

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**INFLUENCIA DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE EN EL
2017 PARA EL ASCENSO DE ESCALA MAGISTERIAL
DEL DISTRITO DE AMARILIS, HUÁNUCO.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

TESISTA: JOSÉ LUIS ROSALES CHAVEZ

ASESORA: MG. CECILIA MARTINEZ MORALES

Huánuco - Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**INFLUENCIA DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE EN EL
2017 PARA EL ASCENSO DE ESCALA MAGISTERIAL
DEL DISTRITO DE AMARILIS, HUÁNUCO.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

TESISTA: JOSÉ LUIS ROSALES CHAVEZ

ASESORA: MG. CECILIA MARTINEZ MORALES

Huánuco - Perú

2018

DEDICATORIA

A mis padres Lucila y Darío por haberme formado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes y mis hermanos por su apoyo moral. Y a mi hija Lucia que es la mayor motivación para seguir superándome en los estudios y ser un ejemplo para ella.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de las diversas Instituciones Educativas de Amarilis, quienes en forma desinteresada participaron para la realización de la presente investigación.

A mi casa de estudios la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco aporte académico y las facilidades brindadas para la culminación de la presente investigación.

A las todas las personas que en forma directa o indirectamente participaron en la realización de este trabajo de investigación.

Muchas Gracias

El Autor: José Luis Rosales Chávez

RESUMEN

La capacitación docente y el ascenso de escala magisterial en los últimos años vienen generando en los docentes del Perú gran interés y demanda para mejorar su desarrollo personal, social y profesional.

Desde que se promulgo año 2012 la Ley N° 29944 “Ley de la Reforma Magisterial” que busca normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos y en las instancias de gestión educativa descentralizada y regular sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos la gran mayoría de los profesores se vienen capacitando y especializando.

Los profesores del distrito de Amarilis, Huánuco se encuentran en un proceso de capacitación y evaluación permanente por tal motivo la presente investigación trata de conocer y explicar ¿Cuál es la influencia de la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de la escala magisterial del distrito de amarilis, Huánuco?, la método y el tipo y nivel de investigación es descriptivo, de diseño es no experimental de tipo transaccional correlacional aplicada a una muestra de significativa de 125 docentes recolectándose los datos a través de la técnica de la encuesta, la prueba de hipótesis aplica es la Rho de Spearman.

CONCLUSION: Si se quiere ascender de escala magisterial, mejorar nuestro desarrollo personal, social y profesional es necesario capacitarse continuamente para mejorar nuestra práctica de la pedagogía y calidad de servicio educativo.

Palabras Claves: capacitación Docente, Ascenso de Escala Magisterial.

ABSTRACT

Teachers' training and the rise of the magisterial scale in recent years have been generating great interest and demand among teachers in Peru for their personal, social and professional development.

Since the enactment in 2012 of the Law N ° 29944 "Law of the Magisterial Reform" that seeks to regulate the relations between the State and the professors that provide services in the educational institutions and programs and in the instances of decentralized educational management and regulate their duties and rights, continuous training, the Public Teaching Career, the evaluation, the disciplinary process, the remunerations and incentives and incentives. The vast majority of teachers are trained and specialized.

The teachers of the district of Amarilis, Huánuco are in a process of permanent training and evaluation for this reason the present investigation tries to know and explain What is the influence of the teacher training in the 2017 for the ascent of the magisterial scale of the district de Amarilis, Huánuco ?, the methodology: the type and level of research is descriptive, the design is non-experimental of a transcendental - correlational type applied to a significant sample of 125 teachers, collecting the data through the technique of the survey of applied hypotheses is the Spearman Rho.

CONCLUSION: If you want to climb the magisterial ladder, improve our personal, social and professional development, it is necessary to train continuously to improve our practice of pedagogy and quality of educational service.

Keywords: Teacher training, Magisterial Scale Ascent

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.2 JUSTIFICACION	3
1.3 IMPORTANCIA O PROPÓSITO	4
1.4 LIMITACIONES	5
1.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
1.5.1 Problema General	5
1.5.2 Problemas Específico	5
1.6 FORMULACIÓN DEL OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	6
1.6.1 Objetivo General	6
1.6.2 Objetivos Específicos	6
1.7 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICOS	7
1.7.1 Hipótesis General	7
1.7.2. Hipótesis Específicos	7

1.8	VARIABLES	7
1.8.1	Variable Independiente (V N° 1)	7
1.8.2	Variable Dependiente (V N° 2)	7
1.9	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	8
1.10	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS OPERACIONALES	8
1.10.1	Capacitación Docente	8
1.10.2	Ascenso De Escala Magisterial	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	ANTECEDENTES	10
2.1.1	A Nivel Internacional	10
2.1.2	A Nivel Nacional	12
2.1.3	A Nivel Local	14
2.2	BASES TEÓRICAS	14
2.2.1	Formación Docente y la Calidad de la Educación	14
2.2.2	Capacitación Docente	14
2.2.3	Principios de la Educación Peruana	15
2.2.4	El Profesor y la Carrera Pública Magisterial	16
2.2.5	Perfil del Docente en el Perú	16
2.2.6	Estructura de La Carrera Pública Magisterial	19
2.2.7	Evaluación Para el Ascenso Magisterial	20
2.2.8	El Desarrollo Personal, Social y Profesional Docente	22
2.3	BASES CONCEPTUALES	22

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1	ÁMBITO	27
3.2	POBLACIÓN	28
3.2.1	Población De Estudio	28
3.3	MUESTRA	29
3.4	NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO	29
3.4.1	Nivel de Investigación	29
3.4.2	Tipo de la Investigación de Estudio	30
3.5	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	31
3.5.1	Esquema	31
3.6	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	32
3.7	VALIDACION Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	32
3.8	PROCEDIMIENTO	34
3.9.	TABULACIÓN	35

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	ANÁLISIS DESCRIPTIVO	36
4.2	ANÁLISIS INFERENCIAL Y CONTRASTACION DE HIPOTESIS	55
4.2.1	Prueba de Hipótesis General	56
4.2.2	Prueba de Hipótesis Específicos	58
4.3	DISCUSION Y RESULTADOS	62
4.4	APORTES A LA INVESTIGACIÓN	63

CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	70
<i>Anexo 01. Matriz de Consistencia</i>	
<i>Anexo 02. Consentimiento informado</i>	
<i>Anexo 03. Cuestionario de Preguntas (Instrumento)</i>	
<i>Anexo 04. Validación de Instrumentos por Jueces</i>	
NOTA BIOGRÁFICA	
ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO	
AUTORIZACION PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE	
POSGRAGO	

INTRODUCCIÓN

La capacitación como fundamento para el perfeccionamiento Pedagógico del docente en su desarrollo personal, social y profesional nos lleva a reflexionar sobre cómo influye en el ascenso de escala magisterial, podemos afirmar también que la capacitación es una herramienta valiosa porque constituye un proceso que fortalece y enriquece las habilidades y que hoy se ha convertido en el medio para incorporar cambios, tanto en las organizaciones como en la formación específica de las personas.

En la actualidad nuestra realidad social exige mayores capacidades y destrezas de los docentes quienes tienen en sus manos la formación integral de los niños y jóvenes.

En tal sentido aunque son múltiples las variables desde donde puede abordarse el mejoramiento de la calidad educativa partiendo desde los docentes, desde una perspectiva teórica, sin embargo a nivel operativo se llega a identificar las dimensiones de la Capacitación Docente, como son el Desarrollo Personal, el Desarrollo Social y el Desarrollo Profesional y se requiere conocer la influencia con el ascenso de escala magisterial que cada año el Ministerio de Educación promueve a través de evaluaciones tal como lo establece la Ley de Reforma Magisterial .

La investigación se desarrolló en tres Instituciones Educativas del distrito de Amarilis de la Provincia de Huánuco con una muestra de 125 docentes y como medio de recolección de datos se utilizó la encuesta que al ser contrastada se llega a la conclusión que los supuestos formulados tienen validez

La presente investigación está dividida en cinco partes. En el primer capítulo se presenta la descripción del problema de investigación, formulación del problema, justificación, importancia limitaciones, de los objetivos, hipótesis variables y la definición de términos operacionales; en el segundo capítulo, el marco teórico, antecedentes, bases teóricas y bases conceptuales que sirve como fundamento científico a la investigación; en el capítulo tercero se presenta la metodología del estudio, ámbito, población, muestra diseño de la investigación técnicas, procedimientos validación y confiabilidad del instrumento y, el capítulo cuarto está referido a los resultados y discusión de la investigación. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones anexos y otras páginas complementarias.

CAPÍTULO I

DESCRIPCION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En el año 2012 se promulga la Ley N° 29944 “Ley de la Reforma Magisterial” “la presente ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productivo y en las instancias de gestión educativa descentralizada y regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos”¹

Esta normativa se reglamente mediante el Decreto Supremo N° 004-2013-ED. Dentro de la normativa de la Reforma Magisterial establece que el sistema de evaluación docente contribuye con la mejora de la educación pública mediante la realización de procesos de evaluación transparentes, pertinentes y confiables que permiten seleccionar a los docentes más calificados para ingresar a la Carrera Pública Magisterial (CPM), retener en ella a quienes tienen buen desempeño en el ejercicio de sus funciones, permitir el ascenso y el acceso a cargos en base al mérito, e incentivar la reflexión profesional y mejora continua de la práctica docente. El Ministerio de Educación convoca a Concurso de Ascenso en la Carrera Pública Magisterial cada año y está dirigido a las profesoras y profesores nombrados que se encuentran ubicados en la primera, segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta escala de la Carrera Pública Magisterial conforme la Ley de Reforma Magisterial lo establece, para lo

¹ SAAVEDRA CHANDUVÍ, Jaime “Ley de la Reforma Magisterial” Edit. Ministerio de Educación Cuarta Edición Lima Perú. 2015 pp. 21

cual deben rendir una Prueba Escrita Única Nacional que evalúa la comprensión del desarrollo de procesos formativos y pedagógicos desde los enfoques y principios señalados en los documentos curriculares vigentes y en las teorías contemporáneas de desarrollo y educación. Asimismo, evalúa los conocimientos de la didáctica específica de la especialidad, necesarios para conducir procesos de aprendizaje de acuerdo a la secuencia típica de desarrollo de las capacidades y nociones involucradas, atendiendo de manera pertinente las dificultades de los estudiantes y asumiendo estrategias eficaces frente a errores típicos en la construcción de los aprendizajes.

Finalmente, evalúa el conocimiento solvente de la disciplina o especialidad que se enseña; así como el uso de dicho conocimiento para dar soluciones a situaciones problemáticas propias del contexto educativo.

Desde el año 2014, el Ministerio de Educación se viene aplicando la prueba única nacional de reubicación y ascenso de escala magisterial a los docentes nombrados en el sector público, existen aproximadamente 380,000 docentes a nivel nacional y la mayoría se encuentra en la primera y segunda escala magisterial y en menor cifras en la tercera, cuarta, quinta, sexta y séptima escala magisterial, debido a diversos factores como la poca oferta plazas vacantes por parte del ministerio de educación para ascender de escala magisterial, docentes que no superan el puntaje requerido por el Ministerio de Educación en la prueba única nacional, tal como señala que para el 2017 solo el 40.02 % aprobaron la

prueba única nacional de un total 148,757 docentes inscriptos a nivel nacional.

La presente investigación busca conocer los factores que influyen en la capacitación de los docentes para el ascenso de la escala magisterial.

1.2 JUSTIFICACION

El presente estudio se justifica por las siguientes razones:

Conforme a la Ley de la Reforma Magisterial el Ministerio de Educación establece que para ascender de escala magisterial los docentes del sector público de Educación Básica deberán que rendir una prueba única nacional y alcanzar un puntaje mínimo requerido de acuerdo a la escala que se presenta para luego pasar a la segunda etapa de evaluación que consiste en su formación profesional, de un total de 60 preguntas, cada pregunta equivale a 1.5 puntos y debiendo alcanzar un puntaje mínimo requerido para aprobar la prueba de acuerdo a la escala que se presenta; para segunda escala 54 puntos, tercera escala 57 puntos, cuarta escala 60 puntos, quinta escala 63 puntos, sexta escala 66 puntos y séptima escala 69 puntos.

Para lograr esta meta de ascender de escala magisterial los docentes recurren a diversas formas de preparación como capacitaciones, especializaciones, autoestudios y otros, esto implica en el docente que debe estar siempre actualizándose constantemente.

Según un informe del SUTEP (Sindicato Único de Profesores del Perú) publicado en el diario La República, junio 2017, cuestiona al

Ministerio de Educación de un total de 195 mil docentes que aspiran ascender de escala solo ascienden un 16% aproximadamente por diversos factores; la gran mayoría se encuentran ubicados en la primera y segunda escala magisterial y que solo perciben entre S/. 1500 a 1800 soles, esta situación genera una disconformidad entre los docentes porque la canasta básica familiar según el último informe del INEI año 2017 es de S/1450 soles y que la remuneración que perciben no les alcanza para prepararse para los exámenes de ascenso. El estudio planteado ayudará entre otros aspectos a determinar el nivel de influencia que ejerce la capacitación docente para ascender de escala magisterial. Significa que si un docente está debidamente preparado y capacitado tendrá la seguridad de que los ascienda de escala y supere las evaluaciones del Ministerio de Educación responderán positivamente a su formación profesional.

1.3 IMPORTANCIA Y PROPÓSITO

La importancia de la presente investigación es dar a conocer los factores para comprender la realidad de los docentes que se someten cada año a la prueba única nacional que el Ministerio de Educación viene implementándose de acuerdo a la normativa de la Ley de la Reforma Magisterial y aportara al magisterio en la propuesta de calidad de Educativa, como también al propio docente en su economía.

1.4 LIMITACIONES

Las limitaciones que se presentaran en el presente proyecto es conseguir las fuentes de información bibliográfica referente a los indicadores y causas para que los docentes no superan el puntaje requerido en las pruebas únicas que realiza el Ministerio de Educación cada año a los docentes del sector publico nombrados para ascender de escala magisterial asimismo es limitado la información de los datos estadísticos actualizados referente a la número exacto de la población y muestra de docentes a nivel nacional que se encuentran en las diferentes escalas magisteriales debido a que varían constantemente por el cese y retiro de docentes de la carrera pública magisterial, pero el margen de error que se presentara no será muy determinante para concluir el presente proyecto de investigación.

1.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN GENERAL Y ESPECÍFICO

1.5.1 Problema General

¿Cuál es la influencia de la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de la escala magisterial del distrito de Amarilis, Huánuco?

1.5.2 Problemas Específicos

a) ¿Cómo influye el desarrollo personal en la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de la escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco?

- b) ¿Cómo influye el desarrollo social en la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de la escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco?
- c) ¿Cómo influye el desarrollo profesional en la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de la escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco?

1.6 FORMULACIÓN DEL OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

1.6.1 Objetivo General

Determinar la influencia de la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de la escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

1.6.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar a los docentes que participaron en el 2017 para el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.
- b) Conocer la influencia del desarrollo personal de los docentes en el 2017 para el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.
- c) Analizar la influencia del desarrollo social de los docentes en el 2017 para el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco

- d) Determinar la influencia del desarrollo profesional de los docentes en el 2017 para el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

1.7 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL Y ESECIFICOS

1.7.1 Hipótesis General

El nivel de capacitación docente en el 2017, influye significativamente en el ascenso de la escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

1.7.2. Hipótesis Específicos

- a) El desarrollo personal de los docentes en el 2017, influye significativamente en el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.
- b) El desarrollo social del docentes en el 2017, influye significativamente para el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.
- c) El desarrollo profesional del docentes en el 2017, influye significativamente para el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

1.8 VARIABLES:

1.8.1 Variable Independiente (V N° 1)

Capacitación docente

1.8.2 Variable Dependiente (V N° 2)

Ascenso de escala magisterial

1.9 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES
V. N° 1 Capacitación Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo Personal Docente - Desarrollo Social Docente - Desarrollo Profesional Docente 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de ascenso - Importancia de capacitarse - Económico - Oportunidades - Personal - Formación continúa. - Entorno social - Beneficios laborales - Formación profesional - Labor profesional.
V N° 2 Ascenso de Escala Magisterial	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de ascenso. - Ascenso de escala. 	<ul style="list-style-type: none"> - Puntaje de la evaluación de ascenso. - Total que ascendieron y no ascendieron de escala magisterial

1.10 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS OPERACIONALES

1.10.1 Capacitación Docente

Se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades pedagógicas, cada uno necesario para cumplir sus labores de forma eficaz en sus aulas de clases, en su entorno del desarrollo personal, social y profesional.

