



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes
de una IEP, Castilla - Piura, 2023.

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

AUTOR:

Carmen Quezada, Miguel (orcid.org/0000-0001-5240-5665)

ASESORES:

Mg. Amaya Cueva, Monica del Rosario (orcid.org/0000-0002-7576-5097)

Dra. Cruz Montero, Juana Maria (orcid.org/0000-0002-7772-6681)

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.

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación Elba María, mi esposa quien me motivó a iniciar esta nueva meta personal y que gracias a su inmenso recuerdo, he podido culminarla.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todas las gracias recibidas, a mi familia por el tiempo compartido. A mis amigos que me han apoyado. A mis profesores y asesores por su trabajo profesional y constante y a todos quienes me prestaron ayuda para lograr esta meta.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, JUANA MARIA CRUZ MONTERO, MONICA DEL ROSARIO AMAYA CUEVA DE JURADO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES DE UNA IEP, CASTILLA - PIURA, 2023.", cuyo autor es CARMEN QUEZADA MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JUANA MARIA CRUZ MONTERO, MONICA DEL ROSARIO AMAYA CUEVA DE JURADO DNI: 07545873 ORCID: 0000-0002-7772-6681	Firmado electrónicamente por: JCRUZMON el 08-08-2023 17:39:28
JUANA MARIA CRUZ MONTERO, MONICA DEL ROSARIO AMAYA CUEVA DE JURADO DNI: 17610952 ORCID: 0000-0002-7576-5097	Firmado electrónicamente por: ACUEVAMR el 08-08-2023 18:20:48

Código documento Trilce: TRI - 0642290





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARMEN QUEZADA MIGUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES DE UNA IEP, CASTILLA - PIURA, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MIGUEL CARMEN QUEZADA DNI: 02844830 ORCID: 0000-0001-5240-5665	Firmado electrónicamente por: MCARMENQ el 05-08- 2023 13:47:59

Código documento Trilce: TRI - 0642289

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	19
III. METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población, muestra, muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Muestra de estudio.....	28
Tabla 2	
Relación entre la capacitación pedagógica docente y las competencias profesionales docentes	31
Tabla 3	
Relación entre la aplicación del plan de capacitación y las competencias profesionales docentes	33
Tabla 4	
Relación entre la evaluación de la capacitación docente y las competencias profesionales docentes	35
Tabla 5	
Estadísticos de contraste de la hipótesis general	36
Tabla 6	
Estadísticos de contraste de la hipótesis específica 1	37
Tabla 7	
Estadísticos de contraste de la hipótesis específica 2	38
Tabla 8	
Estadísticos de contraste de la hipótesis específica 3	39
Tabla 9	
Estadísticos de contraste de la hipótesis específica 4	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	
Esquema relación entre variables	25
Figura 2	
Resumen de estudio	26
Figura 3	
Relación entre la identificación de necesidades y las competencias profesionales docentes.....	32
Figura 4	
Relación entre el acompañamiento y monitoreo docente y las competencias profesionales docentes	34

RESUMEN

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables capacitación pedagógica docente y la mejora de las competencias profesionales de los docentes, en una IEP. del distrito de Castilla en el año 2023.

Se aplicó un estudio de enfoque cuantitativo y de corte transversal, de diseño no experimental, correlacional simple. La población estaba conformado por 58 docentes de la IEP. a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Estos instrumentos han pasado el rigor científico como el cálculo de validez con la V de Aiken donde coinciden que existe concordancia favorable en la validación realizada por el criterio de cinco jueces, obteniendo una validez muy buena ($V=0.98$) para el Cuestionario capacitación pedagógica y para el Cuestionario competencias profesionales. Así mismo, se hizo la prueba de confiabilidad a los resultados sobre una prueba piloto de 15 encuestados, obteniendo el índice de 0.81 y 0.76 en la aplicación de los dos cuestionarios respectivamente, resultados valorados como de excelente confiabilidad según aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach.

Del análisis de los resultados, la prueba de Rho de Spearman obtiene una baja relación directa y significativa ($\rho = 0,224^*$) entre las variables. Estos resultados servirán para mejorar los procesos de aprendizaje en la relación de la capacitación pedagógica y la mejora de las competencias profesionales de los docentes de la IEP.

Palabras clave: Capacitación pedagógica, competencias profesionales, gestión educativa, procesos de aprendizaje.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between the variables teacher pedagogical training and the improvement of the professional skills of teachers, in an IEP. of the district of Castilla in the year 2023.

A study with a quantitative and cross-sectional approach, with a non-experimental design, simple correlational, was applied. The population was made up of 58 IEP. teachers. to whom two questionnaires were applied. These instruments have passed scientific rigor such as the calculation of validity with Aiken's V where they agree that there is favorable agreement in the validation carried out by the criteria of five judges, obtaining a very good validity ($V = 0.98$) for the Questionnaire pedagogical training and for the Questionnaire professional competences. Likewise, the reliability test was carried out on the results on a pilot test of 15 respondents, obtaining the index of 0.81 and 0.76 in the application of the two questionnaires respectively, results valued as excellent reliability according to the approach to use. Cronbach's alpha coefficient.

From the analysis of the results, the Spearman's Rho test obtained a low direct and significant relationship ($\rho = 0.224^*$) between the variables. These results will serve to improve the learning processes in relation to pedagogical training and the improvement of the professional competences of IEP teachers.

Keywords: pedagogical training, professional competencies, educational management, learning processes

I. INTRODUCCIÓN

La capacitación pedagógica es fundamental y así lograr que todos los docentes brinden una educación en base a la calidad dirigida a cada estudiante. Según la teoría sociocultural de Lev Vygotsky establece mayor relevancia el rol de la interacción social y también de la mediación en el aprendizaje.

Vygotsky subrayó la importancia de que los educadores estén bien capacitados a fin de facilitar la zona de desarrollo próximo de los estudiantes, brindando apoyo y desafíos adecuados. También señalaba que los niños van desarrollando su aprendizaje a través de la interacción social, logrando adquirir habilidades nuevas y mejoradas, así como el proceso lógico de su inmersión a un modo de vida rutinario y familiar. En la actualidad esta necesidad de esta capacitación es cada vez mayor debido a la evolución constante de la tecnología y las metodologías de enseñanza. García, J. G. (2020)

Jerome Bruner es otro autor que destaca la importancia de una buena capacitación pedagógica en la práctica de todos los docentes. Así lo refiere Sierra Escobar (2017), que sus teorías centran el aprendizaje por el descubrimiento y lo importante que resulta la estructuración del conocimiento. Destacó la necesidad que existe en que los docentes gocen de una sólida formación pedagógica para organizar el contenido de manera significativa y estimular la participación activa de los estudiantes y Paulo Freire (1993), quien es reconocido mundialmente por su enfoque en la educación liberadora y crítica. En sus obras, como "Pedagogía del oprimido", destaca la necesidad de que los educadores estén comprometidos con la transformación social y sean conscientes de su papel como agentes de cambio.

Existen estudios e investigaciones sobre la capacitación pedagógica y en estos se ha demostrado que esta tiene un buen impacto en el desempeño de cada docente y en el aprendizaje de cada uno de los estudiantes. Por ejemplo, un estudio que fue realizado por Darling-Hammond y Richardson (2009) encontró que los programas de capacitación pedagógica bien diseñados logran mejorar la práctica de los docentes y el rendimiento en los temas académicos de los estudiantes.

Resulta que la capacitación pedagógica es esencial para que cada uno de los docentes pueda ofrecer una educación de buena calidad a sus estudiantes. Las

teorías mencionadas anteriormente y los estudios e investigaciones realizados en este ámbito destacan la importancia de esta capacitación y sus beneficios tanto para los docentes como para los estudiantes. Según la reconocida educadora y autora Linda Darling-Hammond, quien ha investigado y escrito extensamente sobre la enseñanza efectiva, destaca la necesidad de una capacitación pedagógica sólida y continua para que los docentes puedan desarrollar las habilidades y conocimientos necesarios a fin de lograr satisfacer aquellos requerimientos para el aprendizaje de sus estudiantes.

Se ha contado también con la información utilizada como referencia y son los resultados estadísticos proporcionadas por la oficina de mesa de partes de Colegio, que durante los últimos años los docentes hacen llegar sus solicitudes respecto de algún apoyo sea económico, facilidad de horarios y permisos para obtener datos académicos a la dirección del Colegio y poder participar de las distintas formaciones profesionales en capacitaciones, diplomados o posgrados. Según lo analizado de las solicitudes, las decisiones de los docentes sólo se toman en cuenta sus requerimientos personales o profesionales sin tener en cuenta las necesidades de un gran mejoramiento de las competencias profesionales de los maestros del Colegio.

En nuestro mundo actual observamos la importancia de la capacitación pedagógica como parte de un enfoque integral de mejora escolar. Michael Fullan, destacado experto en liderazgo educativo y cambio escolar, en sus obras argumenta que los docentes necesitan adquirir y desarrollar habilidades pedagógicas efectivas para lograr una educación de calidad las circunstancias de todos los cambios en el mundo actual, el maestro necesita atender a las competencias de los profesionales.

El problema en la gestión educativa poco se conoce de los procesos de calidad que se dan. Esto conduce al error de hacer mucho, enfocarse en actividades que desgastan y finalmente no hay mejoras. Se ha meditado que la capacitación no se desarrolla con el objetivo de potenciar las estas competencias profesionales y por lo tanto no se asegura la calidad educativa.

El apoyo consiste en solicitar disponibilidad de horarios libres o de acuerdo a horarios en los centros de capacitación, así como el apoyo en la parte económica a fin de poder participar de estas capacitaciones. En nuestro colegio no existe un programa

formal de capacitación que permita el acompañamiento y monitoreo de estas capacitaciones, por lo que en la práctica no se tienen información relevante que evidencien la atención real de las necesidades personales y profesionales de los docentes de todos los niveles, tanto de inicial, primaria y secundaria del Colegio.

Dentro de los documentos de gestión del Colegio, el PCI refleja también la demanda educativa, los programas curriculares diversificados, las orientaciones que en metodología de evaluación y de tutoría se hacen y en donde se referencia a la mejora continua de las competencias docentes en favor de toda la comunidad educativa.

Tomando de referentes otras investigaciones que abordan el tema, se plantea el análisis de la relación existente entre el plan de capacitación institucionales que incluye estrategias de acompañamiento y monitoreo, con el proceso de capacitación en la mejora de las competencias profesionales y el logro de la mejora de la práctica docente según los requerimientos del Colegio.

Todas las referencias de estos autores destacan la capacitación pedagógica como un elemento esencial para que aquellos docentes involucrados brinden una educación de calidad. Su trabajo y sus investigaciones resaltan la importancia de desarrollar las habilidades, conocimientos y competencias pedagógicas necesarias para lograr dar atención a las necesidades de estudiantes y promover un aprendizaje efectivo.

Respecto de los docentes y sus competencias profesionales son fundamentales para su desempeño en el ámbito educativo y para garantizar una educación de calidad para los estudiantes. Linda Darling-Hammond, mencionado anteriormente, también destaca la importancia de las éstas profesionales en la enseñanza efectiva. Argumenta que los docentes necesitan desarrollar una amplia gama de competencias, como la planificación de lecciones, la evaluación formativa y la diferenciación instruccional, para brindar una educación de calidad.

Las competencias se definen como las habilidades, conocimientos y actitudes que los docentes necesitan para desempeñar su trabajo de manera efectiva. Tenemos algunas como conocimiento del contenido, en donde los docentes deben tener un conocimiento profundo y actualizado del contenido que enseñan, habilidades pedagógicas para que los docentes deben tener habilidades pedagógicas efectivas para transmitir el conocimiento a los estudiantes y motivarlos en su proceso de aprendizaje, habilidades tecnológicas de tal manera que los docentes deben estar

familiarizados con las tecnologías educativas y ser capaces de utilizarlas de manera efectiva en su enseñanza y finalmente habilidades sociales y emocionales, para que los docentes deben tener habilidades sociales y habilidades emocionales para poder establecer buenas relaciones con los estudiantes y fomentar un grato lugar de aprendizaje, seguro y acogedor.

Andreas Schleicher, quien como director del Programa PISA, ha investigado y analizado los sistemas educativos de todo el mundo. Según el autor García-Fraile, J. A., & Rojas-Aguilera, M. (2021) en su propuesta para la gestión del currículum, dentro de la denominada educación 4.0, indica y sostiene que las competencias profesionales a nivel de los docentes son uno de los factores clave para lograr resultados exitosos en la educación y mejorar significativamente la calidad del aprendizaje de cada estudiante.

Todo ello contribuye a la vocación de servicio educativo, los docentes deben tener un fuerte compromiso con su trabajo y una verdadera pasión por la educación y logro del bienestar de cada uno de los estudiantes. La vocación de servicio educativo se refiere a la disposición de los docentes a trabajar en el desarrollo integral de cada estudiante.

Resumiendo, las competencias profesionales de aquellos docentes y su vocación de servicio educativo son fundamentales para garantizar una educación de alta calidad para los estudiantes. Los docentes deben tener un conocimiento profundo y actualizado del contenido, habilidades pedagógicas efectivas, habilidades tecnológicas, habilidades sociales y emocionales, así como una verdadera pasión por la educación y el bienestar de los estudiantes.

Es por ello que realizó la pregunta de investigación del estudio: ¿Qué relación existe entre la capacitación pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una IEP en el distrito de Castilla, provincia y departamento de Piura, en el año 2023?

Se logró establecer que la relación existente a nivel de docentes entre la capacitación pedagógica y las competencias profesionales es estrecha y fundamental. La capacitación pedagógica permite a los docentes adquirir, mejorar y actualizar sus conocimientos, habilidades y actitudes que tienen que ver con la enseñanza y con el aprendizaje.

La capacitación pedagógica puede tener diversos objetivos como la mejora de los aprendizajes y la calidad de la enseñanza a través de la capacitación pedagógica, los docentes pueden adquirir nuevas metodologías, técnicas y estrategias de enseñanza que les permitan esta mejora de la calidad que brindan; también el actualizar conocimientos, donde la capacitación pedagógica puede permitir a los docentes mantenerse actualizados en su área de especialización, lo cual es fundamental en un mundo en constante evolución; fomentar la innovación, debido a que la capacitación pedagógica puede fomentar la innovación y mejora en los procesos de enseñanza y en el logro de los aprendizajes, permitiendo a los docentes experimentar con nuevas metodologías y estrategias.

La capacitación pedagógica también está directamente relacionada con las competencias profesionales de los docentes, ya que permite a los docentes desarrollar las habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para mejorar su práctica docente y, por lo tanto, su desempeño profesional. Por ejemplo, la capacitación pedagógica puede ayudar a los docentes a desarrollar sus habilidades pedagógicas efectivas, mejorar su manejo de la tecnología educativa, desarrollar habilidades sociales y emocionales para establecer relaciones positivas con los estudiantes, y mantener su motivación y vocación de servicio educativo.

