



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Capacitación docente en la retroalimentación formativa de los
docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Guillen Moscoso, Fredy Randolpho (ORCID: 0000-0001-9442-9622)

ASESORA:

Dra. Julca Vera Noemí Teresa (ORCID: 0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

Lima — Perú
2022

Dedicatoria:

A mi esposa Margarita quien, con su amor, paciencia y esfuerzo me ha permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Agradecimiento:

A todos los profesores que me enseñaron durante los 3 ciclos de estudio y en especial a la Doctora Noemí Julca Vera quien compartió sus conocimientos y me guio clase a clase para concluir con éxito mí tesis para obtener el grado de Maestro.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos.	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	40

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1	Muestra para la investigación	16
Tabla 2	Validación de instrumentos por jueces validadores	17
Tabla 3	Validez de los instrumentos	17
Tabla 4	Confiabilidad por el Alfa de Cronbach de la variable capacitación docente	18
Tabla 5	Confiabilidad por el Alfa de Cronbach de la variable retroalimentación formativa	18
Tabla 6	Distribución de frecuencias de la variable capacitación docente	20
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la variable retroalimentación formativa	20
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo personal	20
Tabla 9	Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo social	21
Tabla 10	Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo profesional	21
Tabla 11	Tabla cruzada Capacitación docente y retroalimentación formativa	22
Tabla 12	Tabla cruzada desarrollo personal y retroalimentación formativa	22
Tabla 13	Tabla cruzada desarrollo social y retroalimentación formativa	23
Tabla 14	Tabla cruzada desarrollo profesional y retroalimentación formativa	23
Tabla 15	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	24
Tabla 16	Influencia significativa de la capacitación docente en la retroalimentación formativa.	24
Tabla 17	Valor de Nagelkerke.	25
Tabla 18	Influencia significativa del desarrollo personal en la retroalimentación formativa.	25
Tabla 19	Valor de Nagelkerke.	26
Tabla 20	Influencia significativa del desarrollo social en la retroalimentación formativa.	26
Tabla 21	Valor de Nagelkerke	26
Tabla 22	Influencia significativa del desarrollo profesional en la retroalimentación formativa.	27
Tabla 23	Valor de Nagelkerke.	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima, 2021. La Investigación fue de tipo correlacional causal, cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, la información fue realizada en un solo momento para su respectiva interpretación y análisis. Con una población de 46 docentes, debido a una población con menos de 50 docentes se incluyó a todos los docentes, se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento apropiado para la recolección de la información fue el cuestionario, el primer cuestionario para la variable capacitación docente fue de 28 preguntas y para la segunda variable retroalimentación formativa el cuestionario estuvo conformada por 16 preguntas, validado mediante juicio de expertos, con un nivel de confiabilidad alto de valor 1 para las dos variables. Se obtuvo como resultado según Shapiro - Wilk los valores de $\text{Sig.} = 0.22 > 0.05$ por lo tanto no existe una influencia significativa de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima, 2021.

Palabras clave: Capacitación docente, retroalimentación formativa, desarrollo personal, desarrollo social, desarrollo profesional.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of teacher training on the formative feedback of teachers in an IE. of UGEL 06, Lima,2021. The research was of a causal correlational type, quantitative, with a non-experimental cross-sectional design, the information was carried out in a single moment for its respective interpretation and analysis. With a population of 46 teachers, due to a population with less than 50 teachers, all teachers were included, the survey technique was used and the appropriate instrument for the collection of information was the questionnaire, the first questionnaire for the variable teacher training was of 28 questions and for the second variable formative feedback the questionnaire consisted of 28 questions, validated by expert judgment, with a high reliability level of value 1 for the two variables. The result obtained according to shapiro - wilk values of Sig.= 0.22 > 0.05 therefore there is no significant influence of teacher training on the formative feedback of teachers of an IE. of the UGEL 06, Lima,2021.

Keywords: teacher training, formative feedback, personal development, social development, professional development.

I. INTRODUCCIÓN

La educación no solamente es un derecho del ser humano, es también lo primordial y principal en nuestra vida para el progreso particular y de una nación. En un futuro no muy lejano, las sociedades que no logren garantizar una educación de calidad quedarán rezagadas.

Entonces podemos llegar a una conclusión no habrá progreso posible sin una educación de nivel al alcance de todos los seres humanos.

Los conocimientos adquiridos por los educadores en pregrado se comprenden como una formación inicial del futuro profesional, posterior a esta formación el docente ya en actividad está sujeto a momentos de progreso en actividad y de capacitación constante, teniendo conocimiento de cambios constantes a nivel nacional y mundial sobre nuevas estrategias de enseñanza y nuevas metodologías

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) tiene como misión el asegurar que los niños tengan una educación de nivel. Con profesores capacitados, por eso promueve capacitaciones y actualizaciones financiadas por entidades internacionales. A su vez fortalecen los lazos e igualdad con todas las naciones.

A nivel nacional sabemos que el conocimiento adquirido por los docentes en el Perú en pregrado al egresar de universidad; comprende una formación inicial del futuro profesional, después de esta capacitación, los maestros reciben oportunidades efectivas para mejorar los servicios y estrategias de educación continua, aprender sobre los cambios en curso a nivel global y nacional en estrategias y estrategias, y nuevos métodos de enseñanza.

Es por eso que el Ministerio de Educación y entidades privadas realizan constantemente diferentes tipos de capacitación y actualización docente, para que así el docente tenga y adquiera las herramientas necesarias para impartir una enseñanza de nivel acorde con los cambios constantes en un mundo globalizado.

A nivel del distrito de Ate existe el problema de la retroalimentación insuficiente a los estudiantes de la IE., de la Unidad de Gestión Educativa Local 06 (UGEL 06). Por lo tanto, este estudio se realizó para conocer la consecuencia de la formación docente en la retroalimentación formativa de los docentes. Como

herramienta para evaluar la adquisición de habilidades, cuyos resultados según el informe de la oficina de Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial (AGEBRE) en la Unidad de Gestión Educativa Local 06 (2021) del 24 de agosto, anunció que la formación de docentes ante esta realidad, se desarrolló de forma remota, teniendo en cuenta la falta de comunicación y el acceso limitado en las áreas del referido programa. Así el 32,1% de los hogares dispone de ordenador y el 35,9% tiene una conexión estable a Internet. Para desarrollar un programa de formación remota indirecta, el cual funciona en múltiples plataformas de Internet, teléfonos móviles, televisión y radio. Los profesores enseñan en casa el 90,3% y en las afueras el 96,2%. Revisión formativa y crecimiento personal para docentes de una IE., de la UGEL 06, impulsar los niveles de competencia de los docentes frente a las diversas estrategias de retroalimentación a los estudiantes.

Entonces podemos observar que la variable que influye directamente con la retroalimentación formativa, es la capacitación docente, pero una capacitación y actualización para la retroalimentación a los alumnos, por ello en cada retroalimentación se debe de seguir una serie de pautas desde la motivación, que los alumnos conozcan sus fortalezas, dificultades y reelegir lo más revelador para mejorar su conocimiento, teniendo como final de la retroalimentación el decirle al alumno con claridad y palabras entendibles lo que deseamos en un futuro cercano de él.

El nivel de la labor pedagógica está íntimamente relacionado con la vocación y la formación continua en todos los ámbitos de la educación.

(Calero, 1994) Nos dijo que el maestro no está capacitado y no está sujeto a cambios y avances en la educación, y podemos asumir que fue degradado para completar su trabajo.

En 2016, el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB) nos dice cómo debe ser la retroalimentación para lograr el desempeño esperado. Es normal que el alumno se equivoque y con este error el mediador debe tranquilizar al niño y volver a preguntar de forma aleatoria y cíclica para que sepan regular sus emociones de lo que hace, dice y tiene claridad sobre su nueva concepción, para ello el profesor debe hacer su planificación y dar a conocer a los alumnos lo que quiere que logren. Las sesiones presentadas por los docentes no revelan los criterios a evaluar donde el alumno no sabe lo que está tratando de lograr en sus

actividades diarias y esto muchas veces provoca malestar e incomodidad en el niño cuando cumplen con los requisitos del docente.

La retroalimentación es eficaz cuando se toman nota de las acciones o los resultados del evaluador, se identifican los éxitos, los errores frecuentes y las áreas que necesitan más atención; En consecuencia, brinda información oportuna que lo incita a pensar en estos aspectos y buscar estrategias para mejorar su aprendizaje; Los comentarios representan opiniones y juicios válidos sobre el transcurso de amaestramiento del estudiante, logros, fortalezas, fracasos y debilidades. A este proceso es denominado "retroalimentación" y es esencial para un aprendizaje enfocado y de alta calidad.

La formación pedagógica es de importancia en la educación ya que cada día surgen desafíos para el docente y es sumamente importante que cuente con las herramientas necesarias para resolverlos, el docente tiene la responsabilidad de brindar retroalimentación y capacitar a los estudiantes en toda su espera.

La presente investigación buscó dar respuesta al problema general de la investigación y saber ¿En qué medida influye la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021?, teniendo como específicos: ¿En qué medida influye el desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021?.¿En qué medida influye el desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021?.¿En qué medida influye el desarrollo profesional en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021?

La justificación de la investigación fue importante y según Sosa (2015) Se refirió a la capacitación docente presentada como un prototipo de desarrollo profesional educativo que se desarrolla a nivel individual y cuyo producto se refleja en la comunidad educativa. Esto está relacionado con las necesidades profesionales, por lo que se convierte en un acto de transformación y avance. Añade además que la capacitación está estrechamente vinculada con el progreso en la formación y perfeccionamiento de cada educador. Con el tiempo se ha ido formalizando hasta convertirse en una pieza fundamental para mejorar la calidad educativa.

Asimismo, la investigación tuvo una justificación teórica dado que esta investigación resultó en una visión integral y objetiva de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, por tanto, sirve para adquirir conocimientos teóricos novedosos en este campo y una base científica que se utilizará para implementar estrategias de apoyo a futuras investigaciones relacionadas con este tema. Justificación práctica del estudio realizado se debió a la necesidad de mejorar el desempeño docente en las diversas estrategias de retroalimentación que se implementan con los estudiantes en función de las habilidades que los estudiantes de secundaria deben adquirir. Justificación metodológica verificar si la formación del profesorado está influyendo en la retroalimentación formativa mediante el uso de la metodología científica, en situaciones que puedan ser exploradas para luego crear nuevas herramientas de recolección o análisis de datos, y, por tanto, con los resultados derivados tras la elaboración de los cuestionarios o pruebas obtenidos, su validez y fiabilidad, pueden ser usados en otros estudios e instituciones educativas.

Asimismo, se planteó como objetivo general: Determinar la influencia de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima, 2021 y como específicos: Determinar la influencia del desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021. Determinar la influencia del desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021 y determinar la influencia del desarrollo profesional en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021. Teniendo como hipótesis general: Existe influencia significativa de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima, 2021. Y como específicas: Existe influencia significativa del desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021. Existe influencia significativa del desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021. Existe influencia significativa del desarrollo profesional en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales contamos con: Andrango, (2017) estableció la importancia de la capacitación docente y la innovación pedagógica en las ciencias sociales del Abitur en esta unidad educativa. La modalidad utilizada en la investigación es socioeducativa por estar insertada en el ámbito social y educativo. La metodología mixta cuantitativo, cualitativo y diseño descriptivo, tipo no experimental, las dimensiones de la variable capacitación docente fueron: competencias, modalidades de capacitación, evaluación y de la variable innovación pedagógica son: propuesta de innovación tecnológica, enseñanza – aprendizaje y adaptaciones curriculares. La población que trabaja es ciento treinta estudiantes de Baccalarato Borja Montserrat y tres maestros en el área de las ciencias sociales; utilizan documentos técnicos, lo que le permite lidiar con los objetos de capacitación e innovación con documentos, información recopilada y la existencia de la existencia está clasificada. Bajo fuentes principales y secundarias. La encuesta permite la adquisición de interés en las variables a través de un cuestionario usado. La siguiente conclusión ha logrado: la educación de la educación y la innovación es necesaria no solo en el campo de la ciencia social, sino también en el Centro de Educación, para trabajar desde perspectivas interdisciplinarias. Así como la implementación de estrategias y metodología, como los métodos utilizados, son suficientes para crear cambios cualitativos y cuantitativos en los estudiantes de unidades educativas, donde los estudiantes y los padres evidenciaron un cambio en la actitud con respecto a la implementación de nuevos métodos de enseñanza en cursos de formación escolar. Se evalúa que los docentes siempre han sido capacitados en instituciones educativas, de acuerdo con estándares generales de competencias profesionales al 100%. Esto contribuye a que en el aula se organice en una secuencia de actividades planificada y ordenada, permitiendo que el conocimiento se construya en los estudiantes.

