



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

**Capacitación Docente y Logro de Aprendizaje en Estudiantes del Quinto de
Secundaria de una Institución Educativa. Lima, 2022**

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

AUTOR:

Moscoso Alanya, Marco Antonio (orcid.org/ 0000-0002-6955-682X)

ASESOR:

Dr. Valdez Asto, Jose Luis (orcid.org/ 0000-0002-9987-2671)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles.

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposa María quien, con su amor, paciencia y esfuerzo me ha permitido realizar un logro más en mi vida profesional.

Agradecimiento

A todos los profesores que me enseñaron durante los 3 ciclos de estudio y en especial al Dr. Valdez Asto, José Luis 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	41

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 Logros de aprendizaje.	18
Tabla 6	Distribución de frecuencias de la variable capacitación docente	20
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la variable logros de aprendizaje.	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 logros de aprendizaje	22
Tabla 12	Tabla cruzada desarrollo personal y logros de aprendizaje	22
Tabla 13	Tabla cruzada desarrollo social y logros de aprendizaje	23
Tabla 14	Tabla cruzada desarrollo profesional y logros de aprendizaje	23
Tabla 15	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	24
Tabla 16	Influencia significativa de la capacitación docente y logros de Aprendizaje.	24
Tabla 17	Influencia significativa del desarrollo personal y logros de aprendizaje.	25
Tabla 18	Influencia significativa del desarrollo social y logros de Aprendizaje.	26
Tabla 19	Influencia significativa del desarrollo profesional y logros de aprendizaje.	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la capacitación docente en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, lima 2022. 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 24 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 27 preguntas y para la segunda variable logros de aprendizaje fue de 22 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 Sig.= 0.40 > 0.05 por lo tanto no existe una relación significativa de la capacitación docente y logros de aprendizaje de estudiantes el quinto de secundaria de una institución educativa, Lima, 2022.

Palabras clave: Capacitación docente, logros de aprendizaje, desarrollo personal, desarrollo social, desarrollo profesional.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between teacher training and learning achievement in fifth-year high school students of an educational institution, Lima 2022. The research was causal, quantitative, correlational, with a non-experimental cut-off design. cross-sectional, the information was collected in a single moment for its respective interpretation and analysis. With a population of 27 teachers, the survey technique was used and the appropriate instrument for collecting information was the questionnaire, the first questionnaire for the teacher training variable was 27 questions and for the second variable learning achievement was 27 questions. 22 questions, validated by expert judgment, with a high level of reliability of value 1 for the two variables. As a result, according to Shapiro - Wilk, the values of Sig. = 0.40 > 0.05 were obtained, therefore there is no significant relationship between teacher training and learning achievements of students in the fifth year of secondary school in an educational institution, Lima, 2022.

Keywords: Teacher training, learning achievements, personal development, social development, professional development.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es un derecho esencial que tiene todo ser humano. Asimismo, podemos alegar que es la principal fuente de progreso que necesita un estado para poder salir adelante. Donde podemos definir que un estado que no garantiza una educación de calidad quedaran postergadas. En este mundo con los avances tecnológicos y las innovaciones educativas a partir de las tendencias tecnológicas 2020-2030. El docente debe estar a la vanguardia con las diferentes capacitaciones, especializaciones, diplomados, cursos de actualizaciones y seminarios. Que enriquecerán más sus conocimientos en favor de sus educandos para lograr en ellos un aprendizaje de calidad. Organización de las naciones unidas (2020)

A nivel global, en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Objetivo Cuarto pronuncia la necesidad de “Garantizar una educación inclusiva, equitativa de calidad para promoviendo oportunidad de aprendizaje para toda la vida” (Naciones Unidas, 2016, p. 15).

Asegurar esta eficacia, entre las estrategias de nombramiento de la Declaración de Incheon, se propone “revisar, analizar y mejorar la calidad de una buena capacitación docente (pre-empleo y en servicio) y prever para toda una formación de calidad antes del primer empleo y a lo largo de toda la vida”. formación y apoyo profesional” (Declaración de Incheon, 2016, p. 55).

A nivel de Latinoamérica en México, la capacitación del profesorado por las escuelas normales viene siendo fundamental, en estas se forma al docente, primero en la incursión profesión, laboralmente en los diferentes niveles de educación básica, que se dividen en: preescolar, primaria y secundaria, por otra parte, las escuelas antes mencionadas no son

reconocidas de suma importancia que generen cambio en la investigación en el nivel educativo (Navarrete-Cázales, 2015).

En el Informe sobre el Progreso de la Educación en América Latina. (PREAL, 2019), que se menciona al hablar de los logros de la formación docente en América Latina, concluye: “En la compostura en que los docentes latinoamericanos no están a la altura de su posición, tienen menos horas de formación especializada que sus pares de países desarrollados, y la formación que reciben suele ser de mala calidad.

A nivel nacional el Ministerio de Educación (MINEDU) con entidades particulares ejecutan continuamente capacitaciones, actualizaciones, talleres, cursos virtuales que benefician tanto al profesor como al estudiante en el logro de sus aprendizajes. También podemos decir que la integración de estas habilidades deberá regirse a un plan de estudios flexible, cambiante acorde a las necesidades y exigencias de cada realidad social, es por esta razón que la formación del docente debe y tiene que ser continua, más aún que en la actualidad, el mundo globalizado así lo demanda. (Moreira, 2020). El 16,8% de los maestros optan el grado de maestros en diferentes menciones. de los cuales los profesores de secundaria el 17,7%, nivel primario el 12,2% y la educación inicial el 8,1%; a su vez, los docentes universitarios y no universitarios con titulación de posgrado alcanzan el 6,8%. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017)

A nivel local se muestra la oficina de gestión de educación básica regular especial (AGEBRE, 2022) Ugel 03. Realiza diferentes tipos de capacitaciones, cursos, asistencias técnicas, mesa de dialogo, talleres y webinar. Con la participación de los docentes y auxiliares nombrados y

contratados de la jurisdicción, con el único objetivo de fortalecer y mejorar sus conocimientos en los aprendizajes de los estudiantes.

La capacitación docente está íntimamente ligada a la concepción del propio desarrollo y esta, a su vez, está directamente ligada a la categoría educativa (Vallejo, 2016) contribuirá cambios útiles en los profesores, no solo en el dominio cognitivo, es decir, en recopilar datos sobre un determinado tema, es “ofrecerles antecedentes para que asimilen nuevas actitudes, formen ideas y conceptos, alterando hábitos y conductas para ser efectivos en lo que realizan” (Vallejo, 2016, p. 91)

La actual investigación busca dar contestación al problema general de la investigación. Y así conocer ¿En qué medida se relaciona la capacitación docente en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, lima 2022? Problema específico 1: ¿En qué medida se relaciona el desarrollo personal en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, lima 2022? A su vez ¿En qué medida se relaciona el desarrollo social en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, lima 2022? Por ultimo ¿En qué medida se relaciona el desarrollo profesional en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, lima 2022?

Justificación teórica. Se ejecutará con el fin de saber el nivel de capacitación que tienen los docentes para poder brindar en sus estudiantes conocimientos en su proceso de aprendizaje. Los logros de aprendizajes nos permitirán conocer en nuestros estudiantes los resultados previstos durante su proceso de enseñanza. Justificación práctica. se realizará porque existe la

necesidad de optimizar el trabajo docente y mejorar estrategias en los aprendizajes de los alumnos del nivel de secundaria. Justificación metodológica. Se realizará la investigación para comprobar si la capacitación docente y logros de aprendizaje determina un aprendizaje deseado a los estudiantes de secundaria mediante el uso de los métodos de acuerdo, dichos resultados procedentes de la preparación asumidas en las preguntas o pruebas obtenidas, sus resultados, pueden ser usados en trabajos de investigación y en instituciones educativas estatales y particulares.

Además, se planteará como objetivo general: Determinar la relación de la capacitación docente en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, lima 2022. Objetivos específicos Determinar la relación del desarrollo personal en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, lima 2022. Como también Determinar la relación del desarrollo social en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, lima 2022. Y por último Determinar la relación del desarrollo profesional en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, lima 2022.

Finalmente, se presentará el planteamiento de la hipótesis general: A mayor capacitación docente mejor logro de aprendizaje en los estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, lima 2022. Hipótesis específicas: A mayor relación de desarrollo personal mejor logro de aprendizaje en los estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, lima 2022. Como también A mayor relación del desarrollo social mejor logro de aprendizaje en los estudiantes del quinto año de secundaria de

una institución educativa, lima 2022. Por ultimo A mayor relación del desarrollo profesional mejor logro de aprendizaje en los estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa, lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Internacional, contamos con: Andrango, (2017) en su tesis Titulada. “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. Determino el grado de la capacitación docente y la innovación pedagógica en las ciencias sociales en la institución. El modo utilizado en su estudio fue socioeducativo por estar implantada en un entorno social y educativo. El método cuantitativo y diseño descriptivo, de tipo no experimental. El número activo (población) es de 130 alumnos de Bachillerato Borja Montserrat y 03 docentes en el área de ciencias sociales; utilizan materiales técnicos, ayudan a abordar el objeto de la capacitación y la innovación. La encuesta permite utilizar variables de interés a través de un cuestionario. Llego a la siguiente conclusión: la educación y la innovación son necesarias no solo en el campo de las ciencias sociales. también para el Centro de Educación, para trabajar desde perspectivas interdisciplinarias. Se calcula que los maestros siempre se forman en las instituciones educativas de acuerdo con el estándar 100% general de competencia profesional. Esto contribuye a la organización de la clase en una secuencia planificada y ordenada de actividades, lo que permite la adquisición de conocimientos en los educandos.

