



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de siete
instituciones educativas de Ica, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cahua Valdivieso, Mirna del Rosario (orcid.org/0000-0002-5978-1433)

ASESOR:

Mtro. Gamonal Torres, Carlos Ernesto (orcid.org/0000-0002-3233-3921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

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 Dios por permitirme estar con salud y poder avanzar hacia la culminación de este posgrado.

A mi familia por su motivación permanente, que me sirve de empuje para culminar esta maestría y poder así potenciar mis competencias profesionales.

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de estudiar un posgrado, en esta modalidad virtual, permitiéndome compartir mis actividades laborales, personales y profesionales de manera organizada.

A mi hija por alentarme en todo momento a seguir adelante y cumplir con la meta propuesta que es culminar esta maestría y titularme.

Al docente asesor porque sin sus orientaciones no habría sido posible llegar a esta segunda fase en la investigación que es la elaboración del informe de tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización:	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos:	16
3.6. Método de análisis de datos:	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Estadística Descriptiva	18
4.2. Estadística Inferencial	23
Prueba de Normalidad	24
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de población	13
Tabla 2 Distribución de la muestra	14
Tabla 3 Ficha técnica capacitación Docente	15
Tabla 4 Ficha técnica gestión Institucional	15
Tabla 5 Juicio de expertos	16
Tabla 6 Alfa de Cronbach	16
Tabla 7 Resultados del nivel de capacitación docente	18
Tabla 8 Resultados de la dimensión 1: Capacitación en planificación	19
Tabla 9 Resultados de la dimensión 2: Capacitación en conducción	20
Tabla 10 Resultados de la dimensión 3: Capacitación en desarrollo	20
Tabla 11 Resultados del nivel de la gestión institucional	21
Tabla 12 Resultados de la dimensión 1: comunicación	22
Tabla 13 Resultados <i>de la dimensión 2: Normatividad</i>	22
Tabla 14 Resultados de la dimensión 3: Estilo de liderazgo	23
Tabla 15 Resultados de normalidad de las variables	24
Tabla 16 Prueba de normalidad de las dimensiones	24
Tabla 17 Prueba de hipótesis de correlación de las variables	25
Tabla 18 Prueba de hipótesis de correlación capacitación docente y dimensión comunicación docente	25
Tabla 19 Prueba de hipótesis de correlación de capacitación docente y la dimensión Normatividad docente	26
Tabla 20 Prueba de hipótesis de correlación de capacitación docente y la dimensión estilo de liderazgo docente	27

Resumen

El presente estudio titulado: capacitación docente y gestión institucional de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021, tuvo por objetivo; Determinar la relación que existe entre la Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021. Estudio de tipo descriptivo y de diseño correlacional, en esta investigación participaron 84 docentes de 07 instituciones educativas de Ica, la muestra fue obtenida a través de la fórmula de poblaciones finitas, se aplicaron 02 instrumentos, un instrumento por cada variable. De la aplicación de instrumentos se obtuvo como resultado que existe correlación positiva moderada entre las variables; capacitación docente y gestión institucional, siendo el valor de esta igual a ,620, en 07 instituciones educativas de Ica. Concluyendo que a mayor número de capacitaciones docentes le corresponde una mejor gestión institucional en los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica.

Palabras clave: Capacitación docente, gestión institucional, institución educativa.

Abstract

The present study entitled: teacher training and institutional management of teachers of 07 educational institutions of Ica, 2021, had as its objective; Determine the relationship that exists between teacher training and institutional management of teachers from 07 educational institutions of Ica, 2021. Descriptive and correlational design study, 84 teachers from 07 educational institutions of Ica participated in this research, the sample was obtained Through the finite population formula, 02 instruments were applied, one instrument for each variable. From the application of instruments, it was obtained as a result that there is a moderate positive correlation between the variables; teacher training and institutional management, being the value of this equal to ,620, in 07 educational institutions of Ica. Concluding that a greater number of teacher training corresponds to a better institutional management in the teachers of 07 educational institutions of Ica.

Keywords: Teacher training, institutional management, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se observan diferentes cambios sociales, lo cual genera una alta demanda de profesionales con dominio de habilidades diversas, entre ellas la tecnología, por tal razón se requiere que estos se encuentren a la vanguardia, es decir que estén capacitados para enfrentar desafíos, aprovechar nuevas oportunidades y asumir nuevos retos, en el ámbito educativo, la formación docente permitirá una realización personal y profesional, lo cual traerá consigo mejores logros institucionales.

En Chile, se presenta la necesidad de fortalecer competencias profesionales, con la finalidad de mejorar la realidad de la educación y sobre todo de los docentes en servicio, para así fortalecer su identidad profesional, su cambio de paradigma que sirve de guía en su práctica docente. La capacitación docente permitirá potenciarlo en su dominio cognitivo, lo que servirá de apoyo para asumir roles diversos y aportar desde diferentes espacios a la mejora de la educación chilena. La formación en servicio docente lo fortalecerá en además en prácticas personales y profesionales, más equitativas, con prácticas democráticas y niveles de desarrollo humano adecuados. (Bruna, 2016).

En la actualidad, es una necesidad el planteamiento de retos profesionales, que permitan al docente, desempeñarse eficazmente en diversos espacios profesionales en las Instituciones educativas, ya sea en las aulas, en algún cargo jerárquico o cargo directivo. Por tal razón, es una necesidad que los docentes se incorporen en procesos de capacitación o formación docente en servicio, ya que esto les permitirá una mejor preparación, lo cual redundará en la mejora del servicio educativo, potenciando sus conocimientos, capacidades profesionales, actitudes positivas para asumir retos, entre otros. (Correa et al. 2017).

En el país la educación demanda una serie de aspectos que sumarian en la mejora de las Instituciones educativas, entre ellas, la articulación de algunas acciones administrativas con las pedagógicas, la mejora de la enseñanza, liderar el manejo de las IIEE de manera asertiva, ejerciendo un liderazgo participativo e institucional adecuado, acorde con los cambios constantes de la sociedad y el mundo globalizado, el mismo que plantea escenarios y retos distintos de manera frecuente. En el Perú sin embargo se asumen cargos Directivos y jerárquicos sin una buena formación para asumirlos y desempeñarlos de manera eficaz y

eficiente, si son los docentes quienes asumen la función de directores o jerárquicos en las IIEE, se genera la necesidad de capacitar y formarlos para el desempeño de estas funciones y no se observen situaciones desfavorables, que no contribuyan a brindar un servicio educativo de calidad, en algunas oportunidades el poco dominio de manejo del recursos humano genera situaciones de conflicto en la convivencia a nivel institucional. (Borges, 2020).

En las Instituciones educativas de Ica, también se observa la necesidad de capacitar y formar a los docentes en servicio, ya que se tienen mucho de ellos que asumen cargos directivos por encargatura, así mismo otros docentes asumen los cargos de gestión, sin la debida formación para asumir dichos retos profesionales. Sin embargo, hay un grupo de directivos que posterior a la designación recibieron un proceso de formación y acompañamiento para fortalecer competencias profesionales de gestión y pueda desempeñar el cargo directivo o jerárquico con eficiencia y de manera asertiva, aportando para un servicio educativo de calidad, que permitan, además, el cumplimiento de los compromisos de gestión, establecidos por el (MINEDU, 2017)

Estando ya en contexto de la problemática, se pudo formular los siguientes problemas de investigación: ¿Qué relación existe entre la Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021?; siendo los problemas específicos: i) ¿Qué relación existe entre la Capacitación docente y la comunicación de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021?; ii) ¿Qué relación existe entre la Capacitación docente y normatividad de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021?; iii) ¿Qué relación existe entre la Capacitación docente y el estilo de liderazgo de los docentes de siete Instituciones educativas de Ica, 2021?.

Esta investigación presenta como justificación: Teórica, teniendo en cuenta que este estudio se realiza a través de la investigación, presenta aportes teóricos nuevos, enfatizando en conocimientos, procesos cognitivos y conductuales, sobre la base de las variables de investigación, las cuales están referidas al campo de la educación; de la misma manera presenta justificación Práctica; ya que a través de este aporte se podrá identificar problemáticas existentes la capacitación docente y gestión institucional de los docentes de siete Instituciones educativas de Ica, 2021, de la misma manera con el conocimiento de esta

problemática.

Igualmente presenta justificación metodológica, ya que el presente estudio presenta dentro de sus elementos, instrumentos con los cuales se recogerá información de los participantes, así como la información bibliográfica, dichos instrumentos serán sido validados a través de juicio de experto, convirtiéndolos en confiables; así mismo se podrá identificar y medir las variables de investigación.

Para el presente estudio se plantearon los objetivos: Determinar la relación que existe entre la Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de siete Instituciones educativas de Ica, 2021; siendo los objetivos específicos: i) Determinar la relación que existe entre la Capacitación docente y la comunicación de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021; ii) Determinar la relación que existe entre la Capacitación docente y normatividad de los docentes de siete Instituciones educativas de Ica, 2021; iii) Determinar la relación que existe entre la Capacitación docente y el estilo de liderazgo de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021.

De la misma manera se plantearon las siguientes hipótesis: Existe relación positiva entre la Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de siete Instituciones educativas de Ica, 2021; siendo las hipótesis específicas: i) Existe relación positiva entre la Capacitación docente y la comunicación de los docentes de siete Instituciones educativas de Ica, 2021; ii) Existe relación positiva entre la capacitación docente y normatividad de los docentes de siete Instituciones educativas de Ica, 2021; iii) Existe relación positiva entre la Capacitación docente y el estilo de liderazgo de los docentes de siete Instituciones educativas de Ica, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente indagación se consideraron los siguientes antecedentes internacionales:

Gonzales (2021) realizó un estudio, referente a la capacitación dirigida a docentes, que se desempeñaban en ámbito virtual, como consecuencia del contexto por covid-19, la finalidad de esta investigación fue, conocer el impacto de la capacitación docente, teniendo como meta optimizar la educación remota, esta indagación es cuantitativa, de corte longitudinal, descriptiva, participaron en la investigación 337 maestros de bachillerato en la ciudad de México, de un total de 508 maestros, de la muestra seleccionada 158 (47%) eran varones, 179 (53%) eran mujeres, donde la edad de los participantes eran menores de 30 años hasta 60 años, se aplicaron 2 instrumentos, uno de 23 ítems y otro de 30 ítems, de la aplicación del instrumento se obtuvo que 49% han obtenido licenciatura, 39% maestría, 5% con especialización, 2% hicieron carrera técnica, finalmente se concluyó que el estudio permitió conocer para el análisis las características de la intervención de capacitación docente, donde inicialmente se identificaron las necesidades formativas y segundo cambiar la orientación del programa de formación docente.

Así mismo, Andrade et. al. (2020) cuyo estudio está referido, a la formación en servicio de los docentes que enseñan en la educación superior, siendo esta una propuesta de fortalecimiento de aquellos maestros, esta investigación está orientada a proponer un modelo de formación docente en servicio, en contexto de la educación superior ecuatoriana, estudio cualitativo, descriptivo – exploratorio, de análisis bibliográfico y documental, tanto los resultados como la conclusión de la investigación permite considerar, que este modelo de formación docente en servicio, describe una serie de elementos, que pasan por la identificación de los aspectos: necesidades del contexto, interpretación de los datos obtenidos desde la evaluación y el desenvolvimiento docente, al articular estos tres factores y tratarlos en una capacitación docente, fortalece la labor del maestro, por consiguiente se observarán mejores logros en la intervención pedagógica de estudiantes.