Escobar (2020) aplicó el modelo de Hattie y Timperley como una herramienta para mejorar el transcurso de la evaluación instructiva en la institución educativa bíblica cristiana sendero de fe del cantón de Guayaquil. Trabajamos en 6 sesiones con 23 sujetos de estudio creando maestros de la organización. Se ha utilizado una pregunta de diagnóstico para determinar el alcance del conocimiento sobre su capacitación y retroalimentación, con deducciones muy diseminados, Al

observar y aclarar que se desarrolla los conocimientos necesarios para adaptarse al modelo de retroalimentación. Y esto crea el deseo de los resultados. En el proceso contextual de la oficiosidad y forma parte de la quinta sesión, requiriendo proporciones, ideas prácticas para sus estudiantes con el propósito de excavar el conocimiento y los maestros permitidos integren todo lo absorbido. Por sesiones en sus aulas. Aunque la retroalimentación tiene un efecto positivo en la labor estudiantil, los maestros pueden tener un conocimiento más claro de la capacitación y los comentarios, y también pueden conocer y emplear métodos.

Hattie y Timperley., Escobar (2020) Esto crea una discrepancia positiva demostrativa en el discernimiento del proceso de capacitación, pero es necesario para usar verticalmente en un año escolar para aumentar estas primeras impresiones, el 80% de los estudiantes percibieron que las razones para comentar su aprendizaje la percibieron de una óptima retroalimentación y el 20% no la perciben apropiadamente.

Consideramos a Loja y Riera (2020), identificó el impacto entre variables, de tipo experimental, los alumnos de la BA evaluados mediante un instrumento de dos cuestionarios, argumenta que si bien muchos sistemas educativos adoptan un orientación verdaderamente local y global, los estándares educativos para su correcta aplicación, concluyendo enfatizando que los hechos y prácticas educativas revelan el grado de complicación en el proceso de evaluación; requiriendo una clara ordenación para alcanzar las metas expresadas por la institución, las cuales son creadas por las diversas peculiaridades al llevar a cabo el proceso de enseñanza con sus decepciones y aciertos, pudiendo ser corregido en una revisión futura. El estudio concluyó que el 98% dice que existe relación entre didáctica y retroalimentación y el 2% es un factor muy importante y no tiene ningún efecto en el trascurso de instrucción y amaestramiento. La importancia de la retroalimentación en el proceso educativo, que actualmente guía tanto a estudiantes como a docentes, muestra sus fortalezas y debilidades.

Mendivelso, et al. (2019) comprendió cómo la retroalimentación de los docentes afecta los procesos de aprendizaje en matemáticas, Este estudio fue descriptivo, correlativo y transversal, incluyendo un grupo de profesores y estudiantes de matemáticas de 3 colegios, 2 colegios privados y 1 colegio público, quienes utilizaron la herramienta de entrevista; concluyeron que no existe relación

estadísticamente significativa entre buen formativo y retroalimentación emocional - entre maestros de secundaria de tres instituciones educativas en el distrito de Manantai Ucayali, 2020, donde los resultados mostraron $Rho = 0.182\%$ correlación positiva y baja $Sig. = 0.067\%$ muestra que el resultado no es significativo.

Rivera (2019) determinó la relación entre la gestión pedagógica y la calidad de la capacitación docente en el CEBA 1227 Indira Gandhi de Vitarte, su enfoque fue cuantitativo, descriptivo y correlacional. Participaron 16 docentes del CEBA, quienes respondieron a 2 herramientas denominadas encuesta. Los resultados revelaron que existe relación media entre la administración educativa y la formación docente entre los pedagogos del CEBA N ° 1227 Indira Gandhi de Vitarte, debido a que el coeficiente de Pearson es similar a $0,60\%$ y $p = 0,01\%$, y se extrajo la siguiente conclusión: Hay una relación media entre planificación y aspectos de gestión educativa y formación educativa Docentes entre docentes del CEBA N ° 1227 Indira Gandhi de Vitarte, debido a que el coeficiente de Pearson es 0.642% , en $p = 0.007\%$, existe una relación mediana entre desempeño y tamaño de administración educativa y formación docente entre docentes del CEBA No. 1227 Indira Gandhi de Vitarte, donde el coeficiente de Pearson es igual a $0,552$ ap. = $0,027\%$. Últimamente, existe una relación moderada entre la evaluación y el aspecto de administración educativa y formación docente entre los docentes del CEBA N ° 1227 Indira Gandhi de Vitarte, con coeficiente de Pearson similar al $0,558\%$ en $p = 0,025\%$.

Por su parte, Salazar (2019) estableció como objetivo determinar la relación que existe entre capacitación docente e innovación pedagógica en la escuela de educación básica “Veinticuatro de Mayo”, Milagro, Guayas Ecuador. Se empleó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con un diseño de estudio descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 36 docentes. Asimismo, el autor menciona que la capacitación es necesaria debido a que le permite al docente estar a la vanguardia de los cambios que se puedan presentar. Define también a la formación docente como una perfección continua que debe ser concebida como una responsabilidad. En lo que respecta a los resultados sobre cómo perciben los docentes las capacitaciones el 50% indica que es “bueno”, el 33% lo considera “deficiente” y el 17% , “regular”. También se estableció que existe una relación significativa entre la capacitación y el dominio de las TIC, sin embargo,

los docentes no las consideran como algo esencial en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Calvo (2018) determinó la relación entre la retroalimentación formativa y la comprensión lectora en la I.E N° 88024 de Nuevo Chimbote, Ancash 2018. El tipo de estudio corresponde a la recopilación de bivariés y la recopilación de información, se han utilizado dos cuestionarios cerrados con el tamaño de la retroalimentación de Likert. Para establecer la correspondencia entre las variables y las correlaciones, se ha utilizado la correlación de Pearson y el significado de la correlación utilizando la prueba "T" de Student. Luego de procesar los antecedentes, de correlación es verdadera o positiva, frecuente y directa entre el formulario de retroalimentación y la comprensión de lectura, porque $RXXIA = 0,491\%$ $TCAL = 0.028\% < TTAB = 1,7291\%$ y no puede determinar el significado de la correlación de las termitas de acuerdo "T" de Student, Al dispersar los datos proporcionales de la muestra, y no se puede determinar la evaluación como una conclusión específica: a) Expresa un 55% ninguna vez se usa comentario alguno, el 25% a veces dice que lo usa a veces y el 20% siempre lo usa. (b) 5.0% Express que nunca uso estrategias para promover la comprensión de lectura, el 55% dijo que a veces lo usa y el 40% aún lo usa. Los comentarios de capacitación son una estrategia importante en la evaluación de la capacitación, utilizada por los maestros para verificar el progreso y las dificultades de los estudiantes que leen y toman decisiones para que los estudiantes logren satisfacción.

Rodríguez (2019) explicó el efecto de la retroalimentación en el logro de la competencia, resuelve contrariedades cuantitativos en estudiantes de 6° "B" de la institución educativa, No. 32 83 Ricardo Palma Soriano ", Tingo María, 2019; el estudio de enfoque cuantitativo, el tipo de diseño experimental y el nivel correlacional explicativo, como modelo de área; la muestra es probabilística contingente de 27 educandos desarrollándose la técnica de observación como técnica y lista de cotejo o verificación como instrumento; La conclusión de que la retroalimentación desarrolla efectivamente las habilidades generó problemas cuantitativos en el 6,78% de los estudiantes, quienes mejoraron su desempeño académico.

La Real Academia Española refiere a la capacitación sobre cómo hacer que alguien se adapte, califique para algo, capacitación sobre el proceso y los efectos

de la capacitación. (Real Academia Española, 2020). En este contexto, el docente universitario debe ser capaz de instruir a partir de la perspicacia del contenido y la estrategia, asimismo, debe tener las habilidades y competencias necesarias para su trabajo y la misión del docente para asegurarlo. Debes pasar por un proceso. Se denomina formación, y es un proceso que debe ser brindado por una institución educativa y, por lo tanto, contribuir a compensar las insuficiencias educativas y pedagógicas de los profesores para su realización.

Frenay (2010) manifestó que, la capacitación pedagógica, centrándose en el progreso de las pericias de aprendizaje y enseñanza, como proceso de desarrollo educativo, teniendo en cuenta su adquisición. Luego se sirven diferentes habilidades. Incluido para la orientación, apoyo o facilitación del aprendizaje estudiantil en diferentes áreas de conocimiento; Además, siempre hay un compromiso personal con los maestros participantes responsables en este proceso. Como resultado, los maestros de capacitación deben garantizar que los maestros sepan cómo enseñar; Debido a que no es suficiente para usted tener su conocimiento sobre el tema o su dinamismo competitivo, de la misma manera conocer las habilidades y los métodos para acceder a su conocimiento con conocimiento, que es una actividad en la enseñanza desde el día de los cambios de la ciencia, aún más. Hoy, cuando el conocimiento es todopoderoso y abierto para acercarse a diferentes ubicaciones, es una forma de actualizar a los maestros.

Desarrollo personal, es el transcurso de optimizar y crecer como docente nos ayuda identificar nuestros verdaderos intereses y metas importantes con el fin de obtener y apreciar los recursos necesarios para lograrlos y así darle sentido a nuestra vida. Se capacita, pero en otras áreas, puede complementar y beneficiar el desarrollo de los estudiantes. (Frenay 2010)

Desarrollo social, proceso que toma un período de mejorar las condiciones de vida de toda la población en diversos campos y permite revertir el papel trascendental de la instrucción en el progreso de la sociedad y eventualmente. No es solo responsabilidad de los profesores. (Frenay 2010)

Desarrollo profesional, proceso continuo, caracterizado por la aspiración de mejorar, lo que significa que a medida que el docente acumula, construye y fortalece su experiencia, habilidades y relación laboral a lo largo del tiempo, el docente debe ser estático, es decir, un proceso continuo de aprendizaje y

adquisición de habilidades. Lograr valor agregado para los estudiantes y sus familias. (Frenay 2010)

Para Llerena (2015) indico que, el proceso mediante el cual las personas se preparan para los requisitos de vivir y trabajar para la sociedad mediante el aprendizaje de sapiencias, pericias y experiencias para una profesión en particular e incluso formando su personalidad. Es un estándar basado en la formación profesional. En otro orden, la formación especializada puede entenderse como la actualización, adiconamiento o profundización de ilustraciones (Manzo et al 2006) para informar sobre las necesidades profesionales o deben ser recibidas en cualquier momento, realizando la organización, proceso y estimación inicial, como cualquier proceso y sobre todo en el área educativa. La instrucción profesional se enfrenta actualmente a una serie de desafíos de los sistemas educativos actuales y los contextos en los que trabajan los docentes y profesionales, pero se requiere una preparación continua para poder trabajar en estos contextos. El panorama educativo no está estandarizado, pero lógicamente tiene muchos problemas diferentes. En el sistema social y cultural. Esta preparación y formación tiene como objetivo ayudar a los profesionales a dar respuesta a las circunstancias impredecibles y confusas en la formación efectiva orientada a vivir bien. (Rodríguez et al. 2018)

El itinerario de aprendizaje completo incluye la orientación formativa hacia el desarrollo de competencias generales y específicas del puesto, así como los riesgos del humanismo y el compromiso social. Las habilidades generales que un profesional necesita y posee se relacionan con el aprendizaje, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal y los valores. (González y González, 2008).