Escobar (2020) empleó un modelo denominado Hattie y Timperley como instrumento para optimizar el curso de evaluación pedagógica en el camino de la fe en una institución cristiana bíblica del estado de Guayaquil. Se trabajó en 6 aulas y 23 asignaturas creadas por una organización docente. Se utilizó un cuestionario de diagnóstico para determinar su nivel de comprensión

del proceso de formación y sus respuestas, con inferencias muy dispersas. Al observar y aclarar, desarrolla el conocimiento necesario para adaptar el modelo de retroalimentación en logros de sus aprendizajes. Y eso crea resultados. Durante el transcurso de contexto informal y como porción de la quinta sesión de aprendizaje, que requiere proporción, opiniones con el objetivo en profundizar en su conocimiento permitiendo que docentes constituyan todas las recepciones. A través de sus sesiones de aula. Si bien la retroalimentación tiene un efecto auténtico en el trabajo de estudiantes, los docentes comprenden mejor la capacitación y la retroalimentación, y también pueden aprender y utilizar métodos.

Hernández, Aroche, Fernández (en 2021). En el artículo científico “Consideraciones teóricas para la formación docente en contextos internacionales y nacionales” La formación docente hoy en día es un proceso educativo que debe perdurar para toda su vida de un individuo. En este sentido, la formación docente constituye formas en educación intacta que forman parte del cambio, permitiendo al docente fácilmente afrontar con suma facilidad retos de la vida que plantea el avance científico y tecnológico. La influencia de las tecnologías de comunicación y los requisitos de conformidad internacional y relaciones públicas. En la actualidad exigen que la capacitación docente sea una actividad regular, sistemática y planificada, proyectada en base a las necesidades y visiones reales de una entidad, y orientada a objetivos que promuevan el cambio en los conocimientos, habilidades y destrezas desarrollados por los docentes. hilos, lo que permite un pleno desarrollo y una mayor eficiencia en el desempeño de su trabajo. El

objetivo es sistematizar la teoría de la capacitación docente en el contexto internacional y nacional.

Serna (2020) Este estudio “Revolución en Educación y Formación para el Siglo XXI Medellín-Colombia 2020”. Se basa en un enfoque cuantitativo, que tiene ciertas características o peculiaridades, una de las cuales es la capacidad real cuantitativa o medible para realizar análisis estadísticos con él. De tipo no empírico, no se pretende ejecutar manipulaciones las variables objeto de estudio, lo que se pretende observar el fenómeno y describirlo. Para la descripción del fenómeno se da una estimación del análisis descriptivo. El instrumento utilizado fue de tipo Likert, denominada Escala para medir actitudes hacia el Estudio EACIN, piloto para validar la escala implementada a través de una muestra definida conformada por 190 representantes estudiosos, referentes a una institución educativa de Bogotá. Colombia, Además, muestra una alta confiabilidad consistente, exhibiendo un alfa de Cronbach de 0.85. Esta herramienta posee como objetivo determinar el grado de preferencia de las actitudes hacia la investigación científica de alumnos, docentes, ex estudiantes y directivos en diferentes aspectos: afectivo, cognitivo y conductual.

Bruna (2017) en la tesis “El impacto de los programas de capacitación docente para facilitar el aprendizaje autorregulado de los estudiantes universitarios. Concepción-chile”. El objetivo general es evaluar el impacto de un programa de capacitación de docentes universitarios, en estrategias que favorezcan la autorregulación del aprendizaje. Para ello se diseñó un programa de capacitación de 21 horas, en el que los docentes aprendieron a

planificar, practicar la valoración de la enseñanza y el aprendizaje, para incentivar un nacimiento de autorregulación. El diseño utilizado fue semi experimental, con pre y post test, con grupos experimentales y de control. Este también es un diseño multinivel, ya que la influencia se mide en dos niveles: docente y alumno. El muestreo es no probabilístico e intencional, ya que los docentes se inscriben voluntariamente en el curso. El grupo experimental de docentes estuvo conformado por 32 docentes, mientras que el grupo control estuvo conformado por 28 docentes. Para la evaluación del impacto estudiantil se incluyeron 18 docentes y 70 alumnos en el grupo experimental, y 15 docentes y 647 alumnos en el grupo control. Los resultados obtenidos a través del modelo lineal multinivel muestran que el programa incide en dos de las tres variables docentes, aumentando los puntajes de efectividad en la autogestión docente y en las actividades que promueven la autorregulación y corrección docente. 'estudiar. Esta investigación es una contribución de nivel teórico y práctico, en el área de promover la automatización en el aprendizaje, así como en la mejora de la formación pedagógica de los docentes.

Por su parte, Salazar (2019) en la tesis “Capacitación docente e innovación pedagógica en escuelas de educación básica” Veinticuatro de Mayo, Milagro, Guayas, Ecuador, 2018”. El estudio fue determinar la relación entre la capacitación docente y la innovación. Se usó el diseño no experimental de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. Población 36 docentes. También mencionó que la capacitación es necesaria porque permite a los docentes estar a la vanguardia de los posibles cambios. También define la capacitación docente como un proceso de mejora continua y debe verse

como una responsabilidad. En cuanto a los resultados de la evaluación de la formación por parte de los docentes, el 50% dijo que fue “buena”, el 33% dijo que fue mediana, 17% regular. Existe una relación significativa entre la capacitación e innovación.

Nacional, Huamán (2021) en la tesis “Gestión de la capacitación y su influencia en las competencias docentes en la Institución Federico Villarreal, Tacna, año 2019”. El objetivo del trabajo fue determinar cómo incide la gestión de la capacitación y las competencias docentes. La aplicación de la siguiente metodología ha enriquecido la comprensión conociendo sobre los resultados, tipo básico, diseño no es experimental ni transaccional. Población de 36 docentes. Los resultados determinan que la capacitación es estable del 61,1% competencias docentes es estable del 52,80%. Concluye que gestión de la capacitación incide claramente en competencias docentes. según prueba R pseudocuadrada, índice de Nagelkerke, manifestando que la variable 1 tiene más de un 73% de influencia sobre la variable 2; por tanto: “La gestión de la capacitación incide directamente en las competencias docentes. en el Instituto de Educación Federico Villarreal, Tacna, 2019”.

Guillen (2021) en su tesis titulada “Capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. de la UGEL 06, Lima,2021”. El Objetivo investigado fue determinar la influencia de la capacitación docente en la retroalimentación formativa de los docentes de una IE. Es tipo correlacional causal y cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. Con una población de 50 profesores, la técnica de encuesta utilizada y el instrumento el cuestionario. Para la variable 1 resumió 28 preguntas y la variable 2 fue 16 preguntas, confirmadas por juicio de expertos,

con un alto grado de confianza de que el valor es 1 para ambas variables. En consecuencia, el resultado estadístico Shapiro-Wilk, de Sig. = 0,22 > 0,05, por lo que no existe un efecto significativo de la capacitación docente en la retroalimentación formativa.

Chico (2019) en su tesis “Capacitación pedagógica y desempeño docente en la IE N°88333 El Castillo, Santa; 2016”. Identifico la relación entre la formación docente y la eficacia docente en la mencionada institución. Es de tipo descriptivo, cuantitativo correlacional con diseño transversal no experimental de correlación y encuesta transversal utilizo la encuesta y el cuestionario como instrumento para la capacitación docente y para la medición del desempeño docente utilizando un archivo proporcionado por el ente superior en educación del Perú. La población fue 13 educadores. Dando como resultado una fuerte correlación R entre la capacitación docente y el desempeño docente (5% significativo = 0.019), existe una relación proporcional, ya que al aumentar la grado de uno afecta al otro de la misma manera proporcional.

Periche (2018) “La Capacitación docente en pedagogía y su influencia en los resultados de logros de aprendizaje de la educación superior callao 2018”. Su principal objetivo es estudiar el efecto de la capacitación docente en métodos de aprendizaje constructivista-asociativo sobre los resultados de logros aprendizaje de los estudiantes, del tipo de investigación cuantitativa en la muestra seleccionada. Como herramienta de investigación se aplicó la encuesta tanto a los docentes como a los estudiantes de la muestra y mediante pruebas estadísticas chi-cuadrado, concluyendo que los docentes con formación constructivista - Conexión ha incrementado su eficiencia en el aprendizaje. Sus alumnos, mientras que otra parte de los profesores ignoran el método pedagógico anterior,

enseñando según los métodos antiguos, tradicionales, conductuales, receptivos y pasivos. Llegando a la siguiente conclusión Luego de evaluar la hipótesis general mediante la prueba chi-cuadrado, donde 0% y 1% ; 5% entonces hay una dependencia entre estas dos variables; “Sí, solo si la formación docente se aplica de manera constructivista, es posible mejorar la eficiencia de aprendizaje de los estudiantes de manera positiva. Se ha incrementado el rendimiento académico de estudiantes de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional del Callao. Caso: hasta 2014-1. De igual forma, se aplicó la REGLA DE CRAMER para saber si estas dos variables están ligadas, arrojando un resultado que sugiere que están fuertemente ligadas.

Mamani, Garay y Flores (2019) en su tesis. “Estilos de aprendizaje de estudiantes de primaria en el campo de las matemáticas de una institución educativa de Arequipa, 2019”. Se identificó el estilo de aprendizaje dominante en estudiantes de quinto y sexto grado de educación primaria en la materia de matemáticas. en una institución educativa de Arequipa. Fue de tipo cualitativo y de diseño descriptivo, tuvo como muestra de 52 estudiantes de primaria, de 10 a 12 años, niños y niñas, se aplicó cuestionarios Honey-Alonso sobre estilos La forma de aprender con 80 ítems. con respecto a los estilos activo, reflexivo, teórico y pragmático, se llega a la siguiente conclusión: Estilo de aprendizaje predominante de los estudiantes es el estilo activo, seguido del pragmático y teórico, los rasgos de los hombres y mujeres son evidentes. en el contexto del aprendizaje significativo.