De la misma manera, Andino (2018) quien realiza un estudio sobre la formación docente, orientada hacia la gestión de como identificar y abordar problemas de violencia escolar, en la educación básica general, en Santo Domingo, años: 2016-2017, siendo la finalidad de la indagación, incorporar en el campo educativo acciones de formación docente en servicio, orientada a la resolución pacífica de situaciones de violencia con escolares, la presente investigación es de enfoque cuantitativa, cuasiexperimental, se aplicaron los instrumentos en dos momentos, pretest y posttest, antes de la aplicación del posttest se realizaron algunas actividades educativas para fortalecer capacidades y competencias profesionales, en esta indagación participaron 22 maestros que realizan actividad educativa en los niveles de educación general, como resultado de este estudio se obtuvo que 86,36% habían sido capacitados para la resolución de conflictos escolares, a pesar de esta cifra es de verse que todavía resulta ser insuficiente, ya que los casos de violencia que se presentan en los locales escolares son en cifras elevadas y muchas veces no se sabe cómo afrontarlos, de la misma manera los profesores participantes de este proceso de formación docente, expresan la necesidad de seguir abordando estos temas, orientados a resolver las diversas incidencias que se presentan en los colegios, por tal razón se concluye que es necesaria la intervención de las autoridades educativas de costa rica en cuanto a la planificación y ejecución de programas de capacitación docente en violencia escolar, de tal manera que ellos estén preparados para resolver las diversas situaciones de conflicto que se presentan.

Ochoa (2019) en su indagación referente al control auditado como un recurso que permite la realización de una buena gestión institucional, aplicado en ecuador, siendo esta investigación cualitativa, tiene como finalidad orientar hacia un proceso de control interno de forma integral que permita conocer de manera clara los manejos de recursos para optimizar y fortalecer la gestión institucional, como instrumento de recolección datos se aplicaron evaluaciones concernientes a las etapas de procesos de auditoría interna, participaron en esta investigación 60 trabajadores de una empresa, algunos responsables del área contable, teniendo en cuenta los datos obtenidos se llegó a determinar la importancia de aplicar estos procesos de control interno que permita ir midiendo y reajustando procesos internos en la búsqueda de una gestión institucional eficiente y eficaz,

orientada a elevar los niveles de productividad empresarial. Finalmente se concluye que para llegar a una gestión integral eficiente a nivel empresarial es muy necesario, establecer algunas acciones operativas internas, orientadas al buen manejo de recursos, sean humanos o financieros pero que aporten al crecimiento institucional.

Lligui (2021) estudio referido a las gestiones realizadas en las instituciones de centro de educación, de Guayaquil Ecuador, esta indagación tuvo como finalidad buscar la asociación entre las variables gestión de instituciones y planificar que estrategias institucionales se aplican, el estudio corresponde en su enfoque a la investigación cuantitativa, transversal, básica, no experimental, la muestra participante de esta indagación fueron 32 docentes, se aplicaron instrumentos por variables de estudio, cuestionarios orientados a temas relacionados implícitos en cada variable de estudio y para el análisis se aplicó estadística descriptiva e inferencial, se usó el SPSS, se midió confiabilidad, se sometió el instrumento a la validación de expertos, los resultados permitieron identificar la asociación de las variables es decir comprobar la relación causal, donde se establece que a una planificación estratégica le corresponde una gestión de institución pertinente y organizada, finalmente se concluye, que en la correlación de variables, estas resultan tenerla de manera directa y significativa, siendo el valor de la correlación 0,05 con el coeficiente de Spearman $Rho = .763$

En la presente indagación se consideraron los siguientes antecedentes nacionales:

Oseña et. al. (2020) en su estudio referido a como innovar en la gestión de la institución educativa, en Cañete, Perú, estando orientado el estudio hacia la propuesta de conocer e implementar diversas estrategias de innovación pedagógica que busque fortalecer la gestión institucional, investigación, cuantitativa, aplicada, descriptiva, está orientada en la búsqueda del conocimiento que permitirá solucionar problemas prácticos, participaron en este estudio 154 sujetos, entre maestros, directivos y personal administrativo, de la aplicación de los instrumentos se obtuvieron valores de acuerdo al planteamiento realizado, con lo cual se identifica que si se correlacionan las variables de estudio, demostrando un nivel de significancia del 5%, con lo cual se concluye que la innovación es un factor influyente y necesario para el fortalecimiento de

competencias ¿y capacidades profesionales, lo cual redundara en el fortalecimiento de la gestión institucional.

Además, Ñañez y Lucas (2019) en su indagación sobre las potencialidades del director en la gestión del colegio, siendo meta a lograr, estudio hecho en cañete, el estudio estaba orientado a conocer si había asociación entre las potencialidades del director y como este realizaba la gestión de la I.E., investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental, se aplicaron encuestas como instrumentos, participaron en el estudio, profesores, directivos y administrativos de las IIEE de Imperial en cañete, de la aplicación de los instrumentos se desprende que al identificar los perfiles de los que ejercen el cargo de directivos, se puede mejorar procesos dentro de la gestión institucional, referidos al campo pedagógico y administrativo., orientando su desempeño a ser gestor de la educación en el Perú, buscando brindar un servicio educativo de calidad y eficiente.

Bravo (2018) realizo una indagación referida a la importancia de realizar la planificación institucional y como esta repercute en una buena gestión a nivel de una institución, esta indagación la hizo en Lima, Perú, la finalidad de este estudio es establecer la correlación entre la planificación y la gestión a nivel institucional, se realizaron diversos procesos metodológicos como la operacionalización de variables con lo cual se observa de manera más clara y precisa aspectos concretos de la variable planeamiento y gestión de las instituciones, se definió el enfoque de la investigación, siendo este cuantitativo, descriptivo, participaron en esta indagación 20 maestros, para el recojo de información se aplicó una encuesta, la cual estaba conformada por 33 reactivos, este instrumento se validó y se midió la confiabilidad, la aplicación del instrumento permitió obtener y analizar los datos de datos, siendo los resultados, de 0.497 en el nivel de correlación de variables y el nivel de significatividad de $p=0.03 < 0.05$, resultando muy significativo.

Zavaleta (2021) en su indagación científica con la PNP Perú, donde analizan la formación policial en área académica, relacionándola con el manejo su gestión como institución, este estudio fue orientado al análisis y vigilancia de la formación policial (UA-PNP), esta investigación cuantitativa, mixta, de análisis documental, para el recojo de datos se hicieron entrevistas a aquellos asesores responsables

del área académica de la escuela policial, de la misma manera participaron en la indagación estudiantes que destacaban por un excelente rendimiento cognitivo académico, con los estudiante se aplicó un cuestionario referente a como se maneja el sistema de educación o formativo policial, los estudiantes que participaron en el estudio eran aquellos que estaban culminando su formación, de lo expresado en los instrumentos aplicados, se pone en evidencia la inadecuada gestión institucional, la cual se refleja la deficiencia que existe en las unidades académicas, del cuestionario también se identificó un mal manejo de recursos, generando un deterioro en la imagen institucional, de los resultados que se desprenden de la información recabada en los instrumentos se concluye, que se debe dar mayor énfasis en el fortalecimiento de la gestión en la institución policial, ya que esto permite lograr los objetivos y fines institucionales.

Cyrulies y Schamne (2021) indagación referida a como se vincula los logros académicos o de aprendizaje con la formación docente, la finalidad de la indagación se orienta a vincular la necesidad que existe por capacitar o formar en servicio a los profesionales en educación y los resultados actuales del proceso educativo, participaron de este estudio maestros de ERB, diversos niveles y áreas curriculares distintas, este estudio es corte transversal, se aplica un pretest y un postest, antes de la evaluación de salida, se realizó una intervención de capacitación y formación de profesores, se trabajaron diversidad en estrategias didácticas, en dicho proceso formativo, inicialmente se aplica un instrumento con lo cual se identifican y priorizan las necesidades formativas de estos profesores, de los resultados se desprende que la formación en servicio debe ir orientada hacia metodologías docentes para la enseñanza y evaluación educativas en sus diversas formas.

Se puede mencionar algunos autores que fundamenten la variable capacitación docente: Según la Real Academia de la Lengua Española (2020) define la capacitación como un proceso necesario para preparar a las personas que ejercen una función de tal manera que logren mejorar su formación inicial o mejorar sus desempeños profesionales, lo cual convierte al profesor como el profesional apto para realizar dicha labor, ya que la enseñanza es una actividad muy importante, capaz de transformar la sociedad y el país.

Así mismo Frenay et al. (2010) indica que la capacitación docente permite el desarrollo de habilidades para mejorar la enseñanza y por ende optimizar los resultados con los escolares y orientar de mejor manera su formación conductual y cognitiva, en las capacitaciones los docentes se empoderan de diversas herramientas de toda índole que les sirve de recurso para mejorar su intervención en el aula donde se desenvuelve. Estas nuevas capacidades adquiridas a través de la formación docente en servicio permitirá que el profesor oriente de mejor manera su intervención en el aula y el trabajo con estudiantes. De la misma manera, Rodríguez (2017) la formación docente busca que el profesor mejore sus formas de enseñar; no solo es suficiente conocer las áreas del saber donde se desenvuelve profesionalmente sino también las metodologías y los procesos didácticos que necesita aprender para orientar la enseñanza hacia el logro de competencias y capacidades en escolares, siendo su desempeño como docente uno de los aspectos trascendentales para tal fin. Con el avance vertiginoso de la ciencia y la tecnología, los maestros se deben encontrar a la vanguardia por tal razón desarrollar programas de capacitación garantizaran tal propósito, el docente consciente de esta necesidad de buscar actualizarse y centrarse en que esto resulta ser su necesidad permanente.

Según Rojas (2018) es necesario tener presente y claro cada etapa que está inmersa en las capacitaciones docentes, de la misma manera la importancia de tener identificadas las necesidades reales de los docentes, sobre que debe fortalecer sus competencias profesionales, para ello debe realizar observaciones, monitoreos, actividades de seguimiento en sus desempeño profesional, posterior a esta etapa, realizar la planificación contextualizada de contenidos, capacidades y estrategia a ejecutar en la capacitación docente, para luego a través de procesos didácticos conducir de forma asertiva el proceso de formación en servicio, finalmente medir la eficacia de la intervención donde es sugerible aplicar instrumentos para la recogida de información donde se conocerá, las capacidades y competencias profesionales fortalecidas en el proceso de capacitación.

Para Rico (2016) la gestión que se realiza en las IIEE, debe ser orientada a mejorar diversos procesos que permitan ofrecer servicio educativo de calidad, con lo cual permitirá organizar de manera interna algunas formas de intervención

que vayan redundando en la obtención de mejoras en los resultados del aprendizaje, en la acción pedagógica y procesos administrativos se deben establecer acciones articuladas orientadas a brindar y optimizar una mejor atención en el servicio educativo que ofrece, para la realización de una buena gestión institucional debe formular de manera pertinente sus documentos de gestión, PEI, PCI, RRH, PAT, entre otros.