Capacitación docente es: “Un procedimiento que confiere al educador actitudes, conocimientos, habilidades sobre la parte pedagógica y la didáctica, que le permitirán tener un marco teórico-conceptual acerca de la fundamentación psicológica, filosófica y social de la educación, además de integrar el aprendizaje y su función a un currículo dentro del contexto social”. (Marín, 2013, p.18)

La formación de profesores es la preparación profesional, les permite desarrollar un estilo de enseñanza eficaz, a través del pensamiento crítico, que mejora el aprendizaje de los estudiantes y logra una mentalidad empresarial innovadora. Trabajar en grupo con compañeros para desarrollar un proyecto de

aprendizaje conjunto. Este es el desafío que nos plantea la sociedad actual. Este es el camino a seguir para todos los docentes cuyo trabajo y misión satisfagan las necesidades de su contexto social. Medina y Domínguez, (1999)

Sin embargo, para asegurar la calidad pedagógica, los procedimientos utilizados no deben enfocarse solo en el nivel teórico, alejado de la realidad, sino que deben combinarse con la evaluación de la práctica pedagógica y los resultados de las actividades del docente ante los estudiantes.

Para López (2001) evidencio que, la capacitación es una herramienta que se puede tratar desde dos ángulos de experiencia que respalde el desarrollo de habilidades y habilidades profesionales del servidor a modo de condición para consentir una labor. Como capacidad, puede estar orientada por la institución educativa o por la atención de los docentes, porque la antigüedad tiene la necesidad de ser capacitada para sobrevivir a ciertas situaciones y, posteriormente, para transmitir conocimientos, como el uso de herramientas y aplicaciones de dispositivos. Actualmente, podemos decir que se convierte en un conocimiento para desarrollar habilidades profesionales en los funcionarios proporcionan servicios óptimos y de calidad en la organización. En ese contexto, está la fuerza laboral de los trabajadores y el requisito de tareas para presentar certificados de capacitación para acceder a un nivel más alto porque los empleados deben presentar de inmediato su experiencia y habilidades para la sociedad. Parra y Rodríguez, el adiestramiento o preparación de realizar un ejercicio de trabajo totalmente definida, lo que significa que los empleados han participado en un proceso sistemático para obtener habilidades, conceptos, conocimientos, funciones o habilidades, causa una mejora constante de etapas del desempeño laboral. (2016, pág.135).

Para determinar la retroalimentación, nos dice Anijovich y González (2000) esto significa que los profesores harán preguntas a los estudiantes, y esto es para que la evaluación mida la adquisición de nuevas lecciones, de modo que los estudiantes sean conscientes de la importancia de cada aprendizaje.

Sobre la variable retroalimentación formativa podemos decir que la retroalimentación es eficaz cuando se toman nota de las acciones o los resultados del evaluador, se identifican los éxitos, los errores frecuentes y las áreas que necesitan más atención; Sobre esta base, brinda información oportuna que lo

impulsa a pensar en estos aspectos y a buscar estrategias para mejorar su aprendizaje (Tobón, 2011).

El cual también refiere en los siguientes postulados.

Retroalimentación descriptiva, Se trata de proporcionar a los educandos suficiente inquisición para optimizar su labor, narrando qué les hizo lograr o no, surgir en detalle qué necesitan hacer para optimizar y florecer. Sección para perfeccionar la instrucción de los estudiantes (Tobón, 2011)

Retroalimentación por descubrimiento o reflexiva, manifestó que, consiste en orientar a los alumnos quienes revelen formas de optimizar su cometido o recapaciten su pensamiento e identifiquen la fuente de sus percepciones o errores. Los maestros brindan retroalimentación explorando o pensando en las réplicas incorrectas de los educandos como congruencias de aprendizaje y les ayudan a hacer preguntas sobre lo que los llevó allí, preguntas que pueden basarse en preguntas y criterios de razonamiento para que los estudiantes puedan encontrar su respuesta (Tobón, 2011)

Retroalimentación valorativa, evidenció que, es el proceso de recopilar información sobre el aprovechamiento de los educandos. La información de la evaluación nos proporciona la base para tomar decisiones informadas sobre el aprendizaje y la enseñanza (Tobón, 2011)

Moreno, T. (2016) afirmó que, en el proceso de retroalimentación, la atención del docente, que enfatiza qué hacer, es lo que hace que todos piensen que pueden mejorar.

Es importante subrayar que "Según los comentarios, la forma es transcendental en su contenido, puede crear motivación como se muestra y su impacto en los estudiantes es mucho mayor de lo que piensas". (Chaux, 2016, p.33)

Para algunos autores como Ramprasad, Soler y Tunstall y Yips, citados en AARE, (2003), la retroalimentación se precisó como la averiguación que el profesor proporciona a los estudiantes sobre el nivel actual y reseña idónea que ajustará gradualmente la brecha entre los dos niveles para establecer la base para la retroalimentación formativa.

Desde un punto de vista humanista, afirmo: La educación de calidad es hacer que los estudiantes sean más conscientes de sí mismos y de su entorno físico y social (la dimensión cognitiva de la educación); Más responsables de sí mismos, de su entorno físico y del entorno social que los rodea. ellos (la dimensión educativa); más propensos a interferir con ellos mismos y su entorno físico y social De esta manera, la educación de calidad, según Pruzzo (1999), manifestó que, se encuentra inmersa en la realidad del aula misma, en los procesos transformacionales creados, negociados, evaluados y reflejada entre alumnos y profesores.

Si la instrucción refuerza las acciones, pensamientos y sentimientos de obligación de los estudiantes, y en el proceso, los estudiantes adquieren simultáneamente una importante autonomía, responsabilidad moral y un deseo reflexivo de hacer que cada situación sea consciente, entonces se le enseñará el compromiso con la calidad. mejorar. (Pruzzo, 1999)

Wiggings (1993), a su vez describió que, esta variable como la forma en que el docente relaciona lo aprendido en un proceso de retroalimentación experiencial con experimentación sobre el tema presentado, diseñado o presentado que resulta en un nuevo logro para cada alumno.

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio de investigación es de tipo básico, correlacional causal, cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, ya que el conocimiento ha sido recolectado en un solo momento para su respectiva interpretación, análisis y comparación de la hipótesis. Además, en el momento de la prueba, las variables no se manipulan para probar la hipótesis; (Hernández y Mendoza, 2018)

La investigación cuantitativa no experimental se definió como una exploración que se perpetra sin manipulación consciente de variables. En otras palabras, se conoce de sabidurías en los que las variables independientes no se modifican intencionalmente por su efecto sobre otras variables. Estudios de correlación: es un tipo de investigación enfocada en la evaluación de la relación que existe entre dos o más, clases o variables en un argumento dado. Estas correlaciones se expresan en las hipótesis probadas (Hernández, et al. (2003) p. 121) y se consideró que para Sampieri (2003) calculó el diseño no experimental desagregado, estos son: Diseño seccional, en el que los datos se recolectan de manera inmediata, simultánea, cuyo designio es relatar las variables y su relación en un instante dado.

3.2. Variable y operacionalización

Definición conceptual de la variable capacitación docente: La capacitación docente "Se orienta en el desarrollo de las competitividades de los docentes en la enseñanza y el aprendizaje, lo cual es visto como un proceso de desarrollo pedagógico que "comprende la adquisición de diversas competencias que posteriormente orientarán, apoyarán o facilitarán las circunstancias propicias para el aprendizaje de los educandos". (Frenay, 2010, p. 249)

Definición operacional

El constructo de la capacitación docente se evidenciará de manera concreta a través de un cuestionario. Siendo sus dimensiones: desarrollo personal con 3 indicadores, desarrollo social con 3 indicadores y desarrollo profesional con 3 indicadores (Ver anexo 2)

Definición conceptual de la variable retroalimentación formativa

(Tobón, 2011) indicó que, la retroalimentación es eficaz cuando se toman nota de las acciones o los resultados del evaluador, se identifican los éxitos, los errores frecuentes y las áreas que necesitan más atención; Sobre esta base, brinda información oportuna que lo impulsa a pensar en estos aspectos y a buscar estrategias para mejorar su aprendizaje

Definición operacional

El constructo de la retroalimentación formativa se evidenciará de manera concreta a través de un cuestionario. Siendo sus dimensiones: descriptiva con 3 indicadores, descubrimiento con 3 indicadores y valorativa con 2 indicadores (Ver anexo 2)

3.3 Población

Sánchez (2018) indico que, es el conjunto de universo que comparten un conjunto de características. Este grupo sean individuos, cosas o eventos que cooperan ciertas tipos o criterios; Esto se puede especificar en el área de interés que se ha verificado como hipótesis en la encuesta.

Este estudio se realizó con 46 docentes de una institución educativa del distrito Ate, UGEL 06, del departamento de Lima en el año 2021, debido a una población de menos de 50 integrantes, se incluyeron a todos los profesores. Dado que se trata de una muestra censal, el muestreo no es probabilístico. Salas (2018, p. 5) el padrón se define como un proceso proyectado en el que se enumeran todos los elementos de la población o se estudian uno o más atributos de los elementos del universo.

Tabla 1

Muestra para la investigación

IE	Docentes		Total	%
	H	M		
IEP	28		28	61
IEP		18	18	39
TOTAL	28	18	46	100

Nota: Elaboración propia

La investigación se realizó a 46 docentes de los cuales 28 fueron hombres y 18 mujeres.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para el desarrollo de la investigación se empleó la encuesta. En ese sentido Hernández, et al. (2014) manifestaron que, la encuesta recolecta datos.

Instrumento

Ramos (2016) manifestó que, el método de recojo de información sobre la sociología es de utilidad a través de un cuestionario desarrollado previamente, mediante el cual se recogen opiniones o valoraciones de los temas seleccionados en el cuestionario. Para el encargo de exploración, la herramienta adecuada para la recolección de información es la pregunta; siendo validado a través de sensatez y opinión de peritos.

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre: Cuestionario sobre la capacitación docente

Autor: Danilo Balcacer, Rivera Ricapa

Adaptado: Guillén Moscoso, Fredy Randolpho

Año: 2019

Lugar: Distrito de Ate, Vitarte

Objetivo: Medición de actitudes y opiniones

Administración: Individual

Tiempo de duración: 25 min.

Contenido: El cuestionario tiene 28 ítems.

La escala y el índice es: Escala de Likert, Totalmente e acuerdo (4), De acuerdo (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre: Cuestionario sobre retroalimentación formativa

Autor: Calvo Villafana, Tania Amada

Adaptado: Guillén Moscoso, Fredy Randolpho

Año: 2018

Lugar: Distrito de Nuevo Chimbote

Objetivo: Estimar el nivel de la retroalimentación formativa de los docentes

Administración: Individual

Tiempo de duración: 15 min.

Contenido: El cuestionario tiene 16 ítems

Escala e índice: Escala de Likert, Siempre (3), A veces (2), Nunca (1)

Validez:

Corral (2009) señaló que, la validez mide el grado en que los ítems se ajustan con lo planteado en el instrumento. La validez se estableció mediante la colaboración del juicio de expertos.