Arrieta (2021) Tesis titulada “Capacitación y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Libertador, Chorrillos, 2019”. Este es un estudio cuantitativo, de tipo contenido, se trabajó con estimación de correlación no

empírica, población de 32 estudiantes, muestra no probabilística. Para medir las variables se usó el cuestionario. Encontramos el 53,1%. Tiene un diplomado en educación. 65,6%. Posee un currículo mediano. Concluyendo que existe una relación significativa entre la capacitación y el desempeño docente en estudiantes de primer año de la Maestría en Administración. Con Rho de Spearman = 0.78, correlación altamente positiva.

Flores (2014) Estableció que la capacitación es un componente que siempre está vigente con los conceptos de gestión de organismos. Expande a favorecer la unión con el departamento TIC, relacionando las formas de gestión de la innovación tecnológica a los cambios reflejados en los colegios, teniendo que ser los promotores de perfeccionar la gestión de la información ante los obstáculos que propone. Para profesores. Al mismo tiempo, impidió los cambios que hizo en su trabajo, el uso de nuevos procedimientos administrativos, en materias más permisivos e instituciones más abiertas.

Según Sosa (2015) Capacitación docente que se presenta como tipo de desarrollo de carrera en educación que se desarrolla en un determinado nivel y sus beneficios se materializa en la población educativa. Podemos relacionarlo con una necesidad profesional. También está asociada a mejorar la formación y elevar el nivel de cada profesor. Con el transcurso del tiempo, se ha obligado a convertirse parte esencial del rompecabezas en reparar la calidad de enseñanza.

Frenay (2010) Afirma que la capacitación docente, que se centra en el avance de las habilidades de aprendizaje y enseñanza, es un proceso de desarrollo pedagógico. Donde sirven varias destrezas. Incluye orientar, ayudar o facilitar el aprendizaje de los estudiantes en diferentes áreas del conocimiento. Firmemente hay importancia personal con los docentes implicados

responsablemente en este asunto. Por tanto, la capacitación docente debe avalar que los profesores sepan enseñar; Porque no es suficiente que tengas conocimientos sobre el tema o su dinámica competitiva, incluso saber las habilidades y métodos para abordar el conocimiento con tus conocimientos es una actividad en la educación desde el día en que la ciencia cambió, aún más.

El desarrollo personal: es un proceso de mejorar y desarrollarse como educadores, ayuda a asemejar nuestros auténticos beneficios con nuestras metas importantes para alcanzar y evaluar los recursos que requerimos para lograr y así dar sentido a nuestra vida. (Frenay 2010)

Desarrollo social: es un proceso que lleva tiempo para optimar las condiciones de vida de todas las personas en muchos campos y nos permite restablecer el importante fin de la educación en el ascenso de la sociedad. (Frenay 2010)

El desarrollo profesional: se caracteriza por un deseo a la superación, es decir, a medida que los docentes acumulan, construyen y fortalecen sus experiencias, habilidades y relaciones. Para trabajar, el docente debe ser estático, es decir, el proceso de aprendizaje y adquisición de habilidades. Establece valía agregada en los alumnos y familiares. (Frenay 2010)

La teoría del aprendizaje significativo de Ausubel La tarea del maestro es presentar el material de un modo que aliente a los estudiantes a comprenderlo al conectarlo con lo que ya saben. Esto nos ayuda a comprender que los estudiantes aprenden significado cuando encuentran significado en lo que aprenden significativamente cuando son capaces de establecer relaciones entre los nuevos conocimientos y lo que han aprendido. El aprendizaje significativo ahora se caracteriza principalmente desde un punto de vista de transmisión, con el factor

más importante que influye en el aprendizaje significativo para cualquier idea nueva dentro del estado existente de las construcciones cognitivas del individuo en el momento del estudio. De igual forma, la teoría socio culturista de Vygotsky menciona que para el proceso de aprendizaje es importante brindar las herramientas necesarias en el contexto educativo y que también es muy importante la estimulación social y cultural para desarrollar habilidades y destrezas. También cubramos la teoría de la tectónica de Jean Piaget. En el proceso de desarrollo, el sujeto se relaciona con las personas que lo rodean. Según Piaget, el desarrollo cognitivo está influenciado por la transmisión social a través del aprendizaje de los demás. Sin transmisión social, habría que reinventar los conocimientos que ya posee nuestra cultura. Para Piaget el aprendizaje era la modificación de conceptos previos, pero, además, los nuevos conceptos aprendidos se integraban con los que ya se tenían, en este caso los fundamentos surgían de la teoría, la teoría de Piaget es que el conocimiento se construye y el alumno es genuino. protagonista del aprendizaje.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De tipo básica, correlacionada causal, cuantitativa, diseño no experimental de corte transversal, se reúne la idea en un solo tiempo hacia su definición, estudio e igualación de las hipótesis correspondientes. También, al realizar la prueba, dichas variables no deben manipularse para aprobar hipótesis; (Hernández, 2018)

3.1.1 Variables y operacionalización

la capacitación docente, que se centra en el avance de las habilidades de aprendizaje y enseñanza, es un proceso de progreso pedagógico, teniendo su ventaja. Donde se sirven varias habilidades. Incluye orientar, ayudar o facilitar el aprendizaje de los estudiantes en diferentes áreas del conocimiento (Frenay, 2010, p. 29)

3.1.2 Definición operacional:

Se enfatizará concretamente la distribución de la capacitación docente con un cuestionario de preguntas teniendo sus dimensiones que corresponden: desarrollo personal, desarrollo social, finalizando desarrollo profesional.

3.1.3 Definición conceptual de la variable logros de aprendizaje

Nováez (1986), asume que el nivel de logro de aprendizaje es la consecuencia alcanzado por la persona en una determinada acción de aprendizaje. Agregó que los logros de aprendizaje son el uso habitual que el estudiante juzgue su proceso de enseñanza-aprendizaje. Por tal razón, se admite los logros de aprendizaje de los estudiantes son óptimos si obtienen

resultados altos en las evaluaciones realizadas por sus profesores.

Según Porcher (1980), el nivel de logro de aprendizaje se refiere a la evaluación de los conocimientos logrados en el colegio o estudios superiores. Un alumno con un buen NLA es aquel que realmente logra puntajes en las valoraciones que debe aprobar a lo desarrollado en una materia o curso. En palabras, NLA es la habilidad del estudiante, representa lo asimilado durante el proceso de formación. También admite la capacidad del estudiante para responder a estímulos pedagógicos o el nivel de conocimiento expresado por un numeral que el estudiante adquiere al medir el producto del transcurso de enseñanza-aprendizaje en el que participa el estudiante. En NLA, además del nivel de inteligencia, las variables de personalidad y motivación de intervención, su correspondencia con NLA no perenemente es lineal, sino que se ajusta por factores como el nivel educativo, el género, la aptitud, etc.

3.1.4 Definición operacional

Se destacará específicamente La estructura de los resultados de logros aprendizaje a través de un cuestionario. Siendo sus dimensiones: Actitud y percepción 2 indicadores, Uso significativo con 2 indicadores.

3.2 Población, muestra

Población: Sánchez (2018) Muestra que es una colección de universos donde comparten un acumulado común de particularidades. Este grupo son personas, objetos o acontecimientos que ayudan con ciertas categorías o juicios.

Tabla 1

Muestra para la investigación

<i>I.E</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
I.E	15		15	44
I.E		12	12	56
Total	15	12	27	100

Nota: producción propia

Total: 27 docentes.

Varones: 15.

Damas: 12.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

En el desarrollo del trabajo de investigación se empleará la encuesta. Hacia ambas variables. En ese sentido Hernández, (2014) El método utilizado para la realizar una investigación es la encuesta, en la cual radica en preguntas relacionadas a las variables a medir.

3.3.2 Instrumentos

Ramos (2016) Dijo que es muy útil el método de recolección de información sociológica con un cuestionario anticipadamente construido, La cual se registran opiniones o resultados de las personas seleccionados. Para tareas exploratorias, la herramienta adecuada para recopilar información es la pregunta; Avalado por la sabiduría y la opinión de expertos.

3.3.3 Validez

Hernández, (1998) La validez, en general, se describe a la medida que el instrumento calcula realmente la variable que se supone que debe evaluar.

Tabla 2

Validación de instrumentos por jueces validadores

Validadores	Grados Académicos	Resultado
José Luis Valdez Asto	Doctor	Aplicable
Edy Ronald Díaz Salvatierra	Doctor	Aplicable
Fredy Guillen Moscoso	Magister	Aplicable

Nota: producción propia

tres expertos validaron el instrumento del trabajo.

Tabla 3 *Validez de los instrumentos*

Criterios	Pertinencia	Relevancia	claridad
Capacitación Docente	1	1	1
Logros de aprendizaje	1	1	1

Nota: producción propia

En La tabla se muestra la conformidad, validación de las herramientas para los ítems. De la variable 1 y la variable 2, cuenta con 3 validaciones de expertos, por lo tanto, los instrumentos son válidas La relación, la consistencia del modelo que se aplicó la escala de Likert.

Variable 1: 27 ítems. Variable 2: 22 ítems.

3.3.4 Confiabilidad

Hernández, (2006) se refiere a la medida en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto genera los mismos resultados.

