimiento adquirido en la capacitación.					
28. Participo en la construcción del Proyecto Educativo del Centro.					
29. Los padres tienen una participación activa en el trabajo educativo.					
30. Fomento la participación integral de mis estudiantes teniendo en cuenta los conocimientos y estrategias obtenidas en una capacitación.					
31. Invierto en diplomados, especializaciones, y otros que aporten a mejorar la calidad y equidad en los servicios educativos					
32. La capacitación me permite plantear modificaciones profundas en el sistema educativo.					
33. Promuevo una educación continua a lo largo de toda la vida, de acuerdo a las necesidades de cada lugar.					
34. Me actualizo cuando tengo que poner en práctica un nuevo programa.					

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN	1	2	3	4	5
35. Existe un monitoreo para supervisar el desarrollo de su trabajo.					
36. Recibo capacitaciones por especialistas en cada materia.					
37. Se evalúa el avance de los profesores para elaborar una guía orientadora de su trabajo.					
38. La capacitación brinda herramientas para el desarrollo profesional.					
39. La Institución se preocupa por la capacitación constante de los profesores.					
40. La capacitación facilita el acceso de los docentes al uso de la tecnología.					
41. La Institución educativa financia la capacitación de los docentes.					
42. La formación de los docentes es una preocupación constante de la institución educativa.					

DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES					
DOMINIO METODOLÓGICO	1	2	3	4	5
43. Planifico las sesiones de aprendizaje a través de un plan de clase.					
44. Manejo el enfoque por competencias y capacidades, valores y actitudes.					
45. Las actividades contienen los indicadores de logro (destreza + contenido + método + actitud)					
46. las estrategias de aprendizaje las oriento al desarrollo de la competencia, capacidad, valores y actitudes, establecidas en el plan de clase.					
47. Comunico a los estudiantes las competencias y capacidades a desarrollar, así como las actitudes y valores a practicar.					
48. Despierto el interés y disposición para el trabajo, haciendo uso de recursos variados.					
49. Las actividades de aprendizaje corresponden a las competencias, así como a los diferentes niveles de desempeño.					
50. Hago uso de los medios y materiales adecuados.					
51. Atiendo las diferencias individuales en función del diagnóstico.					
52. Brindo estímulos positivos, tomando en cuenta las diferencias individuales.					
53. Demuestro creatividad en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje.					
53. Demuestro creatividad en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje.					
54. Realizo la metacognición - retroalimentación.					
55. Aplico el sistema de evaluación formativa por competencias.					
56. Tengo claro que el desarrollo de las competencias es a través de un proceso educativo gradual.					

57. Utilizo los softwares educativos vinculándolos a la planificación del grado.					
58. Realizo una descripción sobre la escala de calificación obtenida por mis estudiantes al final del año lectivo.					
59. Cumpló con las fases de una actividad de aprendizaje que conduce a un aprendizaje significativo.					
60. Utilizo métodos y procedimientos metodológicos que orientan y activan al estudiante hacia la búsqueda independiente del conocimiento.					
61. Estimulo la participación de los estudiantes en la construcción de materiales didácticos y sencillos.					
62. las metodologías y técnicas utilizadas promueven el aprender a pensar aprender a aprender.					