Así mismo Ali y Abdalla (2017) definen a la gestión institucional, como una serie de acciones, en donde se articulen conocimiento de gestión y la práctica de la misma, sin perder la óptica de hacia dónde se orienta la labor que se realiza en las IIEE. Dentro de estas acciones que orientan a la mejora de la gestión se considera también la administración y manejo de los diversos recursos, en el recurso humano trato horizontal, colaborativo y democrático, todos los estamentos inmersos en la labor educativa de una IE deben articular acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

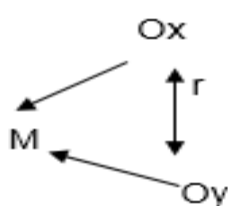
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La literatura de varios autores establece que la investigación aplicada. De acuerdo a lo dicho por Murillo (2008) la investigación aplicada es denominada también practica o empírica, es llamada así porque se orienta a la aplicación de temas o teorías adquiridas, a la par que se buscan otras, permitiendo la implementación y sistematización de la practica en la investigación, para lo cual se utiliza el conocimiento y los resultados obtenidos, los mismos que se organizan con la finalidad de conocer más la realidad. Por tal razón el presente estudio de tipo aplicada.

Para la presente indagación, se aplicó el enfoque cuantitativo, debido a que se emplearon cuestionarios en escala ordinal – Likert, para recoger y medir las variables estudiadas. El método fue hipotético deductivo, debido a que la investigación nació desde un plano general hasta llegar a caracterizar el plano particular referente a las variables.

El presente estudio es no experimental, porque no hubo manipulación alguna de los resultados ni datos recogidos; fue transversal, debido a que se encuestó en un solo periodo de tiempo; de nivel correlacional, es decir que a través del planteamiento de las hipótesis se busca la asociación de las variables de estudio (Bairagi y Munot, 2019). El diseño de la presente investigación es:



M: representa la muestra de estudio.

Ox: observación realizada a la variable: Capacitación Docente

Oy: observación realizada a la variable: Gestión Institucional

r: coeficiente de relación.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable: Capacitación Docente

Definición conceptual:

La capacitación fortalece al docente para que este realice un mejor desenvolvimiento en las aulas, ya que también está orientado a la profesionalización del maestro, en un proceso de capacitación el docente actualiza su saber cognitivo, de la misma manera se empodera de metodologías más adecuadas y pertinentes a su práctica en aula. (Ministerio de Educación de Colombia, 2019)

Definición operacional:

La capacitación fortalece al docente para diseñar o planificar la acción pedagógica, evaluar los resultados obtenidos después de su intervención, siendo sus dimensiones las siguientes: Planificación curricular. Conducción de procesos. Desarrollo Personal.

Variable: Gestión Institucional

Definición Conceptual:

La gestión Institucional, es un proceso integral, que orienta las acciones en los colegios, en el ámbito de la gestión institucional se considera: la gestión recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros entre otros. En el ámbito escolar las instituciones escolares realizan su proceso de gestión institucional con participación de todos los estamentos: docentes, administrativos, padres de familia, escolares, etc. Dentro de estas acciones se busca generar articulación y acciones conjuntas de forma horizontal.

Definición operacional:

La gestión institucional, está orientada a la integración, la empatía y el accionar conjunto de todos aquellos que forman parte de una organización, en este caso una IE, es decir son procesos que se realizan de manera horizontal, pero de forma integrada, articulada y conjunta, se desarrolla por dimensiones y niveles, presenta algunos momentos o espacios donde se realiza la reflexión, el análisis, la planificación institucional. Sus dimensiones son las siguientes: Comunicación. Normatividad. Estilo de liderazgo Docente.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es un conglomerado de sujetos que forman parte de un estudio previo (Hernández et al. 2010). La investigación lo constituye todos los docentes de 07 IIEE de Ica, 2021.

Tabla 1

Distribución de población

Institución educativa	N° de docentes
Abrahán Valdelomar	36
IEI N° 11	12
IEI N° 81	11
IEI María Montessori	10
IE N° 22525	16
IEI N° 525	06
IE N° 22542	13
TOTAL	104

Nota. Elaboración propia

$$n = \frac{NZ^2p^2}{(N - 1)E^2 + Z^2p^2}$$

Dónde:

N: 104 profesionales

Z: Confianza al 95%=1.96

P: Éxito o fracaso del 0.5

E: Margen de error: 0.05

$$n = \frac{104 \times 1.96^2 \times 0.5^2}{(104 - 1)0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5^2}$$

$$n = 84$$

La muestra es un subconjunto de la población (Hernández et al., 2010); en el presente caso de estudio se consideró a 84 participantes.

Es un muestreo probabilístico por poblaciones finitas debido al empleo de fórmula estadística para determinar el número de la muestra (Hernández et al., 2010); siendo el tamaño de la muestra 84 docentes

Tabla 2

Distribución de la muestra

Institución educativa	N° de Docentes	Cantidad por IE
Abrahán Valdelomar	36	29
IEI N° 11	12	10
IEI N° 81	11	09
IEI María Montessori	10	08
IE N° 22525	16	13
IEI N° 525	06	05
IE N° 22542	13	10
TOTAL	104	84

Nota. Elaboración propia

Criterios de Inclusión

- Docentes con aspiraciones de ejercer cargo Directivo
- Docente con aspiraciones de ejercer cargo jerárquico
- Docentes con deseo de participar en la investigación

Criterios de Exclusión

- Docentes que no desean postular a cargos Directivos
- Docentes que no desean postular a cargos jerárquicos
- poca disposición para participar de la investigación

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: la técnica utilizada será la encuesta, según Hernández et al. (2010) considerada una de las más confiables y efectivas para recoger datos, en muestras muy amplias, empleando tiempos más cortos al momento de su aplicación. A través de esta encuesta se toman en cuenta también diversas percepciones que muestran los sujetos investigados, en relación a las variables del presente estudio.

Instrumento: En este estudio se ha visto considerar dos instrumentos, uno para medir capacitación docente y otra para medir gestión institucional

Ficha técnica de instrumentos:

Tabla 3

Ficha técnica capacitación Docente

Nombre del Instrumento Instrumento para medir Capacitación Docente	
Autor	Cahua Valdivieso, Mirna del Rosario
Año	2022
Finalidad	Recoger información sobre Capacitación Docente
Cantidad de ítems	24
Aplicación	Directa a los docentes
Duración de la aplicación	25 minutos
Escalas	1 Casi nunca 2 algunas veces 3 siempre

Nota. Elaboración propia

Tabla 4

Ficha técnica gestión Institucional

Nombre del Instrumento Instrumento para medir Gestión Institucional	
Autor	Cahua Valdivieso, Mirna del Rosario
Año	2022
Finalidad	Recoger información sobre Gestión Institucional
Cantidad de ítems	24
Aplicación	Directa a los docentes
Duración de la aplicación	25 minutos
Escalas	Deficiente [24-40> Regular [40-56> Bueno [56-72]

Nota. Elaboración propia

Validez. Para Hernández, et al (2010) “resulta ser el nivel en que los instrumentos logran medir ciertamente a la variable que se encuentra en estudio”. Los cuestionarios están validados.

Tabla 5

Juicio de expertos

N°	Grado Académico	Apellidos y nombres	Calificación
01	Mg.	Del Castillo Pickmans Medalit Amalia	Aplicable
02	Mg.	Navarro Mantilla Narda Marleny	Aplicable
03	Dr.	Quispe Calderón, Julio Cesar	Aplicable
04	Mg.	García Salazar, Victor Raul	Aplicable
05	Mg.	Pacheco Vargas Ricardo Raúl	Aplicable

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad: Según Hernández, et al (2010) es referida a lo confiable que debe ser el instrumento con el cual recoja los datos de los investigados, se empleó un estadístico que mide la fiabilidad, siendo este conocido como Alpha de Cronbach, en una prueba piloto.

Tabla 6

Alfa de Cronbach

VARIABLES	Alpha de Cronbach	N° de participantes
Capacitación Docente	0,88	20
Gestión institucional	0,91	20

Nota. Elaboración propia

3.5. Procedimientos:

En la recolección de datos: solicitaré autorización a directores/as de las Instituciones Educativas; realizaré indagación teórica, de tal manera que me permita tener el sustento teórico; Posterior a obtener la autorización del director/a de la Institución Educativa, aplicaré los instrumentos para la recogida de datos de manera presencial, seguidamente se realizara el análisis de la información obtenida con la finalidad de presentar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos:

Luego de recolectar la información, identificaré la información pertinente al presente estudio; haré el análisis correspondiente, empleando herramientas digitales como el Excel, útil en la aplicación de diversos estadísticos. Se hará los análisis descriptivos a partir de la construcción de tablas y figuras, con lo cual se podrán visualizar como es la asociación entre los datos obtenidos por cada variable, permitiendo realizar la identificación de aspectos relevantes de las variables de estudio. Así mismo el análisis inferencial, el mismo que se hará posible con el uso del software SPSS, en su versión 25, con lo cual se obtendrá el coeficiente de correlación y la contrastación y validación de las hipótesis formuladas.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación garantiza el manejo responsable de los datos recogidos de las diversas fuentes, enfatizando en su veracidad, teniendo en cuenta citas y referencias, cuando se trata de la teoría que sustenta la investigación, así como los antecedentes, sean estos nacionales o internacionales. (Álvarez, 2018). Para la recogida de datos iniciaremos, solicitando, la participación de los integrantes de la muestra usando el consentimiento informado, se tomarán en cuenta los lineamientos para la redacción del informe a partir del uso de las normas APA, versión 7, se someterá la información presentada en el informe al sistema anti plagio de la universidad garantizando que se de mi autoría, los instrumentos que se usarán para la recogida de datos pasarán por juicio de experto garantizando su validez y por el Alpha de Cronbach para garantizar la confiabilidad, de la misma manera sé garantiza que la información obtenida se manejará con extrema confidencialidad.(código de ética de la UCV, 2020)

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística Descriptiva

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre capacitación docente en 07 Instituciones educativas de Ica, 2021. El cuestionario estuvo estructurado en función de sus dimensiones como se presenta a continuación:

Dimensión 1: Capacitación en planificación curricular (8 ítems, peso 33.3%)

Dimensión 2: Capacitación en conducción de proceso de enseñanza aprendizaje (8 ítems, peso 33.3%)

Dimensión 3: Capacitación en desarrollo personal (8 ítems, peso 33.4%)

Las opciones de respuesta para cada ítem de la variable capacitación docente fueron las siguientes:

Siempre (3 puntos)

A veces (2 puntos)

Nunca (1 punto)

La variable X: Capacitación docente fue categorizada de la siguiente manera:

Bueno

Regular

Deficiente

Tabla 7

Resultados del nivel de capacitación docente en las 07 instituciones educativas

Nivel	f	%
Deficiente [24-40>	12	14%
Regular [40-56>	52	62%
Bueno [56-72]	20	24%
TOTAL	84	100%
Promedio aritmético	48,26	

Nota. En la tabla 7 se evidencia que 12 profesores que representan el 14% de la muestra de investigación presentan un Deficiente nivel de capacitación

docente; 52 profesores que representan el 62% de la muestra de investigación presentan un nivel regular de capacitación docente y 20 profesores que representan el 24% de la muestra de investigación presentan un buen nivel de capacitación docente.