1.10.2 Ascenso De Escala Magisterial

Es el sistema de evaluación que el Ministerio de Educación convoca a Concurso para ascender de nivel o escala magisterial mediante una evaluación escrita y curricular, a los docentes nombrados del sector público de la Carrera Pública Magisterial ubicados en la primera, segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta escala de la Ley de Reforma Magisterial que contribuirá con la mejora de la educación pública.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1 A Nivel Internacional

a) **Osorio Madrid, José Raúl (2016)** en su investigación **“Formación y Trayectoria Profesional del Docente y Directivo de Escuelas Secundarias”** concluye que “la capacitación y desempeño laboral en relación a sus indicadores tienen que ver con la edad, género y el tiempo de servicio docente, experiencia, formación profesional y expectativas laborales entre otros indicadores, por lo cual es importante; más allá de filiaciones partidarias o pertenencia gremial, conocer a este actor central del proceso educativo que lleve a la comprensión de los retos que enfrenta en su ejercicio laboral, así como las circunstancias en las que se desarrollándose y los medios con los que ejerce su labor de forma cotidiana” ²

b) **Murillo Torrecilla, Javier (UNESCO - 2012)** en su investigación **“Evaluación para el Desempeño y Carrera profesional Docente”** precisa que “han confirmado que el factor clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de ser el mantener e incrementar la calidad de sus docentes. En coherencia con ese planteamiento, para incrementar los niveles de calidad y equidad de los sistemas educativos resulta fundamental, no sólo optimizar los sistemas

² Osorio Madrid, José Raúl. Título: Formación y Trayectoria Profesional del Docente y Directivo de Escuelas Secundarias Universidad Autónoma de Tlaxacala México - 2016 pp 77.

de formación inicial y permanente para los maestros, sino también lograr que la profesión docente sea una actividad laboral atractiva, de tal forma que sea llamativa para las nuevas generaciones, así como que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional haciendo, de esta manera, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación; y favorecer la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión, que los impulse en su desarrollo profesional, además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos. Convencidos de la importancia de estos factores, la gran mayoría de los sistemas educativos de América Latina han desarrollado importantes avances en sus propuestas de carrera docente, así como en los diferentes procedimientos para una evaluación de las estrategias de evaluación dirigidas a su desarrollo profesional. Estas propuestas, sin embargo, tienen aún que enfrentarse a múltiples retos y desafíos, y existen una gran cantidad de temas abiertos sobre los que es necesario un meditado análisis y reflexión consientes de esa situación, la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO (OREALC/UNESCO) se ha propuesto contribuir al debate aportando una mirada conjunta sobre la forma en que están organizados los sistemas de carrera y la evaluación del desempeño docente en América y Europa.

De esta forma, los estudios comparados se convierten en un mecanismo imprescindible para ayudar a políticos y administradores a contar con la máxima información para el diseño e implementación de las políticas”³.

- c) **Rosales López, Carlos (2003)** en su estudio **“Criterios para una Evaluación Formativa”** menciona que “a partir del concepto didáctico como actividad de interacción personal docente de carácter intencional, el estudio de las características del profesor ocupa, con el de las del alumno, un primerísimo lugar, dado que, además, aquel viene a constituirse en el principal responsable de la realización de la instrucción, al delimitar las líneas generales del proceso didáctico. Dentro de un contexto de evaluación formativa, el objetivo más general, como punto de partida, bien a ser el logro de un progresivo perfeccionamiento del profesor como persona y docente y perfeccionamiento del resto de sus componentes y funciones”⁴

2.1.2 A Nivel Nacional

- a) **Cutimbo Estrada. Pilar Mónica (2008)** en su investigación ***“Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno”***, concluye que “existe una correlación real y directa de influencia del Nivel de Capacitación Docente (VD) en el Rendimiento Académico (VD) de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno - Caso de Especialidad de Educación Primaria IX Semestre- 2008

³ MURILLO TORRECILLA, Javier Título “Evaluación para el Desempeño y Carrera profesional Docente” UNESCO Santiago - Chile 2012 pp 16

⁴ ROSALES LÓPEZ, Carlos Título “Criterios para una Evaluación Formativa” Madrid - España 2003 pp. 81

siendo esta de 74.1% así mismo comprobamos que el Desarrollo Personal Docente influye en el Rendimiento Académico de los estudiantes en un 85.1%., el Desarrollo Social Docente influye en un 74.6% sobre el Rendimiento Académico, el Desarrollo Profesional Docente influye en 55.6% en el rendimiento Académico de los estudiantes”⁵.

- b) Azañero Sandoval Fernando (2015)** su estudio **“Incertidumbre Jurídica en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los Docentes de la Provincia de Huarochiri Región Lima”** concluye que existe incertidumbre a las evaluaciones docentes de la Ley de la Reforma Magisterial No 29944 en los docentes nombrados de la Provincia de Huarochirí-Región Lima, los resultados inferenciales de la hipótesis que existe incertidumbre jurídica del artículo 53, inciso C en la Ley de la Reforma Magisterial No 29944 en los docentes nombrados de la Provincia de Huarochirí-Región Lima”⁶
- c) Gonzales Torres Cornelio, (2015)** en su estudio **“Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Calidad de Gestión Estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021”** en su investigación vierte las siguientes conclusiones “El impacto de La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en su dimensión: capacitación docente, evaluación docente se relaciona positivamente con la calidad de gestión estratégica pedagógica del Proyecto Educativo Nacional al 2021”⁷

⁵ CUTIMBO ESTRADA, Pilar Mónica Título: Influencia del Nivel de Capacitación Docente en el Rendimiento Académico de los Estudiantes del I.S.P.P. de Puno – Perú 2008 pp 101.

⁶ AZAÑEDO SANDOVAL Fernando Título: Incertidumbre Jurídica en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los Docentes de la Provincia de Huarochirí – Lima Perú 2015 pp 120.

⁷ GONZALES TORRES Cornelio Título: Impacto de la Ley de la reforma Magisterial N° 29944 en la Calidad de Gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional 2021 pp 131

2.1.3. A Nivel Local

a) Malpartida Garay Danitza Gladis, (2007) en su investigación “La Gestión Pedagógica y el Desarrollo Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Secundaria de la Ciudad de Huánuco” concluye que “la formación continua de los docentes es dirigida de forma regular, pero cuando esto es aplicado a sus instituciones educativas la dirección se califica como deficiente en cuanto al desempeño docente, motivo por el cual también encontramos una deficiencia en el desarrollo docente” ⁸

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Formación Docente y la Calidad de la Educación

La Formación docente y la Calidad de la Educación, como producto válido dependen de la escuela, de las estructuras y procesos de las instituciones educativas. La calidad de las instituciones educativas se caracteriza por la calidad de experiencias (procesos) y resultados de rendimiento de los alumnos (producto). Esto permite diferenciar algunas definiciones que dan importancia al Proceso y otras al Producto.⁹

2.2.2 Capacitación Docente

La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar. La capacitación se

⁸ MALPARTIDA GARAY Danitza Título: La Gestión Pedagógica y el Desarrollo Docente en la I.E EBR de Huánuco Escuela de Post Grado UNHEVAL, Huánuco – Perú 2007, pp 32

⁹ MESIAS MARAVI Teodoro Rubén Título: Medición de la Calidad de la Educación Facultad de Educación Unidad de Post Grado UNMSM, Lima – Perú 2007, pp 208

concebí y organiza como un perfeccionamiento continuo, y podemos dividirla en tres estas: Capacitación docente inicial: un curso anterior al trabajo de profesor responsable de una sala de clases; Iniciación: proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje o el primer año en una escuela particular: desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para profesores en práctica Díaz Barriga señala que “la formación docente puede ser vista desde tres diferentes perspectivas: tecnológica conductista, que se refiere a los medios que apoyan la labor docente; la perspectiva constructiva, enfocada al sujeto y la búsqueda personal del conocimiento; y la perspectiva crítico reflexiva, en la que el docente es autocrítico de su labor”.¹⁰

2.2.3 Principios de la Educación Peruana¹¹

La educación peruana tiene a la persona como centro y agente fundamental del proceso educativo. Se sustenta en los siguientes principios:

- a)** La ética, que inspira una educación promotora de los valores de paz, solidaridad, justicia, libertad, honestidad, tolerancia, responsabilidad, trabajo, verdad y pleno respeto a las normas de convivencia; que fortalece la conciencia moral individual y hace posible una sociedad basada en el ejercicio permanente de la responsabilidad ciudadana.
- b)** La equidad, que garantiza a todos iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad.

¹⁰ DÍAZ BARRIGA, Frida Título: “Aportaciones de las perspectivas constructivista y reflexiva en la formación docente”. *Perfiles Educativos* - 2002 pp 25

¹¹ MALPICA FAUSTO, Carlos Título: “Ley General de Educación” MINEDU - 2003 pp 5.

- c)** La inclusión, que incorpora a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación, contribuyendo así a la eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades.
- d)** La calidad, que asegura condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente.
- e)** La democracia, que promueve el respeto irrestricto a los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento de la voluntad popular; y que contribuye a la tolerancia mutua en las relaciones entre las personas y entre mayorías y minorías así como al fortalecimiento del Estado de Derecho.
- f)** La interculturalidad, que asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje del otro, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.
- g)** La conciencia ambiental, que motiva el respeto, cuidado y conservación del entorno natural como garantía para el desenvolvimiento de la vida.

2.2.4 El Profesor y la Carrera Pública Magisterial

“El profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional” ¹²

2.2.5 Perfil del Docente en el Perú

Sus funciones y saberes según el Ministerio de Educación

a) Saber Ser:

Facilitador	Investigador	Promotor
<p>Afianza su identidad personal y profesional y cultiva su autoestima. Es coherente con principios éticos y espirituales humanizantes. Tiene altas expectativas en sus alumnos e interés por estimular aprendizajes significativos. Controla su sensibilidad y busca profundizarla.</p>	<p>Asume los cambios crítica y creativamente. Desarrolla interés y curiosidad por comprender y profundizar diferentes aspectos de la realidad. Cultiva la apertura a lo nuevo y a lo distinto</p>	<p>Vive en coherencia con los valores humanizantes que propone a los demás. Desarrolla su conciencia cívica y ecológica, particularmente en el aprecio por la vida. Mantiene independencia sin perder permeabilidad y apertura.</p>

¹² SAAVEDRA CHANDUVÍ, Jaime “Ley de la Reforma Magisterial” Edit. Ministerio de Educación Cuarta Edición Lima - Perú. 2015 pp. 23

b) Saber Convivir:

Facilitador	Investigador	Promotor
<p>Brinda afecto, seguridad y confianza. Practica la tolerancia y la búsqueda de consensos.</p> <p>Establece relaciones humanas dialogales a diferente nivel: interpersonal, intra e interinstitucional, en el trabajo en equipo. Promueve relaciones humanizantes de género, familiares y comunitarias. Vive los valores religiosos de su propia confesión y respeta los de otras confesiones.</p> <p>Genera respuestas adecuadas para el bienestar colectivo y la defensa civil. Se identifica con su nación y promueve valores patrióticos, la soberanía y defensa nacional. Desarrolla sus propias capacidades lúdicas y las de sus educandos, así como el sentido de fiesta propio de nuestro pueblo.</p>	<p>Respeto el pensamiento divergente y valora la interculturalidad.</p> <p>Analiza e interpreta, en equipo multidisciplinario, la realidad compleja, para plantear alternativas de solución.</p> <p>Coordina con especialistas afines y promueve el intercambio de saberes.</p>	<p>Reconoce, practica y divulga la defensa de la salud, de los recursos naturales, de los derechos humanos y de la paz.</p> <p>Practica y fomenta la responsabilidad solidaria, la participación y la equidad.</p> <p>Se compromete con los problemas y aspiraciones de los demás.</p> <p>Favorece la concertación, la organicidad y la institucionalidad democrática.</p>

c) Saber Pensar:

Facilitador	Investigador	Promotor
<p>Domina conceptos y teorías actualizadas, amplias y profundas sobre las disciplinas educativas y de su especialidad.</p> <p>Posee una cultura general propia del nivel de educación superior. Traduce en su quehacer educativo la política y legislación educativas vigentes, así como la orientación proveniente de los objetivos regionales, nacionales y de la humanidad de nuestro tiempo.</p> <p>Domina la teoría curricular, las respectivas técnicas de planificación y diversificación, así como diseños de evaluación coherentes con el nuevo enfoque de la educación nacional. Desarrolla los niveles más complejos del pensamiento lógico formal que permiten el desarrollo del juicio moral autónomo.</p>	<p>Maneja conceptos y teorías actualizados sobre Filosofía, Epistemología, Estadística, Comunicación e Investigación Educativa.</p> <p>Recoge los aportes del saber tradicional.</p>	<p>Posee conocimientos suficientes y actualizados sobre los aspectos geográfico, económico, social, político y cultural de la comunidad.</p>

d) Saber Hacer:

Facilitador	Investigador	Promotor
<p>Define y elabora Proyectos Educativos Institucionales, sobre la base del diagnóstico y perfiles institucionales y acompaña su gestión eficiente.</p> <p>Diversifica el currículo en función de las necesidades y posibilidades geográficas, económicas y socioculturales de la región y del área de influencia de su institución.</p> <p>Planifica, organiza, ejecuta y evalúa situaciones de aprendizaje significativas, a partir de las características etnolingüísticas de los niños, de su cosmovisión, experiencias y potencialidades.</p> <p>Elabora proyectos de aprendizaje en diversos escenarios o situaciones: bilingüismo, escuela unidocente, aula multigrado, aula homo o heterogénea del mismo grado, aula o grupo de nivelación, niños que trabajan, escuelas de padres, alfabetización y post alfabetización de adultos, teleeducación.</p> <p>Promueve el auto e inter aprendizaje, al aplicar metodologías activas, de preferencia constructivistas, que favorezcan la iniciativa personal y grupal, así como la auto e inter evaluación permanentes.</p> <p>Aplica teorías, enfoques y metodologías contemporáneas sobre comunicación, arte y por el movimiento, educación social, ambiental, matemática y para el trabajo.</p>	<p>Maneja técnicas e instrumentos que le permitan obtener información de todo tipo de fuentes (la realidad, bibliotecas y archivos, trabajo en campo y en laboratorio, consulta a expertos, medios de comunicación e informatizados), procesarla, analizarla, sistematizarla e interpretarla.</p> <p>Realiza proyectos de investigación sobre la problemática educativa local y de sus alumnos, con el propósito de producir y difundir innovaciones productivas pertinentes.</p>	<p>Promueve la participación de la escuela en el diseño y ejecución de proyectos de desarrollo integral de la comunidad, a la vez que estimula la participación de la comunidad en la gestión de la escuela.</p> <p>Utiliza los resultados de la investigación en la solución de problemas de la comunidad.</p> <p>Fomenta la identidad cultural de la población a través del respeto y aprecio por los valores culturales diferentes.</p>

2.2.6 Estructura de La Carrera Pública Magisterial

Conforme a la Ley N° 30541 que modifica la Ley N° 29444 “Ley de Reforma Magisterial” se establece que la Carrera Pública Magisterial se estructura en ocho (08) escalas magisteriales cada una de las cuales tiene requisitos específicos vinculados a tiempo de permanencia, formación académica y competencias pedagógicas diferenciadas, tomando como base el Marco de Buen Desempeño

Docente. Para el cómputo del tiempo mínimo de permanencia en una escala magisterial se toma como referencia el año calendario.

ESCALAS MAGISTERIALES	TIEMPO MÍNIMO DE PERMANENCIA
Primera Escala Magisterial	Dos años
Segunda Escala Magisterial	Dos años
Tercera Escala Magisterial	Tres años
Cuarta Escala Magisterial	Tres años
Quinta Escala Magisterial	Tres años
Sexta Escala Magisterial	Tres años
Séptima Escala Magisterial	Cuatro años
Octava Escala Magisterial	Hasta el retiro de la carrera

En el caso de los profesores que laboran en instituciones educativas ubicadas en áreas calificadas como rurales o zonas de frontera, se reduce en un año la permanencia para postular a la cuarta, quinta, sexta, séptima y octava escalas magisteriales.

2.2.7 Evaluación Para el Ascenso Magisterial

La evaluación para el ascenso en la Carrera Pública Magisterial tiene una finalidad primordialmente formativa, orientada a mejorar el desempeño docente. Considera los siguientes criterios.

- a) Evaluación previa del desempeño docente.
- b) Idoneidad ética y profesional, que incluye la evaluación de competencias requeridas para ejercer la función, los conocimientos del área disciplinaria que enseña y el dominio de la teoría pedagógica. En esta etapa se aplica la Prueba Única Nacional que evalúa la comprensión del desarrollo de procesos formativos y pedagógicos desde los enfoques y principios señalados en los

documentos curriculares vigentes y en las teorías contemporáneas de desarrollo y educación.