En resumen, la capacitación pedagógica es esencial para que todos los docentes adquieran, mejoren y actualicen sus conocimientos, habilidades y actitudes en sintonía con la forma de enseñanza y con el logro del aprendizaje. Esto, a su vez, permite a los docentes desarrollar las competencias profesionales necesarias para mejorar su práctica docente y de esta manera puedan brindar educación de calidad a cada estudiante.

Revisando aquellos estudios de investigación en donde se supone la determinación de una o más variables sobre otra, el tipo de estudio es de relación causa - efecto, y aquí las variables se denominan: independiente, que representa una causa eventual, dependiente o de criterio, que representa el posible efecto, e interviniente aquella que representa a la tercera variable que actúa entre la independiente y la dependiente y que puede ayudar a una mejor comprensión de dicha relación. Tenemos, por ejemplo: en un estudio donde se trata de probar la influencia de los medios de comunicación con un mayor nivel de instrucción de los individuos, se tiene en cuenta como variable

dependiente (vd) el mayor nivel de instrucción y como variable independiente, la exposición a los medios de comunicación (vi) y sería una variable interviniente (vi) la utilidad particular de los individuos por ciertos programas de los medios de comunicación.

Cuando se realizó el cuadro de operacionalización, se comprendió que este conjunto de técnicas y métodos nos iban a permitir medir las variables en la investigación, la forma utilizada para realizar el trabajo de separar y analizar cada una de las variables en todos sus componentes que permiten medirla, tal como hace referencia Morán y Alvarado (2010) y se puede conformar por las actividades que efectúa el autor de la investigación para poder recoger los datos de la población (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018).

Mediante esta operacionalización de las variables se logró asignar las categorías e identificar aquellos datos según sus características de estudio (Cea, 2012). Así mismo, según Cazau (2006), la operacionalización de las variables puede ser simple y compleja; es simple cuando la variable se mide con indicadores y no se presentan dimensiones; como ejemplo práctico de una variable simple tenemos el estado civil, que solo se mide a través indicadores: casado, soltero, viudo, divorciado; no es necesario que haya dimensiones. En cambio, cuando es de forma compleja, se requiere medir las variables con sus dimensiones, sus indicadores e inclusive subindicadores.

En el enfoque cuantitativo y ante el planteamiento de qué si la relación existente entre la capacitación y la mejora de las competencias profesionales docentes de una IEP del distrito de Castilla, Piura nos permitirá realizar una investigación de nivel correlacional y de tipo descriptiva. Es por ello que como el objetivo general de este trabajo de investigación ha determinado la relación entre la capacitación pedagógica de los docentes y la mejora de sus competencias profesionales en bien de los estudiantes en la IEP. Respecto de los objetivos específicos, se considera realizar la interpretación de aquella relación entre la capacitación pedagógica monitoreo con la mejora de aquellas competencias de los docentes en la IEP.; identificar la relación existente entre capacitación pedagógica del docente y planes de acompañamiento en una IEP. del distrito de Castilla en Piura; y finalmente analizar la necesidad de capacitación pedagógica y que esté acorde a los requerimientos de los estudiantes.

Este estudio se justifica porque permite contar con datos necesarios para definir propuestas de capacitación nuevas y mejoras las actuales, de manera que permitan lograr los objetivos de nuestro PCI al 2023. También se está generando una investigación que sobre el tema no se tenía en la Institución, así como colaborar con la investigación de situaciones de capacitación a otras instituciones educativas privadas de la región. Todo esto ha sido un reto al asumir uno de los cargos directivo en el Colegio y, después de haber asesorado en temas institucionales a la dirección por casi veinticinco años basados en la experiencia y en los conocimientos adquiridos en el sector educativo privado, me permitieron conocer de primera mano la situación de los procesos de capacitación de la institución.

Ahora al participar en la maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, me motiva para estudiar la relación entre las competencias profesionales docentes y la capacitación pedagógica para todos los docentes de los tres niveles educativos del Colegio según la experiencia de estos últimos años.

De la investigación preliminar, se pudo obtener la información de que durante años anteriores los docentes solicitaban algún apoyo a la dirección del Colegio para poder participar de formaciones profesionales en capacitaciones o posgrados. Esta investigación se ha estructurado desde la parte teórica con los referentes de otras investigaciones que abordan el tema, luego el análisis de la relación y cómo influye la capacitación pedagógica en la mejora de sus competencias profesionales y el lograr mejorar significativamente la práctica docente según los requerimientos de la comunidad educativa del Colegio.

Respecto al planteamiento de las hipótesis, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), a las hipótesis se les considera guías de una investigación o estudio, porque nos indican aquello que intentamos probar y definiéndose como explicaciones tentativas de lo investigado. Indica que deben ser formuladas de manera de proposiciones. Según esto, se ha hecho el planteamiento de la hipótesis general considerando que existe una relación directa y significativa entre la capacitación pedagógica y la mejora de las competencias profesionales a través de la capacitación docente en una IEP. del distrito de Castilla Piura.

Se ha podido plantear también como hipótesis específica que existe una relación directa entre la capacitación pedagógica y la mejora de las competencias

profesionales de aquellos docentes que laboran en una IEP. del distrito de Castilla Piura, utilizado como referente la información disponible de otras tesis de maestrías y doctorados así como artículos publicados tanto en el ámbito nacional e internacional. Encontrar la relación y poder concluir en aportes que beneficien a los docentes, a estudiantes y a toda la comunidad educativa se constituyen como los ejes que priman la actual investigación.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder determinar la relación existente entre la variable capacitación pedagógica de los docentes y la variable mejora de las competencias profesionales de los docentes de una IEP del distrito de Castilla, Piura se hizo necesario consultar a varios autores de investigaciones a nivel de maestría y doctorado y artículos científicos, que sustenten el tema de mi trabajo de investigación. Estas investigaciones tienen origen internacional y nacional, citas y referencias que traemos a continuación.

Cantillo (2018) en su tesis sostiene la necesidad que todos los actores educativos asuman el compromiso para poder optimizar los recursos los cuales son escasos y puedan priorizar las necesidades; También se menciona que el acompañamiento pedagógico que se tenga del docente funcionará como estrategia en su práctica reflexiva.

En el artículo de evaluación de programas online de capacitación docente (Sánchez González, María; Miró Amarante, María Lourdes; Ruiz Rey, Francisco José; Cebrián de la Serna, Manuel; 2021) se describe que ante la transformación digital a consecuencia de la pandemia, las instituciones educativas han podido desarrollar estrategias diferentes, también en red, para formar al profesorado.

Tomamos de referencia a Heredia Tomalá, Helen Danitza y Jurado Fernández, Cristian Augusto (2022) en su tesis de doctorado según indica la investigación de sus datos permitió conocer que existe una mediana atención por lo limitadas de aquellas competencias pedagógicas que están orientadas y dirigidas a la atención de necesidades educativas en la U.E. Doctor Emilio Uzcátegui, Guayaquil, existiendo la necesidad de la mejora de la práctica educativa y logro de mejores resultados.

En la Revista iberoamericana de educación (2021), se expone un programa universitario, los #webinarsUNIA, que se enmarca en los planes por año de formación a los docentes universitarios 2013-14 pero en abierto y sin costo para cualquier persona. Además, se abrió paso a la producción de nuevos recursos de aprendizaje de mucha utilidad para lograr la capacitación sobre competencias digitales, innovación educativa y e-learning para un enorme número de docentes.

Respecto de las investigaciones nacionales, se hace referencia a las siguientes citas:

En su tesis de doctorado la autora Alfaro García, Elena Salomé (2022) nos muestra como el objetivo principal la incidencia de la capacitación docente y el acompañamiento pedagógico con relación al desempeño laboral.

En su tesis de maestría, Torres Camacho, Ronald; Saldaña Millán, Jackeline Margot, 2021 propone un plan de capacitación docente en el nivel primario de la IE N° 16210. Bagua Grande y así poder mejorar el uso y manejo de herramientas tecnológicas en docentes. La metodología que se utiliza se enmarca dentro del tipo de investigación no experimental y de diseño descriptivo – propositivo.

Dando a conocer otros trabajos de investigación y artículos académicos relacionados con esta investigación y cómo han logrado aportar a la mejora de las capacidades en la práctica docente. De la misma manera al proponer el análisis de la relación y cómo influye un plan de acompañamiento - monitoreo en un proceso de capacitación en la mejora de sus competencias profesionales y el logro de la mejora de la práctica docente según los requerimientos de la comunidad educativa de la IEP.

Entre las teorías más sobresalientes en el ámbito de la capacitación pedagógica se encuentran la del aprendizaje significativo (Ausubel), que sostiene que este aprendizaje es más efectivo cuando el estudiante es lo suficientemente capaz de relacionar los nuevos conocimientos con los que ya posee. También tenemos la teoría del constructivismo de Piaget, que afirma que los estudiantes son los encargados de construir su propio conocimiento mediante la interacción con el mundo que los rodea. Otra teoría es la del aprendizaje social de Bandura, que enfatiza la importancia de la observación y el modelado en el proceso de aprendizaje y finalmente la teoría de la motivación de Maslow, que enfatiza la importancia de las necesidades básicas de las personas para su motivación en el aprendizaje.

Respecto de la formación de los docentes, Chiavenato (2011) indica que se logra la meta de perfeccionamiento en el ámbito laboral cuando la capacitación se torna en un aprendizaje de tipo significativo, cuando se busca cambios en los docentes. Es por eso la mejora de las acciones educativas desempeñadas en las aulas.

El concepto de "calidad total" se originó en el ámbito empresarial y tiene su norte en la mejora continua de los procesos y en la satisfacción del cliente. Sin embargo, se ha aplicado en diferentes contextos, incluida la educación. Aunque el enfoque de

calidad total de Chiavenato se desarrolla principalmente en el ámbito empresarial, algunos de sus principios pueden ser adaptados y aplicados en el sector educativo.

En este contexto de la educación y considerando como eje la capacitación pedagógica, el enfoque de calidad total implica una búsqueda constante de la mejora y la excelencia en la enseñanza. Se considera un marco teórico basado en los principios de calidad total adaptados al ámbito educativo:

Enfoque centrado en el estudiante: La calidad total en educación pone al estudiante en el centro del proceso educativo. La capacitación pedagógica se enfoca en entender las necesidades individuales de cada estudiante, adaptar las estrategias de las enseñanzas propuestas y evaluar su progreso de manera continua.

Liderazgo y compromiso: El liderazgo educativo es esencial promoviendo una cultura de calidad y mejora continua. Los líderes educativos deben fomentar la capacitación pedagógica, proporcionar recursos y apoyo adecuados, y establecer expectativas claras para garantizar una educación de calidad.

Mejora continua y aprendizaje colaborativo: La capacitación pedagógica debe basarse en la idea de la mejora continua. Los docentes deben participar en actividades de desarrollo profesional, como talleres, conferencias y grupos de estudio, para fortalecer sus competencias pedagógicas y promover el aprendizaje colaborativo entre pares.

Satisfacción del estudiante y resultados de aprendizaje: La calidad total en educación busca lograr la satisfacción del estudiante y garantizar resultados de aprendizaje sólidos. La capacitación pedagógica se enfoca en desarrollar estrategias efectivas de enseñanza y evaluación que promuevan el éxito en el nivel pedagógico y el nivel personal de los estudiantes.

Participación de la comunidad educativa: La calidad total en educación involucra a cada miembro de la comunidad educativa, padres, estudiantes, docentes y personal administrativo. La capacitación pedagógica se orienta a fortalecer las relaciones y la colaboración entre todos aquellos actores involucrados en este proceso educativo.

Se destaca que el enfoque de calidad total en educación y la capacitación pedagógica van de la mano para lograr una educación de calidad. La capacitación pedagógica proporciona a los docentes las herramientas y habilidades necesarias para implementar los principios de calidad total en su práctica diaria, promoviendo así un entorno educativo de excelencia y mejora continua.

Respecto del modelo de David C. McClelland (1961), son aquellas necesidades, los propios deseos que logran que nos sintamos nerviosos que son influenciados por el ambiente y entorno. Se logran cuando aquellos empleados mejor motivados se les facilitan oportunidades, como una adecuada capacitación y las herramientas necesarias para desempeñarse de la mejor manera. Proponerse metas y tener conocimientos de que hay incentivos para lograr satisfacer sus necesidades también constituyen motivaciones que conducen a una motivación (esfuerzo explosivo). Todos desarrollamos motivaciones y deseos como resultado de su entorno cultural donde viven, de manera de cómo la gente direcciona su trabajo y enfocan sus objetivos. McClelland se centra en la pertenencia, el resultado y el poder. La motivación de lograr un objetivo resulta de gran estímulo que siempre incentiva a todos a esforzarse y alcanzar metas.

Respecto de la forma del comportamiento organizacional, para Dedeoglu y Çobani (2020), afecta de manera sistemática los pensamientos, los sentimientos, las actitudes y definitivamente la forma de comportarse de cada empleado. El comportamiento de la organización así puede conceptuarse como la forma de comportamiento y/o acciones de personas, de los grupos o de las estructuras pueden afectar la efectividad y eficiencia en cada institución.

Se deduce que los líderes son referentes en el comportamiento de cada uno de sus colaboradores por todo su esfuerzo permanente que ponen para lograr con las expectativas y lograr de esta manera obtener una mayor eficacia y eficiencia, influyendo en el comportamiento mediante otras formas de ejercer autocontrol, comunicándose las necesidades organizacionales mediante de capacitación y el feedback del desempeño.

Según todas estas investigaciones, son los docentes quienes deben favorecer lograr las competencias que corresponden a la dimensión académica de toda su práctica

profesional desde la capacitación y el desarrollo óptimo de aquellos talleres en beneficio de los estudiantes, logrando que su nivel cognitivo se incremente y puedan tomar decisiones adecuadas en el aula de clase (aprender a conocer).

Según Bernal (2010), el autor justifica que aquellos estudios de investigación en general, sobre todo en los campos de las ciencias económicas y administrativas, son de carácter práctico. Esto se considera porque describen y analizan un problema para poder plantear estrategias y llegar a la solución de problemas definidos.

Al analizar la variable capacitación pedagógica como uno de los 14 principios necesarios para la gestión y transformación de la eficacia en una empresa, según William Edwards Deming (1989), los puntos constituyen no tanto un plan de acción como un código filosófico para la gestión.

En el proceso de logro de la calidad se pudo demostrar que los altos costos en que se incurren cuando no cuenta con un proceso bien planeado para la administración de su calidad, ocasionando el desperdicio y mal uso de materiales, los productos eliminados y rechazados, el alto costo de trabajar varias veces, los productos defectuosos o la reposición y compensación asumida por los clientes por aquellas fallas en los mismos, de tal manera que al implementar un gran programa de educación y auto mejoramiento se logre la mejora continua de la calidad lograda ante la disminución de fallos, el aumento de la eficacia y eficiencia, la solución de los problemas presentados y la previsión y anulación de riesgos potenciales. En esto la capacitación pedagógica tiene un papel relevante.