Es de verse en la tabla 7 que referente a la capacitación docente, esta se ubica en un nivel regular, se obtuvo la media aritmética, equivalente a 48,26 puntos.

Tabla 8

Resultados de la dimensión 1: Capacitación en planificación curricular en las 07 instituciones educativas

Nivel	f	%
Deficiente [08-14>	15	18%
Regular [14-20>	55	66%
Bueno [20-24]	14	16%
TOTAL	84	100%
PROMEDIO ARITMÉTICO	16.96	

Nota. En la tabla 8 se evidencia que 15 profesores que representan el 18% de la muestra de investigación presentan un Deficiente nivel de capacitación en planificación curricular; 55 profesores que representan el 66% de la muestra de investigación presentan un nivel regular de capacitación en planificación curricular y 14 profesores que representan el 16% de la muestra de investigación presentan un buen nivel de capacitación planificación curricular. Es de verse en la tabla 8 que referente a la capacitación en planificación curricular, esta se ubica en un nivel regular, se obtuvo la media aritmética, equivalente a 16.96 puntos.

Tabla 9

Resultados de la dimensión 2: Capacitación en conducción de proceso de enseñanza aprendizaje en 07 instituciones educativas

Nivel	f	%
Deficiente [08-14>	14	16%
Regular [14-20>	58	70%
Bueno [20-24]	12	14%
TOTAL	84	100%
PROMEDIO ARITMÉTICO	15.66	

Nota. En la tabla 9 se evidencia que 14 profesores que representan el 16% de la muestra de investigación presentan un Deficiente nivel de capacitación en conducción de procesos; 58 profesores que representan el 70% de la muestra de investigación presentan un nivel regular de capacitación en conducción de procesos y 12 profesores que representan el 14% de la muestra de investigación presentan un buen nivel de capacitación en conducción de procesos.

Es de verse en la tabla 9 que referente a la capacitación en conducción de procesos, esta se ubica en un nivel regular, se obtuvo la media aritmética, equivalente a 15.66 puntos.

Tabla 10

Resultados de la dimensión 3: Capacitación en desarrollo personal en 07 instituciones educativas.

Nivel	f	%
Deficiente [08-14>	15	18%
Regular [14-20>	57	68%
Bueno [20-24]	12	14%
TOTAL	84	100%
PROMEDIO ARITMÉTICO	15.64	

Nota. En la tabla 8 se evidencia que 15 profesores que representan el 18% de la muestra de investigación presentan un Deficiente nivel de capacitación en desarrollo personal; 57 profesores que representan el 68% de la muestra de investigación presentan un nivel regular de capacitación en desarrollo personal y 12 profesores que representan el 14% de la muestra de investigación presentan un buen nivel de capacitación en desarrollo personal

Es de verse en la tabla 10 que referente a la capacitación en desarrollo personal, esta se ubica en un nivel regular, se obtuvo la media aritmética, equivalente a 15.64 puntos.

Tabla 11

Resultados del nivel de la gestión institucional en 07 instituciones educativas

Nivel	f	%
Deficiente [24-40>	13	16%
Regular [40-56>	59	70%
Bueno [56-72]	12	14%
TOTAL	84	100%
Promedio aritmético	47,56	

Nota. En la tabla 9 se evidencia que 13 profesores que representan el 16% de la muestra de investigación presentan un Deficiente nivel en la gestión institucional; 59 profesores que representan el 70% de la muestra de investigación presentan un nivel regular en la gestión institucional y 12 profesores que representan el 14% de la muestra de investigación presentan un buen nivel en la gestión institucional.

Es de verse en la tabla 11 que referente a la gestión institucional, esta se ubica en un nivel regular, se obtuvo la media aritmética, equivalente a 47.56 puntos.

Tabla 12

Resultados de la dimensión 1: comunicación en las 07 instituciones educativas.

Nivel	f	%
Deficiente [08-14>	9	10%
Regular [14-20>	60	72%
Bueno [20-24]	15	18%
TOTAL	84	100%
PROMEDIO ARITMÉTICO	16.50	

Nota. En la tabla 10 se evidencia que 9 profesores que representan el 10% de la muestra de investigación presentan un Deficiente nivel de comunicación; 60 profesores que representan el 72% de la muestra de investigación presentan un nivel regular de comunicación y 15 profesores que representan el 18% de la muestra de investigación presentan un buen nivel de comunicación.

Es de verse en la tabla 10 que referente a la comunicación, esta se ubica en un nivel regular, se obtuvo la media aritmética, equivalente a 16.50 puntos.

Tabla 13

Resultados de la dimensión 2: Normatividad en las 07 instituciones educativas

Nivel	f	%
Deficiente [08-14>	13	16%
Regular [14-20>	58	68%
Bueno [20-24]	13	16%
TOTAL	84	100%
PROMEDIO ARITMÉTICO	16.08	

Nota. En la tabla 13 se evidencia que 13 profesores que representan el 16% de la muestra de investigación presentan un Deficiente nivel de conocimiento de la normativa; 58 profesores que representan el 68% de la muestra de investigación presentan un nivel regular de conocimiento de la normativa y 13

profesores que representan el 16% de la muestra de investigación presentan un buen nivel de conocimiento de la normativa.

Es de verse en la tabla 13 que referente al conocimiento de la normativa, esta se ubica en un nivel regular, se obtuvo la media aritmética, equivalente a 16.08 puntos.

Tabla 14

Resultados de la dimensión 3: Estilo de liderazgo en las 07 instituciones educativas

Nivel	f	%
Deficiente [08-14>	29	34%
Regular [14-20>	43	52%
Bueno [20-24]	12	14%
TOTAL	84	100%
PROMEDIO ARITMÉTICO	14.98	

Nota. En la tabla 12 se evidencia que 29 profesores que representan el 34% de la muestra de investigación presentan un Deficiente nivel de estilo de liderazgo; 43 profesores que representan el 52% de la muestra de investigación presentan un nivel regular de estilo de liderazgo y 12 profesores que representan el 14% de la muestra de investigación presentan un buen nivel de estilo de liderazgo. Es de verse en la tabla 14 que referente al de estilo de liderazgo, esta se ubica en un nivel regular, se obtuvo la media aritmética, equivalente a 14.98 puntos.

4.2. Estadística Inferencial

H1: Existe relación positiva entre la Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de siete Instituciones educativas de Ica, 2021.

H0: No existe relación positiva entre la Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de siete Instituciones educativas de Ica, 2021.

Prueba de Normalidad

Tabla 15

Resultados de normalidad de las variables: capacitación docente y gestión institucional por Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación docente	,148	84	,000
Gestión institucional	,193	84	,000

Nota. En la tabla N° 15, en la hipótesis alterna, la distribución no es paramétrica, sin embargo, la hipótesis nula presenta distribución paramétrica, lo cual determina que ambas variables de estudio: capacitación docente y gestión institucional presentan distribución no paramétrica.

Tabla 16

Prueba de normalidad de las dimensiones de las variables de estudio por Kolmogórov-Smirnov

Dimensiones de ambas variables	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación en planificación curricular	,225	84	,000
Capacitación en conducción de procesos de enseñanza	,131	84	,000
Capacitación en desarrollo personal	,235	84	,000
Comunicación Docente	,249	84	,000
Normatividad Docente	,233	84	,000
Estilo de liderazgo Docente	,186	84	,000

Nota. En la tabla N° 03 04, se realizó la prueba de normalidad de las dimensiones de Kolmogórov-Smirnov, donde las dimensiones: Capacitación en planificación curricular, Capacitación en conducción de procesos de enseñanza, Capacitación en desarrollo personal, Comunicación Docente, Normatividad Docente y Estilo de liderazgo Docente, presentan elementos que no tienen distribución paramétrica.

Tabla 17

Prueba de hipótesis de correlación de las variables: capacitación docente y gestión institucional

		correlación	capacitación docente	gestión institucional
Rho de Spearman	capacitación docente	Coeficiente de correlación	1,000	,620
		Sig. (bilateral)	-	,007
		N	84	84
	gestión institucional	Coeficiente de correlación	,620	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	-
		N	84	84
		N		

Nota. En la tabla 17. Se observa que el coeficiente de correlación entre las variables de estudio: capacitación docente y gestión institucional es igual a ,620, con lo cual se afirma que existe una correlación positiva moderada. De la misma manera, se obtiene un nivel de significancia de 0,07, con lo cual se da por válida la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

De los resultados se puede afirmar que si existe correlación entre las variables capacitación docente y gestión institucional.

Tabla 18

Prueba de hipótesis de correlación de capacitación docente y la dimensión comunicación docente

		correlación	capacitación docente	comunicación docente
Rho de Spearman	capacitación docente	Coeficiente de correlación	1,000	,721
		Sig. (bilateral)	-	,008
		N	84	84
	Comunicación docente	Coeficiente de correlación	,721	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	-
		N	84	84
		N		

Nota. En la tabla 18. Se observa que el coeficiente de correlación entre la variable de estudio: capacitación docente y la dimensión comunicación docente igual a ,721, con lo cual se afirma que existe una correlación positiva alta. De la misma manera, se obtiene un nivel de significancia de 0,08, con lo cual se da por válida la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

De los resultados se puede afirmar que, si existe correlación entre la variable capacitación docente y la dimensión comunicación docente.

Tabla 19

Prueba de hipótesis de correlación de capacitación docente y la dimensión Normatividad docente

		correlación	capacitación docente	Normatividad docente
Rho de Spearman	capacitación docente	Coeficiente de correlación	1,000	,655
		Sig. (bilateral)	-	,073
		N	84	84
	Normatividad docente	Coeficiente de correlación	,655	1,000
		Sig. (bilateral)	,073	-
		N	84	84

Nota. En la tabla 15 se observa que el coeficiente de correlación entre la variable de estudio: capacitación docente y la dimensión normatividad docente igual a ,655, con lo cual se afirma que existe una correlación positiva alta. De la misma manera, se obtiene un nivel de significancia de 0,73, con lo cual se da por válida la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

De los resultados se puede afirmar que, si existe correlación entre la variable capacitación docente y la dimensión normatividad docente.

Tabla 20

Prueba de hipótesis de correlación de capacitación docente y la dimensión estilo de liderazgo docente

		correlación	capacitación docente	Estilo de liderazgo docente
Rho de Spearman	capacitación docente	Coeficiente de correlación	1,000	,677
		Sig. (bilateral)	-	,008
		N	84	84
	Estilo de liderazgo docente	Coeficiente de correlación	,677	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	-
		N	84	84

Nota. En la tabla 20 se observa que el coeficiente de correlación entre la variable de estudio: capacitación docente y la dimensión estilo de liderazgo docente igual a ,677, con lo cual se afirma que existe una correlación positiva alta. De la misma manera, se obtiene un nivel de significancia de 0,08, con lo cual se da por válida la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

De los resultados se puede afirmar que, si existe correlación entre la variable capacitación docente y la dimensión estilo de liderazgo docente.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el presente estudio, cuya denominación es “Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021”, donde se correlacionan o asocian las variables de estudio, planteando además como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021, haciendo la discusión con algunos estudios previos y con las aproximaciones teóricas del presente estudio, de los últimos años.