Asimismo, evalúa los conocimientos de la didáctica específica de la especialidad, necesarios para conducir procesos de aprendizaje de acuerdo a la secuencia típica de desarrollo de las capacidades y nociones involucradas, atendiendo de manera pertinente las dificultades de los estudiantes y asumiendo estrategias eficaces frente a errores típicos en la construcción de los aprendizajes.

Finalmente, evalúa el conocimiento solvente de la disciplina o especialidad que se enseña; así como el uso de dicho conocimiento para dar soluciones a situaciones problemáticas propias del contexto educativo

La Prueba Única Nacional consta de un total de sesenta (60) preguntas. Cada pregunta correctamente respondida otorga al postulante un punto y medio (1,5), de forma que el puntaje máximo es de noventa (90) puntos. Para superar esta prueba el postulante debe responder correctamente la cantidad de preguntas que corresponde al puntaje mínimo requerido a la escala magisterial que postula, como se detalla a continuación:

Escala Magisterial	Puntaje Mínimo Requerido
Segunda Escala Magisterial	54 puntos
Tercera Escala Magisterial	57 puntos
Cuarta Escala Magisterial	60 puntos
Quinta Escala Magisterial	63 puntos
Sexta Escala Magisterial	66 puntos
Séptima Escala Magisterial	69 puntos

c) Formación y méritos, que comprende estudios de actualización, perfeccionamiento y especialización, cargos desempeñados, producción intelectual y distinciones. Etapa de evaluación de currículo o expediente.

2.2.8 El Desarrollo Personal, Social Y Profesional Docente

El desarrollo personal busca elevar la calidad de vida del docente, fortaleciendo el desarrollo de su identidad a partir de la afirmación de su sentido de la pertenencia a una comunidad académica integrada por profesionales de la educación cuya misión es ofrecer un servicio educativo de calidad.

El desarrollo social considera al docente como sujeto partícipe de la acción educativa, en un contexto histórico y espacial, considerándose un líder comprometido con la sociedad

Finalmente el desarrollo profesional está orientado a las capacidades profesionales para el mejoramiento del desempeño docente en el aula y en la institución educativa, dotándola de fundamentos teóricos, estrategias didácticas que les permita conducir de manera eficiente y eficaz los procesos de aprendizaje con énfasis en la recuperación, el análisis, la investigación y la innovación de su práctica pedagógica promoviendo el trabajo cooperativo.

2.3 BASES CONCEPTUALES

- **Desarrollo Personal:** El desarrollo personal incluye actividades que mejoran la conciencia y la identidad, impulsan el desarrollo de las habilidades personales y de los propios potenciales, contribuyen

- a construir capital humano y facilitan la empleabilidad, mejoran la calidad de vida, y contribuyen a la realización de sueños y aspiraciones.
- **Desarrollo Social:** El desarrollo social se refiere al desarrollo del capital humano y capital social en una sociedad. Implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad. Implica principalmente Desarrollo Económico y Humano su proyecto a futuro es el bienestar social.
- **Desarrollo Profesional:** El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las agrandasen.
- **Capacitación:** Es el estudio que permite aprender algo referido concretamente al quehacer o a las necesidades del medio. Se refiere al desarrollo de habilidades prácticas y/o a la adquisición competente de instrumentos de trabajo.
- **Influencia:** La influencia es la calidad que otorga capacidad para ejercer determinado control sobre el poder por alguien o algo. La influencia de la sociedad puede contribuir al desarrollo de la inteligencia, la afectividad, la asertividad, el comportamiento y, en sentido general, la formación de la personalidad. Cuando una persona ha vivido en sociedad y, por razones extremas, se encuentra privada de las relaciones con los demás, teniendo

que vivir totalmente aislado, de inmediato comienza a organizar su vida siguiendo los patrones que la sociedad en la que vivía le enseñó

- **Evaluación:** La evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. La evaluación a menudo se usa para caracterizar y evaluar temas de interés en una amplia gama de las empresas humanas, incluyendo las artes, la educación, la justicia la salud, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, los gobiernos y otros servicios humanos.
- **Ascenso Magisterial:** Consiste en la lista de rangos o nivel en que se agrupan las personas integradas en una institución dichos rangos pueden definir funciones jerárquicas, administrativas, operativas, remunerativo o ser tan solo un elemento honorario. Cada rango o cargo dentro de un escalafón puede ir acompañado de títulos, símbolos y distinciones, que dependerán siempre de la organización que lo defina.
- **Indicadores:** Enunciados que describen señales o manifestaciones que evidencian con claridad, los aprendizajes de los estudiantes respecto a una capacidad o actitud, información, ordenar según categorías, solucionar problemas y evaluar la información.
- **Autoevaluación:** Autoevaluación es una estrategia educativa que consiste en efectuar un análisis crítico por parte de uno mismo, con el fin de valorar una situación o juzgar los resultados de una determinada tarea. La autoevaluación es un método clave en el proceso de enseñanza aprendizaje para educar acerca de la responsabilidad que tiene el propio

estudiante de ser su propio evaluador, como así también en la toma de conciencia acerca de su progreso personal en el proceso educativo.

- **Educación Básica Regular:** La Educación Básica Regular (EBR) es la modalidad que abarca los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria (Artículo 36 de la Ley 28044). Está dirigida a los niños y adolescentes que pasan oportunamente por el proceso educativo. Se ofrece en la forma escolarizada y no escolarizada a fin de responder a la diversidad familiar, social, cultural, lingüística y ecológica del país.
- **Meta cognición:** Capacidad para autorregular el propio aprendizaje. Reflexión sobre el proceso de aprendizaje con la finalidad de controlar el proceso y evaluarlo, y aprender a aprender.
- **Docente:** Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino docentes, que a su vez procede de docēre (traducido al español como enseñar). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual.
- **Formación Continua:** Es una modalidad formativa compuesta por actividades y programas de aprendizaje de forma teórica y práctica que puede darse de manera presencial o virtual a través de cursos especializados en aquello que se desea aprender o reforzar. Busca la especialización de los profesionales en diversas áreas a través de nuevos aprendizajes y conocimientos.
- **Política Educativa:** Es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un

país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlas. Se trata de las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social dicho en términos sustantivos, de modo que el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y reconocimientos.

- **Ascenso Magisterial:** La noción de ascenso tiene su origen etimológico en el vocablo latino ascensus el concepto se utiliza con referencia al acto de ascender: es decir, de subir (desplazarse hacia arriba). En el contexto laboral, se denomina ascenso a la promoción de un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado. En el magisterio el ascenso es subir de nivel o escala que mejorar la remuneración del docente y pueda acceder a diversos cargos jerárquicos.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 ÁMBITO

La ciudad Huánuco, que se ubica en la parte centro oriental del Perú a 1800 m.s.n.m ubicado en el valle formado por el río Huallaga. Está en la tierra templada o yungas de la vertiente oriental de los andes centrales. La altura del territorio regional huanuqueño oscila entre los 250 y 6,632 metros de altitud, Huánuco tiene una geografía de sierra y selva, el distrito de Amarilis es parte de la provincia de Huánuco, que se ubica a 5 minutos de la ciudad de Huánuco y se encuentra situada en la margen derecha del río Huallaga, sus límites por el sur: con el Distrito de Conchamarca (provincia de Ambo) por el este: con el Distrito de Santa María del Valle y el Distrito de Molino (Pachitea). Por el oeste: con el Distrito de Huánuco. La localidad de Paucarbamba, es capital del Distrito de Amarilis y se ubica sobre los 1920 m.s.n.m

Las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular se seleccionaron de la localidad de Paucarbamba, los docentes de la muestra son seleccionadas de estas Instituciones Educativas más representativas como se detallan a continuación:

Institución Educativa	Niveles Educativos	Dirección	Lugar
“Mariano Dámaso Beraun”	Inicial Primaria Secundaria	Jr. Sinchi Roca N° 325	Paucarbamba, Amarilis
“Cesar Vallejo”	Secundaria	Av. Malecón Los Incas S/N	Paucarbamba, Amarilis
“Julio A. Ruiz Vásquez”	Inicial Primaria Secundaria	Jr. Julio C Tello N° 320	Pucarbamba, Amarilis

3.2 POBLACIÓN

El distrito de Amarilis tiene una población de 892 docentes en el sector público de un total de 95 Instituciones Educativas de Básica Regular en los niveles (Inicial, Primaria y Secundaria) según la fuente de información del portal web del Ministerio de Educación Escale MINEDU año 2017.

3.2.1 Población De Estudio

Es un sub conjunto de la población y se selecciona a 29 Instituciones Educativas Publicas de Paucarbamba capital del distrito de Amarilis que representa un total de 362 docentes del sector público, Se tendrá los siguientes criterios para su selección;

Criterio de Inclusión:

- Instituciones Educativas más representativas del distrito de Amarilis.
- Intuiciones Educativas con el mayor número de docentes.
- Instituciones Educativas que se tiene acceso con el permiso correspondiente de la dirección y que nos da brindan una hora diaria para instalarnos en sus ambientes para el recojo de la información de la investigación correspondiente.

Criterio de Exclusión:

- Instituciones Educativas con el menor número de docentes
- Instituciones Educativas de difícil acceso.
- Instituciones Educativas que no se encuentran dentro de la localidad de Pucarbamba capital del distrito de Amarilis.

3.3 MUESTRA

El tipo de muestra es **aleatoria intencional o de conveniencia** debido que serán solo tres (03) Instituciones Educativas más representativas de localidad de Paucarbamba distrito de Amarilis - Huánuco y tienen el mayor número de docentes nombrados que participaron en la evaluación de ascenso magisterial. La muestra del número docentes se detalla en la siguiente tabla:

CUADRO N° 1.

Distribución de Docentes Nombrados de Instituciones Educativas del Distrito de Amarilis, Huánuco que Participaron en la Evaluación de Ascenso Magisterial año 2017

Institución Educativa	Modalidad	Número de Docentes Nombrados			Total
		Inicial	Primaria	Secundaria	
"Mariano Dámaso Beraun"	E.B.R.	4	30	12	46
"Cesar Vallejo"	E.B.R.	-	-	31	31
"Julio A. Ruiz Vásquez"	E.B.R.	4	29	15	48
Total		8	59	58	125

Fuente: Portal Web Escale MINEDU – 2017 y la UGEL Huánuco.

3.4 NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO

3.4.1 Nivel de Investigación

En nivel de investigación es descriptivo porque registra, analiza e interpreta la naturaleza actual y composición de los datos e información recogida ya que busca comparar las variables de estudio de la capacitación docente y el ascenso de escala magisterial.

El enfoque se hace sobre las conclusiones dominantes que se conduce o funciona en el presente proyecto de

investigación. Así mismo se trabaja realidades de hecho y características fundamentales de presentarnos una interpretación correcta las etapas que constan son:

- a) Descripción del problema.
- b) Definición y formulación de la hipótesis
- c) Supuestos en que se basa la hipótesis
- d) Marco teórico
- e) Selección de técnicas y recolección de datos
- f) Categorías de datos, a fin de facilitar relaciones
- g) Verificación de validez del instrumento.
- h) Descripción, análisis e interpretación de datos
- i) Conclusiones y sugerencias

3.4.2 Tipo de la Investigación de Estudio

- a) Según el Tipo de Conocimientos Previos:

Es un trabajo **científico**

- b) Según la Naturaleza del Objeto de estudio:

Es un trabajo de tipo **factual o Empírico.**

- c) Según el Tipo de Pregunta Planteada en el Problema:

Es una Investigación **Teórica Básica, Descriptiva.**

- d) Según el Método de Contrastación de las Hipótesis:

Es una Investigación **descriptiva correlacional**

- e) Según el Método de Estudio de las Variables:

Es una Investigación **Cuantitativa discreta**

- f) Según el Número de Variables:

Es un Investigación Multivariada o factorial

g) Según el Ambiente en que se Realizan:

Es una Investigación de Campo

h) Según el Tipo de Datos que Producen:

Es un Investigación Secundaria

i) Según el Enfoque Prioritario Dominante:

Es una Investigación teórica o especulativa

j) Según la Profundidad con que se Trata el Tema:

Es una Investigación de estudios Previos

k) Según el Diseño y Tiempo de la Aplicación de la Variable:

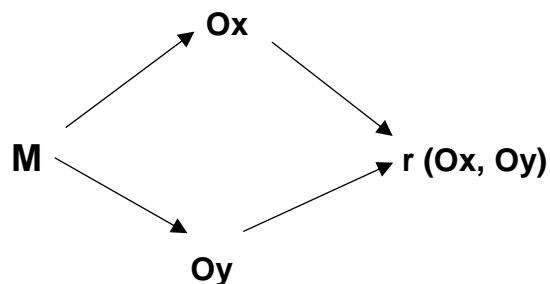
Es un Diseño **No experimental, Transeccional - Correlacional**

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño aplicado a la investigación es el no experimental

Transeccional - Correlacional

3.5.1 Esquema



M: Representa a la muestra de estudio.

Ox: Son las observaciones a la variable capacitación docente

Oy: Son las observaciones a la variable ascenso de escala magisterial.

r (Ox;Oy): Grado de correlación entre las variables de estudio

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para el presente trabajo de investigación se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de recopilación de los datos:

- a) Encuesta.-** Ha sido aplicada a la muestra que corresponde a 125 docentes nombrados que laboran en las 3 Instituciones Educativas seleccionadas del distrito de Amarilis, Huánuco en la que se emplearon 17 ítems basado en la ESCALA DE LIKERT de un tiempo de duración de 5 minutos y se administró de forma individual a cada docente con fin de probar la hipótesis y cumplir con los objetivos.
- b) Cuestionario.-** Mediante este procedimiento se organizó los datos de manera sistemática y ordenada toda la información recolectada sobre registro de información del año 2017 de docentes que participaron para el ascenso de escala magisterial.

3.7. VALIDACION Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para conocer el grado de confiabilidad (fiabilidad, consistencia o precisión de una escala) del cuestionario aplicado a docentes se utilizó el coeficiente de **Alfa de Cronbach**.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems o preguntas

Si²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T²: Varianza de la suma de los Ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

El criterio de confiabilidad para evaluar al Coeficiente Alfa de Cronbach es:

- *Coeficiente alfa de Cronbach* mayor a 0,9 es **Excelente**
- *Coeficiente alfa de Cronbach* mayor a 0,8 y menor a 0,9 es **Bueno**
- *Coeficiente alfa de Cronbach* mayor a 0,7 y menor a 0,8 **Aceptable**
- *Coeficiente alfa de Cronbach* mayor a 0,6 y menor a 0,7 **Cuestionable**
- *Coeficiente alfa de Cronbach* mayor a 0,5 y menor a 0,6 **Pobre**
- *Coeficiente alfa de Cronbach* menor a 0,5 es **Inaceptable**

CUADRO N° 2

Prueba de confiabilidad alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,897	,903	17

Fuente: Ítems de preguntas - 2018 Programa SPSS V25

La confiabilidad del instrumento es de 90,3%, lo que nos indica que es excelente, la cual puede ser aplicada por investigadores que requieren esta línea de investigación tal como se muestra en cuadro mediante el programa SPSS version25:

Estadístico Total de Elementos.- Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas que utilizaremos para capturar la opinión

CUADRO N° 3

Estadísticas de total de elemento				
Capacitación Docente, Ascenso de Escala				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	63,47	108,124	,752	,884
Item2	62,67	115,667	,594	,891
Item3	63,53	101,981	,808	,880
Item4	63,67	94,810	,868	,878
Item5	63,00	125,714	,006	,908
Item6	62,47	116,838	,708	,890
Item7	62,87	105,552	,803	,881
Item8	62,73	116,495	,554	,892
Item9	63,27	110,495	,786	,884
Item10	62,80	116,600	,453	,894
Item11	62,60	121,543	,449	,895
Item12	63,27	119,495	,318	,898
Item13	62,80	117,600	,578	,892
Item14	63,67	116,810	,429	,895
Item15	63,27	113,781	,518	,892
Item16	63,73	106,781	,773	,883
Item17	63,27	115,352	,283	,905

Fuente: Ítem de preguntas - 2018 Programa SPSS V25

3.8 PROCEDIMIENTO

- **Permiso.** Se solicitará permiso a los Directores de las Institución Educativas para desarrollar la investigación y se pedirá el consentimiento informado a los alumnos respectivamente.
- **Aplicación del Cuestionario:** Se encuesta a los docentes en horas de libre disponibilidad de su jornada laboral.
- **Registro de Evaluación Docentes** Los registros de evaluación docente que participaron en el ascenso de escala magisterial se procesaron de la

base de datos del portal web del Ministerio de Educación y la UGEL Huánuco.