Otro aporte relacionado con la necesidad de aprender de las experiencias corresponde a Peter M. Senge (1990) quien a través de su obra expone que las instituciones que están atentas a novedades en el aprendizaje permiten el crecimiento potencial de cada integrante del personal, de manera profesional y escuchando las opiniones y sugerencias de sus miembros. Es decir, que estas organizaciones crecen en la medida que crece su personal de manera constante y que actualizan sus conocimientos para mejorar el funcionamiento de la empresa.

Todo este aprendizaje continuo debe alinearse con las novedades culturales de la sociedad. Los involucrados deben compartir la información de trabajo y lograr que todos aprendan y se actualicen para que se adapten a los cambios que sufren las

sociedades y que influyen directamente en la competitividad. Así se logra que cada organización aprenda de una manera continua y sistemática, a obtener el mayor logro y provecho de sus experiencias aprendiendo todo lo posible de ellas.

Senge considera que la disciplina de “Pensamiento sistémico” que integra todas las disciplinas que propone en su modelo de organización inteligente, todas funcionan como un todo de manera coherente. En esencia la obra nos muestra un cambio en la forma de ver cada una de las situaciones o experiencias a fin de poder reconocer aquellas interrelaciones y no asociarlas a secuencias lineales de causa – efecto.

Esta es la propuesta para construir y lograr una organización Inteligente. Peter Senge expresa que para construir organizaciones inteligentes es necesario que estas tomen y practiquen cinco disciplinas, una vez practicándose con mucha regularidad permitirán lograr que todos los involucrados mejoran ampliamente, tanto sus conocimientos y sus habilidades, reduciendo el grado de stress con relación a lo complejo del mundo. Desde muy chicos se nos enseña a no relacionar los elementos que forman parte de la realidad, otorgando siempre una causa a cada efecto en las secuencias más o menos complejas y después de analizar a todos los autores referenciados, coincido en enfatizar que las competencias profesionales son esenciales para garantizar una educación de calidad. Destacan la importancia de que los docentes adquieran y desarrollen habilidades pedagógicas efectivas, así como una comprensión sistemática y profunda de los contenidos y también de las necesidades de los estudiantes, para lograr un impacto positivo en su aprendizaje.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de la investigación

Es aplicada, según el prototipo; El autor Novillo, (2016) indica que se denomina así porque se ofrecen soluciones que tienen a afectar a la sociedad. Debemos tener en cuenta que, debido a su marco temporal es transversal ya que sus mediciones se tomaron en una sola vez. El tipo de investigación se considera también de naturaleza cuantitativa, debido a que se requiere valores numéricos.

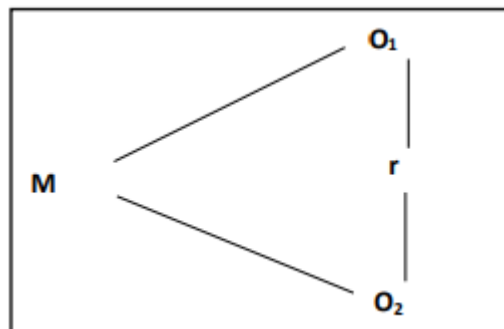
3.1.2 Diseño de Investigación

Según este esquema, es no experimental, enmarcándose en el método correlacional descriptivo. Los autores Villano y Villegas (2019) definen que el diseño podrá alcanzar las relaciones entre las dos variables de estudio sin manipulación y analizarlas cuando se presentan.

Este diseño presenta el siguiente esquema:

Figura 1

Esquema relación entre variables



Dónde:

M= Profesores de la IEP

O1= Capacitación Pedagógica

O2= Competencias Profesionales

r= Relación entre variables

Figura 2

Resumen del estudio



Nota: Elaboración propia

3.2. Variables y Operacionalización

VARIABLE 1: Capacitación pedagógica

Pedro Ravela (2020) indica que la capacitación pedagógica es un proceso continuo y sistemático de formación que busca desarrollar en los docentes las competencias profesionales, proporcionándoles herramientas teóricas y prácticas para mejorar su desempeño en el aula y promover el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Según William Edwards Deming (1989), al querer definir operacionalmente la variable capacitación pedagógica como uno de los 14 principios fundamentales para la gestión y transformación de la eficacia empresarial, los puntos constituyen no tanto un plan de acción como un código filosófico para la gestión.

La capacitación en general y sobre todo la pedagógica se constituye en un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el docente adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo educativo, modificando sus actitudes frente a los objetivos de la IEP, su puesto y cargo o el ambiente laboral. Toda capacitación pedagógica como talleres, cursos de perfeccionamiento, nuevas metodologías y en general cualquier conocimiento que construidos de manera formal e informal por los docentes participantes mejoran sus valores, ideologías, actitudes, prácticas.

VARIABLE 2: *Competencias profesionales*

Martha Alles (2005) define las competencias profesionales como "un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos necesarios para el desempeño exitoso de una función o rol específico dentro de una organización". Se propone un enfoque basado en competencias que se centra en la integración de conocimientos, habilidades técnicas y habilidades interpersonales para lograr un rendimiento óptimo en el trabajo.

Cabero (2005) amplía las dimensiones de las capacidades contenidas en la competencia, dejando claro que no es un término plano y unidimensional, sino que comprende varias caras en función también del ámbito al que se refiera.

La medición que la variable competencias organizacionales de los docentes requiriere tiene que ser entendida como una concretización de las competencias clave para el desarrollo de la práctica docente, siendo siempre necesario el talento y el conocimiento, como componentes muy importantes y determinantes en el logro de las competencias profesionales.

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

En este estudio se ha trabajado con toda la población. La población se distribuye según la tabla 1.

La población se constituye por un total de 58 docentes pertenecientes a la IEP en el distrito de Castilla, Piura. Tal como lo refiere el autor Hernández Sampieri (2014), indicando que la población es el conjunto de individuos con características de gran interés sobre todo para el que investiga, es decir que está constituida por un conjunto de personas o elementos que poseen características comunes (criterios de selección: inclusión y exclusión), que son estudiadas por el investigador, las mismas que permitan realizar las generalizaciones a partir de la observación de la muestra. Al trabajarse con toda la población, no se incluye el rubro correspondiente a la muestra.

La unidad de análisis corresponde a cada una de los docentes de la IEP. que tienen las mismas características y forman parte de la población.

• **Criterios de inclusión:** son todos los docentes que laboran en la IEP. Se ha considerado a la población que se conforma por 58 docentes.

• **Criterios de exclusión:** personal administrativo y estudiantes de la IEP. al no estar en aula en sesión de clase y por lo cual se origina su exclusión de la investigación

Tabla 1

Muestra de estudio

Sexo	F	%
Masculino	14	24.14%
Femenino	44	75.86%
Total	58	100.00%

Nota: Registro de asistencia del personal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con la finalidad de recoger información respecto a las variables de estudio, se usó la encuesta como técnica. Según Bernal Malagon (2018), manifiesta que lo constituye una serie de preguntas elaboradas a fin de recolectar información de las variables, dimensiones e indicadores. Hueso y Cascant (2012) señalan que este método es cuantitativo y es comúnmente usado en la investigación, debido a su estructura y debido a que proporciona la recaudación de datos de muestras preseleccionadas.

La información se ha procesado y se presentaron en tablas elaboradas mediante SPSS, en donde se consideró la estadística descriptiva e inferencial, para poder describir las relaciones que más resaltan en relación a las variables de investigación.

Es a través de los cuestionarios donde se crean diferentes preguntas, las cuales en su mayoría son cerradas, Hueso y Cascant (2012). Por lo tanto, el cuestionario se elaboró con opciones de respuesta planificadas de manera previa por el entrevistador.

Se aplicó el cuestionario a la población seleccionada a fin de medir las variables en estudio. Los cuestionarios fueron: Capacitación pedagógica y competencias profesionales. (Alta confiabilidad), al respecto (Medina Díaz & Verdejo Carrión, 2020) que lo define como la fiel confianza de aquellas puntuaciones de los datos recibida y que hacen que los resultados parciales sean consistentes.

Cada cuestionario considera cuatro dimensiones y fueron presentados de manera electrónica y se recogieron los datos utilizando las herramientas digitales y cuentas institucionales de cada docente, haciendo un total de ítems en donde se evaluó las respuestas mediante una escala de Likert, a fin de cuestionar a los docentes sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada una de las declaraciones o preguntas planteadas. La idea era medir reacciones, actitudes y comportamientos de los encuestados.

Ambos instrumentos fueron legitimados por medio de entendimiento de especialistas certificando la efectividad del contenido. Respecto del grado de confiabilidad o de lo válido en que estos cuestionarios proporcionan información apropiada y a la confiabilidad tiene que ver con la exactitud y precisión del procedimiento de medición, la confiabilidad se ejecutó a través de una encuesta piloto de 15 docentes teniendo como resultado 0,81 y 0,76 respectivamente, correspondiente a una excelente confiabilidad

3.5. Procedimientos

Para desarrollar el presente estudio se hicieron búsquedas a través de diferentes repositorios como: Renati, Clementina, Redalyc, Alicia, Google books. Otras búsquedas de información también fueron hechas en los repositorios digitales de otras universidades del ámbito nacional, internacional y local. Se procedió a solicitar todos los permisos al interior de la IEP. y la aplicación de los cuestionarios, de manera electrónica, haciendo mucho más sencillo el proceso de recolección de información.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos han sido procesados y presentados en tablas cuya elaboración fue mediante el software SPSS V26 y se ha considerado la estadística descriptiva e inferencial. Se lograron describir aquellas relaciones más relevantes en referencia a las variables de investigación. Los resultados fueron representados usando imágenes estadísticas que permitieron interpretar, comprender aquellas las relaciones entre las variables y entre las dimensiones estudiadas. Para realizar el análisis descriptivo se elaboró tablas de frecuencia señalando el nivel de la variable capacitación pedagógica y competencias profesionales. En el caso del análisis inferencial, se aplicó la prueba de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo de la investigación presente se ha cumplido con aspectos éticos y jurídicos que permiten garantizar la pertenencia y originalidad del estudio. También se ha considerado el derecho a la producción intelectual de los autores consultados y todos los orígenes electrónicos revisados, para ello usó normas APA 7ma edición.

En referencia a los aspectos éticos, la Universidad de Celaya (2014) considera que cada investigador cumple con los principios éticos y morales en cada uno de los momentos de desarrollo del estudio, garantizando así la propiedad de cada investigación. Se considera también que se ha de respetar el derecho de todos a la intimidad, la reserva de información y el respeto a la dignidad humana.

IV. RESULTADOS

En la investigación se formuló un objetivo general con cuatro objetivos específicos, además de las hipótesis de investigación, cuyos resultados se presentan a continuación:

Resultados descriptivos

Resultados del objetivo general

En el objetivo general se ha podido determinar la relación entre la variable: capacitación pedagógica docente y el nivel de sus competencias profesionales de los docentes. Los resultados obtenidos se muestran en la tabla y figura siguientes:

La información que se expresa

Tabla 2

Relación entre la capacitación pedagógica docente y las competencias profesionales docentes

V ₁ Capacitación pedagógica	F	V ₂ Competencias profesionales docentes			
		Bajo	Mediano	Alto	Total
• Deficiente	fi	0	0	0	0
	%	0,0	0,0	0,0	0,0
• Regular	fi	0	0	7	7
	%	0,0	0,0	12,1	12,1
• Eficiente	fi	0	3	48	51
	%	0,0	5,2	82,8	87,9
Total	fi	0	3	55	58
	%	0,0	5,2	94,8	100,0

Nota: Datos procesados a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes de una IEP. del distrito de Castilla-Piura, 2023.

En esta tabla 2 se verifica que la mayoría de los docentes encuestados (87,9 %) coincidió que la capacitación pedagógica docente que se gestiona es eficiente; asimismo, un alto porcentaje (94,8 %) manifestó que el nivel de aquellas competencias profesionales es alto. En el cruce variables queda bien marcado que del porcentaje de docentes que percibió que la capacitación docente es eficiente (87,9

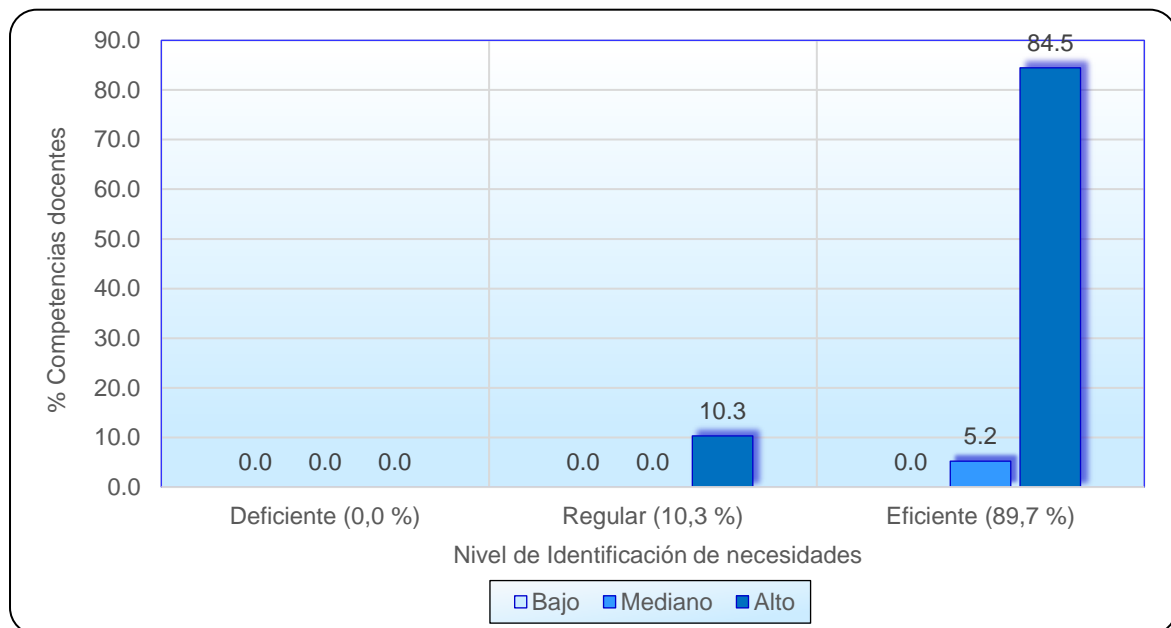
%), casi todos (82,8 %) coincidieron que el nivel de las competencias profesionales que tienen es alto. No obstante, hay un 12,1 % que desvía un poco estos resultados.

Resultados del objetivo específico 1

Cuando analizamos el OE1: Determinar la efectividad del flujo de la información con que cuentan los docentes de una IEP. del distrito de Castilla Piura, se concluyó la relación entre la dimensión 1: identificación de necesidades de capacitación docente y la variable: competencias profesionales de los docentes. Los resultados fueron los siguientes.

Figura 3

Relación entre la identificación de necesidades y las competencias profesionales docentes



Nota: Datos procesados a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes de una IEP. del distrito de Castilla-Piura, 2023.