Tabla 4

Alfa de Cronbach. Capacitación docente. (confiabilidad)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	27

Nota: producción propia

Alfa de Cronbach es, 960 lo que demuestra firmeza oportuna entre los ítems del instrumento.

Tabla 5

Alfa de Cronbach. Logros de aprendizaje (confiabilidad)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	22

Nota: producción propia

Alfa de Cronbach es ,961 para medir logro de aprendizaje lo que demuestra firmeza oportuna.

3.4 Procedimientos

Se manejó principios de información de otros autores, así como varios libros, sitios web y repositorios de universidades nacionales e internacionales coherentes con el trabajo en curso. Para hacer la encuesta se conversó personalmente con el director del colegio, luego lo cual se pidió adecuadamente el uso de las herramientas, se logró una carta de recomendación de la Universidad César Vallejo dirigida oficialmente al Director. Para conseguir el permiso y aprobación. se realizó una entrevista a los docentes para facilitarles información sobre las variables presentadas. Además, se envió a cada profesor el cuestionario de

Google Forms. EL estudio de los datos obtenidos en la recolección se utilizó Excel y convertido a SPSS versión 25.0 para el análisis descriptivo.

3.5 Método de análisis de datos

Al finalizar la fase de recolección, procesamiento de datos, comienza la fase importante del estudio de investigación: analizar los datos recogidos, en seguida determinar el análisis de datos. Se usó como procesador estadístico IBM SPSS 25.0. Se aplicaron métodos de estadística descriptiva e inferencial, creando relaciones de nuestras variables de estudio. Donde se analizara y elaborara tablas descriptivas.

3.6 Aspectos éticos

Siguiendo las normas éticas de la universidad, mantenidas en tesis, derechos de autor, normas APA. De acuerdo con consideraciones éticas, la Fundación ha solicitado permiso para utilizar esta herramienta, en la que se pone a práctica de todos los entrevistados, de manera íntimo, información relevante, como la observación, interacción y respeto de los colaboradores hacia los entrevistado. Dichas respuestas ayudaron a establecer los resultados, se respetó la reserva de los colaboradores y las diferentes declaraciones de los entrevistados.

IV. RESULTADOS

I. Resultados descriptivos

Tabla 6

Frecuencia variable capacitación docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Medio	4	16.7	16.7	16.7
Alto	20	83.3	83.3	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Nota: producción propia

Un 16.7% de docentes observaron que su actual capacitación mantuvo un promedio medio, frente a un 83.3% promedio alto.

Tabla 7

Frecuencia variable logros de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Medio	3	10.0	12.5	12.5
Alto	21	70.0	87.5	100.0
Total	24	80.0	100.0	

Nota: producción propia

Un 10.0% de docentes observaron que logro de aprendizaje obtuvo nivel medio, frente a un 87.5% nivel alto.

Tabla 8

Frecuencia: dimensión desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Medio	21	87.5	87.5	87.5
Alto	3	12.5	12.5	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Nota: producción propia

Se demostró un 87.5% de docentes observaron que su desarrollo personal obtuvo nivel medio, frente 12.5 nivel alto.

Tabla 9

Frecuencia: dimensión desarrollo social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Medio	20	83.3	83.3	83.7
Alto	4	16.7	16.7	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Nota: producción propia

Se demostró que 83.3% de docentes observaron en su desarrollo social alcanzó nivel medio, 16.7 un alto nivel.

Tabla 10

Frecuencia: dimensión desarrollo profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Medio	13	54.2	54.2	54.2
Alto	11	45.8	45.8	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Nota: producción propia

Se aprecia que un 54.2% docentes observaron que desarrollo profesional alcanzó nivel medio, 45.8% un alto nivel.

Tabla 11

Tabla cruzada de capacitación docente y logros de aprendizaje

		Medio	Alto	Total
Regular	Recuento	0	4	4
	% del total	0,0%	16,7%	6,50%
Bueno	Recuento	3	17	20
	% del total	12,5%	70,8%	83,3%
Total	Recuento	3	21	24
	% del total	12,5%	87,5%	100.0%

Nota: producción propia

Se observa que un 0.0% docentes observaron que sus últimas capacitaciones mantuvieron nivel regular en logro de aprendizaje, 70.8% mantuvo nivel bueno en consecuencia el logro de aprendizaje es nivel alto.

Tabla 12

Tabla cruzada: desarrollo personal y logros de aprendizaje

		Medio	Alto	Total
Regular	Recuento	2	19	5
	% del total	8,3%	79,2%	87,5%
Bueno	Recuento	1	2	3
	% del total	4,2%	8,3%	12,5%
Total	Recuento	3	21	24
	% del total	12,5%	87,5%	100.0%

Nota: producción propia

Se considera que un 8,3% de docentes observaron su desarrollo personal fue nivel regular en consecuencia el logro de aprendizaje fue medio, un 8,3% nos dice fue nivel bueno en consecuencia su el logro de aprendizaje es nivel alto.

Tabla 13

Tabla cruzada: desarrollo social y logros de aprendizaje

		Medio	Alto	Total
Regular	Recuento	1	19	20
	% del total	4,2%	79,2%	83,3%
Bueno	Recuento	2	2	4
	% del total	8,3%	8,3%	16,7%
Total	Recuento	3	21	24
	% del total	12,5%	87,5%	100.0%

Nota: producción propia

Un 4,2% de docentes vieron su desarrollo social fue de nivel regular en consecuencia su logro de aprendizaje es nivel medio, 8,3% fue nivel bueno en

consecuencia su logro de aprendizaje es alto nivel.

Tabla 14

Tabla cruzada: desarrollo profesional y logros de aprendizaje

		Medio	Alto	Total
Regular	Recuento	1	12	13
	% del total	4,2%	50,0%	54,2%
Bueno	Recuento	2	9	11
	% del total	8,3%	37,5%	45,8%
Total	Recuento	3	21	24
	% del total	12,5%	87,5%	100.0%

Nota: producción propia

Un 4,2% de docentes vieron que su desarrollo profesional es regular en consecuencia su logro de aprendizaje es medio, 37,5% tiene nivel bueno en consecuencia su logro de aprendizaje es de nivel alto.

Prueba de Normalidad

H0 = 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	0,454	24	0,000
Desarrollo personal	0,393	24	0,000
Desarrollo social	0,454	24	0,000
Desarrollo profesional	0,637	24	0,000
Logros de aprendizaje	0,393	24	0,000

Sig.= 0.000 < 0.05. Se rechazó la H0 y se acepta la alterna es decir los datos de la muestra no proceden de una distribución normal, por lo que se usará la técnica de la estadística no paramétrica para la contratación de las hipótesis planteadas y como la tesis es correlacional causal.

Prueba hipótesis general

H0 = No existe relación significativa entre la capacitación docente y logros de aprendizaje.

H1 = Existe relación significativa entre la capacitación docente y logros de aprendizaje.

Relación significativa de la capacitación docente y logros de aprendizaje

Tabla 16

	Valor	df	Significación Asintónica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,686	1	0,408

Nota: producción propia

Sig.= ,686 > 0,05 Se rechazó la H1 y se admite la H0, teniendo como resultado final. No existe relación significativa de la capacitación docente y logros de aprendizaje.

Prueba hipótesis específica 1

HO = No existe relación del desarrollo personal en logros de aprendizaje.

H1 = Existe relación significativa del desarrollo personal en logros de aprendizaje.

Tabla 17

Relación significativa: desarrollo personal y logros de aprendizaje

		Valor	df	Significación Asintónica (bilateral)
Chi-cudrado	de	1,361	1	,243
Pearson				

Nota: producción propia

Sig.= 1,361 > 0.05 se rechazó la H1 y se admite la H0, logrando el resultado. No existe relación significativa del desarrollo personal en logros de aprendizaje.

Prueba hipótesis específica 2

HO= No existe relación significativa del desarrollo social en logros de aprendizaje.

H1= Existe relación significativa del desarrollo social en logros de aprendizaje.

Tabla 18

Relación significativa: desarrollo social y logros de aprendizaje.

		Valor	df	Significación Asintónica (bilateral)
Chi-cuadrado	de	6,171	1	,013
Pearson				

Nota: producción propia

Verificamos que $\text{Sig.} = 6,171 > 0.05$ se rechazó la H1 y se admite la H0, logrando el resultado final. No existe relación significativa del desarrollo social en logros de aprendizaje.

Prueba hipótesis específica 3

H0 = No existe relación significativa del desarrollo profesional en logros de aprendizaje.

H1 = Existe relación significativa del desarrollo profesional en logros de aprendizaje.

Tabla 19

Relación significativa del desarrollo profesional y logros de aprendizaje

		Valor	df	Significación Asintónica (bilateral)
Chi-cuadrado	de	,599	1	,439
Pearson				

Nota: producción propia

$\text{Sig.} = ,599 > 0.05$ se rechazó la H1 y se admite la H0, logrando el resultado. No existe relación significativa del desarrollo profesional en logros de aprendizaje.

V. DISCUSIÓN

Aquí realizamos una discusión de los resultados, teniendo en cuenta: objetivos, hipótesis, el contexto, marco teórico que pertenecen a las variables del estudio y la evidencia recopilada mediante los instrumentos en la recolección de los datos.

Comprobando el objetivo general, se ha identificado la relación entre la capacitación docente y el logro de aprendizajes en estudiantes de quinto año de secundaria de una institución educativa, Lima, 2022. Donde evidenciaron que 70.8% docentes manifestaron que su última capacitación tuvo un nivel bueno, por lo que su logro de aprendizaje fue alto, en la Tabla 16 el valor de Sig.= ,686 > 0,05 Se rechazó la H1 y se admite la H0, teniendo como resultado final. No existe relación significativa de la capacitación docente y logros de aprendizaje. Esto significa que la capacitación docente no se relacionó con logros de aprendizaje. Delante a la aseveración, se admite la hipótesis nula.