Para el recojo de la información se utilizó la escala de Likert con la siguiente escala de valoración:

ESCALA DE LIKERT

Escala de valoración	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

3.9. TABULACION

Los datos recopilados durante la investigación fueron tabulados y procesados utilizando la estadística descriptiva manual, para lo cual se usó la tabla de distribución de frecuencias, porcentajes, porcentajes acumulados, gráficos de barras estadísticas y otros relacionados directamente con la estadística descriptiva en la que se organizó la información y sistematizó los resultados que lo cual se empleó para elaborar la discusión del caso.

Presentación de datos	Estadística descriptiva	Cuadros estadísticos Gráficos estadísticos
-----------------------	-------------------------	-----------------------------------------------

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Identificar a los docentes con participaron en el 2017 para el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

TABLA N° 01
RESUMEN NACIONAL DE DOCENTES QUE PARTICIPARON DEL
CONCURSO DE ASCENSO DE ESCALA - 2017

Región	N° de postulantes inscritos	N° de postulantes clasificados	N° de postulantes cumplen requisitos	N° de postulantes ganadores	% Clasificados	% Ascendieron de escala magisterial
Amazonas	3369	1133	997	699	38,9%	24,0%
Áncash	8092	2270	1963	1470	33,3%	21,5%
Apurímac	3511	1048	851	651	35,7%	22,2%
Arequipa	5158	2288	1911	1160	51,5%	26,1%
Ayacucho	5322	1289	1080	898	29,1%	20,3%
Cajamarca	12708	3527	3110	2090	35,1%	20,8%
Callao	2642	1155	1018	686	55,7%	33,1%
Cusco	7340	2765	2259	1477	41,9%	22,4%
Huancavelica	3640	1010	876	694	35,8%	24,6%
Huánuco	5240	1324	1157	863	29,9%	19,5%
Ica	4015	1434	1227	673	44,0%	20,7%
Junín	6854	2468	2016	1350	46,8%	25,6%
La Libertad	8458	3147	2691	1743	44,8%	24,8%
Lambayeque	5283	1770	1562	947	40,7%	21,8%
Lima Metrop.	19870	8915	7646	4197	56,4%	26,5%
Lima Prov.	5067	1774	1574	1086	47,0%	28,8%
Loreto	7712	2028	1818	1453	27,7%	19,9%
Madre de Dios	690	237	219	137	40,7%	23,5%
Moquegua	1194	482	386	231	51,4%	24,6%
Pasco	1937	518	413	347	32,2%	21,6%
Piura	8115	3136	2860	1614	43,7%	22,5%
Puno	10494	2222	1922	1348	24,9%	15,1%
San Martín	5619	1700	1458	1064	36,2%	22,6%
Tacna	1488	717	569	265	59,6%	22,0%
Tumbes	1896	506	451	278	33,0%	18,1%
Ucayali	3043	785	686	542	31,0%	21,4%
Total	148757	49648	42720	27963	40,2%	22,6%

FUENTE: Web del MINEDU <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/evaluacion-en-cifras/>

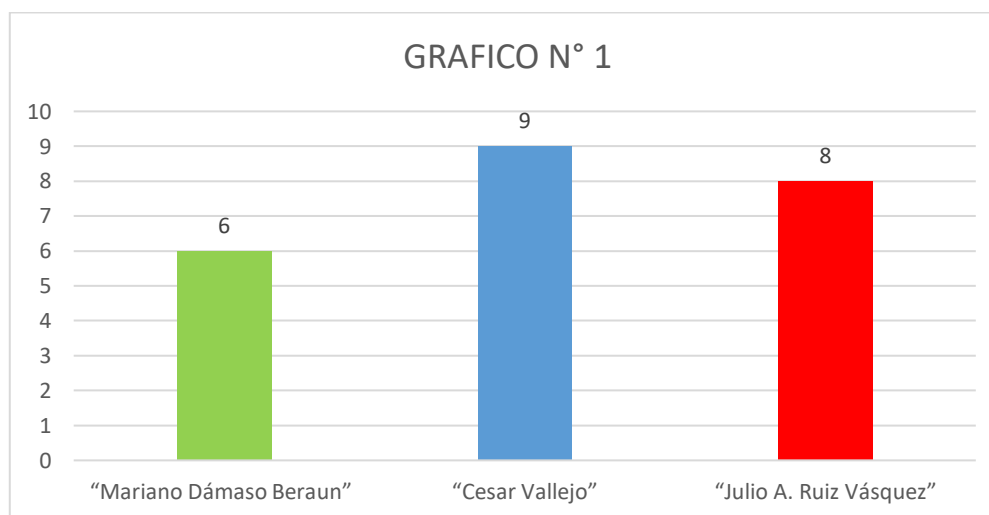
Análisis e Interpretación.- A nivel nacional solo el 22,6% (27 963) de docentes ascendieron de escala magisterial y en la Región Huánuco solo 19,5% (863) en el año 2017.

TABLA N° 2

**RESUMEN DE DOCENTES QUE ASCENDIERON DE ESCALA – 2017
DE LAS TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL DISTRITO DE
AMALIRIS, HUANUCO**

Institución Educativa	N° de Docentes Nombrados	N° de docentes que ascendieron de escala magisterial	% de docentes que ascendieron de escala magisterial
“Mariano Dámaso Beraun”	46	6	13,0 %
“Cesar Vallejo”	31	9	29,0 %
“Julio A. Ruiz Vásquez”	48	8	16,7 %
Total	125	23	18,4 %

Fuente: Unidad de Estadística UGEL Huanuco-2017



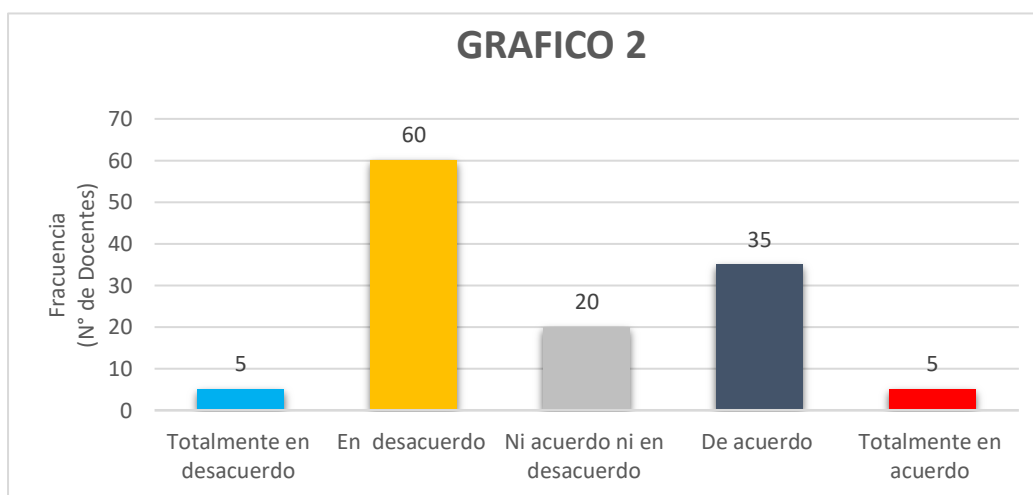
Análisis e Interpretación. - De la muestra de estudio el 18,4% (23) de docentes ascendieron de escala magisterial en el año 2017. Conocer la influencia del desarrollo personal de los docentes en el 2017 para el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

TABLA N° 3

**FRECUENCIA DE DOCENTES QUE ESTAN DE ACUERDO O DESACUERDO
CON LAS EVALUACIONES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PARA
ASCENSO DE ESCALA MAGISTERIAL**

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	5	4,0%
En desacuerdo	60	48,0%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	20	16,0%
De acuerdo	35	28,0%
Totalmente en acuerdo	5	4,0%
TOTAL	125	100%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



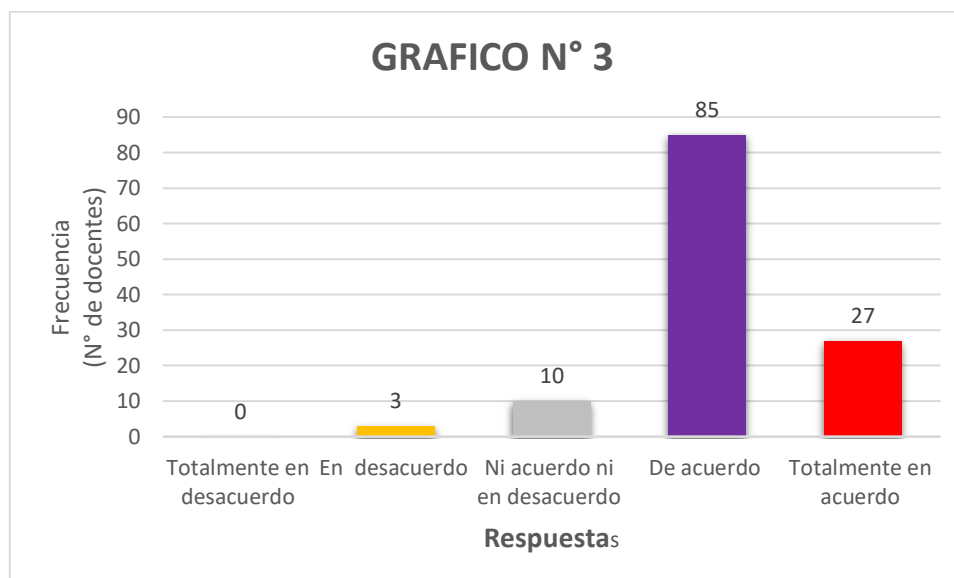
Análisis e Interpretación.- El 48% (60) que representa mayoría de los docentes está en desacuerdo de las evaluaciones del Ministerio de Educación para el ascenso de escala magisterial y el 28% (35) de los docentes está de acuerdo y 4% (5) totalmente de acuerdo con las evaluaciones del Ministerio de Educación para el ascenso de escala magisterial.

TABLA N° 4

FRECUENCIA DE DOCENTES QUE CONSIDERA, ES IMPORTANTE CAPACITARTE PARA LA EVALUACIÓN DE ASCENSO DE ESCALA MAGISTERIAL

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	3	2,4%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	10	8,0%
De acuerdo	85	68,0%
Totalmente en acuerdo	27	21,6%
TOTAL	125	100%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



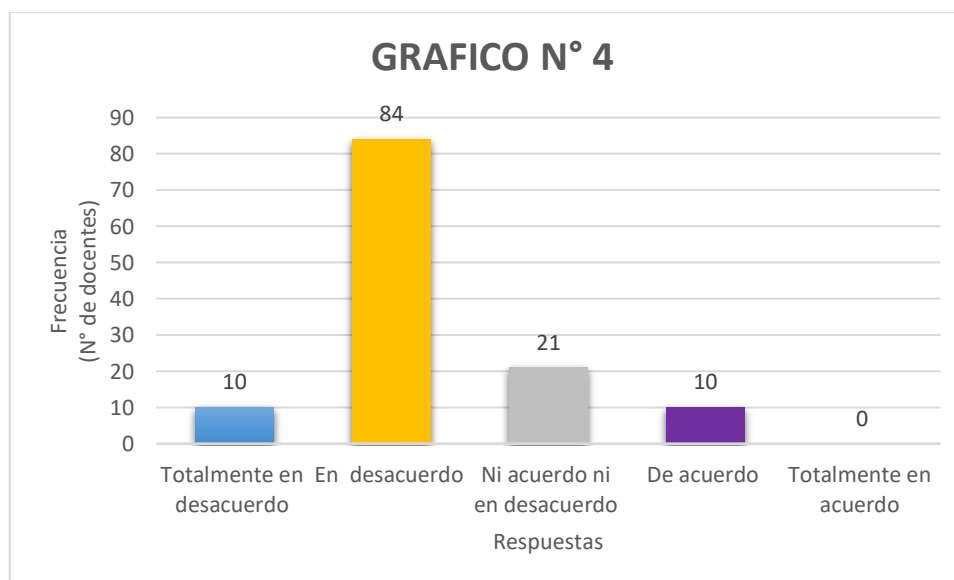
Análisis e interpretación.- El 68% (85) de los docentes encuestados está de acuerdo que es importante capacitarse para evaluación de ascenso de escala magisterial y solo el 2,4% (3) está en desacuerdo en capacitarse para evaluación de ascenso de escala magisterial.

TABLA N° 5

FRECUANCIA DE DOCENTES QUE CONSIDERA, LA CAPACITACIÓN DOCENTE ES SUFICIENTE PARA APROBAR LA EVALUACIÓN DE ASCENSO MAGISTERIAL

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	10	8,0%
En desacuerdo	84	67,2%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	21	16,8%
De acuerdo	10	8,0%
Totalmente en acuerdo	0	0,0%
TOTAL	125	100%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



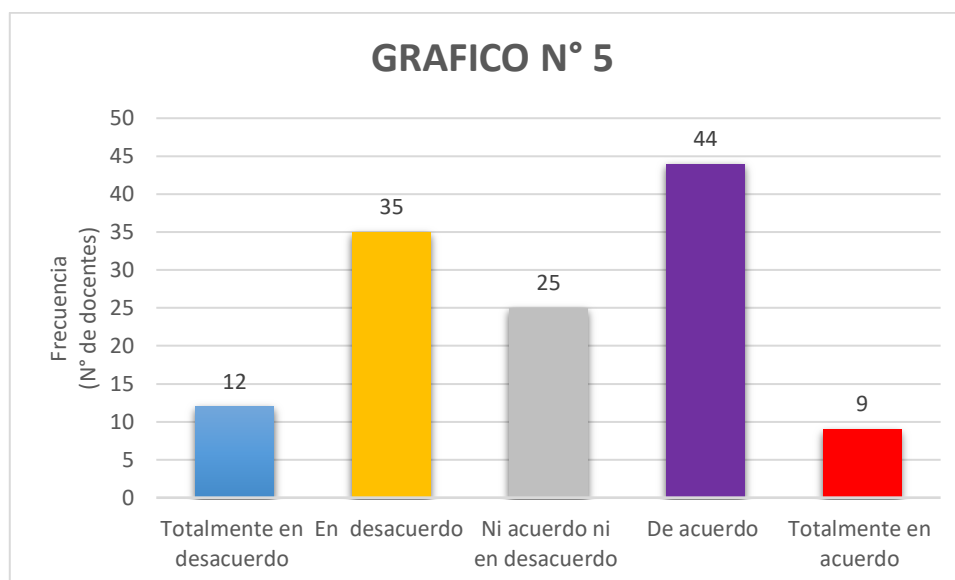
Análisis e interpretación.- El 67% (84) de los docentes encuestados está en desacuerdo que la capacitación docente es suficiente para aprobar la evaluación de ascenso magisterial y el solo el 8% (10) si está de acuerdo que es suficiente para aprobar la evaluación de ascenso magisterial.

TABLA N° 6

FRECUENCIA QUE CONSIDERAN, QUE LOS DOCENTES QUE SE CAPACITAN APRUEBAN LA EVALUACIÓN DE ASCENSO DE ESCALA MAGISTERIAL

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	12	9,6%
En desacuerdo	35	28,0%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	25	20,0%
De acuerdo	44	35,2%
Totalmente en acuerdo	9	7,2%
TOTAL	125	100%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



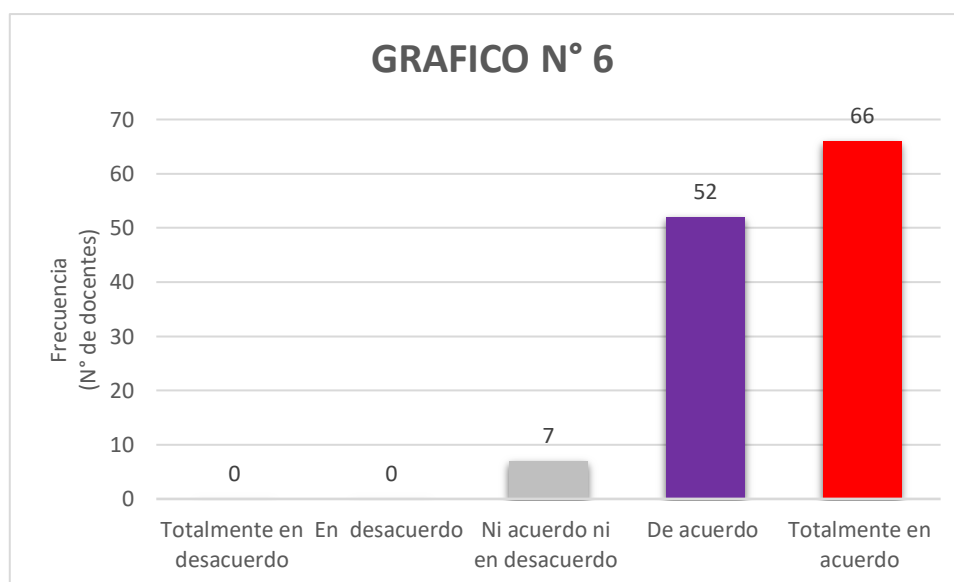
Análisis e interpretación.- El 28% (35) de los encuestados está en desacuerdo que los docentes que se capacitan aprueban la evaluación de ascenso de escala magisterial y el 35% (44) está de acuerdo que los docentes que se capacitan aprueban la evaluación de ascenso de escala magisterial.