En la figura 3 se detalla que la percepción de los docentes que laboran en la IEP. que se investiga, establece que la identificación de necesidades de capacitación docente es eficiente (89,7 %), mientras que el nivel de competencias profesionales docentes lo califican como alto (84,5 %). Realizando el cruce de frecuencias, se determina que los encuestados que consideran que la identificación de necesidades es eficiente (89,7 %), coinciden que el nivel logrado de las competencias de los docentes es alto (84,5 %).

Resultados del objetivo específico 2

Para el OE2: Medir la percepción respecto a la retroalimentación de información en los docentes de la institución., se determinó la relación la dimensión 2: aplicación del plan de capacitación y la variable: competencias profesionales de los docentes. En el cálculo de frecuencias se obtuvo los resultados mostrados a continuación:

Tabla 3

Relación entre la aplicación del plan de capacitación y las competencias profesionales docentes

D ₂ Aplicación del plan	F	V ₂ Competencias profesionales docentes			
		Bajo	Mediano	Alto	Total
• Deficiente	fi	0	0	0	0
	%	0,0	0,0	0,0	0,0
• Regular	fi	0	0	12	12
	%	0,0	0,0	20,7	20,7
• Eficiente	fi	0	3	43	46
	%	0,0	5,2	74,1	79,3
Total	fi	0	3	55	58
	%	0,0	5,2	94,8	100,0

Nota: Datos procesados a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes de una IEP. del distrito de Castilla-Piura, 2023.

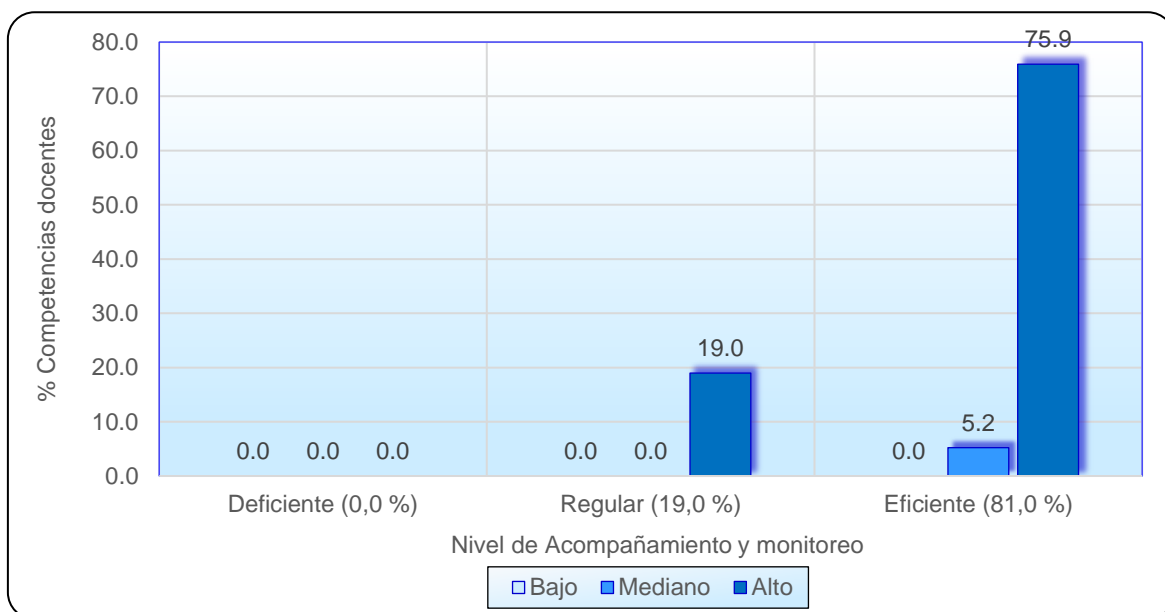
En la tabla 3, se establece que los docentes califican la aplicación del plan de capacitación docente como eficiente (79,3 %), mientras que el buen nivel de competencias profesionales docentes es alto (94,1 %). El cruce de frecuencias determina que aquellos encuestados que aprecian la aplicación del plan de capacitación docente como eficiente (79,3 %), también consideran que su nivel de competencias profesionales es alto (74,1 %).

Resultados del objetivo específico 3

En el objetivo de determina el acompañamiento y monitoreo las capacitaciones de los docentes (OE3), se determinó la relación la dimensión 3: acompañamiento y monitoreo de la capacitación docente y el nivel logrado de competencias profesionales de los docentes. Los resultados fueron los siguientes:

Figura 4

Relación entre el acompañamiento y monitoreo docente y las competencias profesionales docentes



Nota: Datos procesados a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes de una IEP. del distrito de Castilla-Piura, 2023.

En la figura 4 respecto a las acciones de acompañamiento y monitoreo pedagógico, se determina que un alto porcentaje de docentes las considera como eficiente (81,0 %), de igual manera, el logro del nivel de las competencias profesionales docentes es alto (94,8 %). En el cruce de estas frecuencias analizadas, el porcentaje más alto (81,0 %) de docentes que aprecian el acompañamiento y monitoreo pedagógico como eficiente, también consideran que su nivel de competencias profesionales es alto (75,9 %).

Resultados del objetivo específico 4

Finalizando la recopilación de resultados, en el OE4: Evaluar la percepción respecto a la fidelización de información en los docentes de la institución, se ha determinado que la relación entre la dimensión 4: evaluación de la capacitación docente y la variable 2: competencias profesionales de los docentes. El análisis estadístico reportó los resultados siguientes:

Tabla 4

Relación entre la evaluación de la capacitación docente y las competencias profesionales docentes

D ₄ Evaluación de capacitación	F	V ₂ Competencias profesionales docentes			
		Bajo	Mediano	Alto	Total
• Deficiente	fi	0	0	0	0
	%	0,0	0,0	0,0	0,0
• Regular	fi	0	0	18	18
	%	0,0	0,0	31,0	31,0
• Eficiente	fi	0	3	37	40
	%	0,0	5,2	63,8	69,0
Total	fi	0	3	55	58
	%	0,0	5,2	94,8	100,0

Nota: Datos procesados a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes de una IEP. del distrito de Castilla-Piura, 2023.

En la tabla 4, respecto a la relación entre la evaluación de la capacitación docente y las competencias profesionales, los estadísticos determinan que un porcentaje alto de docentes (69,0 %) aprecian la evaluación como eficiente, aunque con una tendencia hacia el nivel regular (31,0 %); asimismo, casi todos (94,8 %) calificaron su competencia profesional como alta. Cuando se cruzan las frecuencias, se identifica coincidencia entre los docentes que aprecian como eficiente la evaluación de la capacitación (69,0 %) con el nivel alto de competencias profesionales docentes (63,8 %), situación que establecería una posible relación que se tiene que comprobar en la prueba de hipótesis.

Prueba de hipótesis

En la presente investigación se ha formulado una hipótesis general y también cuatro hipótesis específicas y para su contrastación se utilizó el coeficiente de correlación rho (ρ) de Spearman y el P-valor, con una significancia de 0,05 (5%).

Hipótesis general

Se formuló la hipótesis general (H_i) y su respectiva hipótesis nula (H_o):

H_i Existe relación directa y significativa entre la capacitación pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una IEP. particular del distrito de Castilla-Piura.

H_o No existe relación directa y significativa entre la capacitación pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una IEP. particular del distrito de Castilla-Piura.

En el cálculo del estadístico ρ de Spearman, se obtuvo los datos resultados:

Tabla 5

Estadísticos de contraste de la hipótesis general

Variable 1	Estadísticos Rho de Spearman	Variable 2 Competencias docentes
Capacitación pedagógica docente	Coefficiente de correlación	0,224*
	Sig.	0,046
	N	58

Nota: Datos procesados a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes de una IEP. del distrito de Castilla-Piura, 2023.

En la tabla 5 se observa que existe una baja relación directa y significativa ($\rho = 0,224^*$) entre la capacitación pedagógica docente y el nivel de competencia profesional de los docentes de una IEP. particular del distrito de Castilla (Piura), dado que el valor sig fue de 0,046 ($< 0,05$).

Decisión:

Se acepta la hipótesis general de investigación.

Hipótesis específica 1

Se formuló la hipótesis específica 1 (H_i) con su respectiva hipótesis nula (H_o):

H_i Existe relación directa y significativa entre la identificación de necesidades de capacitación pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una IEP. particular del distrito de Castilla-Piura.

H_o No existe relación directa y significativa entre la identificación de necesidades de capacitación pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una IEP. particular del distrito de Castilla-Piura.

En el cálculo del estadístico ρ de Spearman, se obtuvo los resultados:

Tabla 6

Estadísticos de contraste de la hipótesis específica 1

Dimensión 1	Estadísticos Rho de Spearman	Variable 2 Competencias docentes
Identificación de necesidades	Coeficiente de correlación	0,135
	Sig.	0,157
	N	58

Nota: Datos procesados a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes de una IEP. del distrito de Castilla-Piura, 2023.

En la tabla 6, se identifica que no existe relación directa y significativa ($\rho = 0,135$) entre la identificación de necesidades de capacitación docente y el nivel de estas competencias profesionales de los docentes de la IEP donde se investigó, pues el valor sig obtenido fue de 0,157 ($> 0,05$).

Decisión

Se acepta la hipótesis nula de investigación.

Hipótesis específica 2

Se formuló la hipótesis específica 2 (H_i) con su respectiva hipótesis nula (H_o):

H_i Existe relación directa y significativa entre la aplicación del plan de capacitación pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una IEP. particular del distrito de Castilla-Piura.

H_o No existe relación directa y significativa entre la aplicación del plan de capacitación pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una IEP. particular del distrito de Castilla-Piura.

En el cálculo del estadístico ρ de Spearman, se obtuvo los resultados siguientes:

Tabla 7

Estadísticos de contraste de la hipótesis específica 2

Dimensión 2	Estadísticos Rho de Spearman	Variable 2 Competencias docentes
Aplicación del plan de capacitación	Coeficiente de correlación	0,207
	Sig.	0,060
	N	58

Nota: Datos procesados a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes de una IEP. del distrito de Castilla-Piura, 2023.

En la tabla 7, se verifica que no existe relación directa y significativa ($\rho = 0,207$) entre la aplicación del plan de capacitación docente y el nivel de competencia profesional de los docentes que laboran en la IEP, puesto que el valor sig fue de 0,060 ($> 0,05$).

Decisión

Se acepta la hipótesis nula de investigación.

Hipótesis específica 3

Se formuló la hipótesis específica 3 (H_i) con su respectiva hipótesis nula (H_o):

H_i Existe relación directa y significativa entre el acompañamiento y monitoreo de la capacitación pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una IEP. particular del distrito de Castilla-Piura.

H_o No existe relación directa y significativa entre el acompañamiento y monitoreo de la capacitación pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una IEP. particular del distrito de Castilla-Piura.

En el cálculo del estadístico ρ de Spearman, se obtuvo los resultados:

Tabla 8

Estadísticos de contraste de la hipótesis específica 3

Dimensión 3	Estadísticos Rho de Spearman	Variable 2 Competencias docentes
Acompañamiento y monitoreo	Coeficiente de correlación	0,191
	Sig.	0,076
	N	58

Nota: Datos procesados a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes de una IEP. del distrito de Castilla-Piura, 2023.

En la tabla 8 se corroboró que no existe relación directa y significativa ($\rho = 0,191$) entre el acompañamiento y monitoreo de la capacitación docente y su nivel de competencias profesionales de aquellos docentes pertenecientes a la IEP que participó en la investigación, dado que el valor sig fue de 0,076 ($> 0,05$).

Decisión

Se acepta la hipótesis nula de investigación.

Hipótesis específica 4

Se formuló la hipótesis específica 4 (Hi) con su respectiva hipótesis nula (Ho):

Hi Existe relación directa y significativa entre la evaluación de resultados de la capacitación pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una IEP. particular del distrito de Castilla-Piura.

Ho No existe relación directa y significativa entre la evaluación de resultados de la capacitación pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de una IEP. particular del distrito de Castilla-Piura.

Con esta información, en el cálculo del estadístico ρ de Spearman, se obtuvieron los siguientes datos como resultado:

Tabla 9

Estadísticos de contraste de la hipótesis específica 4

Dimensión 4	Estadísticos Rho de Spearman	Variable 2 Competencias docentes
	Coeficiente de correlación	0,291*
Evaluación de resultados de capacitación docente	Sig.	0,013
	N	58

Nota: Datos procesados a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes de una IEP. del distrito de Castilla-Piura, 2023.

En la tabla 9 se identifica que existe una baja relación directa y significativa ($\rho = 0,291^*$) entre la evaluación de resultados de la capacitación docente y el logro de niveles de competencias profesionales de aquellos docentes de donde procedían, puesto que el valor sig fue de 0,013 ($< 0,05$).

Decisión

Se acepta la hipótesis específica 4.

V. DISCUSIÓN.

En esta investigación se presenta como el objetivo general el determinar la relación entre la existencia de las capacitaciones pedagógicas y la mejora de sus competencias profesionales en bien de los estudiantes en la IEP. La relación entre la variable: capacitación pedagógica docente y el nivel de sus competencias profesionales de los docentes y sus resultados mostrados en la tabla 2 permiten verificar que los docentes encuestados, en su mayoría (87,9 %) respondieron que la capacitación pedagógica docente que se gestiona es eficiente, así como un alto porcentaje (94,8 %) indicó que el nivel que se ha logrado de competencias profesionales de los docentes es alto.

En el cruce variables queda bien marcado que del porcentaje de docentes que percibió que la capacitación docente es eficiente. En concordancia a los resultados obtenidos, se infiere que existiría una posible relación entre ambas variables, la misma que se debe confirmar en la prueba de hipótesis.

Por tanto, se deduce que la IEP. gestiona de manera eficiente la formación continua de los docentes a través de eventos de capacitación, situación que, si ayuda en la competencia de los docentes, lo que constituye un referente de buena gestión de la IEP. por la calidad profesional de sus docentes, considerando que el flujo de información respecto de las capacitaciones pedagógicas vigentes si son del conocimiento de los interesados.

En esta determinación de la relación existente entre la variable capacitación pedagógica de los docentes y la variable mejora de las competencias profesionales de los docentes de una IEP del distrito de Castilla, Piura comprobamos que Cantillo (2018) concluye que existe la necesidad que todos los actores educativos asuman el compromiso para poder optimizar los recursos los cuales son escasos y puedan priorizar las necesidades e incluso menciona que el acompañamiento pedagógico que se tenga del docente funcionará como estrategia en su práctica reflexiva.

Esto también lo comprobamos en el artículo de evaluación de programas online de capacitación docente (Sánchez González, María; Miró Amarante, María Lourdes; Ruiz Rey, Francisco José; Cebrián de la Serna, Manuel; 2021) donde a consecuencia de

la pandemia se han podido desarrollar estrategias diferentes para continuar formando a los docentes.