De los resultados obtenidos con respecto al objetivo general, se observa que el coeficiente de correlación entre las variables de estudio: capacitación docente y gestión institucional es igual a ,620, con lo cual se afirma que existe una correlación positiva moderada. En el presente estudio se realizó una investigación cuantitativa, Descriptiva correlacional, con lo cual se puede decir que este estudio se apoya en el siguiente estudio previo: Gonzales (2021) realizó un estudio, referente a la capacitación dirigida a docentes, que se desempeñaban en ámbito virtual, como consecuencia del contexto por covid-19, esta indagación es cuantitativa, de corte longitudinal, descriptiva correlacional, se concluyó que el estudio permitió conocer para el análisis las características de la intervención de capacitación docente, donde inicialmente se identificaron las necesidades formativas y segundo cambiar la orientación del programa de formación docente.

Sin embargo, en discrepancias con el resultado del presente estudio el coeficiente de correlación entre las variables de estudio, apoyaremos en Lligui (2021) estudio referido a las gestiones realizadas en las instituciones de centro de educación, de guayaquil ecuador, donde la correlación de variables, estas resultan tenerla de manera directa y significativa, siendo el valor de la correlación 0,05 con el coeficiente de Spearman $Rho = .763$

Así mismo el resultado permite apoyar en lo dicho por: Rodríguez (2017) la formación docente busca que el profesor mejore sus formas de enseñar; no solo es suficiente conocer las áreas del saber donde se desenvuelve profesionalmente sino

también las metodologías y los procesos didácticos que necesita aprender para orientar la enseñanza hacia el logro de competencias y capacidades en escolares, siendo su desempeño como docente uno de los aspectos trascendentales para tal fin. Con el avance vertiginoso de la ciencia y la tecnología, los maestros se deben encontrar a la vanguardia por tal razón desarrollar programas de capacitación garantizaran tal propósito, el docente consciente de esta necesidad de buscar actualizarse y centrarse en que esto resulta ser su necesidad permanente.

De todo lo descrito en los párrafos anteriores se puede afirmar que en la asociación de las variables capacitación docente y gestión institucional, existe un nivel de asociación alto, es decir que en un buen nivel de capacitación docente le corresponde una buena gestión institucional, ya que se debe tener en cuenta que el tener docentes preparados potencia el servicio educativo y los procesos implícitos que se dan en una buena gestión institucional.

Con respecto al objetivo específico uno donde se quiere Determinar la relación que existe entre la Capacitación docente y la comunicación de los docentes como dimensión de las variables gestión institucional de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021, siendo este estudio cuantitativo, descriptiva correlacional, por tal razón se apoya en Oseda et al. (2020) en su estudio referido a como innovar en la gestión de la institución educativa, investigación, cuantitativa, descriptiva, está orientada en la búsqueda del conocimiento que permitirá solucionar problemas prácticos, con lo cual se identifica que, si se correlacionan las variables de estudio, demostrando un nivel de significancia del 5%, con lo cual se concluye que la innovación es un factor influyente y necesario para el fortalecimiento de competencias y capacidades profesionales, lo cual redundara en el fortalecimiento de la gestión institucional.

Con respecto a lo obtenidos en los resultados de este estudio sobre la correlación de la variable Capacitación docente y la comunicación de los docentes como dimensión de las variables gestión institucional, esta es igual a ,742, siendo la correlación positiva alta y el nivel de significancia de ,008, se presenta a Bravo (2018) quien realizo una indagación referida a la importancia de realizar la planificación institucional y como esta repercute en una buena gestión a nivel de

una institución, siendo los resultados, de 0.497 en el nivel de correlación de variables y el nivel de significatividad de $p=0.03 < 0.05$, resultando muy significativo.

De la misma manera para el análisis teórico Bravo (2018) detalla la importancia de realizar la planificación institucional y como esta repercute en una buena gestión a nivel de una institución y mejora el servicio educativo, dentro de este contexto, se identifica la importancia de elevar el nivel de comunicación entre los integrantes de una organización, ya que eso permite establecer un clima de confianza, aporte de ideas, trabajar en equipo, etc.

De lo descrito en los párrafos anteriores sobre el objetivo específico uno, referente a la Capacitación docente y la comunicación como una dimensión de la variable gestión institucional, la comunicación asertiva suma mucho en el fortalecimiento de la gestión institucional, mejora el relacionamiento entre todos los estamentos, potencia el trabajo colaborativo y en equipo.

Con respecto al objetivo específico dos donde se quiere Determinar la relación que existe entre la Capacitación docente y normatividad de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021, investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, con lo cual me apoyo en Ñañe y Lucas (2019) en su indagación sobre las potencialidades del director en la gestión del colegio, investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental, se aplicaron encuestas como instrumentos, participaron en el estudio, profesores, directivos y administrativos de las IIEE de Imperial en cañete, de la aplicación de los instrumentos se desprende que al identificar los perfiles de los que ejercen el cargo de directivos, se puede mejorar procesos dentro de la gestión institucional, referidos al campo pedagógico y administrativo., orientando su desempeño a ser gestor de la educación en el Perú, buscando brindar un servicio educativo de calidad y eficiente.

Así mismo para el análisis teórico la Real Academia de la Lengua Española (2020) considera que la capacitación como un proceso necesario para preparar a las personas que ejercen una función de tal manera que logren mejorar su formación inicial o mejorar sus desempeños profesionales, lo cual convierte al profesor como el profesional apto para realizar dicha labor, ya que la enseñanza es una actividad

muy importante, capaz de transformar la sociedad y el país. Con respecto a lo descrito en los párrafos anteriores es importante comentar que entre los aspectos a capacitar al docente se debe dar a conocer el sostén normativo de las acciones educativas, donde orienta su labor docente y permite la contribución en la gestión institucional.

Sobre el objetivo específico tres donde se quiere Determinar la relación que existe entre la Capacitación docente y el estilo de liderazgo de 07 Instituciones educativas de Ica, la metodología empleada es investigación cuantitativa, descriptiva correlacional para ello apoyamos en Andino (2018) quien realiza un estudio sobre la formación docente, orientada hacia la gestión de como identificar y abordar problemas de violencia escolar, la presente investigación es de enfoque cuantitativa, cuasiexperimental, donde los profesores participantes de este proceso de formación docente, expresan la necesidad de seguir abordando estos temas, orientados a resolver las diversas incidencias que se presentan en los colegios, por tal razón se concluye que es necesaria la intervención de las autoridades educativas de costa rica en cuanto a la planificación y ejecución de programas de capacitación docente en violencia escolar, de tal manera que ellos estén preparados para resolver las diversas situaciones de conflicto que se presentan.

Igualmente en el presente estudio se tendrán en cuenta aspectos teóricos relevantes y apoyaremos en Rico (2016) la gestión que se realiza en las IIEE, debe ser orientada a mejorar diversos procesos que permitan ofrecer servicio educativo de calidad, con lo cual permitirá organizar de manera interna algunas formas de intervención que vayan redundando en la obtención de mejoras en los resultados del aprendizaje, en la acción pedagógica y procesos administrativos se deben establecer acciones articuladas orientadas a brindar y optimizar una mejor atención en el servicio educativo que ofrece, para la realización de una buena gestión institucional debe formular de manera pertinente sus documentos de gestión, PEI, PCI, RRII, PAT, entre otros.

De la misma manera Ochoa (2019) desarrolla una investigación de un enfoque diferente, su indagación referida a la realización de una buena gestión institucional, siendo esta investigación cualitativa, tiene como finalidad orientar hacia un proceso

de control interno de forma integral que permita conocer de manera clara los manejos de recursos para optimizar y fortalecer la gestión institucional, como instrumento de recolección de datos se aplicaron evaluaciones concernientes a las etapas de procesos de auditoría interna, participaron en esta investigación 60 trabajadores de una empresa, algunos responsables del área contable, teniendo en cuenta los datos obtenidos se llegó a determinar la importancia de aplicar estos procesos de control interno que permita ir midiendo y reajustando procesos internos en la búsqueda de una gestión institucional eficiente y eficaz, orientada a elevar los niveles de productividad empresarial. Finalmente se concluye que para llegar a una gestión integral eficiente a nivel empresarial es muy necesario, establecer algunas acciones operativas internas, orientadas al buen manejo de recursos, sean humanos o financieros pero que aporten al crecimiento institucional.

Referente a este objetivo específico tres, donde se quiere Determinar la relación que existe entre la Capacitación docente y el estilo de liderazgo, es importante remarcar, que, para una buena gestión institucional, la presencia de un líder es sumamente necesaria, debido a que un verdadero líder es aquel que siempre da muestras de condiciones humanas y de compañerismo horizontal con sus compañeros de trabajo, a pesar de tener un cargo y rol distinto,

El líder motiva, orienta, se involucra en las diversas acciones que se realizan de manera colaborativa con la finalidad de lograr las metas comunes, la posición de un verdadero líder no es la representación funcional de forma vertical, no en postura de jefe sino por el contrario en postura empática y de manera colectiva organizar, ejecutar y evaluar las acciones en la institución.

Es por esa razón la necesidad que los maestros que tienen aspiraciones de ocupar una posición laboral de dirigir las instituciones educativas deben tener presente que el manejo de recurso humano requiere de algunas condiciones importantes para su desenvolvimiento colectivo con los trabajadores que comparten acción laboral con él. En ese sentido la necesidad de realizar capacitaciones docentes referidas al manejo de recursos humanos, control de emociones, inteligencia emocional entre otros, los mismos que también son indispensables para realizar labor docente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Con respecto a la correlación entre las variables capacitación docente y gestión institucional, se determina que existe, correlación positiva moderada, siendo el valor obtenido ,620, con lo cual se afirma que a mayor número de capacitaciones docentes le corresponde una mejor gestión institucional en los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica.

Segunda: Referente a la correlación entre las variables capacitación docente y la dimensión comunicación docente, se obtuvo un valor igual a ,721, con lo cual se afirma que existe una correlación positiva alta, con lo cual se afirma que las capacitaciones docentes mejoran la comunicación entre ellos, en 07 Instituciones educativas de Ica.

Tercera: Así mismo la correlación entre las variables capacitación docente y la dimensión normatividad docente, se obtuvo un valor igual a, 655, con lo cual se afirma que existe una correlación positiva moderada, con lo cual se afirma que las capacitaciones docentes mejoran el entendimiento de la normativa docente, en 07 Instituciones educativas de Ica.

Cuarto: Con respecto a la correlación entre las variables capacitación docente y la dimensión Estilo de liderazgo docente, se obtuvo un valor igual a, 677, con lo cual se afirma que existe una correlación positiva moderada, con lo cual se afirma que las capacitaciones docentes mejoran el Estilo de liderazgo docente, en 07 Instituciones educativas de Ica.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A la UGEL Ica se recomienda organizar y realizar capacitaciones para los docentes con la finalidad de fortalecer competencias y capacidades profesionales, lo cual permitirá mejorar la gestión institucional.

Segunda: En las capacitaciones docente se debe fortalecer la capacidad de comunicación docente, lo cual fortalecería el trabajar de manera colaborativa, ya sea entre pares o en equipos y por ende sumaría en el clima y la gestión institucional.

Tercera: En las capacitaciones docente se deben difundir y enfatizar en la normatividad educativa, lo cual contribuye a que los docentes identifiquen: Deberes, derechos, roles, funciones entre otros aspectos que regulan la práctica docente.

Cuarta: Es importante que se oriente a los docentes en las jornadas de capacitaciones sobre como identificar su estilo de liderazgo y como establecer un estilo que lo caracterice, el mismo que debe evidenciar en su desempeño docente.