TABLA N° 7

FRECUENCIA DE DOCENTE, CONSIDERA QUE EL FACTOR ECONÓMICO ES IMPORTANTE PARA CAPACITARSE Y APROBAR LA EVALUACIÓN DE ASCENSO DE ESCALA MAGISTERIAL

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	7	5,6%
De acuerdo	52	41,6%
Totalmente en acuerdo	66	52,8%
TOTAL	125	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



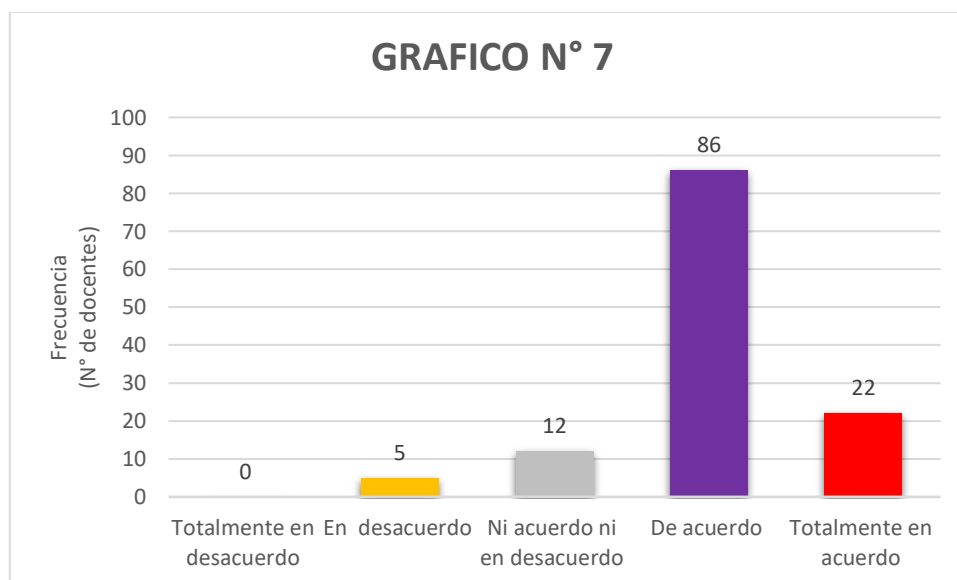
Análisis e interpretación.- El 52,8% (66) de los encuestados está totalmente en acuerdo que el factor económico es importante para capacitarse y aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial.

TABLA N° 8

CAPACITARSE LE BRINDA OPORTUNIDADES PARA SU DESARROLLO PERSONAL CONTINUO DEL DOCENTE

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	5	4,0%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	12	9,6%
De acuerdo	86	68,8%
Totalmente en acuerdo	22	17,6%
TOTAL	125	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



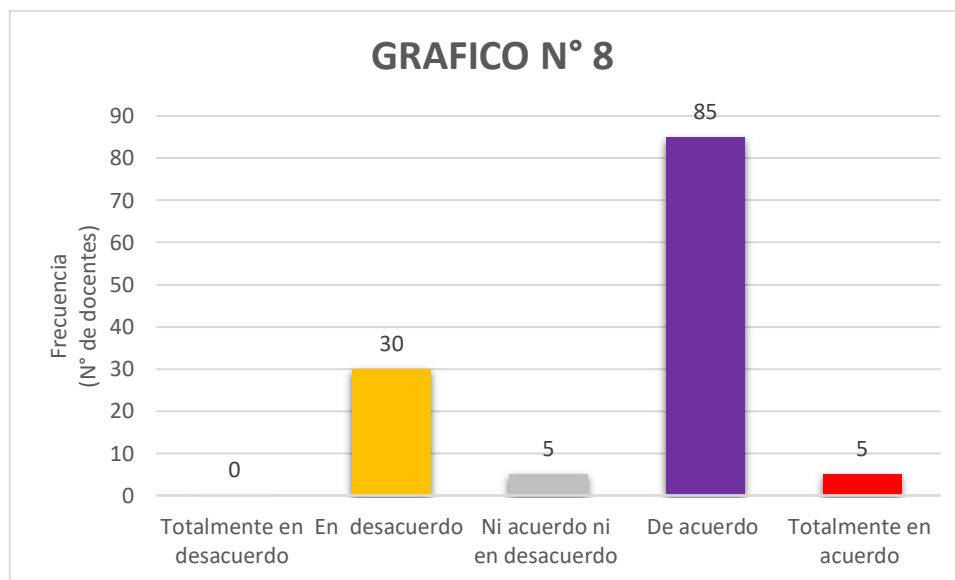
Análisis e interpretación.- El 68,8% (86) de los docentes encuestados está de acuerdo que capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo personal continuo.

TABLA N° 9

FRECUENCIA DE LA INFLUENCIA DEL DESARROLLO PERSONAL DEL DOCENTE PARA APROBAR LA EVALUACIÓN DE ASCENSO DE LA ESCALA MAGISTERIAL

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	30	24,0%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	4,0%
De acuerdo	85	68,0%
Totalmente en acuerdo	5	4,0%
TOTAL	125	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



Análisis e interpretación.- El 24% (30) de los encuestados está en desacuerdo considera que influye el desarrollo personal del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial y el 68% (85) está de acuerdo que influye el desarrollo personal del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial

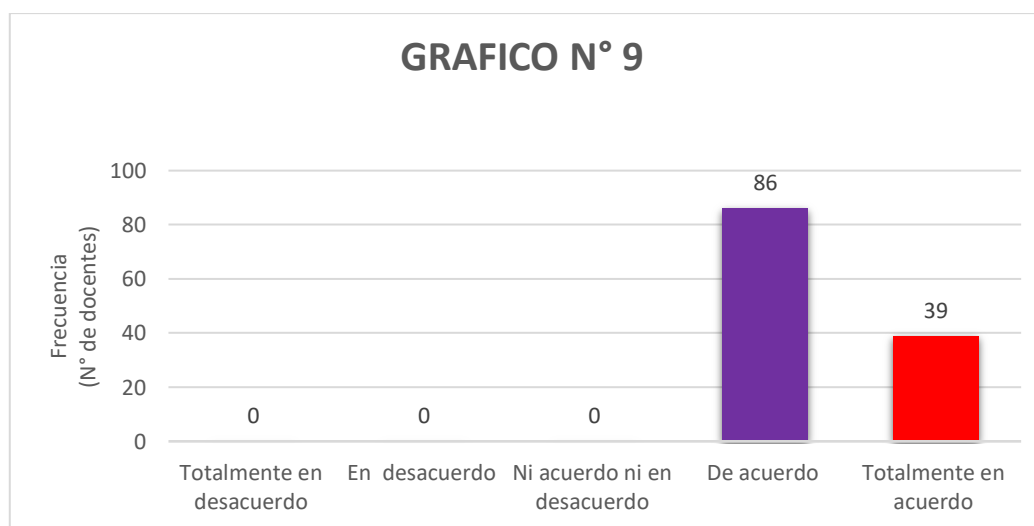
Analizar la influencia del desarrollo social de los docentes en el 2017 para el ascenso de escala magisterial del distrito de Amarilis, Huánuco.

TABLA N° 10

CAPACITARSE LE BRINDA OPORTUNIDADES PARA SU DESARROLLO EN SU ENTORNO SOCIAL CONTINUO DEL DOCENTE

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%
De acuerdo	86	68,8%
Totalmente en acuerdo	39	31,2%
TOTAL	125	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



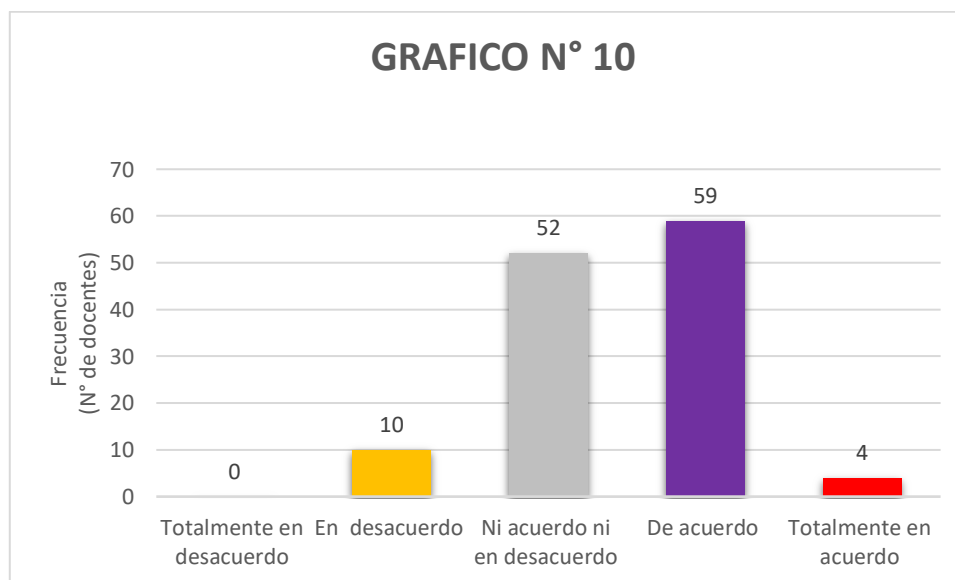
Análisis e interpretación.- El 68,8% (86) de los docentes encuestados está de acuerdo que capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo en su entorno social, y el 31,2% (39) está totalmente en acuerdo que capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo en su entorno social

TABLA N° 11

DOCENTES QUE CONSIDERAN, INFLUYE EL DESARROLLO SOCIAL DEL DOCENTE PARA APROBAR LA EVALUACIÓN DE ASCENSO DE LA ESCALA MAGISTERIAL

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	10	8,0%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	52	41,6%
De acuerdo	59	47,2%
Totalmente en acuerdo	4	3,2%
TOTAL	125	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



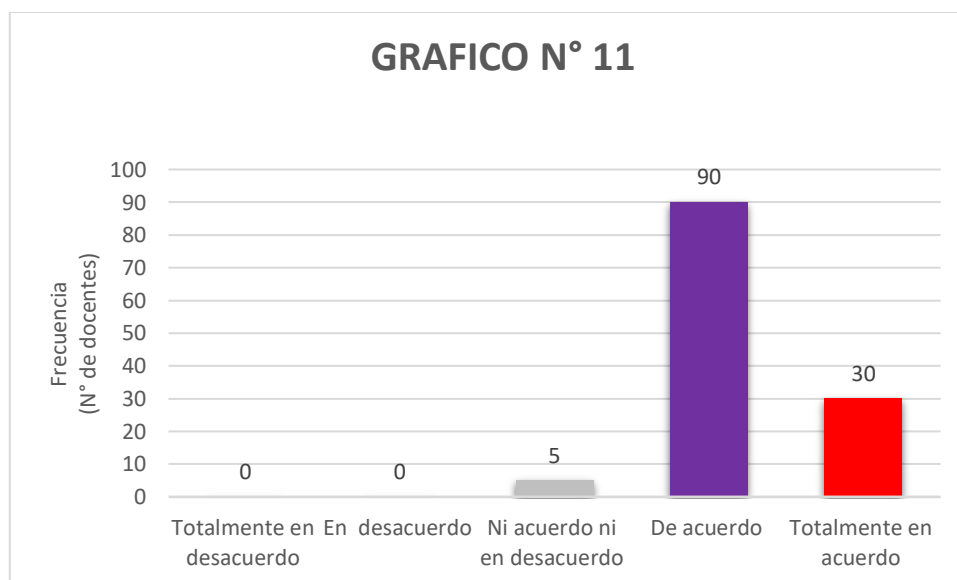
Análisis e interpretación.- El 47,2% (59) de los encuestados considera que influye el desarrollo social del docente para aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial.

TABLA N° 12

FRECUENCIA DE DOCENTES QUE CONSIDERAN EL ASCENSO DE ESCALA MAGISTERIAL TIENEN MAYORES BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES EN SU ENTORNO LABORAL

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	4,0%
De acuerdo	90	72,0%
Totalmente en acuerdo	30	24,0%
TOTAL	125	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



Análisis e interpretación.- El 72% (90) de los encuestados está de acuerdo y considera que los docentes que aprueban y ascienden de escala magisterial tienen mayores beneficios y oportunidades en su entorno laboral.

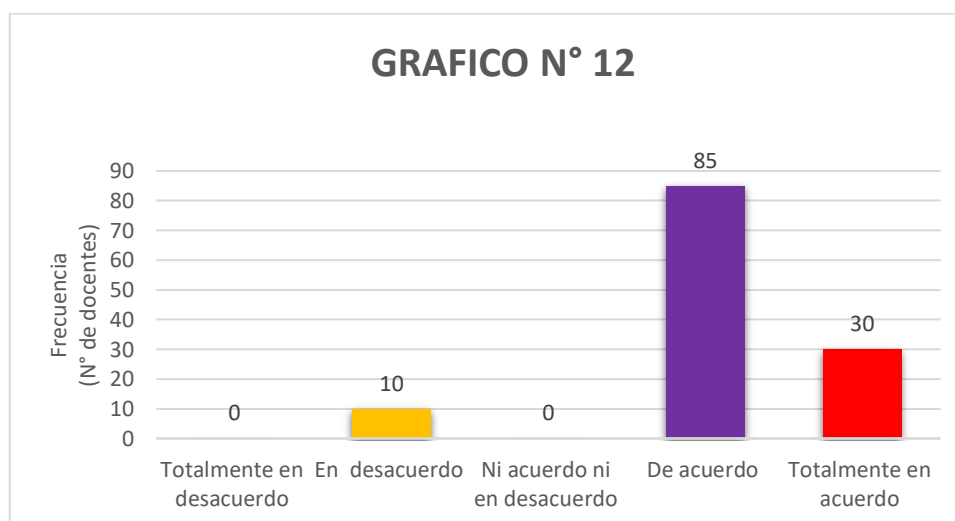
Determinar la influencia del desarrollo profesional de los docentes en el 2017 para el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

TABLA N° 13

CAPACITARSE LE BRINDA OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO DEL DOCENTE

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	10	8,0%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%
De acuerdo	85	68,0%
Totalmente en acuerdo	30	24,0%
TOTAL	125	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



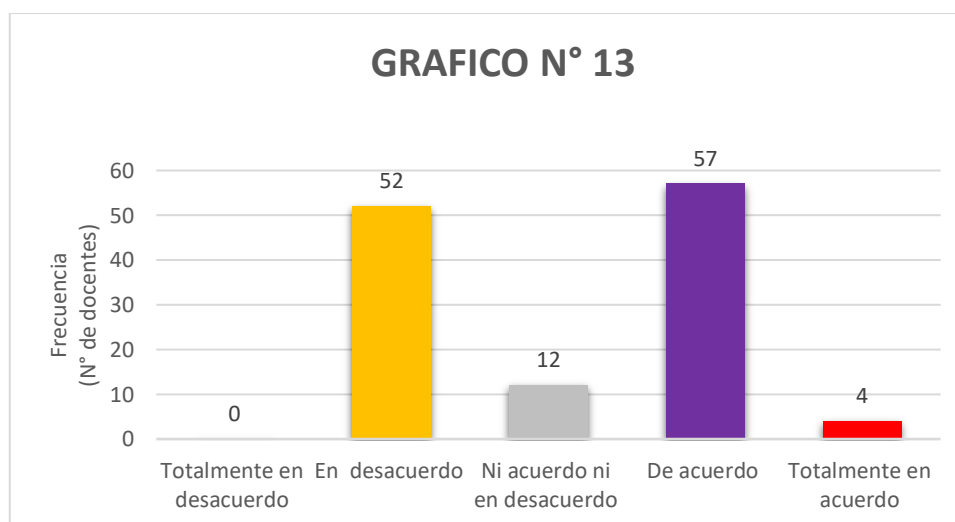
Análisis e interpretación.- El 68% (85) de los docentes encuestados está de acuerdo que capacitarse le brinda oportunidades para el desarrollo profesional continuo del docente y el 24% (30) está totalmente en acuerdo.