La tesis de doctorado de Cristian Augusto (2022) nos permitió comprobar que existe una mediana atención por lo limitadas de aquellas competencias pedagógicas que están orientadas y dirigidas a la atención de necesidades, existiendo la necesidad de la mejora de la práctica educativa y logro de mejores resultados y así también lo podemos leer de las conclusiones de la tesis de doctorado de la autora Alfaro García, Elena Salomé (2022) nos muestra como nuestro objetivo principal la incidencia de la capacitación docente y el acompañamiento pedagógico con relación al desempeño laboral.

Con respecto al OE1 “Determinar la efectividad del flujo de la información con que cuentan los docentes de una IEP. del distrito de Castilla Piura”, se pudo determinar la relación entre la dimensión 1: identificación de necesidades de capacitación docente y la variable: competencias profesionales de los docentes. Los resultados mostrados en la tabla 3 permiten analizar que la percepción de aquellos docentes que laboran en la IEP. en donde se realizó la investigación establece que la identificación de necesidades de capacitación docente es eficiente (89,7 %), así como es alto también nivel de competencias profesionales docentes (84,5 %). Haciendo el cruce de frecuencias, se determina que los encuestados que consideran que la identificación de necesidades es eficiente (89,7 %), coinciden que el nivel logrado de competencias docentes es alto (84,5 %).

De las respuestas obtenidas se infiere que la IEP. tiene una política clara de capacitación docente y que prevé oportunamente las necesidades formativas de sus docentes, lo que significa que se está planificando de acuerdo a lo que realmente demandan. Es obvio que esta decisión suma al fortalecimiento de las competencias docentes que se reconoce que son altas, lo que constituye un indicador de calidad institucional.

El análisis de los resultados permite concordar con otros trabajos de investigación y artículos académicos relacionados con esta investigación y cómo han logrado aportar a la mejora de las capacidades en la práctica docente, así como el análisis de la relación y cómo influye un plan de acompañamiento-monitoreo en un proceso de

capacitación en la mejora de sus competencias profesionales y el logro de la mejora de la práctica docente según los requerimientos de la comunidad educativa de la IEP. Tenemos a Ausubel quien sostiene que este aprendizaje es más efectivo cuando el estudiante es lo suficientemente capaz de relacionar los nuevos conocimientos con los que ya se posee.

Concordamos también con la teoría del constructivismo de Piaget, que afirma que los estudiantes son los encargados de construir su propio conocimiento mediante la interacción con el mundo que los rodea, y finalmente, la teoría de la motivación que enfatiza la importancia de las necesidades básicas de las personas para su motivación en el aprendizaje, según Maslow,

Cuando analizamos la data en base al OE2 “Medir la percepción respecto a la retroalimentación de información en los docentes de la institución”, la relación la dimensión 2: aplicación del plan de capacitación y la variable: competencias profesionales en la tabla 4 apreciamos los resultados en donde los docentes califican la aplicación del plan de capacitación docente como eficiente (79,3 %) y consideran que el nivel de estas competencias profesionales docentes es alto (94,1 %).

De acuerdo a los valores anteriores se concluiría que existiría una posible relación entre la dimensión y variable medida, lo que se tiene que confirmar en la prueba de hipótesis.

En consecuencia, de los resultados se deduce que los docentes tienen una apreciación positiva respecto a la aplicación de la capacitación docente por parte de la IEP. y, por tanto, representaría un alto nivel de eficiencia y satisfacción; situación que suma al fortalecimiento de la competencia docente y de su propio desempeño y de la calidad en el servicio educativo que se brinda.

Chiavenato (2011) indica que se logra la meta de perfeccionamiento en el ámbito laboral cuando la capacitación se torna en un aprendizaje de tipo significativo, cuando se busca cambios en los docentes. Según los resultados anteriores, se puede concluir que hay una mejora de las acciones educativas desempeñadas en las aulas por parte de los docentes capacitados.

De allí el concepto de "calidad total" se originó en el ámbito empresarial y tiene su norte en la mejora continua de los procesos y en la satisfacción del cliente, aplicado en diferentes contextos, incluida la educación, el enfoque de calidad total de Chiavenato y algunos de sus principios pueden ser adaptados y aplicados en el sector educativo, a pesar de que se desarrolla principalmente en el ámbito empresarial.

De la misma manera en el OE3 "Determina el acompañamiento y monitoreo las capacitaciones de los docentes", se determinó la relación la dimensión 3: acompañamiento y monitoreo de la capacitación docente y el nivel de las competencias profesionales de los docentes.

Respecto a las acciones de acompañamiento y monitoreo pedagógico, se determina que un alto porcentaje de docentes las considera como eficiente (81,0 %), así como alto el nivel de cada competencia profesional docente (94,8 %). (Figura 4)

En este caso, los valores determinarían que existe una posible relación que se tiene que probar en el contraste de hipótesis. El resultado ratifica que, a nivel de la IEP. investigada, hay una eficiente gestión del acompañamiento y monitoreo pedagógico respecto a la capacitación docente que se realiza, acción que es fundamental en la gestión del trabajo docente y en la búsqueda de su eficiencia, lo que repercute sobre el mantenimiento de la competencia docente.

También lo expresa en su obra Chiavenato (2011) que en este contexto de la educación y considerando como eje la capacitación pedagógica, el enfoque de calidad total implica una búsqueda constante de la mejora y la excelencia en la enseñanza.

Finalizando el análisis y discusión de los objetivos específicos, según lo muestra la tabla 6, en el OE4 "Evaluar la percepción respecto a la fidelización de información en los docentes de la institución" cuando se pudo determinar que la relación entre la dimensión 4: evaluación de la capacitación docente y la variable 2: competencias profesionales de los docentes, los valores obtenidos y procesados estadísticamente determinan que un porcentaje alto de docentes (69,0 %) aprecian la evaluación como eficiente, aunque con una tendencia hacia el nivel regular (31,0 %); asimismo, casi todos (94,8 %) calificaron su competencia profesional como alta.

Por tanto, la percepción docente es favorable respecto a la evaluación de la capacitación docente que se realiza en la IEP., lo que significa que se hace una oportuna y permanente revisión y reflexión de las acciones formativas docentes, hecho que permite detectar fortalezas y debilidades y que favorece la gestión de la formación continua de los docentes y la calidad de su desempeño pedagógico.

Durante el contraste de los resultados con las teorías y modelos analizados, se determina que son los docentes quienes deben favorecer lograr las competencias que corresponden a la dimensión académica, desde la capacitación y el desarrollo óptimo de todas las capacitaciones a fin de lograr que se incremente su nivel cognitivo y así puedan tomar decisiones en cada espacio de clase.

Finalmente, respecto de la formulación de la hipótesis general y las cuatro hipótesis específicas, al hacer su para su contraste mediante el coeficiente de correlación rho (ρ) de Spearman y el P-valor, con una significancia de 0,05 (5%).

Confirmamos con el estudio que variable capacitación pedagógica en relación con la mejora de las competencias profesiones de los docentes como uno de los 14 principios necesarios para la gestión y transformación de la eficacia en una empresa, según William Edwards Deming (1989)

La capacitación pedagógica se convierte entonces en uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, sobre todo en una IEP., direccionado a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial. Se coincide con los autores en la importancia de proporcionar a los docentes los conocimientos y habilidades necesarios para mejorar su práctica educativa y promover el aprendizaje de cada uno de los estudiantes.

La necesidad de aprender de las experiencias, según Peter M. Senge (1990) se confirma con estos resultados. Coincide en su obra expone que las instituciones que están atentas a novedades en el aprendizaje permiten el crecimiento potencial de cada integrante del personal, de manera profesional y escuchando las opiniones y sugerencias de sus miembros, confirmando el crecimiento de estas organizaciones en la medida que crece su personal de manera constante y que actualizan sus conocimientos para mejorar el funcionamiento de la empresa.

Para medir en cuanto se relacionan las capacitaciones pedagógicas para lograr que las competencias profesionales mejoren de parte de los docentes mirados como elementos relevantes de las organizaciones y de toda la comunidad educativa, debemos estar atentos a las acciones de capacitación que los individuos realizan, o pueden realizar para la mejora de los comportamientos individuales dentro de un marco organizacional.

VI. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación, podemos concluir lo siguiente:

1. Se determinó, desde la percepción de los docentes, que existe una baja relación directa y significativa entre la eficiente capacitación pedagógica docente y el nivel alto de competencia profesional docente en la IEP. donde se investigó ($\rho = ,224^*$; sig = ,046); relación que también se expresa cuando se realiza el cruce de frecuencias, donde el porcentaje de docentes que calificaron la capacitación docente como eficiente (87,9 %) también consideran que las competencias profesionales docentes es alto (82,8 %).
2. Se determinó, desde la perspectiva de los docentes, que no existe relación directa y significativa entre el nivel eficiente de identificación de necesidades de la capacitación docente y el nivel alto de la competencia profesional de los docentes de la IEP, dado que en la prueba de hipótesis se identificó que el valor sig es = a ,157 (> a ,05).
3. Se determinó, desde la percepción de los docentes, que no existe relación directa y significativa entre el nivel eficiente de aplicación del plan de capacitación pedagógica y el nivel alto de competencia profesional de los docentes que laboran en la IEP., puesto que en la prueba de hipótesis se identificó que el valor sig es = a ,060 (> a ,05).
4. Se determinó, desde la perspectiva de los docentes, que no existe relación directa y significativa entre el nivel eficiente del acompañamiento y monitoreo pedagógico de la capacitación docente y el nivel alto de las competencias profesionales de este personal donde se investigó, dado que en la prueba de hipótesis el valor sig es = a ,076 (> a ,05).
5. Se determinó, desde la percepción de los docentes, que existe una baja relación directa y significativa entre el nivel eficiente de evaluación de resultados de la capacitación docente y el nivel alto de competencias profesionales de los maestros de la IEP, puesto que en la prueba de hipótesis el valor sig es = a ,013 (> a ,05).

VII. RECOMENDACIONES

Debido a la relevancia que la actual investigación presenta y considerando todos los resultados logrados, se proponen algunas recomendaciones a fin de seguir orientando la gestión educativa y fomentando la organización de las instituciones para el logro de los objetivos trazados:

- 1.** Al equipo directivo continuar con la planificación y ejecución de capacitaciones docentes en distintas áreas y temáticas actuales necesarios para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- 2.** Mantener una comunicación abierta y permanente sobre las necesidades de capacitación y mejora de las competencias profesionales tanto a nivel directivo como de parte de los docentes.
- 3.** Definir un plan de capacitación institucional que ayude a mejorar la práctica docente y lograr éxitos en el trabajo educativo de la institución.
- 4.** Proponer actividades de incentivos y reconocimiento para el personal a fin de seguir mejorando en el logro de metas personales.

REFERENCIAS

- Alfaro García, Elena. Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI, Víctor Larco. Trujillo, 2021. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88784/Alfaro_GE_S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alles, Martha. Desarrollo del talento humano basado en competencias, Ediciones Granica S.A.Lavalle 1634 - 3° GC1048AAN Buenos Aires, Argentina
- Bernal, César A. Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales, Tercera edición E-Book, 2010. Recuperado de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cantillo, B. y Calabria, M. (2018) Acompañamiento pedagógico: estrategia para la práctica reflexiva en los docentes de tercer grado de básica primaria. Universidad de la Costa. Barranquilla, Colombia. De doctorado) Universidad de Extremadura, España.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (Novena ed.). México,DF, México: Mc Graw Hill.
- Dedeoglu, y. Ç. (2020). Organizational behavior challenges in the tourism industry. Science Reference/IGI Global. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2019-78347-000>
- Deming William Edwards(1989). Edwards Deming - Bibliografía y Aportes a la Calidad | Maestros de Calidad <https://www.ingenieriadecalidad.com/2023/01/edwards-deming-bibliografia-y-aportes.html>
- Heredía Tomalá, Helen Danitza. Competencias pedagógicas docentes orientadas a la atención de Necesidades Educativas Especiales en la U.E. Doctor Emilio Uzcátegui, Guayaquil, 2021. Universidad César Vallejo, 2022. Recuperado de https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002902176207001

Macías Munizaga, Tannia Teresa (2020) La formación continua y su influencia en la Gestión Pedagógica de los docentes de la unidad educativa Luis Bonini Pino, Ecuador, 2020

McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society, York: Van Nostrand,.

Ravela, Pedro (2020) ¿CÓMO MEJORAR LA EVALUACIÓN EN EL AULA?: Reflexiones y propuestas de trabajo para docentes. (Spanish Edition). Editorial Grupo Magro; 2nd edición (8 Abril 2020)

Sánchez González, María et al. “Evaluación de Programas Online de Capacitación Docente Sobre Innovación y Competencias Digitales Durante La Covid-19: #webinarsUNIA.” Revista iberoamericana de educación a distancia 25.1 (2021) 121–140. Recuperado de https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_proquest_journals_2621883232

Senge Peter M. (1990) La Quinta Disciplina: organización como un sistema desde el punto de vista de la Teoría General de Sistemas

Torres Camacho, Ronald. Plan de capacitación docente “Online tics” para el manejo de herramientas tecnológicas de la Institución Educativa N° 16210, Bagua Grande. Universidad César Vallejo, 2021. Recuperado de https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002903810007001

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:	CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES DE UNA IEP EN CASTILLA, PIURA, 2023.
Línea de investigación:	GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA
Autor:	CARMEN QUEZADA, Miguel (ORCID: 0000-0001-5240-5665)
Programa:	PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Asesoras:	Mag. Amaya Cueva, Mónica del Rosario (ORCID: 0000-0002-7576-5097) Dra. Cruz Montero, Juana María (ORCID: 0000-0002-7772-6681)
Lugar y Fecha:	PIURA, 15 DE ENERO 2023

PROBLEMA	¿Qué relación existe entre la capacitación pedagógica y la mejora de las competencias de los docentes de una IEP del distrito de Castilla, Piura?
ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	CUANTITATIVA
TIPO DE INVESTIGACIÓN	INVESTIGACION DESCRIPTIVA
NIVEL DE INVESTIGACIÓN	CORRELACIONAL

Título de la investigación	Descripción del problema	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA Y COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES DE UNA IEP EN CASTILLA, PIURA, 2023.	<p>El problema en la gestión educativa poco se conoce de los procesos de calidad que se dan. Esto conduce al error de hacer mucho, enfocarse en actividades que desgastan y finalmente no hay mejoras. Se debe considerar que la capacitación no se desarrolla con el objetivo de potenciar las competencias profesionales y por lo tanto no se asegura la calidad educativa.</p> <p>Durante años los docentes solicitan algún apoyo sea económico o alguna facilidad de horarios a la dirección del Colegio para poder participar de formaciones profesionales en capacitaciones o posgrados, considerando solo sus requerimientos personales o profesionales sin considerar las necesidades de mejora de las competencias profesionales de los docentes que ofrece el Colegio.</p> <p>Respecto de las competencias profesionales de los docentes son fundamentales para su desempeño en el ámbito educativo y para garantizar una educación de calidad para los estudiantes. Linda Darling-Hammond, mencionado anteriormente, también destaca la importancia de las competencias profesionales en la enseñanza efectiva. Argumenta que los docentes necesitan desarrollar una amplia gama de competencias, como la planificación de lecciones, la evaluación formativa y la diferenciación instruccional, para brindar una educación de calidad. Las competencias se definen como las habilidades,</p>	¿Qué relación existe entre la capacitación pedagógica y la mejora de las competencias profesionales de los docentes de una IEP del distrito de Castilla, Piura?	<p>O.General Determinar la relación entre la existencia de las capacitaciones pedagógicas y la mejora de sus competencias profesionales en bien de los estudiantes en la institución educativa</p> <p>OE1.- Determinar la efectividad del flujo de la información con que cuentan los docentes de una IEP. del distrito de Castilla Piura OE2.- Medir la percepción respecto a la retroalimentación de información en los docentes de la Institución. OE3. Evaluar la percepción respecto a la fidelización de información en los docentes de la institución</p>	Existe una relación directa y significativa en la mejora de las competencias profesionales a través de la capacitación pedagógica en una IEP. del distrito de Castilla Piura	<p>VARIABLE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacitación pedagógica <p>VARIABLE 2</p> <ul style="list-style-type: none"> Competencias profesionales