Tabla 2

Validación de instrumentos por jueces validadores

Validadores	Grado Académico	Resultados
Raul Delgado Arenas	Doctor	Aplicable
Edith Silva Rubio	Doctora	Aplicable
Noemí Julca Vera	Doctora	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Los 3 especialistas que dieron la validez al instrumento de recolección de datos y que fue aplicada en las variables capacitación docente y retroalimentación formativa.

Tabla 3

Validez de los instrumentos

V AIKEN POR CRITERIO	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD
Capacitación docente	1	1	1
Retroalimentación formativa	1	1	1

Nota: Elaboración propia

En la tabla 3 se observó la aprobación y validez de los Instrumentos de cada ítem del cuestionario tanto de capacitación docente como retroalimentación formativa, cuenta con un juicio de 3 expertos, por lo tanto, tiene validez los instrumentos, se aplicó el modelo de consistencia interna de V-Aiken, el cual se basó en el promedio de las correlaciones entre los ítems donde se logró el resultado para la

primera variable donde se consideró 28 elementos y para la segunda variable 16 elementos.

Confiabilidad

Quero (2010) indicó que, la confiabilidad es la consistencia interna de un instrumento. Para obtener la confiabilidad se usó el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Confiabilidad por el Alfa de Cronbach de la variable capacitación docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	28

Nota: Elaboración propia

La tabla 4 indica que, el valor del coeficiente Alfa de Cronbach es de ,965 para medir la capacitación docente lo que demuestra que existía una consistencia pertinente entre los ítems del cuestionario para medir la variable.

Tabla 5

Confiabilidad por el Alfa de Cronbach de la variable retroalimentación formativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	16

Nota: Elaboración propia

La tabla 5 indica que, el valor del coeficiente Alfa de Cronbach es de ,859 para medir la retroalimentación formativa lo que demuestra que existía una consistencia pertinente entre los ítems del cuestionario para medir la variable.

3. 5. Procedimientos

Se utilizaron en la presente investigación, fuentes de información de diversos autores, así como libros virtuales y físicos, sitios web, de los diferentes

repositorios nacionales e internacionales referidos a la investigación realizada. Para realizar la investigación se conversó con el director de una Institución Educativa y luego se realizó el pedido formal para emplear los instrumentos, para la formalidad se presentó una carta de presentación emitida por la universidad César Vallejo al director y de esta manera poseer la autorización y consentimiento, se dialogó con los profesores para el recojo de información sobre las variables de estudio, además se procedió a construir un formulario de preguntas en Google Form para luego enviarlo a cada docente. Se usó el Excel para la investigación de la data alcanzada en la recolección y se pasó al SPSS versión 25.0 para los análisis descriptivos e inferenciales por cada variable.

3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación después de concluir las etapas de recolección y procesamiento de datos se inicia con una de las más importantes fases de una investigación: el análisis de datos luego se determina como analizar los datos y que herramientas de análisis estadístico son adecuadas para la investigación, se utilizó el software IBM SPSS 25.0, se aplicó técnicas de estadística descriptiva e inferencial, realizando la relación de las variables y para el análisis descriptivo se elaboraron tablas y se usó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk.

3.7. Aspectos éticos

Se respetó los estándares éticos de la universidad, que se mantuvieron en la tesis, derechos de autor, haciendo las citas y referencias como las normas APA. conforme a los aspectos éticos, se solicitó autorización a la Institución para el empleo del instrumento, donde la información relevante se puso a disposición de todos los entrevistados, de forma confidencial, así como observar, interactuar y respetar a los participantes con el entrevistado, también porque sus respuestas fueron útiles para determinar el resultado, se respetó la confidencialidad, respetando la privacidad de los participantes, así como del respeto de las diversas declaraciones de los entrevistados, ya que el estudio es una posición para implementar el concepto de variables, teorías y ser comprobadas.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la variable capacitación docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	17	37,0	37,0	37,0
Medio	14	30,4	30,4	67,4
Alto	15	32,6	32,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Se evidenció en la tabla 6 que, un 37,0 % de docentes percibieron que su última capacitación tuvo un nivel bajo, un 30,4% un nivel medio un 32,6% un nivel alto.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la variable retroalimentación formativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	18	39,1	39,1	39,1
Media	14	30,4	30,4	69,6
Alta	14	30,4	30,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

En la tabla 7 se evidenció que un 39,1 % de docentes percibieron que la retroalimentación formativa tiene un nivel bajo, un 30,4 % un nivel medio y el 30,4 % tiene un nivel alto.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	23	50,0	50,0	50,0
Medio	8	17,4	17,4	67,4
Alto	15	32,6	32,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

En la tabla 8 se evidenció que un 50,0 % de docentes percibieron que en su última capacitación su desarrollo personal tuvo un nivel bajo, un 17,4% un nivel medio y 32,6% un nivel alto.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	24	52,2	52,2	52,2
Medio	7	15,2	15,2	67,4
Alto	15	32,6	32,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

En la tabla 9 se evidenció que un 52,2 % de docentes percibieron que en su última capacitación desarrollo social tuvo un nivel bajo, un 15,2% un nivel medio y un 32,6% un nivel alto.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	39,1	39,1	39,1
Medio	15	32,6	32,6	71,7
Alto	13	28,3	28,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

En la tabla 10 se evidenció que un 39,1 % de docentes percibieron que en su última capacitación su desarrollo profesional tuvo un nivel bajo, un 32,6 % un nivel medio y un 28,3%, un nivel alto.

Tabla 11

Tabla cruzada de capacitación docente y retroalimentación formativa

		Malo	Regular	Bueno	Total	
Bajo	Recuento	9	5	3	17	
	% del total	19,60%	10,90%	6,50%	37,00%	
Medio	Recuento	5	4	5	14	
	% del total	10,90%	8,70%	10,90%	30,40%	
Alto	Recuento	4	5	6	15	
	% del total	8,70%	10,90%	13,00%	32,60%	
		Recuento	18	14	14	46
		% del total	39,10%	30,40%	30,40%	100,00%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 11 se evidenció que un 19,60 % de docentes percibieron que su última capacitación tuvo un nivel bajo por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel malo, un 8,70% tuvo un nivel medio por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel regular y 13,00 % un nivel alto por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel bueno.

Tabla 12

Tabla cruzada del desarrollo personal y la retroalimentación formativa

		Malo	Regular	Bueno	Total	
Bajo	Recuento	12	6	5	23	
	% del total	26,1%	13,0%	10,9%	50,0%	
Medio	Recuento	2	3	3	8	
	% del total	4,3%	6,5%	6,5%	17,4%	
Alto	Recuento	4	5	6	15	
	% del total	8,7%	10,9%	13,0%	32,6%	
		Recuento	18	14	14	46
		% del total	39,1%	30,4%	30,4%	100,0%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 12 se evidenció que un 26,1 % de docentes percibieron que su desarrollo personal en su última capacitación fue de un nivel bajo por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel malo, un 6,5% nos dice fue de un nivel medio por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel regular y el 13,0% fue de un nivel alto por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel bueno.

Tabla 13

Tabla cruzada del desarrollo social y la retroalimentación formativa

		Malo	Regular	Bueno	Total
Bajo	Recuento	11	8	5	24
	% del total	23,9%	17,4%	10,9%	52,2%
Medio	Recuento	4	1	2	7
	% del total	8,7%	2,2%	4,3%	15,2%
Alto	Recuento	3	5	7	15
	% del total	6,5%	10,9%	15,2%	32,6%
	Recuento	18	14	14	46
	% del total	39,1%	30,4%	30,4%	100,0%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 13 se evidenció que un 23,9 % de docentes percibieron que su desarrollo social en su última capacitación fue de un nivel bajo por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel malo, un 2,2% fue de un nivel medio por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel regular y el 15,2% fue de un nivel alto por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel bueno.

Tabla 14

Tabla cruzada del desarrollo profesional y la retroalimentación formativa

		Malo	Regular	Bueno	Total
Bajo	Recuento	9	5	3	17
	% del total	19,60%	10,90%	6,50%	37,00%
Medio	Recuento	5	4	5	14
	% del total	10,90%	8,70%	10,90%	30,40%
Alto	Recuento	4	5	6	15
	% del total	8,70%	10,90%	13,00%	32,60%
	Recuento	18	14	14	46
	% del total	39,10%	30,40%	30,40%	100,00%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 14 se evidenció que un 19,6 % de docentes percibieron que su desarrollo profesional en su última capacitación fue de un nivel bajo por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel malo, un 8,7% fue de un nivel medio por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel regular y el 13,0% fue de un nivel alto por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel bueno.

Prueba de Normalidad

HO = Los datos de la muestra provienen de una distribución normal.

H1 = Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal.

Tabla 15

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl.	Sig.
Capacitación Docente	0,785	46	0,000
Desarrollo personal	0,725	46	0,000
Desarrollo social	0,712	46	0,000
Desarrollo profesional	0,785	46	0,000
Retroalimentación Formativa	0,783	46	0,000

Nota: Elaboración propia

En la tabla 15 se observó que los valores de Sig.= 0.000 < 0.05 por lo tanto se rechazó la H0 y se acepta la alterna es decir los datos de la muestra no provienen de una distribución normal, por lo que se usará la técnica de la estadística no paramétrica para la contrastación de las hipótesis planteadas y como la tesis es correlacional causal se usará la regresión logística.

Prueba de hipótesis general

HO = No existe influencia significativa entre la capacitación docente y la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima, 2021.

H1 = Existe influencia significativa entre la capacitación docente y la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima, 2021.

Tabla 16

Influencia significativa de la capacitación docente en la retroalimentación formativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	20,561			
Final	17,561	3	2	0,22

Nota: Elaboración propia

En la tabla 16 se observó que los valores de Sig.= 0,22 > 0,05 por lo tanto, se rechazó la H1 y se acepta la HO, obteniendo como resultado que no existe

influencia significativa de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima,2021.

Tabla 17

Valor de Nagelkerke.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,063
Nagelkerke	0,071
McFadden	0,03

Nota: Elaboración propia

En la tabla 17 se observó que, el valor de Nagelkerke (0,071) indicó influencia baja de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes

Prueba de hipótesis específica 1

HO = No existe influencia significativa del desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06 – Lima, 2021.

H1 = Existe influencia significativa del desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06 – Lima, 2021.

Tabla 18

Influencia significativa del desarrollo personal en la retroalimentación formativa

Modelo	Logaritmo de la		GI	Sig.
	verosimilitud -2	Chi-cuadrado		
Sólo intersección	20,524			
Final	17,24	3,284	2	0,194

Nota: Elaboración propia

En la tabla 18 se observó que los valores de Sig.= 0.194 > 0.05 por lo tanto, se rechazó la H1 y se acepta la HO, obteniendo como resultado que no existe influencia significativa del desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06 – Lima, 2021.

Tabla 19

Valor de Nagelkerke

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,069
Nagelkerke	0,078
McFadden	0,033

Nota: Elaboración propia

En la tabla 19 se observó que, el valor de Nagelkerke (0,078) indicó influencia baja del desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes.

Prueba de hipótesis específica 2

HO= No existe influencia significativa del desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06 – Lima, 2021.

H1= Existe influencia significativa del desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06 – Lima, 2021.

Tabla 20

Influencia significativa del desarrollo social en la retroalimentación formativa.

Modelo	Logaritmo de la			Sig.
	verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	
Sólo intersección	21,716			
Final	17,557	4,159	2	0,125

Nota: Elaboración propia

En la tabla 20 se observó que los valores de Sig.= 0.125 > 0.05 por lo tanto, se rechazó la H1 y se acepta la HO, obteniendo como resultado que no existe influencia significativa del desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06 – Lima, 2021.

Tabla 21

Valor de Nagelkerke

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,086
Nagelkerke	0,097
McFadden	0,041

Nota: Elaboración propia

En la tabla 21 se observó que, el de valor Nagelkerke (0,097) indicó influencia baja del desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes

Prueba de hipótesis específica 3

HO = No existe influencia significativa del desarrollo profesional en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06 – Lima, 2021.