REFERENCIAS

- Ali, I., & Abdalla, M. (2017). Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership: Definitions and General concepts. *SAS Journal of Medicine (SASJM)*, 326-329. https://www.researchgate.net/publication/325486196_Educational_Management_Educational
- Andino, R. (2018). Capacitación docente: Pilar para la identificación y gestión de la violencia escolar. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 13(1), 108-119. <https://doi.org/10.17163/alt.v13n1.2018.08>.
- ANDRADE, C. F., SIGUENZA, J. P., & CHITACAPA, J. P. (2020). Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. *Revista ESPACIOS. ISSN*, 798, 1015. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p05.pdf>
- Angrist, J. D., & Lavy, V. (2001). Does Teacher Training Affect Pupil Learning? Evidence from Matched Comparisons in Jerusalem Public Schools. *Journal of Labor Economics*, 19(2), 343-369.
- Astorga, A., Blanco, R., Guadalupe, C., Hevia, R., Nieto, M., Robalino, M., & Rojas, A. (2007). *Educación de Calidad para Todos: Un asunto de derechos humanos*. Buenos Aires: UNESCO.
- Bell, S. (2010). Project-Based Learning for the 21st Century: Skills for the Future. *The Clearing House*, 83(2), 39-43.
- Borges, Z., Peralta, L., Sánchez, E., & Pérez, R. (2020). La Didáctica de preparación del personal docente: sugerencias del Dr. Juan Virgilio López Palacio. *Revista EDUMECENTRO*, 12(1), 202-221.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742020000100202

Bond, B. (2020). Organizational Change in an Urban Police Department: Innovating to Reform. *Organizational Change in an Urban Police Department: Innovating to Reform*, 1-193. <https://doi.org/10.4324/9781315641225>

Bravo, J. (2018). Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-2017 Carabayllo. Piura, Perú. [Tesis de maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39/discover?query=Br.+Jannet+Marisol+Bravo+S%C3%A1nchez&submit=>

Bruna, D.V. (2016). *Impacto del Programa de Capacitación Docente de Facilitación de Aprendizaje Autorregulado de Estudiantes Universitarios*. Tesis Doctoral. Universidad de Concepción, Chile

Bressoux, P., Kramarz, F., & Prost, C. (2009). Teachers' training, class size and students' outcomes: Learning from administrative forecasting mistakes. *The Economic Journal*, 119(536), 540-561.

Cadena, L., Filian, F., Maldonado, A. & Torres, R. (2018). Technology and public management. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/technology-publicmanagement/docview/2247184493/se-2?accountid=37408>

Cadile, M. (2018). La gestión de los procesos de capacitación orientaciones técnicas y operativas. Recuperado de http://www.msal.gob.ar/observatorio/images/stories/documentos_institucional/materiales-didacticos/20180617-guia-gestion-procesos-capacitacion.pdf

Chinen, M., & Bonilla, J. (2017). Evaluación de impacto del programa de soporte

pedagógico del Ministerio de Educación del Perú. GRADE (Grupo de Análisis para el Desarrollo).

Chicaiza, V. (2013). Detección y análisis de necesidades de capacitación para el profesorado del idioma inglés en la universidad técnica de Ambato – Ecuador . (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.

Coleman, J. S. (1966). Equality of Educational Opportunity. Washington: U.S. Department of Health, Education and Welfare.

Colomia, M. d. (2019). Formación y Capacitación Docente. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-80272.html>

Correa, A., Álvarez, A., & Correa, S. (2017). La gestión educativa un nuevo paradigma. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó.

De Miguel Diaz, M. (2006). Metodologías para optimizar el aprendizaje. Segundo objetivo del Espacio Europeo de Educación Superior. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 20(3), 71-91.

Djalil, A., & Anderson, L. W. (1989). The impact of research-based teacher training program on Indonesian teachers, classrooms, and students. *Teaching and Teacher Education*, 5(3), 165-178.

Estrada, L. (2015). El Desempeño Docente. Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/269647571/Importancia-DelDesempeno-Docente>

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://journals.openedition.org/rfp/2253>

- González, M. O. (2021). La capacitación docente para una educación remota de emergencia por la pandemia de la COVID-19. *Revista Tecnología, Ciencia Y Educación*, (19), 81–102. <https://doi.org/10.51302/tce.2021.614>
- González, Sotelo, Durán. (2015). Competencias para la gestión educativa "negociación". Recuperado de <http://competencia-negociacion.blogspot.com/>
- Gibbs, G., & Coffey, M. (2004). The Impact of Training of University Teachers on Their Teaching Skills, Their Approach to Teaching and the Approach to Learning of Their Students. *Active Learning in Higher Education*, 5(1), 87-100.
- Gutiérrez-Pérez, J. y Pirrami, F. (2011). Water as Focus of Problem-Based Learning: An Integrated Curricular Program for Environmental Education in Secondary School. *US-China Education Review*, A 2, 270-280.
- Hattie, J. (2003). Teachers Make a Difference: What is the research evidence? Building Teacher Quality: What does the research tell us (págs. 1-17). Camberwell: Australian Council for Educational Research (ACER).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (Quinta ed.). México: McGraw-Hill.
- ISER, I. S. (2015). Plan de formación y capacitación docente 2015-2020. Pamplona, Colombia. Recuperado de http://www.iser.edu.co/iser/hermesoft/portallG/home_1/recursos/documentos_generales/29072015/plan_forma_capac_doc_2015_2020.pdf
- Jacob, B. A., & Lefgren, L. (2004). The impact of Teacher Training on Student Achievement: Quasi-Experimental Evidence
- Johari, A. y Bradshaw, A. C. (2008). Project-based learning in an internship program:

A qualitative study of related roles and their motivational attributes. *Educational Technology Research and Development*, 56, 329-359.

Johnson, D. W. y Johnson, R. T. (1995). Teaching students to be peacemakers: Results of five years of research. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 1(4), 417-438.

Larmer, J., Mergendoller, J. y Boss, S. (2015). *Setting the Standard for Project Based Learning: A Proven Approach to Rigorous Classroom Instruction*. Alexandria, VA: ASCD.

Llugin Ochoa, S. P. (2021). *Gestión institucional y planificación estratégica en los docentes de la Unidad Educativa "Provincia de Cotopaxi" Guayaquil, Ecuador, 2020*.

Marchesi, A. (2006). El valor de educar a todos en un mundo diverso y desigual. En U. O. Caribbean, *Los Sentidos de la Educación* (págs. 54-69). Revista Prelac.

MINEDU. (18 de enero de 2017). Modifican norma que establece disposiciones para el Acompañamiento Pedagógico en la Educación Básica, aprobada por Res. N° 008- 2016-MINEDU. El Peruano. Recuperado de <https://noticia.educacionenred.pe/2017/01/rs-g-008-2017-minedu-modifican-norma-que-establece-disposiciones-acompanamiento-113352.html>

MINEDU. (2014). Marco del Buen Desempeño Docente. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Murillo, W. (2008). La investigación científica. <http://www.monografias.com/trabajos15/investcientifica/investcientifica.shtm>

Ñañez, M., & Lucas, G. (2019). Liderazgo del director en la calidad de la gestión

institucional: un reto en la educación actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1), 167-180

Ochoa, M. E. C. (2019). La auditoría integral como herramienta de validación de la gestión institucional. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(2), 422-448. file:///C:/Users/Fredy/Downloads/Dialnet-LaAuditorialIntegralComoHerramientaDeValidacionDeLa-6923471.pdf

OECD. (2005). *Developing Teachers' Knowledge and Skills*. En OECD, *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers* (págs. 95-140). OECD Publishing.

Troncoso, D., Pérez, C., Vaccarezza, G., Aguilar, C., & Muñoz, N. (2017). ¿Se relaciona la capacitación docente con las prácticas pedagógicas en académicos de carreras de las salud de Chile? *Revista Médica de Chile*, 145(5), 610-618.

Oседа, D., Mendivel, R., & Durán, (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (28), 207-236.

<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.08>

Rico, M, D. A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Scielo - Sophia*, 56 - 70.

Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>

Rodríguez, H. (2017). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. *Ciencia Huasteca Boletín científico de la Escuela Superior de Huejutla*, 5(9). <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/huejutla/n9/e2.html>

Rojas, F. (2018) "Capacitación y desempeño laboral - Área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango". México. Disponible en <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>.

Trejo, S. (2016). Competencias comunicativas en el ámbito de la gestión educativa. Obtenido de <https://univimgestioneducacion.wordpress.com/>

UNESCO. (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: Reflexiones para el contexto peruano*. Lima: Representación de UNESCO en Perú.

UNESCO. (2018). ¿Qué determina el buen desempeño de un docente? Recuperado de <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>

Vázquez, T. R. (2017). La importancia de la capacitación docente. Puerto Rico. Recuperado de <http://cea.uprrp.edu/la-capacitacion-docente-y-su-importancia/>

Vélaz, C. &. (2015). Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Madrid, España: Fundación Santillana

ANEXOS

Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021

PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿ Qué relación existe entre la Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>i) ¿Qué relación existe entre la Capacitación docente y la comunicación de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021?</p> <p>ii) ¿Qué relación existe entre la Capacitación docente y normatividad de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021?;</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>: i) Determinar la relación que existe entre la Capacitación docente y la comunicación de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021</p> <p>ii) Determinar la relación que existe entre la Capacitación docente y normatividad de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021</p> <p>iii) Determinar la relación que</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación positiva entre la Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>i) Existe relación positiva entre la Capacitación docente y la comunicación de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021</p> <p>ii) Existe relación positiva entre la capacitación docente y normatividad de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021</p> <p>iii) Existe relación positiva entre la Capacitación docente y el estilo de liderazgo de los docentes de 07</p>	<p style="text-align: center;">Diseño de investigación:</p> <p>Para el presente estudio, se aplicó el enfoque cuantitativo, el diseño de esta investigación es:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD Ox --> M Oy --> M Oy -- r --> Ox </pre> </div> <p><u>Dónde:</u></p> <p>M: representa la muestra de estudio.</p>

<p>iii) ¿Qué relación existe entre la Capacitación docente y el estilo de liderazgo de los docentes de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021?.</p>	<p>existe entre la Capacitación docente y el estilo de liderazgo de 07 Instituciones educativas de Ica, 2021</p>	<p>Instituciones educativas de Ica, 2021</p>	<p>Ox: observación realizada a la variable: Capacitación Docente Oy: observación realizada a la variable: gestión institucional r: coeficiente de relación.</p>
---	--	--	---

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

V 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capacitación docente	Ponce (2005) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.	La capacitación docente en esta investigación se entiende como el conjunto de acciones de formación docente en servicio que los docentes realizan para mejorar su práctica pedagógica, se evalúa mediante un cuestionario de 24 ítems elaborados en función a las dimensiones: Capacitación en planificación curricular Capacitación en conducción de proceso de enseñanza aprendizaje Capacitación en desarrollo personal.	Capacitación en planificación curricular	Planificación de la programación anual	Intervalo Bajo [24-40> Medio [40-56> Alto [56-72]
				Planificación de las unidades didácticas	
				Planificación de las sesiones de aprendizaje	
				Planificación de la evaluación de los aprendizajes	
			Capacitación en conducción de procesos de enseñanza aprendizaje	Manejo de estrategias de enseñanza	
				Manejo de estrategias de aprendizaje	
				Manejo recursos materiales	
				Técnicas de control de la disciplina	
			Capacitación en desarrollo personal	Autoestima docente	
				Identidad profesional	
				Desarrollo profesional	
				Manejo de la inteligencia emocional	

V 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición		
Gestión Institucional	Alvarado (1999), menciona que “La gestión es la aplicación de un conjunto de técnicas y procedimientos e instrumentos en el manejo de recursos y desarrollo de las actividades institucionales”.	Para evaluar la variable gestión institucional se aplicó un cuestionario constituido por 24 ítems según las dimensiones: Comunicación, normatividad, estilo de liderazgo.	Comunicación	Libertad para expresar ideas	Intervalo		
				Estilo de comunicación horizontal			
				Capacidad de escucha			
				Respeto por las ideas divergentes			
			Normatividad	Reglamento interno		Deficiente [24-40>	
				Organigrama			
				Normas de convivencia			
				Manual de funciones y procedimientos			
			Estilo de liderazgo	Proyecto educativo institucional			Regular [40-56>
				Conformación de comisiones			
				Delegación de funciones			
				Uso óptimo del tiempo			
				Uso óptimo de espacios			

**Anexo 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE
CAPACITACIÓN DOCENTE**

Estimado docente, agradezco su participación en el presente estudio, por tal razón te pido respondas este instrumento, de acuerdo a tu experiencia, en ese sentido deben marcar con una (X), en la respuesta que corresponda a cada pregunta.