TABLA N° 14

FRECUENCIA DE DOCENTES QUE CONSIDERA SUS ESTUDIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL SON SUFICIENTE PARA APROBAR LA EVALUACIÓN DE ASCENSO DE ESCALA MAGISTERIAL

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	52	41,6%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	12	9,6%
De acuerdo	57	45,6%
Totalmente en acuerdo	4	3,2%
TOTAL	125	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



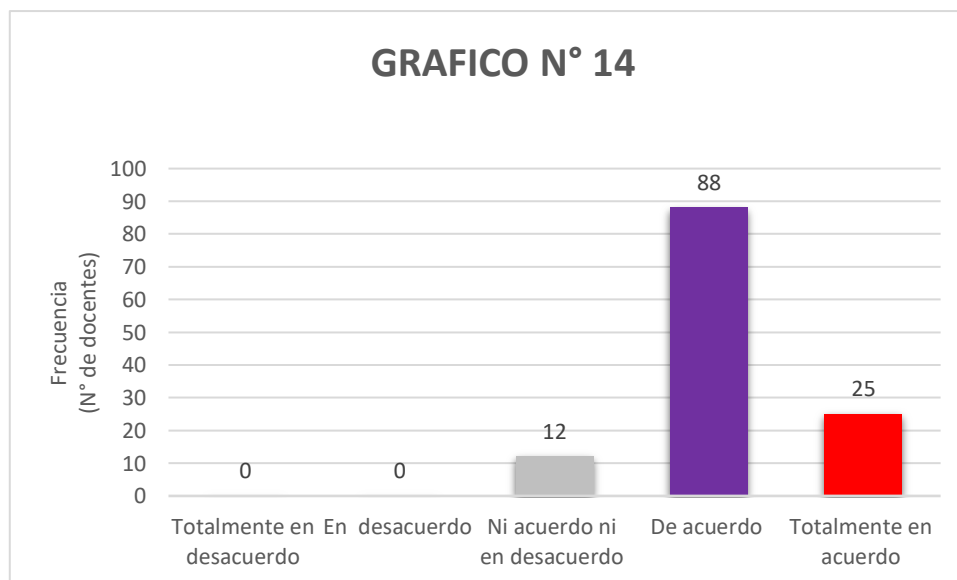
Análisis e interpretación.- El 41,6% (52) de los docentes encuestados considera que sus estudios de formación profesional son suficiente para aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial y el 45,6% (57) está de acuerdo que sus estudios de formación profesional son suficiente para aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial.

TABLA N° 15

FRECUENCIA DE DOCENTES QUE CONSIDERA, INFLUYE EL DESARROLLO PROFESIONAL PARA APROBAR LA EVOLUCIÓN DE ASCENSO DE LA ESCALA MAGISTERIAL

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	12	9,6%
De acuerdo	88	70,4%
Totalmente en acuerdo	25	20,0%
TOTAL	125	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



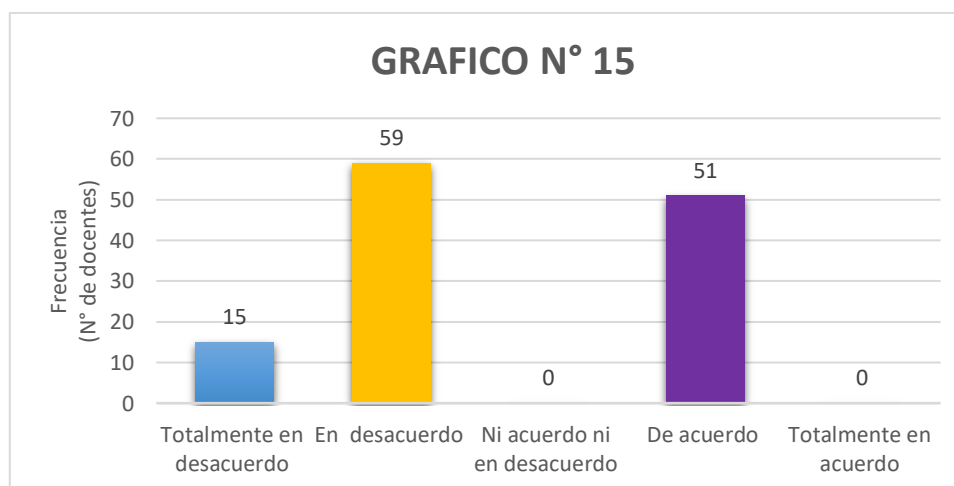
Análisis e interpretación.- El 70,4% (88) de los encuestados está de acuerdo que influye el desarrollo profesional del docente para aprobar la evolución de ascenso de la escala magisterial.

TABLA N° 16

FRECUENCIA DE DOCENTES QUE CONSIDERA QUE LAS PREGUNTAS QUE PLANTEARON EN LA EVALUACIÓN DE ASCENSO MAGISTERIAL EN EL AÑO 2017 SE RELACIONARON CON SU LABOR DE PROFESIONAL.

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	15	12,0%
En desacuerdo	59	47,2%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%
De acuerdo	51	40,8%
Totalmente en acuerdo	0	0,0%
TOTAL	125	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



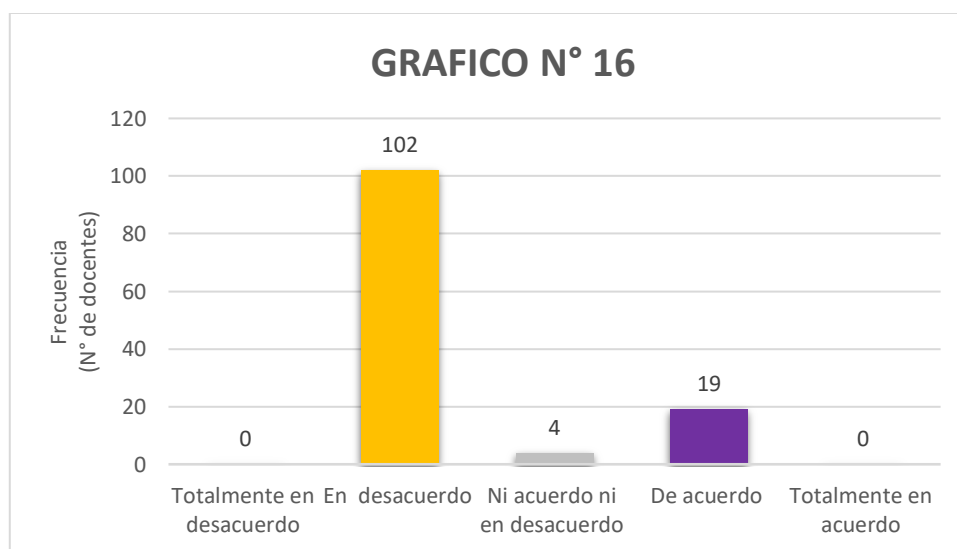
Análisis e interpretación.- El 47,2% (59) de los encuestados está en desacuerdo que las preguntas que plantearon en la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017 se relacionaron con su labor de profesión docente y el 40,8% (51) está de acuerdo que las preguntas que plantearon en la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017 se relacionaron con su labor de profesión docente.

TABLA N° 17

FRECUENCIA DE DOCENTES QUE SE SIENTE SATISFECHO CON LA EVALUACIÓN DE ASCENSO QUE PARTICIPO EN EL AÑO 2017

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	102	81,6%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	3,2%
De acuerdo	19	15,2%
Totalmente en acuerdo	0	0,0%
TOTAL	125	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



Análisis e interpretación.- El 81,6% de los encuestados está en desacuerdo como profesional docente sentirse satisfecho con la evaluación de ascenso que participo en el año 2017 y solo el 15,2% (19) está de acuerdo como profesional docente y sentirse satisfecho con la evaluación de ascenso que participo en el año 2017.

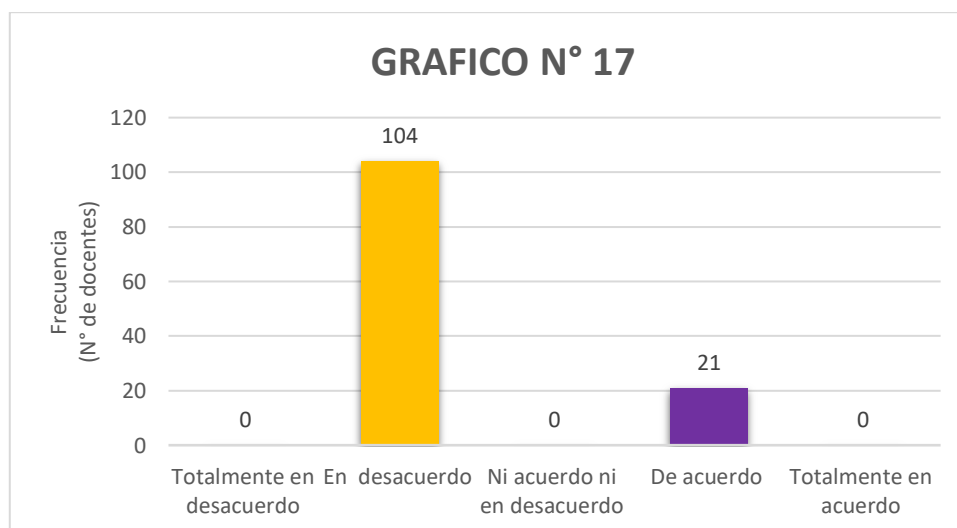
Asenso de Escala Magisterial

TABLA N° 18

DOCENTES QUE EN LA EVALUACIÓN DE ASCENSO MAGISTERIAL DEL AÑO 2017 PARTICIPO Y SE SIENTEN SATISFECHO CON EL PUNTAJE OBTENIDO

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	104	83,2%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%
De acuerdo	21	16,8%
Totalmente en acuerdo	0	0,0%
TOTAL	125	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



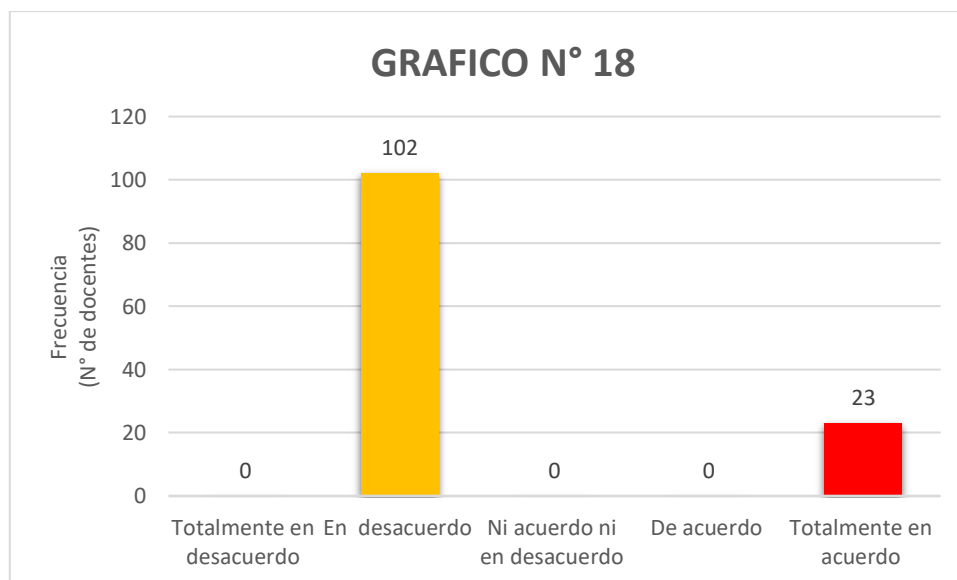
Análisis e interpretación.- El 83,2% de los docentes encuestados está en desacuerdo con la evaluación de ascenso magisterial del año 2017 que participo, se siente satisfecho con el puntaje obtenido y solo el 16,8% está de acuerdo con la evaluación de ascenso magisterial del año 2017 que participo, se siente satisfecho con el puntaje obtenido.

TAABLA N° 19

DOCENTES QUE EN LA EVALUACIÓN DEL AÑO 2017 LOGRO ASCENDER DE ESCALA MAGISTERIAL

Escala de valoración	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	102	81,6%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0%
De acuerdo	0	0,0%
Totalmente en acuerdo	23	18,4%
TOTAL	125	100 %

Fuente: Encuesta realizada a los docentes – noviembre 2018.



Análisis e interpretación.- En el cuadro y grafico se puede observar que 81,6% (102) de los docentes encuestados está en desacuerdo porque no logro ascender de escala magisterial y el 18% (23) de los docentes logro ascender de escala magisterial en la evaluación del año 2017.

4.2 ANÁLISIS INFERENCIAL Y CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Para la contratación de la de hipótesis se utilizó la prueba de la Rho de Spearman mediante el en el programa SPSS V25 porque variable de estudio con cuantitativa discreta.

El coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

ρ : correlación de Spearman

D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y.

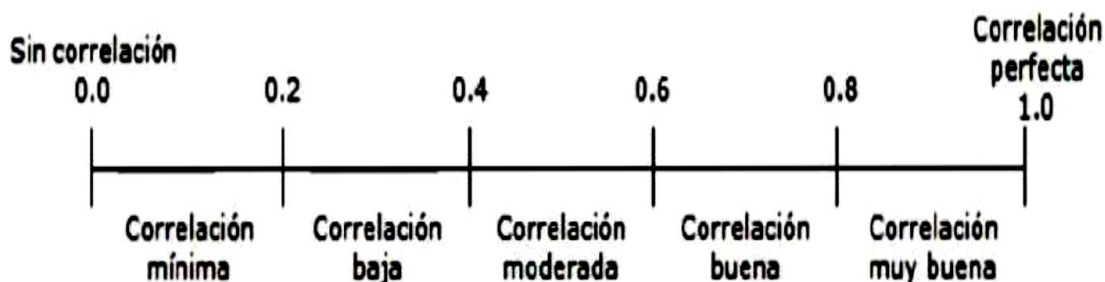
N es el número de parejas.

Este coeficiente es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos.

Normativa para su interpretación:

1. Solamente toma en cuenta valores entre 1 y -1.
2. El 0 indica que no existe correlación.
3. El valor numérico indica la magnitud de la correlación.
4. El coeficiente de correlación cuantifica la correlación entre dos variables, cuando está realmente existe.
5. El hecho de que exista una correlación entre ellas no implica que exista causalidad o dependencia entre ellas.

6. El signo indica la dirección de la correlación.
7. Los valores cercanos a 1 nos indican una correlación muy buena y los cercanos a cero una correlación mínima o nula.



Para interpretar el coeficiente de correlación de Spearman el valor de p debe ser menor a 0,05 ($p < 0,05$).

1. Cuando el signo es positivo refleja una correlación directa.
2. Mientras más altos sean los valores de la variable independiente más altos serán los de la variable dependiente.
3. Cuando el signo es negativo refleja una correlación inversa.
4. Mientras más altos sean los valores de la variable independiente más bajos serán los de la variable dependiente.