H1 = Existe influencia significativa del desarrollo profesional en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06 – Lima, 2021.

Tabla 22

Influencia significativa del desarrollo profesional en la retroalimentación formativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	20,561			
Final	17,561	3	2	0,223

Nota: Elaboración propia

En la tabla 22 se observó que los valores de Sig.= 0.223 > 0.05 por lo tanto, se rechazó la H1 y se acepta la HO, obteniendo como resultado que no existe influencia significativa del desarrollo profesional en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima, 2021.

Tabla 23

Valor de Nagelkerke

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,063
Nagelkerke	0,071
McFadden	0,03

Nota: Elaboración propia

En la tabla 23 se observó que, el valor de Nagelkerke (0,071) indicó influencia baja del desarrollo profesional en la retroalimentación formativa de los docentes

V. DISCUSIÓN

En la presente pesquisa, se procede a la redacción de la discusión de los resultados, teniendo presente los objetivos, hipótesis, antecedentes y marco teórico correspondiente a las variables de estudio y la evidencia recogida con los instrumentos de recolección de datos.

Visto lo planteado en el objetivo general se determinó la influencia de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima, 2021, se encontró que los resultados fueron: en la tabla 11 se evidenció que un 19,60 % de docentes percibieron que su última capacitación tuvo un nivel bajo por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel malo, un 8,70% tuvo un nivel medio por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel regular y 13,00 % un nivel alto por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel bueno, en la tabla 16 se observó que los valores de Sig.= 0,22 > 0,05 por lo tanto, se rechazó la H1 y se acepta la HO, obteniendo como resultado que no existe influencia significativa de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima,2021, y el valor Nagelkerke (0,071) indicó influencia baja de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes, lo que evidencio que no existe influencia significativa entre ambas variables. Esto quiere decir que la capacitación docente no influyó en la retroalimentación formativa, frente a la afirmación, se acepta la hipótesis nula.

Se evidenció una discrepancia con la investigación de Andrango, (2017) quien evaluó que los docentes siempre han sido capacitados en instituciones educativas, de acuerdo con estándares generales de competencias profesionales al 100%. Esto contribuye a que el aula se organice en una secuencia de actividades planificada y ordenada, permitiendo que el conocimiento se construya en los estudiantes.

Se evidenció una discrepancia con Escobar (2020) quien aplicó, el modelo de Hattie y Timperley como una herramienta para mejorar el transcurso de la evaluación instructiva. Al observar y aclarar que se desarrolla los conocimientos necesarios para adaptarse al modelo de retroalimentación. En el proceso contextual de la oficiosidad y forma parte de la sesión, requiriendo ideas prácticas para sus estudiantes con el propósito de excavar el conocimiento y los maestros

permitidos integren todo lo absorbido. por las sesiones en sus aulas. Aunque la retroalimentación tiene un efecto positivo en la labor estudiantil, los maestros pueden tener un conocimiento más claro de la capacitación y los comentarios, también pueden conocer y emplear métodos, pero es necesario para usar verticalmente en un año escolar y aumentar estas primeras impresiones, el 80% de los estudiantes percibieron que las razones para comentar su aprendizaje la percibieron de una óptima retroalimentación y el 20% no la perciben apropiadamente.

Según Anijovich y González (2000) refirieron que, en la retroalimentación los profesores harán preguntas a los estudiantes, y esto es para que la evaluación mida la adquisición de nuevas lecciones, de modo que los estudiantes sean conscientes de la importancia de cada aprendizaje.

En el objetivo específico 1, se determinó la influencia del desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021, se encontró que los resultados fueron: en la tabla 12 se evidenció que un 26,1 % de docentes percibieron que su desarrollo personal en su última capacitación fue de un nivel bajo por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel malo, un 6,5% nos dice fue de un nivel medio por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel regular y el 13,0% fue de un nivel alto por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel bueno, en la tabla 18 se observó que los valores de $\text{Sig.} = 0.194 > 0.05$ por lo tanto, se rechazó la H_1 y se acepta la H_0 , obteniendo como resultado que no existe influencia significativa del desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06 – Lima, 2021 y el valor Nagelkerke (0,078) indicó influencia baja del desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes. Esto quiere decir que el desarrollo personal no influyó en la retroalimentación formativa, frente a la afirmación, se acepta la hipótesis nula.

Así mismo discrepo con Loja y Riera (2020), en su investigación sobre el estudio sobre la retroalimentación manifestó que, es un mecanismo primordial en el transcurso de enseñanza e instrucción y este concluyó que el 98% dice que existe relación entre didáctica y retroalimentación y el 2% es un factor muy importante y no tiene ningún efecto en el trascurso de instrucción y amaestramiento. La

importancia de la retroalimentación en el proceso educativo, que actualmente guía tanto a estudiantes como a docentes, muestra sus fortalezas y debilidades.

Guardo relación con el estudio de Mendivelso, et al. (2019) comprendió cómo la retroalimentación de los docentes afecta los procesos de aprendizaje en matemáticas, donde los resultados mostraron $Rho = 0.182\%$ correlación positiva y baja $Sig. = 0.067\%$ muestra que el resultado no es significativo, mientras mejor se encuentre la retroalimentación de los docentes desarrolla procesos de aprendizaje en el área de matemáticas

Desde la teoría de (Tobón, 2010). manifestó que, la retroalimentación formativa es eficaz cuando se toman nota de las acciones o los resultados del evaluador, se identifican los éxitos, los errores frecuentes y las áreas que necesitan más atención; Sobre esta base, brinda información oportuna que lo impulsa a pensar en estos aspectos y a buscar estrategias para mejorar su aprendizaje.

Desde la teoría de (Frenay 2010) que, desarrolló personal es el transcurso de optimizar y crecer como docente nos ayuda identificar nuestros verdaderos intereses y metas importantes con el fin de obtener y apreciar los recursos necesarios para lograrlos y así darle sentido a nuestra vida. Se capacita, pero en otras áreas, puede complementar y beneficiar el desarrollo de los estudiantes.

En el objetivo específico 2, se determinó la influencia del desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021, se encontró que los resultados fueron: en la tabla 13 se evidenció que un 23,9 % de docentes percibieron que su desarrollo social en su última capacitación fue de un nivel bajo por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel malo, un 2,2% fue de un nivel medio por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel regular y el 15,2% fue de un nivel alto por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel bueno, en la tabla 20 se observó que los valores de $Sig.= 0.125 > 0.05$ por lo tanto, se rechazó la H_1 y se acepta la H_0 , obteniendo como resultado que no existe influencia significativa del desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06 – Lima, 2021 y el valor de Nagelkerke (0,097) indicó influencia baja del desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes. Esto quiere decir que el desarrollo social no influyó en la retroalimentación formativa, frente a la afirmación, se acepta la hipótesis nula.

Se evidencio una similitud con el estudio de Rivera (2019) quien determinó, la relación entre la gestión pedagógica y la calidad de la capacitación docente y el coeficiente de Pearson es similar a $0,60\% = 0,01\%$, y se extrajo la siguiente conclusión: Hay una relación media entre planificación y aspectos de gestión educativa y formación educativa docentes y el coeficiente de Pearson es 0.642% , en $p = 0.007\%$, existe una relación mediana entre desempeño y tamaño de administración educativa y formación docente entre docentes del CEBA No. 1227 Indira Gandhi de Vitarte, existió una relación moderada entre la evaluación y el aspecto de administración educativa y formación docente entre los docentes. Se concluyó que existe relación media entre gestión pedagógica y capacitación docente.

Existe discrepancia con Salazar (2019) quien estableció, determinar la relación que existe entre capacitación docente e innovación pedagógica. Definió a la formación docente como una perfección continua que debe ser concebida como una responsabilidad. En lo que respecta a los resultados sobre cómo perciben los docentes las capacitaciones el 50% indica que es “bueno”, el 33% lo considera “deficiente” y el 17%, “regular” Así mismo el autor en mención manifestó que la formación docente permite una mejor práctica educativa.

Desde la teoría de López (2001) evidencio que, la capacitación es una herramienta que se puede tratar desde dos ángulos de experiencia que respalde el desarrollo de habilidades profesionales del servidor a modo de condición para consentir una labor. Como capacidad, puede estar orientada por la institución educativa o por la atención de los docentes, porque la antigüedad tiene la necesidad de ser capacitada para sobrevivir a ciertas situaciones y, posteriormente, para transmitir conocimientos, como el uso de herramientas y aplicaciones de dispositivos.

Desde la teoría de (Frenay 2010) evidenció que, el desarrollo social es proceso que toma un período de mejorar las condiciones de vida de toda la población en diversos campos y permite revertir el papel trascendental de la instrucción en el progreso de la sociedad y eventualmente. No es solo responsabilidad de los profesores.

En el objetivo específico 3, se determinó la influencia del desarrollo profesional en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021, se encontró que los resultados fueron: en la tabla 14 se evidenció que un 19,6 % de docentes percibieron que su desarrollo profesional en su última capacitación fue de un nivel bajo por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel malo, un 8,7% fue de un nivel medio por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel regular y el 13,0% fue de un nivel alto por lo tanto su retroalimentación formativa es de un nivel bueno, en la tabla 22 se observó que los valores de Sig.= 0.223 > 0.05 por lo tanto, se rechazó la H1 y se acepta la H0, obteniendo como resultado que no existe influencia significativa del desarrollo profesional en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima, 2021 y el valor Nagelkerke (0,071) indicó influencia baja del desarrollo profesional en la retroalimentación formativa de los docentes. Esto quiere decir que el desarrollo profesional no influyó en la retroalimentación formativa, frente a la afirmación, se acepta la hipótesis nula.

Se encontró una similitud con el estudio de Calvo (2018) quien determinó, la relación entre la retroalimentación formativa y la comprensión lectora, utilizó la correlación de Pearson, al dispersar los datos proporcionales de la muestra, y no se puede determinar la evaluación como una conclusión específica: a) Expresa un 55% ninguna vez se usa comentario alguno, el 25% a veces dice que lo usa a veces y el 20% siempre lo usa. (b) 5.0% Expresa que nunca uso estrategias para promover la comprensión de lectura, el 55% dijo que a veces lo usa.

Se evidenció discrepancia con el estudio de Rodríguez (2019) explicó, el efecto de la retroalimentación en el logro de la competencia, resuelve contradicciones cuantitativas en estudiantes de 6º "B" de la institución educativa, No. 32 83 Ricardo Palma Soriano ", Tingo María, 2019; el estudio de enfoque cuantitativo, el tipo de diseño experimental y el nivel correlacional explicativo, como modelo de área; la muestra es probabilística contingente de 27 educandos desarrollándose la técnica de observación como técnica y lista de cotejo o verificación como instrumento; La conclusión de que la retroalimentación desarrolla efectivamente las habilidades generó problemas cuantitativos en el 6,78% de los estudiantes, y el 93,22 % quienes mejoraron su desempeño académico.

Desde la teoría de Sosa (2015) refirió que, la capacitación docente presentada como un prototipo de desarrollo profesional educativo que se desarrolla a nivel individual y cuyo producto se refleja en la comunidad educativa. Esto está relacionado con las necesidades profesionales, por lo que se convierte en un acto de transformación y avance. Añade además que la capacitación está estrechamente vinculada con el progreso en la formación y perfeccionamiento de cada educador. Con el tiempo se ha ido formalizando hasta convertirse en una pieza fundamental para mejorar la calidad educativa.