	<p>conocimientos y actitudes que los docentes necesitan para desempeñar su trabajo de manera efectiva. Competencias profesionales como conocimiento del contenido, en donde los docentes deben tener un conocimiento profundo y actualizado del contenido que enseñan, habilidades pedagógicas para que los docentes deben tener habilidades pedagógicas efectivas para transmitir el conocimiento a los estudiantes y motivarlos en su proceso de aprendizaje, habilidades tecnológicas de tal manera que los docentes deben estar familiarizados con las tecnologías educativas y ser capaces de utilizarlas de manera efectiva en su enseñanza y finalmente habilidades sociales y emocionales, para que los docentes deben tener habilidades sociales y habilidades emocionales para poder establecer buenas relaciones con los estudiantes y fomentar un grato lugar de aprendizaje, seguro y acogedor.</p>				
--	--	--	--	--	--

ANEXO 02

Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Items	Técnica e instrumento de recolección de datos
Capacitación Pedagógica docente	Es un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos (Chiavenato, 2007) Según el marco del buen desempeño directivo (desempeño 15), el directivo propicia espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar su desempeño en relación con su práctica pedagógica diaria.	Cómo se medirá o se observará dicha variable en un estudio o investigación. La variable "capacitación pedagógica" se define como la participación y finalización de programas de formación, cursos, talleres, conferencias u otras actividades específicas destinadas a mejorar las competencias pedagógicas y metodológicas de los docentes.	Identificación de necesidades	Mejora de las competencias profesionales	ESCALA ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Te han impartido alguna capacitación dentro de la IE. ● Te gustaría que la IE te capacite para mejorar tus competencias profesionales. ● Ud. considera que tiene los conocimientos y habilidades para desempeñar su trabajo. El contenido del plan de capacitación se ajusta a las necesidades del personal ● La IE apoya económicamente en los cursos o seminarios que se puedan brindar. ● Aplica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones en su labor educativa diaria. 	Encuestas/ cuestionario
			Aplicación del plan	Contenido, Apoyo brindado	Escalas Likert para medir el grado de importancia		
			Acompañamiento y monitoreo	Conocimiento Objetivos Satisfacción	No es importante Poco importante		
			Evaluación de resultados	Mejora de servicio educativo	Neutral Importante Muy importante		

Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Items	Técnica e instrumento de recolección de datos
Competencias profesionales docentes	Son el conjunto integrado de habilidades, conocimientos y aptitudes que se necesitan para desempeñar un empleo específico o desarrollar determinadas actividades profesionales. Energías emocionales orientadas a la profesión docente y normalmente se expresa en una mayor probabilidad para mejorar sus competencias profesionales y, de este modo, la calidad de su trabajo; así como la pertenencia a asociaciones y grupos profesionales (Bolívar, 2013)	La variable "competencias profesionales del docente" se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que los docentes poseen y demuestran en su práctica pedagógica para facilitar el aprendizaje de los estudiantes y promover su desarrollo integral.	Habilidades	Iniciativa Trabajo en equipo Comunicación	ESCALA ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Considera de importancia la iniciativa y compromiso en las labores educativas? ● De las capacitaciones dadas por la IE, ¿cuántas te ayudan a la mejora de tus competencias profesionales? ● ¿Se siente motivado para desarrollar sus competencias? ● ¿Brinda ayuda o soporte a otros estudiantes que lo requieren? 	Encuestas/ cuestionario
			Actitudes	Confianza Motivación Compromiso	Totalmente satisfecho Satisfecho Neural		
			Calidad	Servicio Eficiencia	Insatisfecho Totalmente insatisfecho		

ANEXO 03

Cuestionario para medir capacitación pedagógica						
	Flujo	TD	ED	I	EA	TA
1	Los canales de comunicación interna utilizados para informar respecto a la realización de cursos o capacitaciones son apropiados					
2	Los medios virtuales que utiliza la institución educativa para la comunicación de cursos o talleres son apropiados y eficientes					
3	Los distintos recursos web ofrecidos para su consulta facilita el acceso a información de manera oportuna					
4	Los medios de mensajería en línea (plataforma Sieweb, WhatsApp, correo electrónico) que utiliza la institución educativa son efectivos para la comunicación					
	Funcionalidad	TD	ED	I	EA	TA
5	El acceso a la información mínima necesaria es únicamente a través de					
6	Se comparte información filtrada respecto de capacitaciones necesarias en el					
7	La información sobre una nueva capacitación es oportuna de manera que permite poder organizarse en el tiempo a dedicarle					
8	La institución educativa brinda facilidad para ejecutar las técnicas desarrolladas en					
	Retroalimentación	TD	ED	I	EA	TA
9	La institución educativa brinda un monitoreo a los docentes durante el proceso de					
10	Las publicaciones en las redes sociales (página web, Facebook, Instagram, entre otros) que sube la institución educativa refuerzan imagen, buen trabajo y su					
11	Se comparte los logros y metas cumplidas en temas de capacitación con la					
12	Se mide la mejora de nivel de capacitaciones en su práctica docente					
	Fidelización	TD	ED	I	EA	TA
13	La institución educativa propone cursos externos subvencionando costo y tiempo					
14	La institución educativa renueva el contenido de sus capacitaciones al personal docente de manera permanente					
15	La institución educativa promueve o propone cursos de capacitación a los docentes					
16	Se propician espacios para compartir logros y buenas prácticas pedagógicas que permiten el acercamiento e identificación con la institución educativa					

ANEXO 04

Reporte del cálculo de validez con la V de Aiken - Cuestionario capacitación pedagógica																								
Dim	N°	Claridad					Prom	V Aike	Coherencia					Prom	V Aike	Relevancia					Prom	V Aike	Prom. Global	V Aiken
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5			Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5			Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5				
D1	1	4	4	4	4	3	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.93	0.98
	2	4	4	4	4	4	4	1.0	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.93	0.98
	3	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	4	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
D2	5	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	6	4	4	4	4	4	4	1.0	3	3	4	3	4	3.4	0.8	3	3	4	4	3	3.4	0.8	3.60	0.87
	7	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	8	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
D3	9	3	4	4	4	3	3.6	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.87	0.96
	10	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.93	0.98
	11	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	12	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
D4	13	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	14	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	15	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3	3	4	3	4	3.4	0.8	3.80	0.93
	16	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
						3.95	0.98						3.95	0.98						3.93	0.98	3.94	0.98	

Fórmula V Aiken

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Tomado de:

Penfiel, R.D. y Giacobbi, P.R. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8 (4), 213-225.

Leyenda

\bar{X} : Promedio de las calificaciones de los jueces

l : Valor mínimo en la escala de calificación del instrumento

K : Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala de calificación)

Escala de calificación

1 : No cumple con

criterio

2 : Bajo nivel

3 : Moderado nivel

4 : Alto nivel

Otros datos

Número de jueces	5
------------------	---

Rango (K) = (4 - 1)	3
---------------------	---

El cuestionario para medir capacitación pedagógica tiene **muy buena** validez (V = 0,98), dado que existe concordancia favorable en la validación realizada por los jueces.

ANEXO 05

Cuestionario para medir competencias profesionales						
	Análisis situacional	TD	ED	I	EA	TA
17	El enfoque religioso y educativo de la institución educativa es determinante al postular a una plaza docente					
18	El reconocimiento y prestigio que tiene la institución educativa es fundamental en la mejora de mis competencias profesionales					
19	La calidad de enseñanza que ofrece e imparte la institución educativa va de acuerdo con mi potencial profesional					
20	La mejora propuesta por la institución educativa motiva mi permanencia y					
	Establecimiento del posicionamiento deseado	TD	ED	I	EA	TA
21	Los eventos académicos, deportivos y formativos que realiza la institución educativa contribuyen a elevar la preferencia por ella					
22	La comunidad en general reconoce la propuesta y buen nivel de competencias profesionales de sus docentes					
23	Las actividades académicas y de promoción de admisión que realiza institución educativa consideran las competencias profesionales de los docentes como fuente					
24	Existen actividades académicas de integración entre docentes de la institución o entre otras instituciones a fin de promover y compartir y conocimientos y					
	Medidor de mejora de las competencias	TD	ED	I	EA	TA
25	Las actividades propuestas por la institución educativa permiten mantener conectados a los todos los agentes educativos					
26	La comunidad educativa reconoce que los docentes mejoran de manera permanente respecto a sus competencias profesionales					
27	La institución educativa prioriza al personal docente continuamente capacitado para conducir equipos, actividades académicas y/o proyectos innovadores					
28	Existe buena relación en el ratio de costo/beneficio respecto de las capacidades					
	Control de actividades	TD	ED	I	EA	TA
29	Se considera a los docentes según sus capacidades profesionales en las actividades de la institución educativa					
30	El monitoreo y acompañamiento que se realiza a los docentes en sus clases asegura calidad e impacta en los docentes de la institución					
31	Durante la realización de las clases, los docentes pueden aplicar todas sus estrategias y el uso de recursos afines al proceso de aprendizaje					
32	Las plataformas virtuales que utiliza la institución educativa permiten compartir la mejora de las competencias profesionales de sus docentes					

ANEXO 06

Reporte del cálculo de validez con la V de Aiken - Cuestionario competencias profesionales																								
Dim	N°	Claridad					Prom	V Aike	Coherencia					Prom	V Aike	Relevancia					Prom	V Aike	Prom. Globa	V Aiken
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5			Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5			Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5				
D1	1	4	4	4	4	3	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.93	0.98
	2	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	3	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	4	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
D2	5	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.93	0.98
	6	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	7	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	8	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	3	4	4	4	3.8	0.9	3.87	0.96
D3	9	3	4	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.93	0.98
	10	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	11	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	12	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
D4	13	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	14	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	15	3	3	4	3	4	3.4	0.8	4	4	3	4	3	3.6	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.67	0.89
	16	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	3	3.8	0.9	3.93	0.98
						3.91	0.97						3.98	0.99						3.98	0.99	3.95	0.98	

Fórmula V Aiken	
$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$	Tomado de: Penfiel, R.D. y Giacobbi, P.R. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. <i>Measurement in Physical Education and Exercise Science</i> , 8 (4), 213-225.
Leyenda	
\bar{X} : Promedio de las calificaciones de los jueces l : Valor mínimo en la escala de calificación del instrumento K : Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala de calificación)	
Escala de calificación	Otros datos
1 : No cumple con criterio	Número de jueces
2 : Bajo nivel	Rango (K) = (4 - 1)
3 : Moderado nivel	5
4 : Alto nivel	3
El cuestionario para medir medir capacitación pedagógica tiene muy buena validez (V = 0,98), dado que existe concordancia favorable en la validación realizada por los jueces.	

ANEXO 07

CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO V1

Cuestionario para medir capacitación pedagógica																	
ENCUESTADOS	ITEMS																SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
E1	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
E2	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	71
E3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	57	
E4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	1	4	2	5	2	5	57	
E5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	
E6	4	4	4	4	2	5	4	5	2	2	2	4	4	4	4	58	
E7	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
E8	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	69	
E9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
E10	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	70	
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
E12	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
E13	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	65	
E14	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	66	
E15	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	70	
VARIANZA	0.222	0.196	0.462	0.240	0.516	0.756	0.400	0.240	0.729	1.333	0.516	0.462	0.729	0.400	0.516	0.196	
SUMATORIA DE VARIANZAS	7.911																
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	32.329																

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 0.81
- k: Número de ítems del instrumento → 16
- $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 7.911
- S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 32.329

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

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.81

Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO V2

Cuestionario para medir competencias profesionales																	
ENCUESTADOS	ITEMS																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	SUMA
E1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
E2	1	1	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	2	56
E3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
E4	5	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	65
E5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	73
E6	4	5	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	62
E7	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	59
E8	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	69
E9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
E10	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
E12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
E13	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	61
E14	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	69
E15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
VARIANZA	1.173	0.916	0.196	0.222	0.222	0.516	0.462	1.129	0.196	0.729	0.996	0.827	0.196	0.160	0.382	0.462	
SUMATORIA DE VARIANZAS	8.782																
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	30.827																

α :	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.76
k:	Número de ítems del instrumento	→	16
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	8.782
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	→	30.827

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

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.76

Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

ANEXO 08

Base de datos de los instrumentos aplicados

N°	Cuestionario Capacitación docente				
	D1	D2	D3	D4	Var
1	16	13	16	16	61
2	18	18	18	17	71
3	14	16	13	14	57
4	16	13	11	17	57
5	20	18	20	20	78
6	16	16	10	16	58
7	16	14	16	16	62
8	16	15	20	18	69
9	16	16	16	16	64
10	20	16	17	17	70
11	16	16	16	16	64
12	16	14	16	16	62
13	19	16	17	13	65
14	19	17	16	14	66
15	18	16	20	16	70
16	16	13	16	15	60
17	16	16	11	17	60
18	20	18	19	19	76
19	16	17	10	16	59
20	16	14	16	15	61
21	16	16	20	17	69
22	16	16	16	16	64
23	20	18	17	17	72
24	16	16	16	16	64
25	16	14	16	16	62
26	19	16	17	16	68
27	19	17	16	16	68
28	18	15	20	17	70
29	16	12	16	16	60
30	16	17	18	17	68
31	14	16	15	14	59
32	16	16	11	17	60
33	16	16	10	14	56
34	16	14	16	14	60
35	16	16	20	16	68
36	16	14	16	14	60
37	16	18	18	15	67

Cuestionario Competencias docentes				
D1	D2	D3	D4	Var
16	16	16	16	64
11	20	8	17	56
15	17	16	16	64
18	16	16	15	65
18	20	19	16	73
17	12	17	16	62
16	14	13	16	59
17	18	16	18	69
16	16	16	16	64
14	16	16	16	62
16	16	16	16	64
14	16	16	15	61
16	14	15	16	61
19	16	16	18	69
19	20	20	20	79
16	16	16	16	64
19	16	16	17	68
19	19	19	18	75
17	13	17	16	63
16	14	13	16	59
17	18	16	16	67
16	16	16	16	64
18	16	16	15	65
16	16	16	15	63
17	16	16	14	63
16	16	12	17	61
19	16	16	18	69
19	20	20	20	79
16	16	16	15	63
11	20	8	19	58
15	17	16	16	64
19	16	16	17	68
17	13	17	16	63
16	14	13	16	59
17	18	16	18	69
16	16	16	16	64
11	20	10	17	58