Existe diferencia con Andrango (2017) Determino el grado de la capacitación docente y la innovación pedagógica en las ciencias sociales en la institución. El modo utilizado en su estudio fue socioeducativo por estar implantada en un entorno social y educativo. El método cuantitativo y diseño descriptivo, de tipo no experimental. Población 130 alumnos de Bachillerato Borja Montserrat y 03 docentes en el área de ciencias sociales; utilizan materiales técnicos, ayudan a abordar el objeto de la capacitación y la innovación. La encuesta permite utilizar variables de interés a través de un cuestionario. Llego a la siguiente conclusión: Se calcula que los maestros siempre se forman en las instituciones de acuerdo con el estándar 100% general de competencia profesional. Esto contribuye a la organización de la clase en una secuencia

planificada y ordenada de actividades, lo que permite la adquisición de conocimientos en los educandos.

Escobar (2020) empleó un modelo denominado Hattie y Timperley como herramienta para mejorar el curso de evaluación pedagógica en el camino de fe en una institución cristiana bíblica del estado de Guayaquil. Se trabajó en 6 aulas y 23 asignaturas creadas por una organización docente. Se utilizó un cuestionario de diagnóstico para determinar su nivel de comprensión del proceso de formación y sus respuestas, con inferencias muy dispersas. Al observar y aclarar, desarrolla el conocimiento necesario para adaptar el modelo de retroalimentación en logros de sus aprendizajes. Y eso crea resultados. Durante el transcurso de contexto informal y como porción de la quinta sesión de aprendizaje, que requiere proporción, opiniones con el objetivo en profundizar en su conocimiento permitiendo que docentes constituyan todas las recepciones. A través de sus sesiones de aula. Si bien la retroalimentación tiene un efecto auténtico en el trabajo de estudiantes, los docentes comprenden mejor la capacitación y la retroalimentación, y también pueden aprender y utilizar métodos.

En el objetivo específico 1, se determinó la relación del desarrollo personal en logros de aprendizaje. Se evidencio que los resultados fueron: en la tabla 12 un 8,3% de docentes percibieron que su desarrollo personal en su última capacitación fue de nivel regular en consecuencia el logro de aprendizaje fue medio, un 8,3% nos dice fue de un nivel bueno en consecuencia el logro de aprendizaje es de nivel alto. La tabla 18 evidencio que $\text{Sig.} = 6,171 > 0.05$ se rechazó la H1 y se admite la H0, logrando el resultado final. No existe relación significativa del desarrollo social en logros de aprendizaje. Esto quiere decir que el

desarrollo personal no se relacionó en logros de aprendizaje. Se acepta la hipótesis nula.

Por su parte, Salazar (2019) en la tesis “Capacitación docente e innovación pedagógica en escuelas de educación básica” Veinticuatro de Mayo, Milagro, Guayas, Ecuador, 2018”. El objetivo fue determinar la relación entre la capacitación docente y la innovación. Utilizó el diseño no experimental cuantitativo, descriptivo-correlacional. Su Población es de 36 docentes. También mencionó que la capacitación es necesaria porque permite a los docentes estar a la vanguardia de los posibles cambios. También define la capacitación docente como un proceso de mejora continua y debe verse como una responsabilidad. En cuanto a los resultados de la evaluación de la formación por parte de los docentes, el 50% dijo que fue “buena”, el 33% dijo que fue mediana, 17% regular.

La teoría del aprendizaje significativo. Ausubel La tarea del maestro es facilitar material al estudiante de modo que aliente a comprender y conectarse con lo que saben. Esto ayuda a entender a los estudiantes que aprendan significativamente cuando son competentes de establecer relaciones entre los nuevos conocimientos y lo que han asimilado. El aprendizaje significativo ahora se caracteriza principalmente desde un punto de vista de transmisión, con el factor más importante que influye en el aprendizaje significativo para cualquier idea nueva dentro del estado existente de las construcciones cognitivas del individuo en el momento del estudio. De igual forma, la teoría socio culturista de Vygotsky menciona que para el proceso de aprendizaje es importante brindar las herramientas necesarias en el contexto educativo y que

también es muy importante la estimulación social y cultural para desarrollar habilidades y destrezas.

Desarrollo personal: es un proceso de mejorar y desarrollarse como educadores, ayuda a asemejar nuestros auténticos beneficios con nuestras metas importantes para alcanzar y evaluar los recursos que requerimos para lograr y así dar sentido a nuestra vida. (Frenay 2010)

En el objetivo específico 2, determinó la relación del desarrollo social y logros de aprendizaje en estudiantes. Los resultados de la tabla 13 evidencian que el 4,2% de docentes vieron su desarrollo social fue de nivel regular en consecuencia su logro de aprendizaje es nivel medio, 8,3% fue nivel bueno en consecuencia su logro de aprendizaje es alto nivel. En la tabla 18 Verificamos que $Sig. = 6,171 > 0.05$ se rechazó la H1 y se admite la H0, logrando el resultado final. No existe relación significativa del desarrollo social en logros de aprendizaje. Esto quiere decir que el desarrollo social no se relaciona con logros de aprendizaje. Se acepta la hipótesis nula.

Existe similitud con el estudio de Bruna (2017) en la tesis "El impacto de los programas de capacitación docente para facilitar el aprendizaje autorregulado de los estudiantes universitarios. Concepción-chile". El objetivo general es evaluar el impacto de un programa de capacitación de docentes universitarios, en estrategias que favorezcan la autorregulación del aprendizaje. Para ello se diseñó un programa de capacitación de 21 horas, en el que los docentes aprendieron a planificar, practicar la valoración de la enseñanza y el aprendizaje, para incentivar un nacimiento de autorregulación. El diseño utilizado fue semi experimental. Con conjuntos experimentales y de

control. Este también es un diseño multinivel, ya que la influencia se mide en dos niveles: docente y alumno. El muestreo es no probabilístico e intencional, ya que los docentes se inscriben voluntariamente en el curso. El grupo experimental de docentes estuvo conformado por 32 docentes, mientras que el grupo control fue 28 docentes. Para la evaluación del impacto estudiantil se incluyeron 18 docentes y 70 alumnos en el grupo experimental, y 15 docentes y 647 alumnos en el grupo control. Los resultados obtenidos a través del modelo lineal multinivel muestran que el programa incide en dos de las tres variables docentes, aumentando los puntajes de efectividad en la autogestión docente y en las actividades que promueven la autorregulación y corrección docente

Existe discrepancia con Salazar (2019) en la tesis “Capacitación docente e innovación pedagógica en escuelas de educación básica” Veinticuatro de Mayo, Milagro, Guayas, Ecuador, 2018”. El objetivo determinar la relación entre la capacitación docente y la innovación. Se utilizó el diseño no experimental cuantitativo, descriptivo correlacional. Su Población 36 docentes. También mencionó que la capacitación es necesaria porque permite a los docentes estar a la vanguardia de los posibles cambios. También define la capacitación docente como un proceso de mejora continua y debe verse como una responsabilidad. En cuanto a los resultados de la evaluación de la formación por parte de los docentes, el 50% dijo que fue “buena”, el 33% dijo que fue mediana, 17% regular. Existe una relación significativa entre la capacitación e innovación.

Desarrollo social: Desarrollo social: es un proceso que lleva tiempo

para optimar las realidades de vida en las personas en muchos campos y nos admite restablecer el importante fin de la educación en progreso de nuestra sociedad. (Frenay 2010)

En el objetivo específico 3, determinó la relación del desarrollo profesional en logros de aprendizaje en estudiantes. Resultados en la tabla 14 Valora 4,2% docentes vieron que su desarrollo profesional es regular en consecuencia su logro de aprendizaje es medio, 37,5% tiene nivel bueno en consecuencia su logro de aprendizaje es de nivel alto. Según los valores de Sig.= ,599 > 0.05 se rechazó la H1 y se admite la H0, logrando el resultado. No existe relación significativa del desarrollo profesional en logros de aprendizaje. Esto quiere decir que el desarrollo profesional se relacionó con logros de aprendizaje. Se acepta la hipótesis nula.

Flores (2014) Estableció que la capacitación es un componente que siempre está vigente con los conceptos de gestión de organismos. Expande a favorecer la unión con el departamento TIC, relacionando las formas de gestión de la innovación tecnológica a los cambios reflejados en los colegios, teniendo que ser los promotores de perfeccionar la gestión de la información ante los obstáculos que propone. Para profesores. Al mismo tiempo, impidió los cambios que hizo en su trabajo, el uso de nuevos procedimientos administrativos, en materias más permisivos e instituciones más abiertas.

Desde la teoría de Sosa (2015) Capacitación docente que se presenta como tipo de desarrollo de carrera en educación que se desarrolla en un determinado nivel y sus beneficios se materializa en la población educativa. Podemos relacionarlo con una necesidad profesional. También está asociada a mejorar la formación y elevar el nivel de cada profesor. Con el transcurso

del tiempo, se ha obligado a convertirse parte esencial del rompecabezas en reparar la calidad de enseñanza.

El desarrollo profesional: se caracteriza por un deseo a la superación, es decir, a medida que los docentes acumulan, construyen y fortalecen sus experiencias, habilidades y relaciones. (Frenay 2010)

VI. CONCLUSIONES

Primero: Con el objetivo general se concluye, según los resultados obtenidos se observa que el valor de Sig.= ,686 > 0.05 se rechaza la H1, obteniendo como resultado. No existe una relación significativa de capacitación docente y logros de aprendizaje.