4.2.1 Prueba de Hipótesis General

Formulación de la Hipótesis Estadística:

H₁ El nivel de capacitación docente en el 2017, influye significativamente en el ascenso de la escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

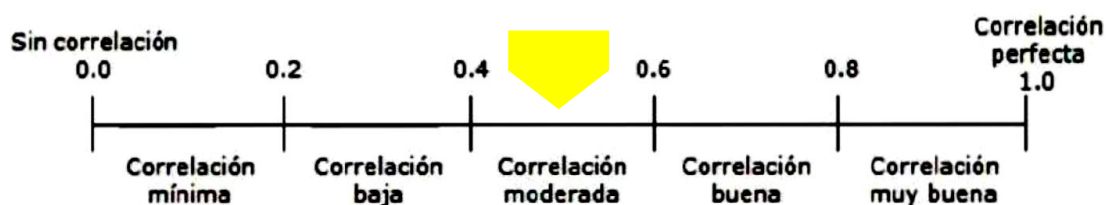
H₀ El nivel de capacitación docente en el 2017, no influye significativamente en el ascenso de la escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco

TABLA N° 20
CORRELACIONES

		Capacitación Docente	Ascenso De Escala Magisterial
Rho de Spearman	Capacitación Docente	Coefficiente de correlación	,559**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	125
	Ascenso De Escala Magisterial	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación Spearman: Rho $\rho = 0.559$ ($p < 0.05$)



Dado que el p – valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa es decir, que podemos afirmar con un 95% de probabilidad el nivel de capacitación docente en el 2017, influye significativamente en el ascenso de la escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

Por otra parte el coeficiente de correlación de **Spearman $\rho = 0,559$** lo cual indica una relación positiva de nivel moderado que representa el 55,9%

4.2.2 Prueba de Hipótesis Específicos

CASO N° 01

Formulación de la Hipótesis Estadística:

H₁: El desarrollo personal de los docentes en el 2017, influye significativamente en el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

H₀: El desarrollo personal de los docentes en el 2017, no influye significativamente en el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

TABLA N° 21

CORRELACIONES

		Desarrollo Personal	Ascenso De Escala Magisterial
Rho de Spearman	Desarrollo Personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,512**
		N	125
	Ascenso De Escala Magisterial	Coeficiente de correlación	,512**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	125

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e Interpretación Spearman: Rho = **0,512** (p < 0,05)



Dado que el ρ – valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa

es decir, que podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el desarrollo personal de los docentes en el 2017, influye significativamente en el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

Por otra parte el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,512$, lo cual indica una relación positiva de nivel moderado que representa 51,2%

CASO N° 02

Formulación de la Hipótesis Estadística:

H₂ El desarrollo social del docentes en el 2017, influye significativamente para el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

H₀: El desarrollo social del docentes en el 2017, no influye significativamente para el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

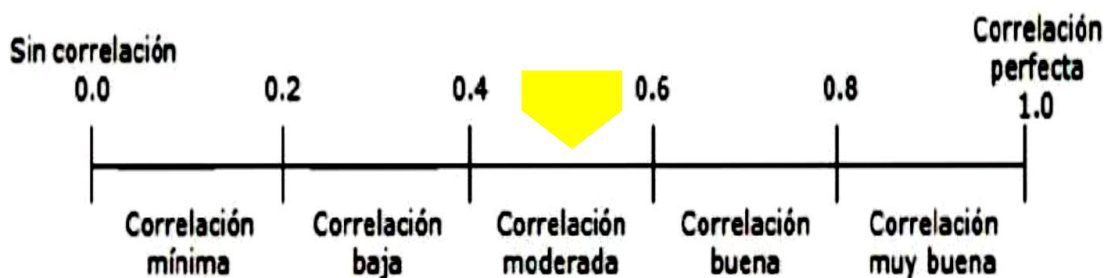
TABLA N° 22
CORRELACIONES

			Desarrollo Social	Ascenso De Escala Magisterial
Rho de Spearman	Desarrollo Social	Coeficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Ascenso De Escala Magisterial	N	125	125
		Coeficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e Interpretación

Spearman: Rho = 0,516 ($p < 0,05$)



Dado que el ρ - valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa es decir, que podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el desarrollo social de los docentes en el 2017, influye significativamente en el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

Por otra parte el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,516$, lo cual indica una relación positiva de nivel moderado que representa el 51,6%

CASO N° 03

Formulación de la Hipótesis Estadística:

H_3 El desarrollo profesional de los docentes en el 2017, influye significativamente para el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

H_0 : El desarrollo profesional de los docentes en el 2017, no influye significativamente para el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

TABLA N° 23

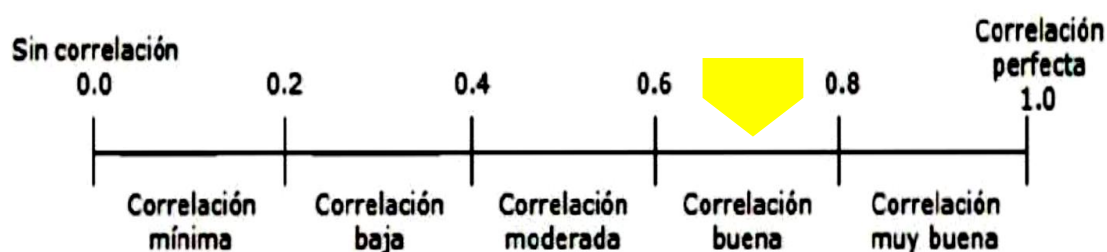
CORRELACIONES

			Desarrollo Profesional	Ascenso De Escala Magisterial
Rho de Spearman	Desarrollo Profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Ascenso De Escala Magisterial	N	125	125
		Coeficiente de correlación	,669**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N		125	125

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e Interpretación

Spearman: Rho = **0,669** ($p < 0,05$)



Dado que el p valor de significancia (valor crítico observado) $0,00 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa es decir, que podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el desarrollo profesional de los docentes en el 2017, influye significativamente en el ascenso de escala magisterial en el distrito de Amarilis, Huánuco.

Por otra parte el coeficiente de correlación de Spearman $p = 0,669$, lo cual indica una relación positiva de nivel buena que representa el 66,9%

4.3 DISCUSION Y RESULTADOS

En el trabajo de investigación se analizó las componentes de la Capacitación Docente, cuyas dimensiones fueron el Desarrollo Personal, Desarrollo Social y Desarrollo Profesional se observa que tienen una directa relación con el Ascenso de Escala Magisterial cuyas dimensiones fueron la evaluación de ascenso y el ascenso de escala de acuerdo a los datos obtenidos que a continuación se presentan:

- El valor calculado para el primer caso Rho de Spearman $\rho = 0,559$ lo cual indica una relación es positiva de nivel moderado por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa es decir, es decir que podemos afirmar que la capacitación docente influye directamente en el ascenso de escala magisterial de los docentes
- El valor calculado para el segundo caso Rho de Spearman $\rho = 0,512$ lo cual indica una relación es positiva de nivel moderado por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa es decir, que podemos argumentar que el desarrollo personal de los docentes, influye directamente en el ascenso de escala magisterial.
- El valor calculado para el tercer caso la Rho Spearman $\rho = 0,516$, lo cual indica una relación positiva de nivel moderado por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa es decir, que podemos afirmar que el desarrollo social de los docentes, influye significativamente en el ascenso de escala magisterial.
- El valor calculado para el cuarto caso la Rho Spearman $\rho = 0,669$, lo cual indica una relación positiva de nivel buena, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa es decir, que podemos

- afirmar que el desarrollo profesional de los docentes, influye significativamente en el ascenso de escala magisterial.
- De las cuatro presentaciones se observa que Rho de Spearman resulta significativamente por lo que aceptamos la hipótesis alterna y podemos afirmar que la capacitación docente influyo significativamente para el ascenso de escala magisterial en los docentes del distrito de Amarilis Huánuco del año 2017.

4.4 APORTES A LA INVESTIGACIÓN

De los resultados obtenidos de la investigación se contrastan con las hipótesis, y podemos realizar diversos aportes que influyeran para futuras investigaciones relacionados con la capacitación docente y el ascenso de escala magisterial.

La permanente capacitación de los docentes mejora significativamente su desarrollo personal, social y profesional en el cumplimiento de sus funciones y hace que la educación sea más efectiva, pues dispone de mayores recursos humanos más competentes que garantizan la calidad en los procesos educativos y las evaluaciones de ascenso de escala magisterial que está orientado hacia la formación de profesionales que contribuyen con sus conocimientos, habilidades y destrezas al crecimiento y desarrollo del país.

Cuando nos referimos a capacitación docente, hacemos referente a los nuevos modelos educativos y la actualización permanente y continuo los resultados obtenidos de la presente investigación la mayoría de docentes encuestados de las tres Instituciones Educativas del distrito de Amarilis,

Huánuco es consciente que capacitarse es importante porque promueve la oportunidad de ampliar sus conocimientos y estar preparados las evaluaciones que se someten cada año por parte del Ministerio de Educación.

CONCLUSIONES

1. Se acepta que existe una correlación real y directa de influencia significativamente del Nivel de Capacitación Docente en el Ascenso de Escala Magisterial de los docentes en el año 2017 del distrito de Amarilis provincia de Huánuco. Siendo este del 55,9%.
2. Así mismo comprobamos que el Desarrollo Personal influye significativamente en el Ascenso de Escala Magisterial de los docentes en el año 2017 del distrito de Amarilis provincia de Huánuco. Siendo este del 51,2%.
3. Además el Desarrollo Social Docente influye significativamente en el Ascenso de Escala Magisterial de los docentes en el año 2017 del distrito de Amarilis provincia de Huánuco. Siendo este del 51,6%
4. Y con relación al Desarrollo Profesional Docente tiene una influencia significativamente para Ascenso de Escala Magisterial de los docentes en el año 2017 del distrito de Amarilis provincia de Huánuco. Siendo este del 66,9%.
5. Durante la carrera profesional del docente siempre hay que mantenerse actualizado a través de las capacitaciones permanentes con los nuevos enfoques y corrientes pedagógicos para responder a las necesidades sociales del presente.

6. Las evaluaciones de ascenso de escala magisterial contemplado en la Ley Reforma Magisterial genera mucho interés en los docentes motivo por la cual se capacitan permanentemente para mejorar sus capacidades de su entorno de personal, social y profesional.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. A los responsables de los programas de capacitación docente del Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación y UGELs fortalecer las capacitaciones docentes para que más docentes puedan ascender de escala magisterial
2. Al Ministerio de Educación y Gobiernos Regionales gestionar y brindar facilidades para acceder a los programas de capacitación a nacional e internacional a través de becas y créditos educativos porque de acuerdo a la investigación los docentes consideran que es importante capacitarse para mejorar su desarrollo personal, social y profesional y sobre todo ascender de escala magisterial.
3. Al Ministerio de Educación que la evaluación de ascenso de escala continúen y se incremente el número de plazas para que más docentes puedan acceder de escala magisterial y mejoren su desarrollo personal, social y profesional.
4. A los directores de las Instituciones Educativas gestionar programas de capacitación docente en sus respectivas instituciones para todos sus docentes para lograr el objetivo del ascenso de escala magisterial.
5. A los docentes asistir a los programas de capacitación de forma continuo y permanente para mantenerse actualizados y lograr el objetivo de ascender de escala magisterial para su beneficio personal, laboral y social

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. SAAVEDRA CHANDUVÍ, Jaime (2015), Ley de la Reforma Magisterial. Edit. MINEDU 4ta Edición. Lima - Perú
2. MURILLO TORRECILLA, Javier (2007), Evaluación Para el Desempeño y Carrera Profesional Docente UNESCO 2da Edición. Santiago – Chile.
3. ROSALES LÓPEZ, Carlos (2003), Criterios para una Evaluación Formativa Edit. NARCEA 1ra Edición. Madrid – España.
4. CUTIMBO ESTRADA, Pilar Mónica (2008) Influencia del Nivel de Capacitación Docente en el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público. Puno – Perú.
5. AZAÑERO SANDOVAL, Fernando (2015), Incertidumbre Jurídica en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los Docentes Nombrados de la Provincia de Huarochiri. Lima - Perú.
6. GONZALES TORRES, Cornelio (2015), Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Calidad de Gestión Estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021. Lima – Perú.
7. MESÍA MARAVÍ, Teodoro Rubén (2007), Medición de la Calidad de la Educación, UNSM Lima- Perú.
8. DÍAZ BARRIGA, Frida (2002), Aportaciones de las perspectivas constructivista y Reflexiva en la Formación Docente. Universidad Autónoma de México, DF - México.
9. MALPICA FAUSTO, Carlos (2003) “Ley General de Educación” MINEDU – Lima- Perú.

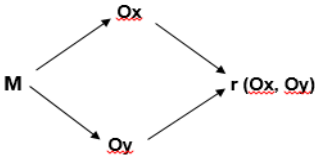
10. OSORIO MADRID José Raúl (2016) Formación y Trayectoria Profesional del Docente y Directivo de Escuelas Secundarias Universidad Autónoma de Tlaxcala Edición y Tecnología Newton DF - México
11. MALPARTIDA GARAY Danitza Gladys (2007) La Gestión Pedagógica y el Desarrollo Docente en la I.E EBR de Huánuco, Escuela de Post Grado UNHEVAL, Huánuco – Perú
12. Descripción y conceptualización de la Capacitación Docente. Visto el 10 de octubre del 2018 en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Capacitaci%C3%B3n>
13. _Normativa de la Ley de la Reforma Magisterial en el Perú Visto el 05 de octubre de 2018 en: <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/>
14. Datos e información estadística del portal web del Ministerio de Educación. Visto el 05 de octubre del 2018 en: <http://escale.minedu.gob.pe/>
15. Descripción y conceptualización del desarrollo personal, social y profesional. Visto el 12 de octubre de 2018 en: <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-personal-social-profesional/>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: INFLUENCIA DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE EN EL 2017 PARA EL ASCENSO DE ESCALA MAGISTERIAL DEL DISTRITO DE AMARILIS, HUÁNUCO.

IDENTIFICACION DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>¿Cuál es la influencia de la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de la escala magisterial del distrito de amarilis, Huánuco?</p>	<p>Determinar la influencia de la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de la escala magisterial del distrito de amarilis, Huánuco.</p>	<p>El nivel de capacitación docente en el 2017 influye significativamente en el ascenso de la escala magisterial del distrito de amarilis, Huánuco.</p>	<p>POBLACIÓN: 862 docentes nombrados de las Instituciones Educativas del distrito de Amarilis, Huánuco.</p> <p>MUESTRA: 125 docentes nombrados de tres Instituciones Públicas del distrito de Amarilis, Huánuco.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION: No experimental Correlacional Cuantitativa</p> <p>ESQUEMA:</p>  <pre> graph LR M --> Ox M --> Oy Ox --> r["r (Ox, Oy)"] Oy --> r </pre> <p>TÉCNICAS: La encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: El cuestionario</p>
<p>Específicos:</p> <p>a) ¿Cómo influye el desarrollo personal en la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de la escala magisterial en del distrito de Amarilis, Huánuco?</p> <p>b) ¿Cómo influye el desarrollo social en la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de la escala magisterial en del distrito de Amarilis, Huánuco?</p> <p>d) ¿Cómo influye el desarrollo profesional en la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de la escala magisterial en del distrito de Amarilis, Huánuco?</p>	<p>Específicos:</p> <p>a) Identificar a los docentes que participaron en el 2017 para el ascenso de escala magisterial del distrito de Amarilis, Huánuco.</p> <p>b) Conocer la influencia del desarrollo personal de los docentes en el 2017 para el ascenso de escala magisterial del distrito de Amarilis, Huánuco.</p> <p>d) Analizar la influencia del desarrollo social del docentes en el 2017 para el ascenso de escala magisterial en del distrito de Amarilis, Huánuco.</p> <p>d) Determinar la influencia del desarrollo profesional del docentes en el 2017 para el ascenso de escala magisterial en del distrito de Amarilis, Huánuco.</p>	<p>Específicos:</p> <p>a) El desarrollo personal de los docentes en el 2017 influye significativamente en el ascenso de escala magisterial del distrito de Amarilis, Huánuco.</p> <p>b) El desarrollo social de los docentes en el 2017 influye significativamente para el ascenso de escala magisterial del distrito de amarilis, Huánuco.</p> <p>d) El desarrollo profesional del docentes de en el 2017 influye significativamente para el ascenso de escala magisterial del distrito de Amarilis, Huánuco.</p>	

ANEXO 02



I.E. N° 32223 "MARIANO DAMASO BERAUN"

AMARILIS - HUÁNUCO

"Formando Estudiantes Emprendedores, Competitivos y con Valores"

CONSTANCIA

Por medio de la presente se hace constar que el profesor **José Luis ROSALES CHAVEZ** identificado con DNI N° 22517698, con domicilio en Jr. Lloque Yupamqui N° 215 de Amarilis ha realizado una encuesta a los docentes de la I.E. 32223 "Mariano Dámaso Beraun" de Amarilis, Huánuco relacionado a su proyecto de investigación que tiene como Título: **Influencia de la Capacitación Docente en el 2017 para el Ascenso de Escala Magisterial del distrito de Amarilis, Huánuco** desde el 18 al 20 de noviembre de 2018.

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Amarilis, 20 de noviembre de 2018





I.E. "JULIO ARMANDO RUIZ VAZQUES"
Amarilis – Huánuco
"Imitar Igual y Superar"

CONSTANCIA

Por medio de la presente se hace constar que el profesor **José Luis ROSALES CHAVEZ** identificado con DNI N° 22517698, con domicilio en Jr. Lioque Yupamqui N° 215 de Amarilis ha realizado una encuesta a los docentes de la I.E. "Julio Armando Ruiz Vasquez" de Amarilis, Huánuco relacionado a su proyecto de investigación que tiene como Título: **Influencia de la Capacitación Docente en el 2017 para el Ascenso de Escala Magisterial del distrito de Amarilis, Huánuco** desde el 20 al 23 de noviembre de 2018.