N°	Cuestionario Capacitación docente				
	D1	D2	D3	D4	Var
38	14	16	15	14	59
39	16	15	11	17	59
40	16	18	19	18	71
41	16	16	10	15	57
42	16	15	15	15	61
43	16	16	20	17	69
44	16	16	15	14	61
45	20	18	16	15	69
46	16	16	15	15	62
47	16	14	15	15	60
48	19	16	16	14	65
49	19	17	15	14	65
50	13	16	18	13	60
51	13	16	16	13	58
52	13	14	15	12	54
53	17	16	16	12	61
54	15	17	15	14	61
55	16	15	14	14	59
56	19	18	17	20	74
57	19	19	20	20	78
58	17	16	14	14	61
Media	16,6	15,8	15,8	15,6	63,9
DS	1,795	1,484	2,764	1,813	5,621

Cuestionario Competencias docentes					
D1	D2	D3	D4	Var	
15	17	16	15	63	
19	16	16	16	67	
19	19	19	17	74	
17	13	17	15	62	
16	15	13	15	59	
17	16	16	15	64	
16	16	16	14	62	
18	16	16	13	63	
16	16	16	14	62	
17	16	16	15	64	
16	16	12	16	60	
19	16	16	17	68	
19	20	20	20	79	
16	16	16	16	64	
17	16	15	14	62	
16	16	12	16	60	
19	16	15	17	67	
19	20	20	18	77	
19	20	17	17	73	
19	20	19	19	77	
19	20	20	18	77	
Media	16,8	16,6	15,8	16,3	65,6
DS	1,974	2,075	2,546	1,517	5,816

Distribución de frecuencias por ítems, instrumento 1

Frecuencias de la capacitación pedagógica docente por ítems

Ítems	F	NI	PI	NE	IM	MI	Total
P1	fi	0	0	7	35	16	58
	%	0,0	0,0	12,1	60,3	27,6	100,0
P2	fi	0	0	4	39	15	58
	%	0,0	0,0	6,9	67,2	25,9	100,0
P3	fi	0	3	2	42	11	58
	%	0,0	5,2	3,4	72,4	19,0	100,0
P4	fi	0	0	5	35	18	58
	%	0,0	0,0	8,6	60,3	31,0	100,0
P5	fi	0	8	14	27	9	58
	%	0,0	13,8	24,1	46,6	15,5	100,0
P6	fi	0	6	10	33	9	58
	%	0,0	10,3	17,2	56,9	15,5	100,0
P7	fi	0	2	2	46	8	58
	%	0,0	3,4	3,4	79,3	13,8	100,0
P8	fi	0	0	0	35	23	58
	%	0,0	0,0	,0	60,3	39,7	100,0
P9	fi	0	4	1	42	11	58
	%	0,0	6,9	1,7	72,4	19,0	100,0
P10	fi	4	4	5	24	21	58
	%	6,9	6,9	8,6	41,4	36,2	100,0
P11	fi	0	4	9	31	14	58
	%	0,0	6,9	15,5	53,4	24,1	100,0
P12	fi	0	4	7	36	11	58
	%	0,0	6,9	12,1	62,1	19,0	100,0
P13	fi	0	15	10	26	7	58
	%	0,0	25,9	17,2	44,8	12,1	100,0
P14	fi	0	4	12	33	9	58
	%	0,0	6,9	20,7	56,9	15,5	100,0
P15	fi	0	0	11	31	16	58
	%	0,0	0,0	19,0	53,4	27,6	100,0
P16	fi	0	0	0	40	18	58
	%	0,0	0,0	,0	69,0	31,0	100,0

Distribución de frecuencias por ítems, instrumento 2

Frecuencias de la competencia profesional docente por ítems

Ítems	F	TI	IN	NE	SA	TS	Total
P1	fi	3	5	1	37	12	58
	%	5,2	8,6	1,7	63,8	20,7	100,0
P2	fi	3	0	0	34	21	58
	%	5,2	0,0	0,0	58,6	36,2	100,0
P3	fi	0	0	0	38	20	58
	%	0,0	0,0	0,0	65,5	34,5	100,0
P4	fi	0	0	0	37	21	58
	%	0,0	0,0	0,0	63,8	36,2	100,0
P5	fi	0	0	0	38	20	58
	%	0,0	0,0	0,0	65,5	34,5	100,0
P6	fi	0	4	0	39	15	58
	%	0,0	6,9	0,0	67,2	25,9	100,0
P7	fi	0	3	1	41	13	58
	%	0,0	5,2	1,7	70,7	22,4	100,0
P8	fi	0	6	4	28	20	58
	%	0,0	10,3	6,9	48,3	34,5	100,0
P9	fi	0	0	1	40	17	58
	%	0,0	0,0	1,7	69,0	29,3	100,0
P10	fi	2	2	2	41	11	58
	%	3,4	3,4	3,4	70,7	19,0	100,0
P11	fi	3	4	3	40	8	58
	%	5,2	6,9	5,2	69,0	13,8	100,0
P12	fi	3	3	9	34	9	58
	%	5,2	5,2	15,5	58,6	15,5	100,0
P13	fi	0	0	10	38	10	58
	%	0,0	0,0	17,2	65,5	17,2	100,0
P14	fi	0	0	11	37	10	58
	%	0,0	0,0	19,0	63,8	17,2	100,0
P15	fi	0	0	10	29	19	58
	%	0,0	0,0	17,2	50,0	32,8	100,0
P16	fi	0	1	3	37	17	58
	%	0,0	1,7	5,2	63,8	29,3	100,0

ANEXO 09

Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV



CARTA DE PRESENTACIÓN A EXPERTO

Mag. Marisol Melina Curay Fuentes
Presente.

Asunto: Validación de instrumentos para aplicar en el desarrollo de la tesis Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023.

Por medio de la presente reciba usted el cordial saludo y a la vez para manifestarle que vengo desarrollando un trabajo de investigación denominado Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023. Conocedor de su amplia trayectoria profesional y su loable labor en el mundo de la investigación pido su colaboración en emitir su **juicio de experto** para la validación de dos instrumentos denominados **Cuestionario capacitación pedagógica** y para el **Cuestionario competencias profesionales** requeridos para la presente investigación.

Me despido agradeciendo de antemano su apoyo como experto.



MIGUEL CARMEN QUEZADA
D.N.I. N° 02844830

PD.

Adjunto

- 1.- Matriz de consistencia.
- 2.- Operacionalización de las variables.
- 3.- Cuestionarios.
- 4.- Ficha de juicio de experto

Evaluación del juez 1: Cuestionario para medir capacitación pedagógica

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario para medir capacitación pedagógica como parte de la investigación “Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marisol Melina Curay Fuentes		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Educación y Metodología de Investigación		
Institución donde labora:	Colegio San Gabriel		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Cuestionario para medir capacitación pedagógica desde la percepción de los docentes de la institución)

Nombre de instrumento:	Cuestionario para medir capacitación pedagógica
Autor:	Miguel Carmen Quezada
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Auto administrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de Piura
Significación:	Se han diseñado dieciséis ítems para recoger información sobre capacitación pedagógica y sus dimensiones. Se han considerado 4 ítems para la dimensión flujo, 4 ítems para la dimensión funcionalidad, 4 ítems para la dimensión retroalimentación y 4 ítems para la dimensión fidelización.

4. Soporte teórico

Escala / área	Sub escala (Dimensiones)	Definición

Capacitación pedagógica	Flujo	Es el flujo de información que se ofrece a los docentes a través de los diversos medios de comunicación interna, captando su interés y atención para seguir interactuando.
	Funcionalidad	Es lo útil de cada capacitación, lo práctico en su aplicación y el logro previsto de los resultados cuando se aplique a los estudiantes, que hacen que el docente se mantenga en ella.
	Retroalimentación	Es el <i>feedback</i> que se realiza de manera permanente para mantener el interés de los docentes, identificar sus necesidades y adaptar la capacitación de acuerdo a sus necesidades y requerimientos institucionales.
	Fidelización	Es aproximarse a las necesidades de los docentes, facilitar la conexión emocional y compromiso con la institución, manteniendo cercanía y vínculos a fin de retenerlo cerca al servicio educativo que se ofrece.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el nivel de capacitación pedagógica desde la perspectiva de los docentes de la institución elaborado por Miguel Carmen Quezada en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1	2	3	4
No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Flujo de la información
- Objetivo de la dimensión
Estimar la percepción respecto al flujo de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad de canales de comunicación interna	Los canales de comunicación interna utilizados para informar de realización de cursos o capacitaciones son apropiadas	4	4	4	
Utilidad de medios virtuales	Los medios virtuales que utiliza la institución educativa para la comunicación de cursos o talleres son apropiados y eficientes	4	3	4	
Efectividad de recursos web	Los distintos recursos web ofrecidos para su consulta facilita el acceso a información de manera oportuna	4	4	4	
Utilidad de medios de mensajería	Los medios de mensajería en línea (plataforma sieweb, WhatsApp, correo electrónico) que utiliza la institución educativa son efectivos en la comunicación	4	4	4	

- Segunda dimensión: Funcionalidad de información
- Objetivo de la dimensión
Evaluar la percepción respecto a la funcionalidad de información en los docentes de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilidad de acceso a la información	Se obtiene la información mínima necesaria de las capacitaciones informadas.	4	4	4	
Contenidos necesarios al proceso de enseñanza	Se comparte información filtrada respecto de capacitaciones necesarias en el proceso de aprendizaje	4	3	3	
Horarios	La información sobre una nueva capacitación es oportuna de manera que permite poder organizarse en el tiempo a dedicarle.	4	4	4	
Ejecución y puesta en marcha de lo aprendido	La institución educativa brinda facilidad para ejecutar las técnicas desarrolladas en las capacitaciones	4	4	4	

- Tercera dimensión: Retroalimentación de información
- Objetivo de la dimensión
Medir la percepción respecto a la retroalimentación de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención de docentes mediante el monitoreo permanente	La institución educativa brinda un monitoreo a los docentes durante el proceso de capacitación	3	4	4	
Uso de publicaciones en redes sociales	Las publicaciones en las redes sociales (página web, Facebook, Instagram, entre otros) que sube la institución educativa refuerzan imagen, buen trabajo y su capacitación permanente.	3	4	4	
Impacto en la comunidad	Se comparte con la comunidad	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
educativa	educativa los logros y metas cumplidas en temas de capacitación.				
Logros profesionales e institucionales	Se mide la mejora de nivel de capacitaciones en su práctica docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Fidelización de información
- Objetivo de la dimensión
Evaluar la percepción respecto a la fidelización de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión en fondo de Capacitación	La institución educativa propone cursos externos subvencionando costo y tiempo	4	4	4	
Renovación de contenido en los cursos	La institución educativa renueva de manera permanente el contenido de sus capacitaciones al personal docente	4	4	4	
Propuestas para participación en capacitación	La institución educativa promueve o propone cursos de capacitación a los docentes.	4	4	3	
Reconocimiento e identificación	Se propician espacios para compartir logros y toda acción pedagógica que logre acercamiento e identificación con la institución educativa	4	4	4	



Mag. Marisol Melina Curay Fuentes
DNI 40106250

<https://orcid.org/0000-0003-3350-0696>

Evaluación del juez 1: Cuestionario para medir competencias profesionales

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario para medir las competencias profesionales como parte de la investigación "Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marisol Melina Curay Fuentes		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Educación y Metodología de Investigación		
Institución donde labora:	Colegio San Gabriel		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Cuestionario para medir competencias profesionales desde la percepción de los docentes de la institución)

Nombre de instrumento:	Cuestionario para medir competencias profesionales
Autor:	Miguel Carmen Quezada
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Auto administrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de Piura
Significación:	Se han diseñado dieciséis ítems para recoger información sobre competencias profesionales y sus dimensiones. Se han considerado 4 ítems para la dimensión análisis situacional, 4 ítems para la dimensión establecimiento del posicionamiento deseado, 4 ítems para la dimensión medidor de mejora de las competencias y 4 ítems para la dimensión control de actividades.

4. Soporte teórico

Escala / área	Sub escala	Definición
----------------------	-------------------	-------------------

(Dimensiones)

Competencias profesionales	Análisis situacional	Es la evaluación de las fortalezas y oportunidades que tiene la institución educativa, sobre todo de aquellas que le aseguran reconocimiento y prestigio en la comunidad educativa.
	Establecimiento del posicionamiento deseado	Es la previsión de acciones intencionales y sistemáticas para lograr prestigio y reputación a nivel institucional y de toda la comunidad educativa.
	Medidor de mejora de las competencias	Es la medición de los logros y de mejoras en sus competencias profesionales como parte integrante de toda la comunidad educativa.
	Control de actividades	Es verificar la conducción y cumplimiento de actividades en la institución educativa, mediante el monitoreo a los docentes, a las clases presenciales y al funcionamiento de plataformas académicas.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el nivel de competencias profesionales desde la perspectiva de los docentes de la institución elaborado por Miguel Carmen Quezada en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

Categoría	Calificación	Indicador
incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1	2	3	4
No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Análisis situacional
- Objetivo de la dimensión

Estimar la percepción del análisis situacional de los docentes de la institución respecto de sus competencias profesionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del enfoque institucional	El enfoque religioso y educativo de la institución educativa es determinante al postular a una plaza docente.	4	4	4	
Reconocimiento del prestigio	El reconocimiento y prestigio que tiene la institución educativa es fundamental en la mejora de mis competencias profesionales	4	4	4	
Percepción de la calidad de la enseñanza	La calidad de enseñanza que ofrece e imparte la institución educativa va de acuerdo con mi potencial profesional	4	4	4	
Condiciones de permanencia en la institución	La mejora propuesta por la institución educativa motivan mi permanencia y preparación continua	4	4	4	

- Segunda dimensión: Establecimiento del posicionamiento deseado

- Objetivo de la dimensión

Evaluar la percepción del establecimiento del posicionamiento institucional deseado desde los docentes de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en eventos formativos	Los eventos académicos, deportivos y formativos que realiza la institución educativa contribuyen a elevar la preferencia por ella	3	4	4	
Reconocimiento de la institución en el entorno	La comunidad en general reconoce la propuesta y buen nivel de competencias profesionales de sus docentes.	4	4	4	
Captación de estudiantes según las competencias profesionales de sus docentes	Las actividades académicas y de promoción de admisión que realiza institución educativa consideran las competencias profesionales de los docentes como fuente para mejorar la captación	4	4	4	
Actividades de efecto multiplicador y compartir conocimientos de docentes de la institución	Existen actividades académicas de integración entre docentes de la institución o entre otras instituciones a fin de promover y compartir y conocimientos y metodologías.	3	4	4	

- Tercera dimensión: Medidor de mejora de las competencias

- Objetivo de la dimensión

Medición de cómo ha mejorado las competencias profesionales de los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conectividad de agentes educativos	Las actividades propuestas por la institución educativa	3	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	permiten mantener conectados a los todos los agentes educativos				
Reconocimiento de personal docente competente	La comunidad educativa reconoce que los docentes mejoran de manera permanente respecto de sus competencias profesionales	4	4	4	
Prioriza desarrollo de competencias profesionales	La institución educativa prioriza al personal docente continuamente capacitado para conducir equipos, actividades académicas y/o proyectos innovadores	4	4	4	
Satisfacción	Existe buena relación en el ratio de costo/beneficio respecto de las capacidades profesionales	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control de las actividades

- Objetivo de la dimensión

Evaluar la percepción del control de actividades en las competencias profesionales desde los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en actividades académicas, deportivas y formativas	Se considera a los docentes según sus capacidades profesionales en las actividades de la institución educativa	4	4	4	
Monitoreo y acompañamiento a docentes	El monitoreo y acompañamiento que se realiza a los docentes en sus clases, asegura calidad e	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	impacta en los docentes de la institución				
Reconocimiento a la aplicación de estrategias y recursos	Durante la realización de las clases, los docentes pueden aplicar todas sus estrategias y el uso de recursos afines al proceso de aprendizaje.	3	4	4	
Impacto de la comunicación virtual	Las plataformas virtuales que utiliza la institución educativa permiten compartir la mejora de las competencias profesionales de sus docentes.	4	4	4	



Mag. Marisol Melina Curay Fuentes
DNI 40106250

<https://orcid.org/0000-0003-3350-0696>

Evaluación por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN A EXPERTO

Mag. Félix Cristóbal Castillo Juárez
Presente.