Segundo: Con el objetivo específico 1, se concluye que los resultados estadísticos el valor de Sig.= 1,361 > 0.05 se rechaza la H1, obteniendo como resultado que no existe una relación significativa del desarrollo personal y logros de aprendizaje.

Tercera: no se cumple con el objetivo específico 2, en los resultados estadísticos se evidencia que el valor de Sig.= 6,171 > 0.05 se rechaza la H1, consiguiendo como resultado que no existe una relación significativa del desarrollo social y logros de aprendizaje.

Cuarta: No se cumple con el objetivo específico 3, en los resultados estadísticos se evidencia que el valor de Sig.= ,599 > 0.05 se rechaza la H1, consiguiendo como resultado que no existe una relación significativa del desarrollo profesional y logros de aprendizaje.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se propone al cuerpo directivo de la IE, promover condiciones favorables para promover capacitaciones en herramientas tics al personal docente y a su vez estén a la vanguardia con lo nuevo en los avances tecnológicos.

Segunda: Se propone a los docentes propiciar cambios en su desarrollo personal. Estableciendo patrones de enseñanza de acuerdo a los nuevos enfoques, contribuyendo en la enseñanza-aprendizaje del alumnado.

Tercera: Se sugiere al cuerpo directivo buscar alianzas o convenios con instituciones que brinden capacitaciones en tecnología digital, para potenciar el proceso pedagógico en los docentes que contribuyan al mejoramiento del desarrollo social y brinden buenos aprendizajes a los educandos.

Cuarta: Se recomienda al cuerpo directivo de la IE. Implantar apoyos pedagógicos en reuniones colegiadas de las diferentes áreas. Para fortalecer y optimar su desarrollo profesional en beneficio de los educandos.

REFERENCIAS

- Alvarado, M. A. (2014). Retroalimentación en educación en línea: una estrategia para la construcción del conocimiento. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 17 (2), 59-73. <https://bit.ly/32eZdoZ>
- 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
- 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.mineducacion.gov.co/1621/article-162349.html>.
- Chávez A. (2001). Validez y confiabilidad de los instrumentos, Introducción a la investigación educativa. Maracaibo 2001, sin editorial, 20 páginas.
- 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>
- Edición: 1a.ed.; Editorial: Lima: Editorial San Marcos, 1994; *Descripción Física*: 202páginas: ilustraciones; 20 centímetros.

- 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., Bedard, D. Des dispositifs de formation universitaire s'inscrivant de la perspective d'un apprentissage et d'un enseignement contextualisés pour favoriser la construction de connaissances et leur transfert. In: PRESSEAU, A.; FRENAY, M. (Orgs.). Le transfert des apprentissages: comprendre pour mieux intervenir Québec: Presses de l'université Laval, 2004. p. 239-267.
- Frenay, M. et al. 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>
- Frenay, M., Saroyan, A., Taylor, L., Bedard, D., Clement, M., Rege, N., Paul, J., Kolmos, A. (2010). Acompañar el desarrollo pedagógico de los catedráticos gracias a un marco conceptual original. *Revista francesa de pedagogía*, 172. <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
- Hernández, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición: 2003, México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill.
- 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. (1989): *La formación del profesorado en una sociedad tecnológica*. Madrid, Cincel.
- Medina, A., Domínguez, M.C., & Sánchez, C. (2009, junio). *El dominio virtual y el análisis de las competencias discentes*. Ponencia presentada a las VI Jornadas de Redes de Investigación en Docencia Universitaria, Alicante, España.
- Mendivelso, H., Ortiz, S. y Sánchez, C. (2019) *La retroalimentación en el proceso de aprendizaje de estudiantes del área de matemáticas*.
- Ministerio de Educación (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: doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2). 248-252

<https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

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, M., Aguilar, J. y Apolo, D. (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, MéxicoD.F.: McGraw-Hill / Interamericana

Sánchez, G., Alvarado, A., Álvarez, T., Mañuico, I. y Moloche, M. (2006). *De*

la capacitación hacia la formación en servicio de los docentes: aportes a la política (1995-2005). <https://bit.ly/3qHM688>

Sánchez, H. (2018) *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística.* Lima. file:///C:/Users/Oraneg/Downloads/libromanual-de-terminos-en-investigacion.pdf27:

Saravia, L., y Flores, I. (2005). *La formación de maestros en América Latina: estudio realizado en diez países.* <https://bit.ly/3zswHMR>

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>

Universidad Peruana Unión. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del altiplano] Juliaca. Puno. Perú.

Vezub, L. (2007). *La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad.* Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 11(1), 1-23. <https://bit.ly/3zo0qGQ>

Villarroel, C. (2003): *La capacitación del profesor universitario ¿Formativa o Informativa?* Agenda académica, No 5. Venezuela.

Wiggins, G. (1993). *Educative assessment: Designing assessments to inform and improve student performance.* San Francisco CA: Jossey- Bass.

Wilson, D. (2002). *La Retroalimentación a través de la Pirámide y la Escalera de Retroalimentación.* Miami: En "Seminario: Cerrando la brecha: I Encuentro de tutores latinoamericanos en línea".

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización

Variable: Capacitación docente

Variables de estudio	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valor y escala	Niveles y rangos
Capacitación docente	Es un componente necesario que habilita a los docentes para lograr del mejoramiento de la calidad de la educación, como mecanismo para que los beneficiarios de los servicios educativos puedan alcanzar mejores condiciones de vida. (Herdoiza, 2004)	Desarrollo personal	Conocimiento de sí mismo Motivación. Potencialidad	1,2,3,4 5,6 7,8,9,10		
		Desarrollo social	Interacción en el aula. Interacción educativa	11,12,13 14,15,16	Nunca (1), a veces (2), Siempre (3)	Bajo (33-55) Medio (56-77) Alto (78-99)
		Desarrollo profesional	Conocimiento para enseñar Capacidad para enseñar Conducción en la IE.	17,18,19 20,21,22,23 ,24 25,26,27		

Matriz de operacionalización

Variable: Logros de Aprendizaje

Variables de estudio	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valor y escala	Niveles y rangos
<i>Logros de aprendizajes</i>	<i>Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y valores que debe alcanzar el aprendiz en relación con los objetivos o resultados de aprendizaje previstos en el diseño curricular (Trevino,2015)</i>	<i>Actitudes y percepciones</i>	<i>Ambiente en el aula Tareas en el aula</i>	<i>1-5 6-11</i>		
		<i>Uso significativo del conocimiento</i>	<i>Toma de decisiones Solución de problemas</i>	<i>12-17 18-22</i>	<i>Nunca (1), a veces (2), Siempre (3)</i>	<i>Bajo (33-55) Medio (56-77) Alto (78-99)</i>

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Capacitación docente

Estimado colega:

La presente tiene como objeto recopilar información para determinar tu percepción sobre la calidad de tu última capacitación en herramientas tics organizado por la UGEL 03. Antes de contestar lee los enunciados y contesta marcando con un aspa (X) tu respuesta según te sientas identificado con la pregunta. Recuerda que toda respuesta es válida, no hay respuesta buena ni mala.

N: Nunca CN: Casi Nunca AV: A Veces CS: Casi Siempre S: Siempre

N°	INDICADORES	N	CN	AV	CS	S
	Conocimiento de sí mismo					
1	¿Considera que está preparado con los conocimientos del nivel básico de la capacitación en herramientas tics organizada por la UGEL 03?	N	CN	AV	CS	S
2	¿Cree que los conocimientos de nivel intermedio de la capacitación en herramientas tics organizada por la UGEL 03, les sirven para su ejercicio profesional?					
3	¿A su parecer los materiales presentados en la capacitación de herramientas tics de la UGEL 03, le servirá como recurso en sus sesiones de aprendizaje?	N	CN	AV	CS	S
4	¿Cree usted que la capacitación en herramientas tics de la UGEL 03 Fue beneficiosa y enriqueció más sus conocimientos?					
	Motivación	N	CN	AV	CS	S
5	¿Cree usted que los ponentes motivaron y generaron un ambiente de participación en la capacitación de herramientas tics de la UGEL 03?					
6	¿ Cree usted que la fuente principal de su motivación fue aprender las herramientas tics?	N	CN	AV	CS	S
	Potencialidad					
7	¿Las explicaciones de los ponentes fortaleció sus conocimientos, de las herramientas tics?	N	CN	AV	CS	S
8	¿Las definiciones de los ponentes actualizo sus conocimientos de las herramientas tics?					
9	¿Considera usted que está en la capacidad de poder aplicar los conocimientos de las herramientas tics, en una sesión de aprendizaje?	N	CN	AV	CS	S
10	¿La capacitación en herramientas tics lograron mejorar y potenciar sus conocimientos como docente, en la aplicación de las tics?					
	Interacción en el aula.	N	CN	AV	CS	S
11	¿Crees usted que está en la capacidad de realizar actividades en el aula que orienten la enseñanza-aprendizaje de las herramientas tics en sus estudiantes?					
12	¿Cree usted que tiene la capacidad comunicativa y explicativa de poder en práctica el buen uso de las herramientas tics en sus estudiantes de la institución educativa?	N	CN	AV	CS	S
13	¿Cree usted que se siente competente en realizar una clase modelo en herramientas tics a sus estudiantes de la institución educativa?					
	Interacción educativa	N	CN	AV	CS	S
14	¿Volvería usted a trabajar con estos especialistas por la interacción que hubo en la clase con los participantes de la capacitación en herramientas tics?					
15	¿La capacitación ha utilizado una metodología basada en análisis de casos o intercambio de ideas con los participantes que generaron el logro de aprendizaje en las tics?	N	CN	AV	CS	S