Ítem	Casi nunca	Algunas veces	Siempre
Participas en acciones de capacitación en temas de manejo de la programación anual.			
Integras equipos de trabajo para actualizar tus conocimientos y dominio de la elaboración de la programación anual.			
Asistes a cursos de capacitación en el manejo de la planificación de unidades didácticas			
Conformas grupos de interaprendizaje con colegas para mejorar tu dominio en la elaboración de las unidades de aprendizaje			
Te capacitas en temas referidos a los procesos de planificación de las sesiones de aprendizaje			
Interactúas en círculos de calidad con colegas para mejorar tu capacidad de planificación de las sesiones considerando los procesos pedagógicos curriculares			
Participas en eventos de capacitación docente referidos a la evaluación de los aprendizajes			
Integras equipos de trabajo para actualizar tus conocimientos sobre técnicas e instrumentos de evaluación			
Participa en eventos de capacitación sobre el uso de estrategias de enseñanza pertinentes al enfoque cognitivo			
Integras con colegas del área grupo de trabajo para analizar las estrategias de enseñanza más eficaces en la práctica pedagógica			

Participas en eventos de capacitación sobre el uso de estrategias activas de aprendizaje			
Te capacitas para apoyar a los estudiantes en el manejo de estrategias de aprendizaje según sus diferencias individuales.			
Participas en eventos de capacitación referidos a la elaboración y uso de materiales didácticos.			
Te actualizas en el manejo de recursos didácticos basados en las tecnologías de la información y comunicación.			
Asistes a cursos de capacitación relacionados a la solución de conflictos en el aula			
Te capacitas en temas referidos a las técnicas de control y disciplina en el aula			
Asistes a eventos de capacitación docente referido al desarrollo de la autoestima docente			
Integras círculos de calidad con docentes para reflexionar sobre la necesidad de fortalecer la autoestima docente.			
Reflexionas en comunidades de profesionales sobre tu práctica pedagógica			
Te capacitas para generar reflexión en comunidades de profesionales sobre el aprendizaje tus estudiantes.			
Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes			
Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.			
Participas en experiencias de capacitación en temas de manejo de la inteligencia intrapersonal			
Participas en experiencias de capacitación en temas de manejo de las relaciones interpersonales.			

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE GESTIÓN
INSTITUCIONAL

Estimado docente, agradezco su participación en el presente estudio, por tal razón te pido respondas este instrumento, de acuerdo a tu experiencia, en ese sentido deben marcar con una (X), en la respuesta que corresponda a cada pregunta.

Ítem	Casi nunca	Algunas veces	Siempre
En la institución educativa (I.E.) existe libertad para expresar las opiniones en un marco de respeto y tolerancia.			
Los actores educativos de la I.E. expresan con libertad sus opiniones para discrepar cuando no están de acuerdo.			
El estilo de comunicación en la institución se caracteriza por ser cordiales entre los actores educativos			
Los canales de comunicación en la institución son claros y fluidos			
En la I.E. los reclamos tienen cobertura y son motivo de atención oportuna en las instancias correspondientes			
Los directivos demuestran capacidad de escucha frente a las necesidades de los actores educativos			
Los miembros de la comunidad docente demuestran tolerancia ante las opiniones contrarias			
En la I.E. se expresan de manera asertiva frente a las ideas divergentes			
En la I.E. el reglamento interno se revisa y actualiza en forma permanente			
Existen acciones para que los miembros de la comunidad educativa conozcan sus deberes y derechos contemplados en el reglamento interno			
En la I.E. existe preocupación por hacer conocer la existencia de un organigrama funcional			

El organigrama de la institución delimita con claridad la jerarquía a nivel de directivos, docentes y estudiantes			
En la I.E. las normas de convivencia son elaboradas en consenso			
Existe preocupación en la institución por difundir los alcances del manual de funciones y procedimientos.			
En la I.E. el Proyecto Educativo Institucional se utiliza con carácter normativo cuyo estipulado debe cumplirse.			
La visión y misión del proyecto educativo institucional se difunden por diferentes medios para el conocimiento pleno de los actores educativos.			
La conformación de comisiones de trabajo en la I.E. se realizan considerando las fortalezas de los actores educativos			
Existe una política clara para conformar comisiones de trabajo de manera consensuada			
En la I.E. se delegan funciones en forma adecuada para garantizar la atención de servicios educativos.			
La delegación de funciones respeta los niveles de formación y experiencia laboral.			
En la I.E. la administración del tiempo prioriza la dedicación a promover el aprendizaje de los estudiantes.			
Existe una política clara para optimizar el tiempo reconociendo el cumplimiento de jornadas laborales y horarios.			
En la I.E. existe disposición para utilizar el espacio físico en actividades que beneficien a los estudiantes			
El uso del espacio físico de la I.E. tiene como prioridad atender a los miembros de la comunidad educativa.			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Participas en acciones de capacitación en temas de manejo de la programación anual.	X		X		X		
02	Integras equipos de trabajo para actualizar tus conocimientos y dominio de la elaboración de la programación anual.	X		X		X		
03	Asistes a cursos de capacitación en el manejo de la planificación de unidades didácticas	X		X		X		
04	Conformas grupos de interaprendizaje con colegas para mejorar tu dominio en la elaboración de las unidades de aprendizaje	X		X		X		
05	Te capacitas en temas referidos a los procesos de planificación de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
06	Interactúas en círculos de calidad con colegas para mejorar tu capacidad de planificación de las sesiones considerando los procesos pedagógicos curriculares	X		X		X		
07	Participas en eventos de capacitación docente referidos a la evaluación de los aprendizajes	X		X		X		
08	Integras equipos de trabajo para actualizar tus conocimientos sobre técnicas e instrumentos de evaluación	X		X		X		
09	Participa en eventos de capacitación sobre el uso de estrategias de enseñanza pertinentes al enfoque cognitivo	X		X		X		
10	Integras con colegas del área grupo de trabajo para analizar las estrategias de enseñanza más eficaces en la práctica pedagógica	X		X		X		
11	Participas en eventos de capacitación sobre el uso de estrategias activas de aprendizaje	X		X		X		

12	Te capacitas para apoyar a los estudiantes en el manejo de estrategias de aprendizaje según sus diferencias individuales.	X		X		X		
13	Participas en eventos de capacitación referidos a la elaboración y uso de materiales didácticos.	X		X		X		
14	Te actualizas en el manejo de recursos didácticos basados en las tecnologías de la información y comunicación.	X		X		X		
15	Asistes a cursos de capacitación relacionados a la solución de conflictos en el aula	X		X		X		
16	Te capacitas en temas referidos a las técnicas de control y disciplina en el aula	X		X		X		
17	Asistes a eventos de capacitación docente referido al desarrollo de la autoestima docente	X		X		X		
18	Integras círculos de calidad con docentes para reflexionar sobre la necesidad de fortalecer la autoestima docente.	X		X		X		
19	Reflexionas en comunidades de profesionales sobre tu práctica pedagógica	X		X		X		
20	Te capacitas para generar reflexión en comunidades de profesionales sobre el aprendizaje tus estudiantes.	X		X		X		
21	Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes	X		X		X		
22	Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X		
23	Participas en experiencias de capacitación en temas de manejo de la inteligencia intrapersonal	X		X		X		
24	Participas en experiencias de capacitación en temas de manejo de las relaciones interpersonales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA, permiten medir sus Dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ... Mg. Del Castillo Pickmans Medalit Amalia DNI: 43025371

Especialidad del validador: Profesor de Educación Primaria

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

mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

12 de

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
DEL CASTILLO PICKMANS, MEDALIT AMALIA DNI 43025371	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 31/03/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DEL CASTILLO PICKMANS, MEDALIT AMALIA DNI 43025371	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/06/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DEL CASTILLO PICKMANS, MEDALIT AMALIA DNI 43025371	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 27/01/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Participas en acciones de capacitación en temas de manejo de la programación anual.	X		X		X		
02	Integras equipos de trabajo para actualizar tus conocimientos y dominio de la elaboración de la programación anual.	X		X		X		
03	Asistes a cursos de capacitación en el manejo de la planificación de unidades didácticas	X		X		X		
04	Conformas grupos de interaprendizaje con colegas para mejorar tu dominio en la elaboración de las unidades de aprendizaje	X		X		X		
05	Te capacitas en temas referidos a los procesos de planificación de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
06	Interactúas en círculos de calidad con colegas para mejorar tu capacidad de planificación de las sesiones considerando los procesos pedagógicos curriculares	X		X		X		
07	Participas en eventos de capacitación docente referidos a la evaluación de los aprendizajes	X		X		X		
08	Integras equipos de trabajo para actualizar tus conocimientos sobre técnicas e instrumentos de evaluación	X		X		X		
09	Participa en eventos de capacitación sobre el uso de estrategias de enseñanza pertinentes al enfoque cognitivo	X		X		X		

10	Integras con colegas del área grupo de trabajo para analizar las estrategias de enseñanza más eficaces en la práctica pedagógica	X		X		X		
11	Participas en eventos de capacitación sobre el uso de estrategias activas de aprendizaje	X		X		X		
12	Te capacitas para apoyar a los estudiantes en el manejo de estrategias de aprendizaje según sus diferencias individuales.	X		X		X		
13	Participas en eventos de capacitación referidos a la elaboración y uso de materiales didácticos.	X		X		X		
14	Te actualizas en el manejo de recursos didácticos basados en las tecnologías de la información y comunicación.	X		X		X		
15	Asistes a cursos de capacitación relacionados a la solución de conflictos en el aula	X		X		X		
16	Te capacitas en temas referidos a las técnicas de control y disciplina en el aula	X		X		X		
17	Asistes a eventos de capacitación docente referido al desarrollo de la autoestima docente	X		X		X		
18	Integras círculos de calidad con docentes para reflexionar sobre la necesidad de fortalecer la autoestima docente.	X		X		X		
19	Reflexionas en comunidades de profesionales sobre tu práctica pedagógica	X		X		X		
20	Te capacitas para generar reflexión en comunidades de profesionales sobre el aprendizaje tus estudiantes.	X		X		X		
21	Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes	X		X		X		
22	Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X		
23	Participas en experiencias de capacitación en temas de manejo de la inteligencia intrapersonal	X		X		X		
24	Participas en experiencias de capacitación en temas de manejo de las relaciones interpersonales.	X		X		X		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_Hay SUFICIENCIA, permiten medir sus Dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/

**Mg. Navarro Mantilla Narda Marleny DNI:
21440243**



Mg: ...