Desde la teoría de (Frenay 2010) indico que, el desarrollo profesional es un proceso continuo, caracterizado por la aspiración de mejorar, lo que significa que a medida que el docente acumula, construye y fortalece su experiencia, habilidades y relación laboral a lo largo del tiempo, el docente debe ser estático, es decir, un proceso continuo de aprendizaje y adquisición de habilidades. Lograr valor agregado para los estudiantes y sus familias. (Frenay 2010)

Desde la teoría de Llerena (2015) indico que, el desarrollo profesional es el proceso mediante el cual las personas se preparan para vivir y trabajar para la sociedad mediante el aprendizaje de sapiencias, pericias y experiencias para una profesión en particular e incluso formando su personalidad. Es un estándar basado en la formación profesional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: No se cumple con el objetivo general, puesto que en los resultados estadísticos se observa que el valor de Sig.= 0.22 > 0.05 por lo tanto se rechaza la H1, a su vez el valor Nagelkerke (0,071) indicó influencia baja, obteniendo como resultado que no existe una influencia significativa de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima,2021.

Segunda: No se cumple con el objetivo específico 1, puesto que en los resultados estadísticos se observa que el valor de Sig.= 0.194 > 0.05 por lo tanto se rechaza la H1, a su vez el valor Nagelkerke ((0,078) indicó influencia baja, obteniendo como resultado que no existe una influencia significativa del desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima,2021

Tercera: No se cumple con el objetivo específico 2, puesto que en los resultados estadísticos se observa que el valor de Sig.= 0.125 > 0.05 por lo tanto se rechaza la H1, a su vez el valor Nagelkerke ((0,097) indicó influencia baja, obteniendo como resultado que no existe una influencia significativa del desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima,2021

Cuarta: No se cumple con el objetivo específico 3, puesto que en los resultados estadísticos se observa que el valor de Sig.= 0.223 > 0.05 por lo tanto se rechaza la H1, a su vez el valor Nagelkerke ((0,071) indicó influencia baja, obteniendo como resultado que no existe una influencia significativa del desarrollo profesional en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima,2021

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A través de este estudio se propone a la plana directiva de la IE. estatal potencien las capacitaciones, seminarios y la investigación para que se pueda establecer una visión clara y objetiva de la efectividad de los procedimientos de retroalimentación.

Segunda: Se propone a la plana directiva de la IE. estatal establecer patrones de calidad en la enseñanza coherente por parte de los docentes y que permita el cambio de los educadores en su desarrollo personal y retroalimentación formativa.

Tercera: Se propone a la plana directiva de la IE estatal gestionar capacitaciones, mediante procesos de resultados, con incentivos académicos, para fortalecer el proceso pedagógico en los docentes, que ayuden a mejorar el desarrollo social y brinden una buena retroalimentación en la comunidad educativa, logrando motivar y valorar su propio progreso en la sociedad.

Cuarta: Se propone a la plana directiva y docentes de la IE. estatal establecer acompañamiento pedagógico en las reuniones colegiadas para lograr y mejorar el desarrollo profesional en los docentes, perfeccionar estrategias que fortalezcan una buena retroalimentación reflexiva, que mejore la organización de sus sesiones de enseñanza y que aperturen oportunidades de cambios significativos en la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Andrango, D. (2017) *Capacitación Docente e Innovación Pedagógica en el área de Ciencias Sociales del bachillerato en la Unidad Educativa Borja Montserrat en el período 2015- 2016*. Cali. Colombia
- Anijovich, R. y González, (2000), *Evaluar para aprender, conceptos e instrumentos*. 1 a ed. Buenos Aires, Argentina, Aique Grupo Editor, 144 p.
- Calero, M. (1994) *Hacia la excelencia de la educación*. Edición: 1a.ed.; Editorial: Lima: Editorial San Marcos, 1994; Descripción Física: 202 páginas: ilustraciones; 20 centímetros. <https://bit.ly/3JJWiFK>
- Calvo, T. (2018) *La retroalimentación formativa y la comprensión lectora de la Institución Educativa N°88024*, Nuevo Chimbote. Ancash
- Chaux, E. (2016), *Retroalimentar y Crecer*. Periódico Altablero, el periódico de un país que educa y que se educa. Núm. 44. Recuperado el 4 de octubre de 2009. <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-162349.html>.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33), 229-247. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- .
- Escobar, A. (2020) *Capacitación docente sobre el Modelo de retroalimentación de Hattie y Timperley para el mejoramiento del proceso de evaluación formativa*, Guayaquil, Ecuador Abril, 2020
- Frenay, M. et al. (2010) *Accompagner le développement pédagogique des professeurs universitaires à l'aide d'un cadre conceptuel original*. *Revue française de pédagogie*, v. 172, n. 3, p. 63-76, jul./set. 2010. DOI: <https://dx.doi.org/10.4000/rfp.2253> <https://bit.ly/335yUlr>
- González, V. y González, R. (2008) *Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria*. *Revista iberoamericana de educación*. Madrid, 2008, v. 47, mayo-agosto; p. 185-209

- Hattie, J. y Timperley, H. El poder de la retroalimentación. *Revista de Investigación Educativa*, 77(1), 81-112. DOI: 10.3102/003465430298487
- Hernández, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición: 2003, México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana
- Hernández et.al (2014). *Metodología de la investigación*, sexta edición, DERECHOS RESERVADOS © 2014, respecto a la sexta edición por MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Edificio Punta Santa Fe Prolongación Paseo de la Reforma 1015, Torre A Piso 17, Colonia Desarrollo Santa Fe, Delegación Álvaro Obregón C.P. 01376, México D.F
- Hernández y Mendoza, (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Llerena, O, (2015) El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural *Revista Electrónica. "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 15, núm. 3, septiembre-diciembre, 2015, pp. 1-23 Universidad de Costa Rica San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica
- Loja, M. y Riera, V. (2020), *La importancia de la retroalimentación como parte de la evaluación formativa dentro del proceso educativo*. Quito. Ecuador
- López, V. (2001). "El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones", revista electrónica "Contribuciones a la Economía", del grupo EUMED.NET (SEJ 309), con (ISSN 1696-8360), indexada en, IDEAS-RePEc.
- Marín, M. (2013). Una aproximación a la profesionalización docente: el caso de la Facultad de Enfermería. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, ISSN-e 2007-5111, Vol. 5, Nº. 9, 2013, págs. 15-23
- Medina A., Domínguez M. (1999): *La formación del profesorado en una sociedad tecnológica*. Madrid, Cincel.

- Mendivelso, H., Ortiz, S. y Sánchez, C. (2019) *La retroalimentación en el proceso de aprendizaje de estudiantes del área de matemáticas*.
- Ministerio de Educación – CNEB (2016) Currículo Nacional de la educación básica. <https://bit.ly/3EXE3cp>
- Moreno, T. (2016). *Evaluación del aprendizaje y para el aprendizaje. Reinventar la evaluación en el aula*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Rev.investig. desarro. Innov*, 6(2), 131-143. doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Pruzzo, V. (1999). "La investigación Educativa de la Transformación de las Residencias Pedagógicas: Hacia la Profesionalización Docente", en Revista Praxis Educativa, FCH UNL Pam. Año IV, N° 4, SIN 0328-9702. Buenos Aires. Editorial La Colmena. p. 35 a 43.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2). 248-252 <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Ramos (2016). *El Arte de Encuestar (Spanish Edition)* Tapa blanda, Editorial : Xulon Press 278 páginas, ISBN-10 : 1498405347, ISBN-13 : 978-1498405348
- Ramprasad, E., Soler, G. y Tunstall, Citados en AARE Conference 2003: educational research, risks, & dilemmas, 29 November - 3 December 2003, Hyatt Regency Hotel and University of Auckland, Auckland, New Zealand: conference handboo
- Real Academia Española, (2020) *Diccionario de la lengua española («DLE»)* en su actualización 23.4 - 24 de noviembre de 2020
- Rivera, R. (2019) *La gestión pedagógica y la capacitación docente en el CEBA N° 1227 Indira Gandhi de Vitarte*, Lima - Perú 2019
- Rodríguez (2019) *Efecto de la retroalimentación en el logro de la competencia, resuelve problemas cuantitativos en estudiantes de 6° "B" de la institución educativa, No. 32 83 Ricardo Palma Soriano*, Tingo María, Perú.

- Rodríguez, et.al. (2018). El Buen vivir como desafío en la formación de maestros: aproximaciones desde la Universidad Nacional de Educación del Ecuador. *Revista mexicana de investigación educativa*, 23(77), 577-596. <https://bit.ly/3pUOUPX>
- Salas, N. (2018). Salas, A. (2018). *Métodos estadísticos para la Investigación Científica*. Compás.
- Salazar, A. (2019). *Capacitación docente e innovación pedagógica en la escuela de educación básica "Veinticuatro de Mayo", Milagro, Guayas, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3ePZnps>
- Sampieri, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición: 2003, México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana
- Sánchez, H. (2018) *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima. file:///C:/Users/Oraneg/Downloads/libromanual-de-terminos-en-investigacion.pdf27:
- Sosa, M. (2015). *Aporte de la capacitación docente al mejoramiento de la calidad académica de las instituciones educativas secundarias del distrito de Vitarte*,
- Tobón, S. (2011). *La evaluación de las competencias en la educación básica*. México, Editorial Santillana. <https://bit.ly/3e93757>
- Wiggins, (1993) *Educative Assessment: Designing Assessments to Inform and Improve Student Performance* 1st Edición Evaluación educativa: diseño de evaluaciones para informar y mejorar el desempeño de los estudiantes 1.ª edición, ISBN-13: 978-0787908485, ISBN-10: 0787908487

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Capacitación docente	Nos dice que la formación docente "se enfoca en desarrollar las competencias de los docentes en la enseñanza y el aprendizaje, que es un proceso de desarrollo pedagógico" que incluye la adquisición de diversas competencias que posteriormente servirán como servicios para dirigir, orientar, asistir o facilitar el aprendizaje de los estudiantes. (Frenay, 2010, p. 249)	Se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 28 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal. Con una duración de 25 minutos.	Desarrollo personal	Conocimiento de sí mismo Motivación. Potencialidad	Ordinal
			Desarrollo social	Interacción en el aula Interacción institución. Interacción comunidad	Ordinal
			Desarrollo profesional	Conocimiento para enseñar Capacidad para enseñar Conducción en la IE.	Ordinal
Retroalimentación formativa	Retroalimentación descriptiva, Incluye proporcionar a los estudiantes información suficiente para mejorar su trabajo de manera	Se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se	Retroalimentación descriptiva	Propone nuevos ejemplos. Plantea nuevas formas de realizar un trabajo. Realiza comentarios.	Ordinal

	oportuna, describiendo qué los hizo lograr o no lograrlo o sugiriendo en detalle qué se necesita hacer para mejorarlo Mejora y progreso en la mejora del aprendizaje del estudiante. (Tobón, 2011).	obtienen los 16 ítems. Con una duración de 15 minutos.	Retroalimentación por descubrimiento Retroalimentación valorativa	Guía a través de preguntas. Utiliza el error como instrumento de aprendizaje. Dialoga dentro del proceso de enseñanza. Brinda frases emotivas enfocadas en el alumno y no en la tarea. Ofrece juicios sin referentes claros.	Ordinal
					Ordinal

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CAPACITACIÓN DOCENTE

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones sobre aspectos importantes del trabajo. NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS NI INCORRECTAS. En las páginas siguientes Ud. encontrará una serie de afirmaciones acerca de la institución en la que estudia. Para cada una de ellas tendrá cuatro alternativas de respuestas, Su tarea consistirá en marcar con una cruz “x” en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud lo que tú piensas.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

DIMENSIÓN 1: DESARROLLO PERSONAL		1	2	3	4
1	¿Considera que se cumplieron los objetivos de la capacitación?				
2	¿Los contenidos de la capacitación fueron coherentes con los objetivos?				
3	¿Los materiales han tenido buena presentación y organización?				
4	¿Los materiales han permitido profundizar las temáticas de la capacitación?				
5	¿Los ponentes generaron un ambiente de participación?				
6	¿Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje de la capacitación?				
7	¿Las explicaciones de los ponentes fueron claras y comprensibles?				
8	¿Los ponentes utilizaron eficientemente el tiempo?				
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO SOCIAL		1	2	3	4
9	¿Crees que es necesario participar en equipo para resolver situaciones problemáticas?				
10	¿Los especialistas atendieron adecuadamente las preguntas de los participantes?				