16	¿Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en la capacitación fueron compartidas con los participantes para el uso adecuado de las herramientas tics en la Institución Educativa?					
	Conocimiento para enseñar	N	CN	AV	CS	S
17	¿La capacitación en herramientas tics me ha generado mayor conocimiento y habilidad en la enseñanza de las tics en la Institución Educativa?					
18	¿Me siento en la capacidad para aplicar lo aprendido, de la capacitación en herramientas tics en el proceso de enseñanza de tics en la Institución Educativa?	N	CN	AV	CS	S
19	¿Esta capacitación en herramientas tics, ha aumentado mi seguridad referente a los temas expuestos, en cada una de las sesiones de enseñanza?					
	Capacidad para enseñar	N	CN	AV	CS	S
20	¿Tengo la capacidad de enseñar lo aprendido de la capacitación en herramientas tics, a mis estudiantes?					
21	¿Dispongo de los recursos tecnológicos necesarios para realizar una sesión de aprendizaje en las tics?	N	CN	AV	CS	S
22	¿La capacitación en herramientas tics me ha generado algunas ideas para enseñar y poner en práctica según mi capacidad de dominio de las tics?					
23	¿Dispongo de los recursos tecnológicos necesarios para realizar una sesión de aprendizaje en las tics en mi institución Educativa?	N	CN	AV	CS	S
24	¿La capacitación en herramientas tics me ha generado algunas ideas para enseñar y poner en práctica el dominio de las herramientas tics en mis estudiantes de mi Institución Educativa?					
	Conducción en la Institución Educativa.	N	CN	AV	CS	S
25	¿Pienso que mi director me pueden apoyar para aplicar lo aprendido de la capacitación en herramientas tics en la IE?					
26	¿Pienso que mis colegas me pueden apoyar para aplicar lo aprendido de la capacitación en herramientas tics en la IE?	N	CN	AV	CS	S
27	¿Considero que mi entorno de trabajo favorece la aplicación de aprendizajes de las tics?					
28	¿La capacitación lleno tus expectativas en herramientas tics?	N	CN	AV	CS	S
29	¿Recomendaría esta capacitación a otros colegas para el enriquecimiento de sus conocimientos en herramientas tics?					

Gracias.

Variable: logros de aprendizaje

Estimado colega:

La presente tiene como objeto recopilar información para determinar el logro de aprendizaje en los estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa de breña. Antes de contestar lee los enunciados y contesta marcando con un aspa (X) tu respuesta según te sientas identificado con la pregunta. Recuerda que toda respuesta es válida, no hay respuesta buena ni mala.

N: Nunca CN: Casi Nunca AV: A Veces CS: Casi Siempre S: Siempre

N°	INDICADORES	N	CN	AV	CS	S
1	¿Cree usted que genera un buen clima de confianza en la parte inicial de su sesión de clase con sus estudiantes?	N	CN	AV	CS	S
2	¿Reconoce usted que el buen trato que trasmite al estudiante genera un ambiente armonioso en el aula?	N	CN	AV	CS	S
3	¿Reconoce usted que al inicio de su clase usted dialoga de los valores, intercambia palabras del contexto actual, comenta de las normas de convivencia, generando un ambiente de confianza con los estudiantes en el aula?	N	CN	AV	CS	S
4	¿Programa usted, actividades recreativas y deportivas que generan un ambiente de compañerismo en el aula?	N	CN	AV	CS	S
	¿Cree usted que ser un docente tradicional genera un buen clima de confianza en los estudiantes en el aula?	N	CN	AV	CS	S
5	¿los trabajos colaborativos en su clase ayudan a reforzar los tópicos desarrollados en los estudiantes?	N	CN	AV	CS	S
6	¿Cree usted que los trabajos en grupo ayudan a fortalecer sus conocimientos de sus estudiantes?	N	CN	AV	CS	S
	¿Los estudiantes al realizar un organizador visual en clase enriquecen sus conocimientos según la tarea asignada en el aula?	N	CN	AV	CS	S
7	¿Los estudiantes al utilizar materiales como papelotes, plumones, colores, etc. Les sirve como recurso, para poder realizar una tarea asignada en el aula?	N	CN	AV	CS	S
8	¿Cree usted que la visualización de las diapositivas en clase motiva el interés de los estudiantes en la clase?	N	CN	AV	CS	S
9	¿La presentación de un video en clase despierta el interés de los estudiantes al realizar una tarea en el aula?	N	CN	AV	CS	S
10	¿Cree usted que la visualización de las diapositivas en clase motiva el interés de los estudiantes en la clase?	N	CN	AV	CS	S
11	¿La presentación de un video en clase despierta el interés de los estudiantes al realizar una tarea en el aula?	N	CN	AV	CS	S
12	¿Cuándo realiza su programación anual los contenidos son elaborados según su criterio en beneficio de enriquecer sus conocimiento de sus estudiante?	N	CN	AV	CS	S
13	¿Cuándo desarrolla una actividad colaborativa en clase la ejecuta observando el contenido que requiere más reforzamiento?	N	CN	AV	CS	S
14	¿los conflictos cognitivos que se crean en el momento de la sesión de aprendizaje son absueltos en la parte final de la sesión de aprendizaje?	N	CN	AV	CS	S
15	¿Cuándo las estudiantes realizan una exposición calificada usted evalúa según su criterio establecido en su programación?	N	CN	AV	CS	S
16	¿Cuándo elabora su unidad de aprendizaje los temas son seleccionados de acuerdo a su programación anual?	N	CN	AV	CS	S
17	¿Cuándo elabora su sesión de aprendizaje los temas son	N	CN	AV	CS	S

	seleccionados de acuerdo a su unidad de aprendizaje?					
18	¿Según su criterio usted evalúa los acuerdos tomados en clase aplicando las normas de convivencia?	N	CN	AV	CS	S
19	¿Propone usted actividades de aprendizaje y establece criterios de mejora?	N	CN	AV	CS	S
20	¿En una sesión de clase usted si nota que hay falta de respeto entre estudiantes interviene y da solución al problema ?	N	CN	AV	CS	S
21	¿En su sesión de aprendizaje con sus estudiantes es interrumpida usted reprograma su actividad sin perjudicar a sus estudiantes ?	N	CN	AV	CS	S
22	¿En la presentación de una exposición en clase un grupo de estudiantes no alcanzan el logro esperado usted contribuye en mejorar su aprendizaje dándole una retroalimentación según su tema asignado?	N	CN	AV	CS	S

Gracias.

Anexo 3.

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la
Variable capacitación docente**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		S	i			S	i			S	i			
	DIMENSIÓN 1: DESARROLLO PERSONAL	S	i			S	i			S	i			
1	¿Considera que está preparado con los conocimientos del nivel básico de la capacitación en herramientas tics organizada por la UGEL 03?	x				x				x				
2	¿Cree que los conocimientos de nivel intermedio de la capacitación en herramientas tics organizada por la UGEL 03, les sirven para su ejercicio profesional?	x				x				x				
3	¿A su parecer los materiales presentados en la capacitación de herramientas tics de la UGEL 03, le servirá como recurso en sus sesiones de aprendizaje?	x				x				x				
4	¿Cree usted que la capacitación en herramientas tics de la UGEL 03 Fue beneficiosa y enriqueció más sus conocimientos?	x				x				x				
5	¿Cree usted que los ponentes motivaron y generaron un ambiente de participación en la capacitación de herramientas tics de la UGEL 03?	x				x				x				
6	¿ Cree usted que la fuente principal de su motivación fue aprender las herramientas tics?	x				x				x				
7	¿Las explicaciones de los ponentes fortaleció sus conocimientos, de las herramientas tics?	x				x				x				
8	¿Las definiciones de los ponentes actualizo sus conocimientos de las herramientas tics?	x				x				x				
9	¿Considera usted que está en la capacidad de poder aplicar los conocimientos de las herramientas tics, en una sesión de aprendizaje?	x				x				x				
10	¿La capacitación en herramientas tics lograron mejorar y potenciar sus conocimientos como docente, en la aplicación de las tics?	x				x				x				
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO SOCIAL	x				x				x				
11	¿Crees usted que está en la capacidad de realizar actividades en el aula que orienten la enseñanza-aprendizaje de las herramientas tics en sus estudiantes?	x				x				x				
12	¿Cree usted que tiene la capacidad comunicativa y explicativa de	x				x				x				