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Amarilis, 23 de noviembre de 2018




José A. Tarazona Ramírez
SUS. DIRECTOR



UGEL HUANUCO
I.E. "CESAR VALLEJO"
Amarilis – Huánuco

CONSTANCIA

Por medio de la presente se hace constar que el profesor **José Luis ROSALES CHAVEZ** identificado con DNI N° 22517698, con domicilio en Jr. Lloque Yupamqui N° 215 de Amarilis ha realizado una encuesta a los docentes de la I.E. "cesar vallejo" de Amarilis, Huánuco relacionado a su proyecto de investigación que tiene como Título: **Influencia de la Capacitación Docente en el 2017 para el Ascenso de Escala Magisterial del distrito de Amarilis, Huánuco** desde el 26 al 27 de noviembre de 2018.

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Amarilis, 27 de noviembre de 2018



ANEXO 03
CUESTIONARIO DE PREGUNTAS
 UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" DE HUANUCO
 ESCUELA DE POSTGRADO

TITULO DE LA INVESTIGACION: Influencia de la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de escala magisterial del Distrito de amarilis, Huánuco

INDICACIONES: Sírvase a contestar las preguntas del cuestionario marcando (X) una sola alternativa, su respuesta será de carácter confidencial y anónimo, le agradecemos por su veracidad en sus respuestas:

ESCALA DE VALORACION:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Está usted de acuerdo con las evaluaciones del Ministerio de Educación para ascenso de escala magisterial?					
2	¿Consideras que es importante capacitarte para la evaluación de ascenso de escala magisterial?					
3	¿Consideras que la capacitación docente es suficiente para aprobar la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017?					
4	¿Considera usted que los docentes que se capacitan aprueban la evaluación de ascenso de escala magisterial?					
5	¿Considera que el factor económico es importante para capacitarse y aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial?					
6	¿Capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo personal continuo del docente?					
7	¿Consideras que influye el desarrollo personal del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial?					
8	¿Capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo en su entorno social continuo del docente?					
9	¿Consideras que Influye el desarrollo social del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial?					
10	¿Consideras que los docentes que aprueban y ascienden de escala magisterial tienen mayores beneficios y oportunidades en su entorno laboral?					
11	¿Capacitarse le brinda oportunidades para el desarrollo profesional continuo del docente?					
12	¿Consideras que sus estudios de formación profesional son suficiente para aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial?					
13	¿Consideras que influye el desarrollo profesional del docente para aprobar la evolución de ascenso de la escala magisterial?					
14	¿Las preguntas que plantearon en la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017 se relacionaron con su labor de profesión docente?					
15	¿Cómo profesional docente se siente satisfecho con la evaluación de ascenso que participo en el año 2017?					
16	¿En la evaluación de ascenso magisterial del año 2017 que participo, se siente satisfecho con el puntaje obtenido?					
17	¿En la evaluación del año 2017 logro ascender de escala magisterial?					

Muchas gracias por sus respuestas

ANEXO 05

VALIDACION DEL INSTRUMENTOS POR JUECES



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA INVESTIGACION: "Influencia de la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de escala magisterial del Distrito de Amarilis, Huánuco"

"Calificar con 1,2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desarrollo Personal Docente	¿Está usted de acuerdo con las evaluaciones del Ministerio de Educación para ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que es importante capacitarte para la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que la capacitación docente es suficiente para aprobar la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017?	4	4	4	4
	¿Consideras usted que los docentes que se capacitan aprueban la evaluación de ascenso de escala magisterial?	3	3	3	3
	¿Considera que el factor económico es importante para capacitarse y aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo personal continuo del docente?	4	4	4	4
	¿Consideras que influye el desarrollo personal del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
Desarrollo Social Docente	¿Capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo en su entorno social continuo del docente?	3	3	3	3
	¿Consideras que Influye el desarrollo y entorno social del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que los docentes que aprueban y ascienden de escala magisterial tienen mayores beneficios y oportunidades en su entorno laboral?	4	4	4	4

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desarrollo Profesional Docente	¿Capacitarse le brinda oportunidades para el desarrollo profesional continuo del docente?	4	4	4	4
	¿Consideras que sus estudios de formación profesional son suficiente para aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que influye el desarrollo profesional del docente para aprobar la evolución de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Las preguntas que plantearon en la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017 se relacionaron con su labor de profesión docente?	3	3	3	3
	¿Cómo profesional docente se siente satisfecho con la evaluación de ascenso que participo en el año 2017?	4	4	4	4
Asenso de escala magisterial	¿En la evaluación de ascenso magisterial del año 2017 que participo, se siente satisfecho con el puntaje obtenido?	4	4	4	4
Docentes que ascendieron y no ascendieron de escala magisterial	¿En la evaluación del año 2017 logro ascender de escala magisterial?	4	4	4	4
PUNTAJE TOTAL					

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Nombre del validador: Raynaldo Rodríguez Julca.

Título y Especialidad: Ciencias de la Educ. Matemática - Física

Grado Académico: Magister en Investigación y Doc. Superiores.

Cargo u Ocupación: Docente UNHEVAL.


 Mg. Raynaldo Rodríguez Julca
 ESP. MATEMÁTICA Y FÍSICA

Sello y Firma



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA INVESTIGACION: "Influencia de la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de escala magisterial del Distrito de Amarilis, Huánuco"

"Calificar con 1,2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desarrollo Personal Docente	¿Está usted de acuerdo con las evaluaciones del Ministerio de Educación para ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que es importante capacitarte para la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que la capacitación docente es suficiente para aprobar la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017?	3	3	3	3
	¿Consideras usted que los docentes que se capacitan aprueban la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Considera que el factor económico es importante para capacitarse y aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo personal continuo del docente?	3	3	3	3
	¿Consideras que influye el desarrollo personal del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
Desarrollo Social Docente	¿Capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo en su entorno social continuo del docente?	4	4	4	4
	¿Consideras que Influye el desarrollo y entorno social del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que los docentes que aprueban y ascienden de escala magisterial tienen mayores beneficios y oportunidades en su entorno laboral?	3	3	3	3

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desarrollo Profesional Docente	¿Capacitarse le brinda oportunidades para el desarrollo profesional continuo del docente?	4	4	4	4
	¿Consideras que sus estudios de formación profesional son suficiente para aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que influye el desarrollo profesional del docente para aprobar la evolución de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Las preguntas que plantearon en la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017 se relacionaron con su labor de profesión docente?	4	4	4	4
	¿Cómo profesional docente se siente satisfecho con la evaluación de ascenso que participo en el año 2017?	4	4	4	4
Asenso de escala magisterial	¿En la evaluación de ascenso magisterial del año 2017 que participo, se siente satisfecho con el puntaje obtenido?	4	4	4	4
Docentes que ascendieron y no ascendieron de escala magisterial	¿En la evaluación del año 2017 logro ascender de escala magisterial?	4	4	4	4
PUNTAJE TOTAL					

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Nombre del validador: Dr. Agustín Rojas Flores

Título y Especialidad: Doctor

Grado Académico: Doctor

Cargo u Ocupación: Director del Programa de Segunda Especialidad.

DNI 22674143

Sello y Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN HUÁNUCO PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA INVESTIGACION: "Influencia de la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de escala magisterial del Distrito de Amarilis, Huánuco"

"Calificar con 1,2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desarrollo Personal Docente	¿Está usted de acuerdo con las evaluaciones del Ministerio de Educación para ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que es importante capacitarte para la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que la capacitación docente es suficiente para aprobar la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017?	4	4	4	4
	¿Consideras usted que los docentes que se capacitan aprueban la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Considera que el factor económico es importante para capacitarse y aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial?	3	3	4	4
	¿Capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo personal continuo del docente?	3	3	3	3
	¿Consideras que influye el desarrollo personal del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
Desarrollo Social Docente	¿Capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo en su entorno social continuo del docente?	4	4	4	4
	¿Consideras que Influye el desarrollo y entorno social del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que los docentes que aprueban y ascienden de escala magisterial tienen mayores beneficios y oportunidades en su entorno laboral?	4	4	4	4

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desarrollo Profesional Docente	¿Capacitarse le brinda oportunidades para el desarrollo profesional continuo del docente?	4	4	4	4
	¿Consideras que sus estudios de formación profesional son suficiente para aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que influye el desarrollo profesional del docente para aprobar la evolución de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Las preguntas que plantearon en la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017 se relacionaron con su labor de profesión docente?	4	4	4	4
	¿Cómo profesional docente se siente satisfecho con la evaluación de ascenso que participo en el año 2017?	4	4	4	4
Asenso de escala magisterial	¿En la evaluación de ascenso magisterial del año 2017 que participo, se siente satisfecho con el puntaje obtenido?	4	4	4	4
Docentes que ascendieron y no ascendieron de escala magisterial	¿En la evaluación del año 2017 logro ascender de escala magisterial?	4	4	4	4
PUNTAJE TOTAL					

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Nombre del validador: JESÚS ARTURO ORTIZ MOROTE

Título y Especialidad: EDUCADOR EN PSICOLOGÍA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Cargo u Ocupación: DIRECTOR ACADÉMICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN


Dr. Jesús Arturo Ortiz Morote
 TERAPEUTA DE APRENDIZAJE Y LENGUAJE
 UNIMSM 03708

Sello y Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA INVESTIGACION: "Influencia de la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de escala magisterial del Distrito de Amarilis, Huánuco"

"Calificar con 1,2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desarrollo Personal Docente	¿Está usted de acuerdo con las evaluaciones del Ministerio de Educación para ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que es importante capacitarte para la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que la capacitación docente es suficiente para aprobar la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017?	4	4	4	4
	¿Consideras usted que los docentes que se capacitan aprueban la evaluación de ascenso de escala magisterial?	3	3	3	3
	¿Considera que el factor económico es importante para capacitarse y aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo personal continuo del docente?	4	4	4	4
	¿Consideras que influye el desarrollo personal del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
Desarrollo Social Docente	¿Capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo en su entorno social continuo del docente?	3	3	3	3
	¿Consideras que Influye el desarrollo y entorno social del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que los docentes que aprueban y ascienden de escala magisterial tienen mayores beneficios y oportunidades en su entorno laboral?	4	4	4	4

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desarrollo Profesional Docente	¿Capacitarse le brinda oportunidades para el desarrollo profesional continuo del docente?	4	4	4	4
	¿Consideras que sus estudios de formación profesional son suficiente para aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que influye el desarrollo profesional del docente para aprobar la evolución de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Las preguntas que plantearon en la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017 se relacionaron con su labor de profesión docente?	4	4	4	4
	¿Cómo profesional docente se siente satisfecho con la evaluación de ascenso que participo en el año 2017?	4	4	4	4
Asenso de escala magisterial	¿En la evaluación de ascenso magisterial del año 2017 que participo, se siente satisfecho con el puntaje obtenido?	4	4	4	4
Docentes que ascendieron y no ascendieron de escala magisterial	¿En la evaluación del año 2017 logro ascender de escala magisterial?	4	4	4	4
PUNTAJE TOTAL					

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí,

¿Qué dimensión o ítem falta?

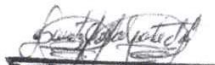
DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Nombre del validador: Daniela Gladys Malpartida Garay

Título y Especialidad: Licenciada en Ciencias de la Educación

Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación

Cargo u Ocupación: Docente Formador MINEDU - UNHEVAL


Dra. Daniela G. Malpartida Garay
Formador Pedagógico
MINEDU - UNHEVAL
Sello y Firma



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA INVESTIGACION: "Influencia de la capacitación docente en el 2017 para el ascenso de escala magisterial del Distrito de Amarilis, Huánuco"

"Calificar con 1,2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desarrollo Personal Docente	¿Está usted de acuerdo con las evaluaciones del Ministerio de Educación para ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que es importante capacitarte para la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que la capacitación docente es suficiente para aprobar la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017?	3	3	3	3
	¿Consideras usted que los docentes que se capacitan aprueban la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Considera que el factor económico es importante para capacitarse y aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo personal continuo del docente?	3	3	3	3
	¿Consideras que influye el desarrollo personal del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
Desarrollo Social Docente	¿Capacitarse le brinda oportunidades para su desarrollo en su entorno social continuo del docente?	4	4	4	4
	¿Consideras que Influye el desarrollo y entorno social del docente para aprobar la evaluación de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Consideras que los docentes que aprueban y ascienden de escala magisterial tienen mayores beneficios y oportunidades en su entorno laboral?	3	3	3	3

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Desarrollo Profesional Docente	¿Capacitarse le brinda oportunidades para el desarrollo profesional continuo del docente?	3	3	4	4
	¿Consideras que sus estudios de formación profesional son suficiente para aprobar la evaluación de ascenso de escala magisterial?	3	3	4	4
	¿Consideras que influye el desarrollo profesional del docente para aprobar la evolución de ascenso de la escala magisterial?	4	4	4	4
	¿Las preguntas que plantearon en la evaluación de ascenso magisterial en el año 2017 se relacionaron con su labor de profesión docente?	4	4	4	4
	¿Cómo profesional docente se siente satisfecho con la evaluación de ascenso que participo en el año 2017?	4	4	4	4
Asenso de escala magisterial	¿En la evaluación de ascenso magisterial del año 2017 que participo, se siente satisfecho con el puntaje obtenido?	4	4	4	4
Docentes que ascendieron y no ascendieron de escala magisterial	¿En la evaluación del año 2017 logro ascender de escala magisterial?	4	4	4	4
PUNTAJE TOTAL					

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí,

¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Nombre del validador: Silvia Gissela Nieto Tuco

Título y Especialidad: Ciencias de la Educación, especialidad de Lengua y Literatura

Grado Académico: Magíster en Investigación y Docencia Superior

Cargo u Ocupación: Docente de la UNHEVAL



Sello y Firma

NOTA BIOGRÁFICA

Mi nombre es José Luis Rosales Chávez, nací el 16 de mayo de 1976 en el distrito y provincia de Huánuco, mis padres son Lucila Chávez Ramírez y Darío Rosales Flores, mis estudios lo realice de nivel primaria en la I.E. “Mariano Dámaso Beraun” de Amarilis, el nivel secundaria en la I.E. “Leoncio Prado” de la ciudad de Huánuco, mis estudios de nivel superior lo realice en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” en la Facultad de Educación especialidad de Matemática y Física culminado en el año 1998. Posteriormente realice mis estudios de posgrado en la misma casa superior de estudios obteniendo el Grado de Magister en Educación en mención Gestión y Planeamiento Educativo.

Durante mi labor profesional como docente me inicié en la I.E. “José Crespo Castillo” de Ambo en el año 1999, en la I.E. “La Inmaculada” de Pucallpa del 2000 al 2001, en la I.E. Seminario “San Luis Gonzaga” de Huánuco del 2002 al 2003, en la I.E. “Manuel Martel Díaz” de Cosma del 2004 al 2006, en la I.E. “Simón Bolívar” de Angasmarca del 2007 al 2009, posteriormente como Especialista en la Dirección Regional de Educación de Huánuco del 2010 al 2014 y en la actualidad laboro como docente en la I.E. “Mariano Dámaso Beraun” distrito de Amarilis y el Instituto Superior Tecnológico “TELESUP” de Huánuco.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web: www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **16:00h**, del día **miércoles 26 DE DICIEMBRE DE 2018**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Fermin POZO ORTEGA	Presidente
Mg. Joel TARAZONA BARDALES	Secretario
Mg. Florian FABIAN FLORES	Vocal

Asesora de Tesis: Mg. Cecilia MARTÍNEZ MORALES (Resolución N° 02605-2018-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Don, José Luis ROSALES CHAVEZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"INFLUENCIA DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE EN EL 2017 PARA EL ASCENSO DE ESCALA MAGISTERIAL DEL DISTRITO DE AMARILIS, HUÁNUCO"**.

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

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

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de DIECIOCHO (18)
Equivalente a MUY BUENO, por lo que se declara APROBADO
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 17:58 horas del 26 de diciembre de 2018.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 22518028

.....
SECRETARIO
DNI N° 22513276

.....
VOCAL
DNI N° 20681675

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 03179-2018-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRONICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: ROSALES CHAVEZ José Luis

DNI: 22517698 **Correo electrónico:** jose_1562@hotmail.com

Teléfono de Casa: 062 511813 **Celular:** 936219267

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

POSGRADO
Maestría en Educación Mención Gestión y Planeamiento Educativo

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis:

INFLUENCIA DE LA CAPACITACION DOCENTE EN EL 2017 PARA EL ASCENSO DE ESCALA MAGISTERIAL DEL DISTRITO DE AMARILIS, HUANUCO.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Mercar "X"	Características de acceso	Descripción de acceso
X	PUBLICO	Es público y accesible el documento al texto completo por cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Huánuco, 26 de diciembre de 2018.


Firma del autor