Especialidad del validador: Licenciado en Educación, mención Biología - Química

11 de mayo del 2022



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
NAVARRO MANTILLA, NARDA MARLENY DNI 21440243	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CIENCIAS BIOLÓGICAS Y QUÍMICAS Fecha de diploma: 14/03/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
NAVARRO MANTILLA, NARDA MARLENY DNI 21440243	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 31/12/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
NAVARRO MANTILLA, NARDA MARLENY DNI 21440243	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 18/02/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Participas en acciones de capacitación en temas de manejo de la programación anual.	X		X		X		
02	Integras equipos de trabajo para actualizar tus conocimientos y dominio de la elaboración de la programación anual.	X		X		X		
03	Asistes a cursos de capacitación en el manejo de la planificación de unidades didácticas	X		X		X		
04	Conformas grupos de interaprendizaje con colegas para mejorar tu dominio en la elaboración de las unidades de aprendizaje	X		X		X		
05	Te capacitas en temas referidos a los procesos de planificación de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
06	Interactúas en círculos de calidad con colegas para mejorar tu capacidad de planificación de las sesiones considerando los procesos pedagógicos curriculares	X		X		X		
07	Participas en eventos de capacitación docente referidos a la evaluación de los aprendizajes	X		X		X		
08	Integras equipos de trabajo para actualizar tus conocimientos sobre técnicas e instrumentos de evaluación	X		X		X		
09	Participa en eventos de capacitación sobre el uso de estrategias de enseñanza pertinentes al enfoque cognitivo	X		X		X		

10	Integras con colegas del área grupo de trabajo para analizar las estrategias de enseñanza más eficaces en la práctica pedagógica	X		X		X		
11	Participas en eventos de capacitación sobre el uso de estrategias activas de aprendizaje	X		X		X		
12	Te capacitas para apoyar a los estudiantes en el manejo de estrategias de aprendizaje según sus diferencias individuales.	X		X		X		
13	Participas en eventos de capacitación referidos a la elaboración y uso de materiales didácticos.	X		X		X		
14	Te actualizas en el manejo de recursos didácticos basados en las tecnologías de la información y comunicación.	X		X		X		
15	Asistes a cursos de capacitación relacionados a la solución de conflictos en el aula	X		X		X		
16	Te capacitas en temas referidos a las técnicas de control y disciplina en el aula	X		X		X		
17	Asistes a eventos de capacitación docente referido al desarrollo de la autoestima docente	X		X		X		
18	Integras círculos de calidad con docentes para reflexionar sobre la necesidad de fortalecer la autoestima docente.	X		X		X		
19	Reflexionas en comunidades de profesionales sobre tu práctica pedagógica	X		X		X		
20	Te capacitas para generar reflexión en comunidades de profesionales sobre el aprendizaje tus estudiantes.	X		X		X		
21	Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes	X		X		X		
22	Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X		
23	Participas en experiencias de capacitación en temas de manejo de la inteligencia intrapersonal	X		X		X		
24	Participas en experiencias de capacitación en temas de manejo de las relaciones interpersonales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay SUFICIENCIA, permiten medir sus Dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Dr. Julio Cesar Quispe Calderón DNI:21525996

Especialidad del validador: Licenciado en Educación, mención Filosofía, psicología y CC.SS



11 de

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

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE CALDERON, JULIO CESAR DNI 21525996	MAGISTER EN EDUCACION MENCION: ADMINISTRACION Y PLANIFICACION DE LA EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 09/05/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
QUISPE CALDERON, JULIO CESAR DNI 21525996	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 16/07/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
QUISPE CALDERON, JULIO CESAR DNI 21525996	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIDAD: FILOSOFIA PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 20/10/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
QUISPE CALDERÓN, JULIO CESAR DNI 21525996	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 27/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/07/2011 Fecha egreso: 17/12/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Participas en acciones de capacitación en temas de manejo de la programación anual.	X		X		X		
02	Integras equipos de trabajo para actualizar tus conocimientos y dominio de la elaboración de la programación anual.	X		X		X		
03	Asistes a cursos de capacitación en el manejo de la planificación de unidades didácticas	X		X		X		
04	Conformas grupos de interaprendizaje con colegas para mejorar tu dominio en la elaboración de las unidades de aprendizaje	X		X		X		
05	Te capacitas en temas referidos a los procesos de planificación de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
06	Interactúas en círculos de calidad con colegas para mejorar tu capacidad de planificación de las sesiones considerando los procesos pedagógicos curriculares	X		X		X		
07	Participas en eventos de capacitación docente referidos a la evaluación de los aprendizajes	X		X		X		
08	Integras equipos de trabajo para actualizar tus conocimientos sobre técnicas e instrumentos de evaluación	X		X		X		
09	Participa en eventos de capacitación sobre el uso de estrategias de enseñanza pertinentes al enfoque cognitivo	X		X		X		
10	Integras con colegas del área grupo de trabajo para analizar las estrategias de enseñanza más eficaces en la práctica pedagógica	X		X		X		
11	Participas en eventos de capacitación sobre el uso de estrategias activas de aprendizaje	X		X		X		

12	Te capacitas para apoyar a los estudiantes en el manejo de estrategias de aprendizaje según sus diferencias individuales.	X		X		X		
13	Participas en eventos de capacitación referidos a la elaboración y uso de materiales didácticos.	X		X		X		
14	Te actualizas en el manejo de recursos didácticos basados en las tecnologías de la información y comunicación.	X		X		X		
15	Asistes a cursos de capacitación relacionados a la solución de conflictos en el aula	X		X		X		
16	Te capacitas en temas referidos a las técnicas de control y disciplina en el aula	X		X		X		
17	Asistes a eventos de capacitación docente referido al desarrollo de la autoestima docente	X		X		X		
18	Integras círculos de calidad con docentes para reflexionar sobre la necesidad de fortalecer la autoestima docente.	X		X		X		
19	Reflexionas en comunidades de profesionales sobre tu práctica pedagógica	X		X		X		
20	Te capacitas para generar reflexión en comunidades de profesionales sobre el aprendizaje tus estudiantes.	X		X		X		
21	Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes	X		X		X		
22	Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X		
23	Participas en experiencias de capacitación en temas de manejo de la inteligencia intrapersonal	X		X		X		
24	Participas en experiencias de capacitación en temas de manejo de las relaciones interpersonales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay SUFICIENCIA, permiten medir sus Dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ... Mg. Víctor Raúl García Salazar
Especialidad del validador: Licenciado en Educación, mención Biología - Química

DNI: 21547657

- 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

10 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GARCIA SALAZAR, VICTOR RAUL DNI 21547657	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CIENCIAS BIOLÓGICAS Y QUÍMICA Fecha de diploma: 25/11/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
GARCIA SALAZAR, VICTOR RAUL DNI 21547657	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 16/07/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/03/1992 Fecha egreso: 24/04/1997	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
GARCIA SALAZAR, VICTOR RAUL DNI 21547657	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 06/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/04/2008 Fecha egreso: 11/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Participas en acciones de capacitación en temas de manejo de la programación anual.	X		X		X		
02	Integras equipos de trabajo para actualizar tus conocimientos y dominio de la elaboración de la programación anual.	X		X		X		
03	Asistes a cursos de capacitación en el manejo de la planificación de unidades didácticas	X		X		X		
04	Conformas grupos de interaprendizaje con colegas para mejorar tu dominio en la elaboración de las unidades de aprendizaje	X		X		X		
05	Te capacitas en temas referidos a los procesos de planificación de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
06	Interactúas en círculos de calidad con colegas para mejorar tu capacidad de planificación de las sesiones considerando los procesos pedagógicos curriculares	X		X		X		
07	Participas en eventos de capacitación docente referidos a la evaluación de los aprendizajes	X		X		X		

08	Integras equipos de trabajo para actualizar tus conocimientos sobre técnicas e instrumentos de evaluación	X		X		X		
09	Participa en eventos de capacitación sobre el uso de estrategias de enseñanza pertinentes al enfoque cognitivo	X		X		X		
10	Integras con colegas del área grupo de trabajo para analizar las estrategias de enseñanza más eficaces en la práctica pedagógica	X		X		X		
11	Participas en eventos de capacitación sobre el uso de estrategias activas de aprendizaje	X		X		X		
12	Te capacitas para apoyar a los estudiantes en el manejo de estrategias de aprendizaje según sus diferencias individuales.	X		X		X		
13	Participas en eventos de capacitación referidos a la elaboración y uso de materiales didácticos.	X		X		X		
14	Te actualizas en el manejo de recursos didácticos basados en las tecnologías de la información y comunicación.	X		X		X		
15	Asistes a cursos de capacitación relacionados a la solución de conflictos en el aula	X		X		X		
16	Te capacitas en temas referidos a las técnicas de control y disciplina en el aula	X		X		X		
17	Asistes a eventos de capacitación docente referido al desarrollo de la autoestima docente	X		X		X		
18	Integras círculos de calidad con docentes para reflexionar sobre la necesidad de fortalecer la autoestima docente.	X		X		X		
19	Reflexionas en comunidades de profesionales sobre tu práctica pedagógica	X		X		X		
20	Te capacitas para generar reflexión en comunidades de profesionales sobre el aprendizaje tus estudiantes.	X		X		X		
21	Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes	X		X		X		



22	Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	X		X		X	
23	Participas en experiencias de capacitación en temas de manejo de la inteligencia intrapersonal	X		X		X	
24	Participas en experiencias de capacitación en temas de manejo de las relaciones interpersonales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA, permiten medir sus Dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ... Mg. Pacheco Vargas Ricardo Raúl DNI: 41762768

Especialidad del validador: Profesor de Educación Primaria

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

12 de Mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PACHECO VARGAS, RICARDO RALL DNI 41762768	BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 09/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 24/02/2011 Fecha egreso: 11/12/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
PACHECO VARGAS, RICARDO RALL DNI 41762768	BACHILLER EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 01/05/2013 Fecha egreso: 16/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PACHECO VARGAS, RICARDO RALL DNI 41762768	INGENIERO DE SISTEMAS Fecha de diploma: 11/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
PACHECO VARGAS, RICARDO RALL DNI 41762768	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 17/10/2015 Fecha egreso: 29/04/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PACHECO VARGAS, RICARDO RALL DNI 41762768	LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación docente y gestión institucional de los docentes de siete Instituciones Educativas de Ica, 2022", cuyo autor es CAHUA VALDIVIESO MIRNA DEL ROSARIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 27 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO DNI: 40097786 ORCID 0000-0002-3233-3921	Firmado digitalmente por: CGAMONALTO el 07-08- 2022 07:18:14

Código documento Trilce: TRI - 0375834