11	¿Los especialistas evidenciaron dominio del tema?				
12	¿Me gustaría volver a trabajar con estos especialistas?				
13	¿La capacitación ha utilizado una metodología basada en análisis de casos o intercambio de ideas que generaron el aprendizaje?				
14	¿Durante la capacitación se realizaron ejemplos prácticos?				
15	¿La duración de la capacitación fue apropiada?				
16	¿Las condiciones ambientales favorecieron mi aprendizaje?				
17	¿Pienso aplicar en la IE lo aprendido en la capacitación?				
18	¿Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en la capacitación son aplicables en la IE?				
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PROFESIONAL		1	2	3	4
19	¿La capacitación me ha generado algunas ideas que pienso poner en práctica en la IE?				
20	¿Me siento listo o preparado para aplicar lo aprendido en la IE?				
21	¿Esta capacitación ha aumentado mi seguridad con los temas?				
22	¿Tengo la seguridad que me irá bien cuando aplique lo aprendido en la IE?				
23	¿Dispongo del tiempo necesario para aplicar lo aprendido en la IE?				
24	¿Dispongo de los recursos necesarios para lo aprendido en la IE?				
25	¿Pienso que mi director y mis colegas me pueden apoyar para aplicar lo aprendido en la IE?				
26	¿Considero que mi entorno de trabajo favorece la aplicación de aprendizajes?				
27	¿La capacitación satisfizo mis expectativas o necesidades?				
28	¿Recomendaría esta capacitación a otros colegas?				

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones sobre aspectos importantes del trabajo. NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS NI INCORRECTAS. En las páginas siguientes Ud. encontrará una serie de afirmaciones acerca de la institución en la que estudia. Para cada una de ellas tendrá tres alternativas de respuestas, Su tarea consistirá en marcar con una cruz “x” en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud lo que tú piensas.

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

DIMENSIÓN 1: RETROALIMENTACIÓN DESCRIPTIVA		1	2	3
1	¿Si los estudiantes no logran los aprendizajes previstos durante el desarrollo de las clases, entonces utiliza otros ejemplos y/o ejercicios complementarios?			
2	¿Los ejemplos y/o ejercicios que utiliza para reforzar los aprendizajes con sus estudiantes, los construyen en clases o los tiene elaborados?			
3	¿Si los estudiantes no logran realizar la tarea o trabajo asignado, entonces le ofrece nuevas formas para lograrlo?			
4	¿Si los estudiantes no logran realizar la tarea o trabajo asignado, entonces le ofrece otra actividad personalizada para lograrlo?			
5	¿Cuándo revisa los trabajos escribe comentarios o sugerencias para mejorar el logro de los aprendizajes en sus estudiantes?			
6	¿Devuelve los trabajos de sus estudiantes corregidos con marcas rojas, o comentarios breves y genéricos?			
DIMENSIÓN 2: RETROALIMENTACIÓN POR DESCUBRIMIENTO		1	2	3
7	¿Repregunta varias veces a sus estudiantes hasta que llegue a la respuesta adecuada?			
8	¿Plantea pistas (explicaciones o aclaraciones) para que el estudiante se dé cuenta del origen de su error?			
9	¿Permite que su estudiante sea capaz de revisar y reflexionar sobre el paso que dejó de hacer o que no realizó correctamente?			
10	¿Subraya el error, lo rodea con un círculo, escribe signos de exclamación o interrogación, pero permite que el estudiante corrija el error?			
11	¿Dialoga con sus estudiantes las veces que sean necesarias para reflexionar sobre sus errores?			

12	¿Brinda un clima de confianza utilizando una comunicación fluida e intercambiando ideas, preguntas y dudas?			
DIMENSIÓN 3: RETROALIMENTACIÓN VALORATIVA		1	2	3
13	¿Estimula a sus estudiantes por medio de frases emotivas (“te felicito”, “muy bien”, “tú puedes”)?			
14	¿Utiliza las frases emotivas para estimular la autoconfianza en el aprendizaje de los estudiantes?			
15	¿Brinda a sus estudiantes la respuesta sin explicar el procedimiento que tiene que realizar?			
16	¿Pregunta a sus estudiantes si están seguros de su respuesta y le brinda más elementos de información?			

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

ANEXO 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS CAPACITACIÓN DOCENTE Y RETROALIMENTACION FORMATIVA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACIÓN DOCENTE								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal							
1	¿Considera que se cumplieron los objetivos de la capacitación?	X		X		X		
2	¿Los contenidos de la capacitación fueron coherentes con los objetivos?	X		X		X		
3	¿Los materiales han tenido buena presentación y organización?	X		X		X		
4	¿Los materiales han permitido profundizar las temáticas de la capacitación?	X		X		X		
5	¿Los ponentes generaron un ambiente de participación?	X		X		X		
6	¿Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje de la capacitación?	X		X		X		
7	¿Las explicaciones de los ponentes fueron claras y comprensibles?	X		X		X		
8	¿Los ponentes utilizaron eficientemente el tiempo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo social							
9	¿Crees que es necesario participar en equipo para resolver situaciones problemáticas?	X		X		X		
10	¿Los especialistas atendieron adecuadamente las preguntas de los participantes?	X		X		X		
11	¿Los especialistas evidenciaron dominio del tema?	X		X		X		
12	¿Me gustaría volver a trabajar con estos especialistas?	X		X		X		

13	¿La capacitación ha utilizado una metodología basada en análisis de casos o intercambio de ideas que generaron el aprendizaje?	X		X		X		
14	¿Durante la capacitación se realizaron ejemplos prácticos?	X		X		X		
15	¿La duración de la capacitación fue apropiada?	X		X		X		
16	¿Las condiciones ambientales favorecieron mi aprendizaje?	X		X		X		
17	¿Pienso aplicar en la IE? lo aprendido en la capacitación?	X		X		X		
18	¿Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en la capacitación son aplicables en la IE?	X		X		X		
DIMENSION 3: Desarrollo profesional								
19	¿ La capacitación me ha generado algunas ideas que pienso poner en práctica en la IE?	X		X		X		
20	¿Me siento listo o preparado para aplicar lo aprendido en la IE?	X		X		X		
21	¿Esta capacitación ha aumentado mi seguridad con los temas?	X		X		X		
22	¿Tengo la seguridad que me irá bien cuando aplique lo aprendido en la IE?	X		X		X		
23	¿Dispongo del tiempo necesario para aplicar lo aprendido en la IE?	X		X		X		
24	¿Dispongo de los recursos necesarios para lo aprendido en la IE?	X		X		X		
25	¿Pienso que mi director y mis colegas me pueden apoyar para aplicar lo aprendido en la IE?	X		X		X		
26	¿Considero que mi entorno de trabajo favorece la aplicación de aprendizajes?	X		X		X		
27	¿La capacitación satisfizo mis expectativas y necesidades?	X		X		X		
28	¿Recomendaría esta capacitación a otros colegas?	X		X		X		

Nota: Elaboración propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Doctor Raúl Delgado Arenas

DNI: 10366449

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 24 de octubre del 2021



Dr. Raúl Delgado Arenas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1 : Retroalimentación descriptiva							
1	¿Si los estudiantes no logran los aprendizajes previstos durante el desarrollo de clases, entonces utiliza otros ejemplos y/o ejercicios complementarios?	X		X		X		
2	¿Los ejemplos y/o ejercicios que utiliza para reforzar los aprendizajes con sus estudiantes, los construyen en clases o los tiene elaborados.	X		X		X		
3	¿Si los estudiantes no logran realizar la tarea o trabajo asignado, entonces le ofrece nuevas formas para lograrlo?	X		X		X		
4	¿Si los estudiantes no logran realizar la tarea o trabajo asignado, entonces le ofrece otra actividad personalizada para lograrlo?	X		X		X		
5	¿Cuándo revisa los trabajos escribe comentarios o sugerencias para mejorar el logro de los aprendizajes en sus estudiantes?	X		X		X		
6	¿Devuelve los trabajos de sus estudiantes corregidos con marcas rojas, o comentarios breves y genéricos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Retroalimentación por descubrimiento							

7	¿Repregunta varias veces a sus estudiantes hasta que llegue a la respuesta adecuada?	X		X		X		
8	¿Plantea pistas (explicaciones o aclaraciones) para que el estudiante se dé cuenta del origen de su error?	X		X		X		
9	¿Permite que su estudiante sea capaz de revisar y reflexionar sobre el paso que dejó de hacer o que no realizó correctamente?	X		X		X		
10	¿Subraya el error, lo rodea con un círculo, escribe signos de exclamación o interrogación, pero permite que el estudiante corrija el error?	X		X		X		
11	¿Dialoga con sus estudiantes las veces que sean necesarias para reflexionar sobre sus errores?	X		X		X		
12	¿Brinda un clima de confianza utilizando una comunicación fluida e intercambiando ideas, preguntas y dudas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Retroalimentación valorativa							
13	¿Estimula a sus estudiantes por medio de frases emotivas (“te felicito”, “muy bien”, “tú puedes”)??	X		X		X		
14	¿Utiliza las frases emotivas para estimular la autoconfianza en el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
15	¿Brinda a sus estudiantes la respuesta sin explicar el procedimiento que tiene que realizar?	X		X		X		
16	¿Pregunta a sus estudiantes si están seguros de su respuesta y le brinda más elementos de información?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Doctor Raúl Delgado Arenas

DNI: 10366449

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 24 de octubre del 2021



Dr. Raúl Delgado Arenas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACION DOCENTE								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Considera que se cumplieron los objetivos de la capacitación?	X		X		X		
2	¿Los contenidos de la capacitación fueron coherentes con los objetivos?	X		X		X		
3	¿Los materiales han tenido buena presentación y organización?	X		X		X		
4	¿Los materiales han permitido profundizar las temáticas de la capacitación?	X		X		X		
5	¿Los ponentes generaron un ambiente de participación?	X		X		X		
6	¿Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje de la capacitación?	X		X		X		
7	¿Las explicaciones de los ponentes fueron claras y comprensibles?	X		X		X		
8	¿Los ponentes utilizaron eficientemente el tiempo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo social							
9	¿Crees que es necesario participar en equipo para resolver situaciones problemáticas?	X		X		X		
10	¿Los especialistas atendieron adecuadamente las preguntas de los participantes?	X		X		X		
11	¿Los especialistas evidenciaron dominio del tema?	X		X		X		
12	¿Me gustaría volver a trabajar con estos especialistas?	X		X		X		
13	¿La capacitación ha utilizado una metodología basada en análisis de casos o intercambio de ideas que generaron el aprendizaje?	X		X		X		

14	¿Durante la capacitación se realizaron ejemplos prácticos?	X		X		X		
15	¿La duración de la capacitación fue apropiada?	X		X		X		
16	¿Las condiciones ambientales favorecieron mi aprendizaje?	X		X		X		
17	¿Pienso aplicar en la IE? lo aprendido en la capacitación?	X		X		X		
18	¿Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en la capacitación son aplicables en la IE?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Desarrollo profesional							
19	¿La capacitación me ha generado algunas ideas que pienso poner en práctica en la IE?	X		X		X		
20	¿Me siento listo o preparado para aplicar lo aprendido en la IE?	X		X		X		
21	¿Esta capacitación ha aumentado mi seguridad con los temas?	X		X		X		
22	¿Tengo la seguridad que me irá bien cuando aplique lo aprendido en la IE?	X		X		X		
23	¿Dispongo del tiempo necesario para aplicar lo aprendido en la IE?	X		X		X		
24	¿Dispongo de los recursos necesarios para lo aprendido en la IE?	X		X		X		
25	¿Pienso que mi director y mis colegas me pueden apoyar para aplicar lo aprendido en la IE?	X		X		X		
26	¿Considero que mi entorno de trabajo favorece la aplicación de aprendizajes?	X		X		X		
27	¿La capacitación satisfizo mis expectativas y necesidades?	X		X		X		
28	¿Recomendaría esta capacitación a otros colegas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Doctora Edith Silva Rubio