	poder en práctica el buen uso de las herramientas tics en sus estudiantes de la Institución Educativa?																		
13	¿Me siento competente en realizar una clase modelo en herramientas tics a mis estudiantes de la Institución Educativa?	x				x							x						
14	¿Me gustaría volver a trabajar con estos especialistas por la interacción que hubo en la clase con los participantes de la capacitación en herramientas tics?	x				x							x						
15	¿La capacitación ha utilizado una metodología basada en análisis de casos o intercambio de ideas con los participantes que generaron el logro de aprendizaje en las tics?	x				x							x						
16	¿Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en la capacitación fueron compartidas con los participantes para el uso adecuado de las herramientas tics en la Institución Educativa?	x				x							x						
	DIMENCIÓN 3: DESARROLLO PROFESIONAL	x				x							x						
17	¿La capacitación en herramientas tics me ha generado mayor conocimiento y habilidad en la enseñanza de las tics en la institución educativa?	x				x							x						
18	¿Me siento en la capacidad para aplicar lo aprendido, de la capacitación en herramientas tics en el proceso de enseñanza de tics en la Institución Educativa?	x				x							x						
19	¿Esta capacitación en herramientas tics, ha aumentado mi seguridad referente a los temas expuestos, en cada una de las sesiones de enseñanza?	x				x							x						
20	¿Tengo la capacidad de enseñar lo aprendido de la capacitación en herramientas tics, a mis estudiantes?	x				x							x						
21	¿Dispongo de los recursos tecnológicos necesarios para realizar una sesión de aprendizaje en las tics?	x				x							x						
22	¿La capacitación en herramientas tics me ha generado algunas ideas para enseñar y poner en práctica según mi capacidad de dominio de las tics?	x				x							x						
23	¿Dispongo de los recursos tecnológicos necesarios para realizar una sesión de aprendizaje en las tics en mi Institución Educativa?	x				x							x						
24	¿La capacitación en herramientas tics me ha generado algunas ideas para enseñar y poner en práctica el dominio de las herramientas tics en mis estudiantes de mi Institución Educativa?	x				x							x						
25	¿Pienso que mi director y mis colegas me pueden apoyar para aplicar lo aprendido de la capacitación en herramientas tics en la Institución Educativa?	x				x							x						
26	¿Considero que mi entorno de trabajo favorece la aplicación de	x				x							x						

	aprendizajes de las tics?														
26	¿La capacitación lleno tus expectativas en herramientas tics?	x				x				x					
27	¿Recomendaría esta capacitación a otros colegas para el enriquecimiento de sus conocimientos en herramientas tics?	x				x				x					

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Valdez Asto José Luis **DNI: 06993871**

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

.....de..... del 2022

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

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la

Variable Logros de aprendizaje

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ACTITUDES Y PERCEPCIONES	S				S				S				
		i				i				i				
1	¿Cree usted que genera un buen clima de confianza en la parte inicial de su sesión de clase con sus estudiantes?	x				x				x				
2	¿Reconoce usted que el buen trato que trasmite al estudiante genera un ambiente armonioso en el aula?	x				x				x				
3	¿Reconoce que al inicio de su clase usted dialoga de los valores, intercambia palabras del contexto actual, comenta de las normas de convivencia, generando un ambiente de confianza con los estudiantes en el aula?	x				x				x				
4	¿Programa usted, actividades recreativas y deportivas que generan un ambiente de compañerismo en el aula?	x				x				x				
5	¿Cree usted que ser un docente tradicional genera un buen clima de confianza en los estudiantes en el aula?	x				x				x				
6	¿los trabajos colaborativos en su clase ayudan a reforzar los tópicos desarrollados en los estudiantes?	x				x				x				
7	¿Cree usted que los trabajos en grupo ayudan a fortalecer sus conocimientos de sus estudiantes?	x				x				x				
8	¿Los estudiantes al realizar un organizador visual en clase enriquecen sus conocimientos según la tarea asignada en el aula?	x				x				x				
9	¿Los estudiantes al utilizar materiales como papelotes, plumones, colores, etc. Les sirve como recurso, para poder realizar una tarea asignada en el aula?	x				x				x				
10	¿Cree usted que la visualización de las diapositivas en clase motiva el interés de los estudiantes en la clase?	x				x				x				
11	¿La presentación de un video en clase despierta el interés de los estudiantes al realizar una tarea en el aula?	x				x				x				
	DIMENSIÓN 2: USO SIGNIFICATIVO DEL CONOCIMIENTO	x				x				x				
12	¿Cuándo realiza su programación anual los contenidos son elaborados según su criterio en beneficio de enriquecer sus conocimientos de sus estudiante?	x				x				x				
13	¿Cuándo desarrolla una actividad colaborativa en clase la ejecuta observando el contenido que requiere más reforzamiento en sus estudiantes?	x				x				x				

14	¿Los conflictos cognitivos que se crean en el momento de la sesión de aprendizaje son absueltos en la parte final de la sesión de aprendizaje?	x				x				x				
15	¿Cuándo las estudiantes realizan una exposición calificada usted evalúa según su criterio establecido en su programación?	x				x				x				
16	¿Cuándo elabora su unidad de aprendizaje los temas son seleccionados de acuerdo a su programación anual?	x				x				x				
17	¿Cuándo elabora su sesión de aprendizaje los temas son seleccionados de acuerdo a su unidad de aprendizaje?	x				x				x				
18	¿Según su criterio usted evalúa los acuerdos tomados en clase aplicando las normas de convivencia?	x				x				x				
19	¿Propone usted actividades de aprendizaje y establece criterios de mejora?	x				x				x				
20	¿En una sesión de clase usted si nota que hay falta de respeto entre estudiantes interviene y da solución al problema ?	x				x				x				
21	¿En su sesión de aprendizaje con sus estudiantes es interrumpida usted reprograma su actividad sin perjudicar a sus estudiantes ?	x				x				x				
22	¿En la presentación de una exposición en clase un grupo de estudiantes no alcanzan el logro esperado usted contribuye en mejorar su aprendizaje dándole una retroalimentación según su tema asignado?	x				x				x				

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Valdez Asto José Luis **DNI: 06993871**

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

.....de..... del 2022

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 5

MATRIZ DE OPERALIZACION DE LAS VARIABLES

TITULO: Capacitación docente y logro de aprendizaje en estudiantes del quinto de secundaria de una institución educativa. Lima, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 1: CAPACITACION DOCENTE			
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿En qué medida se relaciona la capacitación docente en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa UGEL 03 lima 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. ¿En qué medida se relaciona el desarrollo personal en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación de la capacitación docente en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa UGEL 03 lima 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación del desarrollo personal en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa UGEL 03 lima 2022.</p> <p>Determinar la</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>A mayor capacitación docente mejor logro de aprendizaje en los estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa UGEL 03 lima 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>A mayor relación de desarrollo personal mejor logro de aprendizaje en los estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa UGEL 03 lima 2022.</p> <p>A mayor relación del desarrollo social mejor</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	<p>Escala ordinal</p> <p>Totalmente en desacuerdo 1</p> <p>En desacuerdo 2</p> <p>De acuerdo 3</p> <p>Totalmente de acuerdo 4</p>
			Desarrollo personal	Conocimiento de sí mismo Motivación Potencialidad	1-4 5-4 7-10	
			Desarrollo social	Interacción en el aula Interacción institución	11-13 14-16	
			Desarrollo profesional	Conocimiento para enseñar Capacidad para enseñar Conducción en la IE	17-19 20-24 25-27	
			VARIABLE 2: APRENDIZAJES			

<p>año de secundaria de una institución educativa UGEL 03 lima 2022?</p> <p>2. ¿En qué medida se relaciona el desarrollo social en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa UGEL 03 lima 2022?</p> <p>3¿En qué medida se relaciona el desarrollo profesional en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa UGEL 03 lima 2022?</p>	<p>relación del desarrollo social en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa UGEL 03 lima 2022.</p> <p>Determinar la relación del desarrollo profesional en el logro de aprendizaje en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa UGEL 03 lima 2022.</p>	<p>logro de aprendizaje en los estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa UGEL 03 lima 2022.</p> <p>A mayor relación del desarrollo profesional mejor logro de aprendizaje en los estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa UGEL 03 lima 2022.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	<p>Escala ordinal</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. A veces</p> <p>3. Siempre</p>
			Actitudes y percepciones.	Ambiente en el aula. tareas en el aula:	1-6 7-12	
			Uso significativo del conocimiento.	Toma de decisiones Solución de problemas	13-20 20-30	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
Enfoque de Investigación: CUANTITATIVO	20 Docentes	TÉCNICA:	Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> - Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos. - Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Alfa de Cronbach. 		
		INSTRUMENTOS	Cuestionario de preguntas			

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL CAUSAL	MUESTRA 20 docentes	ESCALA DE MEDICIÓN	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	<ul style="list-style-type: none"> - Para contrastación de hipótesis se utilizará: Valor de Nagelkerk - Y el uso del programa estadístico SPSS 25
DISEÑO No experimental		TIPO:	Escala de Likert	

3. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

	DIMENCIONES	INDICADORES
CAPACITACIÓN DOCENTE	Desarrollo personal	Autoestima académica y motivación escolar Clima de convivencia escolar Participación y formación ciudadana Hábitos de vida saludable.
	Desarrollo social	Educación Salud Vivienda
	Desarrollo profesional	Desempeño formación

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

	DIMENSIONES	INDICADORES
LOGROS DE APRENDIZAJE	Aptitudes Y Percepciones	Ambiente en el aula. Tarea en el aula.
	Uso significativo del conocimiento	Toma de decisiones. Solución del problema

BASE DE DATOS MARCO VARIABLES 2022 [Modo de compatibilidad] - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro 10 ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 10 A A Ajustar texto General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

B5 X ✓ f 5

Sujeto	Actitudes y percepciones										Uso significativo del conocimiento										DIM1	DIM2	V2		
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20				Item 21	Item 22
1	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	51	53	104
2	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	50	48	98
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	42	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	43	87
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	44	88
6	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	39	41	80
7	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	40	39	79
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	43	42	85
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	44	38	82
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44	43	87
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	44	42	86
12	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	41	41	82
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53	55	108
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	44	88
15	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	42	41	83
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	43	87
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	55	110
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44	43	87
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	44	88
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	44	88
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	44	88
22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42	43	85
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	44	42	86
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	40	36	80
25	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	40	40	80
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	44	88
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	43	87

V1. CAPACITACION DOCENTE V2. LOGROS DE APRENDIZAJE Dimensiones, indicadores, items

Listo 70%

Escribe aquí para buscar 15°C 01:48 31/7/2022