DNI: 03701645

Especialidad del validador: Doctora

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 24 de octubre del 2021



Dra. Edith Silva Rubio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RETROALIMENTACION FORMATIVA								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Retroalimentación descriptiva							
1	¿Si los estudiantes no logran los aprendizajes previstos durante el desarrollo de clases, entonces utiliza otros ejemplos y/o ejercicios complementarios?	X		X		X		
2	¿Los ejemplos y/o ejercicios que utiliza para reforzar los aprendizajes con sus estudiantes, los construyen en clases o los tiene elaborados.	X		X		X		
3	¿Si los estudiantes no logran realizar la tarea o trabajo asignado, entonces le ofrece nuevas formas para lograrlo?	X		X		X		
4	¿Si los estudiantes no logran realizar la tarea o trabajo asignado, entonces le ofrece otra actividad personalizada para lograrlo?	X		X		X		
5	¿Cuándo revisa los trabajos escribe comentarios o sugerencias para mejorar el logro de los aprendizajes en sus estudiantes?	X		X		X		
6	¿Devuelve los trabajos de sus estudiantes corregidos con marcas rojas, o comentarios breves y genéricos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Retroalimentación por descubrimiento							

7	¿Repregunta varias veces a sus estudiantes hasta que llegue a la respuesta adecuada?	X		X		X		
8	¿Plantea pistas (explicaciones o aclaraciones) para que el estudiante se dé cuenta del origen de su error?	X		X		X		
9	¿Permite que su estudiante sea capaz de revisar y reflexionar sobre el paso que dejó de hacer o que no realizó correctamente?	X		X		X		
10	¿Subraya el error, lo rodea con un círculo, escribe signos de exclamación o interrogación, pero permite que el estudiante corrija el error?	X		X		X		
11	¿Dialoga con sus estudiantes las veces que sean necesarias para reflexionar sobre sus errores?	X		X		X		
12	¿Brinda un clima de confianza utilizando una comunicación fluida e intercambiando ideas, preguntas y dudas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Retroalimentación valorativa							
13	¿Estimula a sus estudiantes por medio de frases emotivas (“te felicito”, “muy bien”, “tú puedes”)?	X		X		X		
14	¿Utiliza las frases emotivas para estimular la autoconfianza en el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
15	¿Brinda a sus estudiantes la respuesta sin explicar el procedimiento que tiene que realizar?	X		X		X		
16	¿Pregunta a sus estudiantes si están seguros de su respuesta y le brinda más elementos de información?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Doctora Edith Silva Rubio

DNI: 03701645

Especialidad del validador: Doctora

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 24 de octubre del 2021



Dra. Edith Silva Rubio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACIÓN DOCENTE								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Considera que se cumplieron los objetivos de la capacitación?	X		X		X		
2	¿Los contenidos de la capacitación fueron coherentes con los objetivos?	X		X		X		
3	¿Los materiales han tenido buena presentación y organización?	X		X		X		
4	¿Los materiales han permitido profundizar las temáticas de la capacitación?	X		X		X		
5	¿Los ponentes generaron un ambiente de participación?	X		X		X		
6	¿Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje de la capacitación?	X		X		X		
7	¿Las explicaciones de los ponentes fueron claras y comprensibles?	X		X		X		
8	¿Los ponentes utilizaron eficientemente el tiempo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo social							
9	¿Crees que es necesario participar en equipo para resolver situaciones problemáticas?	X		X		X		
10	¿Los especialistas atendieron adecuadamente las preguntas de los participantes?	X		X		X		
11	¿Los especialistas evidenciaron dominio del tema?	X		X		X		
12	¿Me gustaría volver a trabajar con estos especialistas?	X		X		X		
13	¿La capacitación ha utilizado una metodología basada en análisis de casos o intercambio de ideas que generaron el aprendizaje?	X		X		X		

14	¿Durante la capacitación se realizaron ejemplos prácticos?	X		X		X		
15	¿La duración de la capacitación fue apropiada?	X		X		X		
16	¿Las condiciones ambientales favorecieron mi aprendizaje?	X		X		X		
17	¿Pienso aplicar en la IE? lo aprendido en la capacitación?	X		X		X		
18	¿Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en la capacitación son aplicables en la IE?	X		X		X		
DIMENSION 3: Desarrollo profesional								
19	¿La capacitación me ha generado algunas ideas que pienso poner en práctica en la IE?	X		X		X		
20	¿Me siento listo o preparado para aplicar lo aprendido en la IE??	X		X		X		
21	¿Esta capacitación ha aumentado mi seguridad con los temas?	X		X		X		
22	¿Tengo la seguridad que me irá bien cuando aplique lo aprendido en la IE?	X		X		X		
23	¿Dispongo del tiempo necesario para aplicar lo aprendido en la IE?	X		X		X		
24	¿Dispongo de los recursos necesarios para lo aprendido en la IE?	X		X		X		
25	¿Pienso que mi director y mis colegas me pueden apoyar para aplicar lo aprendido en la IE?	X		X		X		
26	¿Considero que mi entorno de trabajo favorece la aplicación de aprendizajes?	X		X		X		
27	¿La capacitación satisfizo mis expectativas y necesidades?	X		X		X		
28	¿Recomendaría esta capacitación a otros colegas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Doctora Noemí Julca Vera

DNI: 18837377

Especialidad del validador: Doctora

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 24 de octubre del 2021



Noemi Julca Vera
DTC – UPG Lima Este

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Retroalimentación descriptiva							
1	¿Si los estudiantes no logran los aprendizajes previstos durante el desarrollo de clases, entonces utiliza otros ejemplos y/o ejercicios complementarios?	X		X		X		
2	¿Los ejemplos y/o ejercicios que utiliza para reforzar los aprendizajes con sus estudiantes, los construyen en clases o los tiene elaborados.	X		X		X		
3	¿Si los estudiantes no logran realizar la tarea o trabajo asignado, entonces le ofrece nuevas formas para lograrlo?	X		X		X		
4	¿Si los estudiantes no logran realizar la tarea o trabajo asignado, entonces le ofrece otra actividad personalizada para lograrlo?	X		X		X		
5	¿Cuándo revisa los trabajos escribe comentarios o sugerencias para mejorar el logro de los aprendizajes en sus estudiantes??	X		X		X		
6	¿Devuelve los trabajos de sus estudiantes corregidos con marcas rojas, o comentarios breves y genéricos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Retroalimentación por descubrimiento							

7	¿Repregunta varias veces a sus estudiantes hasta que llegue a la respuesta adecuada?	X		X		X		
8	¿Plantea pistas (explicaciones o aclaraciones) para que el estudiante se dé cuenta del origen de su error?	X		X		X		
9	¿Permite que su estudiante sea capaz de revisar y reflexionar sobre el paso que dejó de hacer o que no realizó correctamente?	X		X		X		
10	¿Subraya el error, lo rodea con un círculo, escribe signos de exclamación o interrogación, pero permite que el estudiante corrija el error?	X		X		X		
11	¿Dialoga con sus estudiantes las veces que sean necesarias para reflexionar sobre sus errores?	X		X		X		
12	¿Brinda un clima de confianza utilizando una comunicación fluida e intercambiando ideas, preguntas y dudas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Retroalimentación valorativa							
13	¿Estimula a sus estudiantes por medio de frases emotivas (“te felicito”, “muy bien”, “tú puedes”)??	X		X		X		
14	¿Utiliza las frases emotivas para estimular la autoconfianza en el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
15	¿Brinda a sus estudiantes la respuesta sin explicar el procedimiento que tiene que realizar?	X		X		X		
16	¿Pregunta a sus estudiantes si están seguros de su respuesta y le brinda más elementos de información?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Doctora Noemí Julca Vera

DNI: 18837377

Especialidad del validador: Doctora

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Lima, 24 de octubre del 2021.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Noemi Julca Vera
DTC – UPG Lima Este

ANEXO 4 **MATRIZ DE CONSISTENCIA**
TÍTULO” CAPACITACION DOCENTE EN LA RETROALIMENTACION FORMATIVA A LOS DOCENTES DE
UNA IE. DE LA UGEL 06 – LIMA, 2021”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
			VARIABLE 1: CAPACITACION DOCENTE					
<p>PROBLEMA GENERAL ¿En qué medida influye la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: 1. ¿En qué medida influye el desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021? 2. ¿En qué medida influye el desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021? 3. ¿En qué medida influye el desarrollo profesional en</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de secundaria de una IE de la UGEL 06, Lima, 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Determinar la influencia del desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes de secundaria de una IE de la UGEL 06, Lima, 2021. 2. Determinar la influencia del desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes de secundaria de una IE de la UGEL 06, Lima, 2021. 3. Determinar la influencia del desarrollo profesional en</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe influencia significativa de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima, 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: 1. Existe influencia significativa del desarrollo personal en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021. 2. Existe influencia significativa del desarrollo social en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021. 3. Existe influencia significativa del desarrollo profesional en la</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal Totalmente en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 De acuerdo 3 Totalmente de acuerdo 4		
			Desarrollo personal	Conocimiento de sí mismo Motivación Potencialidad	1-8			
			Desarrollo social	Interacción en el aula Interacción institución Interacción comunidad	9-18			
			Desarrollo profesional	Conocimiento para enseñar Capacidad para enseñar Conducción en la IE.	19-28.			
			VARIABLE 2: RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal Nunca 1 A veces 2 Siempre		
			Descriptiva	Propone nuevos ejemplos Plantea nuevas formas de realizar un trabajo Realiza comentarios	1-6			
			Valorativa	<ul style="list-style-type: none"> • Guía a través de preguntas • Utiliza el error como instrumento de aprendizaje • Dialoga dentro del proceso de enseñanza 	7-12			

la retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021?	la retroalimentación formativa de los docentes de secundaria de una IE de la UGEL 06, Lima, 2021.	retroalimentación formativa de los docentes de una IE de la UGEL 06, Lima 2021.	Reflexiva	<ul style="list-style-type: none"> Dialoga dentro del proceso de enseñanza Ofrece juicios sin referentes claros 	13-16	3
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
Enfoque de Investigación: CUANTITATIVO	46 DOCENTES DE SECUNDARIA	TÉCNICA:	ENCUESTA	– Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos – Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Alfa de Cronbach.		
Tipo de la Investigación: CORRELACIONAL CAUSAL	Muestra: 46 docentes	INSTRUMENTO:	CUESTIONARIO DE PREGUNTAS			
Diseño: NO EXPERIMENTAL		ESCALA DE MEDICIÓN:	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)			
		TIPO:	Escala de Likert	Para contrastación de hipótesis se utilizará: Valor de Nagelkerk Y el uso del programa estadístico SPSS 25		

Nota: Elaboración propia



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUILLEN MOSCOSO FREDY RANDOLFO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CAPACITACIÓN DOCENTE EN LA RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA DE LOS DOCENTES DE UNA IE. DE LA UGEL 06, LIMA 2021.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GUILLEN MOSCOSO FREDY RANDOLFO DNI: 07653438 ORCID 0000-0001-9442-9622	Firmado digitalmente por: FGUILLENMO7 el 19-01- 2022 20:37:48

Código documento Trilce: INV - 0499225