Asunto: Validación de instrumentos para aplicar en el desarrollo de la tesis Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023.

Por medio de la presente reciba usted el cordial saludo y a la vez para manifestarle que vengo desarrollando un trabajo de investigación denominado Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023. Conocedor de su amplia trayectoria profesional y su loable labor en el mundo de la investigación pido su colaboración en emitir su **juicio de experto** para la validación de dos instrumentos denominados **Cuestionario capacitación pedagógica** y para el **Cuestionario competencias profesionales** requeridos para la presente investigación.

Me despido agradeciendo de antemano su apoyo como experto.



MIGUEL CARMEN QUEZADA
D.N.I. N° 02844830

PD.

Adjunto

- 1.- Matriz de consistencia.
- 2.- Operacionalización de las variables.
- 3.- Cuestionarios.
- 4.- Ficha de juicio de experto

Evaluación del juez 2: Cuestionario para medir capacitación pedagógica

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario para medir capacitación pedagógica como parte de la investigación “Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Félix Cristóbal Castillo Juárez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de Investigación
Institución donde labora:	Colegio San Ignacio de Loyola
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Cuestionario para medir capacitación pedagógica desde la percepción de los docentes de la institución)

Nombre de instrumento:	Cuestionario para medir capacitación pedagógica
Autor:	Miguel Carmen Quezada
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Auto administrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de Piura
Significación:	Se han diseñado dieciséis ítems para recoger información sobre capacitación pedagógica y sus dimensiones. Se han considerado 4 ítems para la dimensión flujo, 4 ítems para la dimensión funcionalidad, 4 ítems para la dimensión retroalimentación y 4 ítems para la dimensión fidelización.

4. Soporte teórico

Escala / área	Sub escala (Dimensiones)	Definición
---------------	-----------------------------	------------

Capacitación pedagógica	Flujo	Es el flujo de información que se ofrece a los docentes a través de los diversos medios de comunicación interna, captando su interés y atención para seguir interactuando.
	Funcionalidad	Es lo útil de cada capacitación, lo práctico en su aplicación y el logro previsto de los resultados cuando se aplique a los estudiantes, que hacen que el docente se mantenga en ella.
	Retroalimentación	Es el <i>feedback</i> que se realiza de manera permanente para mantener el interés de los docentes, identificar sus necesidades y adaptar la capacitación de acuerdo a sus necesidades y requerimientos institucionales.
	Fidelización	Es aproximarse a las necesidades de los docentes, facilitar la conexión emocional y compromiso con la institución, manteniendo cercanía y vínculos a fin de retenerlo cerca al servicio educativo que se ofrece.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el nivel de capacitación pedagógica desde la perspectiva de los docentes de la institución elaborado por Miguel Carmen Quezada en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1	2	3	4
No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Flujo de la información
- Objetivo de la dimensión
Estimar la percepción respecto al flujo de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad de canales de comunicación interna	Los canales de comunicación interna utilizados para informar de realización de cursos o capacitaciones son apropiadas	4	4	4	
Utilidad de medios virtuales	Los medios virtuales que utiliza la institución educativa para la comunicación de cursos o talleres son apropiados y eficientes	4	4	4	
Efectividad de recursos web	Los distintos recursos web ofrecidos para su consulta facilita el acceso a información de manera oportuna	4	4	4	
Utilidad de medios de mensajería	Los medios de mensajería en línea (plataforma siweb, WhatsApp, correo electrónico) que utiliza la institución educativa son efectivos en la comunicación	4	4	4	

- Segunda dimensión: Funcionalidad de información
- Objetivo de la dimensión
Evaluar la percepción respecto a la funcionalidad de información en los docentes de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilidad de acceso a la información	Se obtiene la información mínima necesaria de las capacitaciones informadas.	4	4	4	
Contenidos necesarios al proceso de enseñanza	Se comparte información filtrada respecto de capacitaciones necesarias en el proceso de aprendizaje	4	3	3	
Horarios	La información sobre una nueva capacitación es oportuna de manera que permite poder organizarse en el tiempo a dedicarle.	4	4	4	
Ejecución y puesta en marcha de lo aprendido	La institución educativa brinda facilidad para ejecutar las técnicas desarrolladas en las capacitaciones	4	4	4	

- Tercera dimensión: Retroalimentación de información
- Objetivo de la dimensión
Medir la percepción respecto a la retroalimentación de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención de docentes mediante el monitoreo permanente	La institución educativa brinda un monitoreo a los docentes durante el proceso de capacitación	4	4	4	
Uso de publicaciones en redes sociales	Las publicaciones en las redes sociales (página web, Facebook, Instagram, entre otros) que sube la institución educativa refuerzan imagen, buen trabajo y su capacitación permanente.	4	4	4	
Impacto en la comunidad	Se comparte con la comunidad	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
educativa	educativa los logros y metas cumplidas en temas de capacitación.				
Logros profesionales e institucionales	Se mide la mejora de nivel de capacitaciones en su práctica docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Fidelización de información

- Objetivo de la dimensión

Evaluar la percepción respecto a la fidelización de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión en fondo de Capacitación	La institución educativa propone cursos externos subvencionando costo y tiempo	4	4	4	
Renovación de contenido en los cursos	La institución educativa renueva de manera permanente el contenido de sus capacitaciones al personal docente	4	4	4	
Propuestas para participación en capacitación	La institución educativa promueve o propone cursos de capacitación a los docentes.	4	4	3	
Reconocimiento e identificación	Se propician espacios para compartir logros y toda acción pedagógica que logre acercamiento e identificación con la institución educativa	4	4	4	



Mag. Félix Cristóbal Castillo Juárez
DNI 02841201

<https://orcid.org/0000-0002-7985-8899>

Evaluación del juez 2: Cuestionario para medir competencias profesionales

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario para medir el competencias profesionales como parte de la investigación “Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Félix Cristóbal Castillo Juárez		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de Investigación		
Institución donde labora:	Colegio San Ignacio de Loyola		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Cuestionario para medir competencias profesionales desde la percepción de los docentes de la institución)

Nombre de instrumento:	Cuestionario para medir competencias profesionales
Autor:	Miguel Carmen Quezada
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Auto administrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de Piura
Significación:	Se han diseñado dieciséis ítems para recoger información sobre competencias profesionales y sus dimensiones. Se han considerado 4 ítems para la dimensión análisis situacional, 4 ítems para la dimensión establecimiento del posicionamiento deseado, 4 ítems para la dimensión medidor de mejora de las competencias y 4 ítems para la dimensión control de actividades.

4. Soporte teórico

Escala / área

Sub escala

Definición

(Dimensiones)

Competencias profesionales	Análisis situacional	Es la evaluación de las fortalezas y oportunidades que tiene la institución educativa, sobre todo de aquellas que le aseguran reconocimiento y prestigio en la comunidad educativa.
	Establecimiento del posicionamiento deseado	Es la previsión de acciones intencionales y sistemáticas para lograr prestigio y reputación a nivel institucional y de toda la comunidad educativa.
	Medidor de mejora de las competencias	Es la medición de los logros y de mejoras en sus competencias profesionales como parte integrante de toda la comunidad educativa.
	Control de actividades	Es verificar la conducción y cumplimiento de actividades en la institución educativa, mediante el monitoreo a los docentes, a las clases presenciales y al funcionamiento de plataformas académicas.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el nivel de competencias profesionales desde la perspectiva de los docentes de la institución elaborado por Miguel Carmen Quezada en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

Categoría	Calificación	Indicador
incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1	2	3	4
No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Análisis situacional
- Objetivo de la dimensión

Estimar la percepción del análisis situacional de los docentes de la institución respecto de sus competencias profesionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del enfoque institucional	El enfoque religioso y educativo de la institución educativa es determinante al postular a una plaza docente.	4	4	4	
Reconocimiento del prestigio	El reconocimiento y prestigio que tiene la institución educativa es fundamental en la mejora de mis competencias profesionales	4	4	4	
Percepción de la calidad de la enseñanza	La calidad de enseñanza que ofrece e imparte la institución educativa va de acuerdo con mi potencial profesional	4	4	4	
Condiciones de permanencia en la institución	La mejora propuesta por la institución educativa motivan mi permanencia y preparación continua	4	4	4	

- Segunda dimensión: Establecimiento del posicionamiento deseado

- Objetivo de la dimensión

Evaluar la percepción del establecimiento del posicionamiento institucional deseado desde los docentes de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en eventos formativos	Los eventos académicos, deportivos y formativos que realiza la institución educativa contribuyen a elevar la preferencia por ella	4	4	4	
Reconocimiento de la institución en el entorno	La comunidad en general reconoce la propuesta y buen nivel de competencias profesionales de sus docentes.	4	4	4	
Captación de estudiantes según las competencias profesionales de sus docentes	Las actividades académicas y de promoción de admisión que realiza institución educativa consideran las competencias profesionales de los docentes como fuente para mejorar la captación	4	4	4	
Actividades de efecto multiplicador y compartir conocimientos de docentes de la institución	Existen actividades académicas de integración entre docentes de la institución o entre otras instituciones a fin de promover y compartir y conocimientos y metodologías.	4	4	3	

- Tercera dimensión: Medidor de mejora de las competencias

- Objetivo de la dimensión

Medición de cómo ha mejorado las competencias profesionales de los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conectividad de agentes educativos	Las actividades propuestas por la institución educativa	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	permiten mantener conectados a los todos los agentes educativos				
Reconocimiento de personal docente competente	La comunidad educativa reconoce que los docentes mejoran de manera permanente respecto de sus competencias profesionales	4	4	4	
Prioriza desarrollo de competencias profesionales	La institución educativa prioriza al personal docente continuamente capacitado para conducir equipos, actividades académicas y/o proyectos innovadores	4	4	4	
Satisfacción	Existe buena relación en el ratio de costo/beneficio respecto de las capacidades profesionales	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control de las actividades

- Objetivo de la dimensión

Evaluar la percepción del control de actividades en las competencias profesionales desde los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en actividades académicas, deportivas y formativas	Se considera a los docentes según sus capacidades profesionales en las actividades de la institución educativa	4	4	4	
Monitoreo y acompañamiento a docentes	El monitoreo y acompañamiento que se realiza a los docentes en sus clases, asegura calidad e	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	impacta en los docentes de la institución				
Reconocimiento a la aplicación de estrategias y recursos	Durante la realización de las clases, los docentes pueden aplicar todas sus estrategias y el uso de recursos afines al proceso de aprendizaje.	3	4	4	
Impacto de la comunicación virtual	Las plataformas virtuales que utiliza la institución educativa permiten compartir la mejora de las competencias profesionales de sus docentes.	4	4	4	



Mag. Félix Cristóbal Castillo Juárez
DNI 02841201

<https://orcid.org/0000-0002-7985-8899>

Evaluación por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN A EXPERTO

Mag. Eleonor Winchonlong Sandoval
Presente.

Asunto: Validación de instrumentos para aplicar en el desarrollo de la tesis Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023.

Por medio de la presente reciba usted el cordial saludo y a la vez para manifestarle que vengo desarrollando un trabajo de investigación denominado Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023. Conocedor de su amplia trayectoria profesional y su loable labor en el mundo de la investigación pido su colaboración en emitir su **juicio de experto** para la validación de dos instrumentos denominados **Cuestionario capacitación pedagógica** y para el **Cuestionario competencias profesionales** requeridos para la presente investigación.

Me despido agradeciendo de antemano su apoyo como experto.



MIGUEL CARMEN QUEZADA
D.N.I. N° 02844830

PD.

Adjunto

- 1.- Matriz de consistencia.
- 2.- Operacionalización de las variables.
- 3.- Cuestionarios.
- 4.- Ficha de juicio de experto

Evaluación del juez 3: Cuestionario para medir capacitación pedagógica

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario para medir capacitación pedagógica como parte de la investigación “Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Winchonlong Sandoval, Eleonor		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	Educativa (X)
		Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Educación y docencia		
Institución donde labora:	I.E Vallesol		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Cuestionario para medir capacitación pedagógica desde la percepción de los docentes de la institución)

Nombre de instrumento:	Cuestionario para medir capacitación pedagógica
Autor:	Miguel Carmen Quezada
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Auto administrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de Piura
Significación:	Se han diseñado dieciséis ítems para recoger información sobre capacitación pedagógica y sus dimensiones. Se han considerado 4 ítems para la dimensión flujo, 4 ítems para la dimensión funcionalidad, 4 ítems para la dimensión retroalimentación y 4 ítems para la dimensión fidelización.

4. Soporte teórico

Escala / área	Sub escala (Dimensiones)	Definición
---------------	-----------------------------	------------

Capacitación pedagógica	Flujo	Es el flujo de información que se ofrece a los docentes a través de los diversos medios de comunicación interna, captando su interés y atención para seguir interactuando.
	Funcionalidad	Es lo útil de cada capacitación, lo práctico en su aplicación y el logro previsto de los resultados cuando se aplique a los estudiantes, que hacen que el docente se mantenga en ella.
	Retroalimentación	Es el <i>feedback</i> que se realiza de manera permanente para mantener el interés de los docentes, identificar sus necesidades y adaptar la capacitación de acuerdo a sus necesidades y requerimientos institucionales.
	Fidelización	Es aproximarse a las necesidades de los docentes, facilitar la conexión emocional y compromiso con la institución, manteniendo cercanía y vínculos a fin de retenerlo cerca al servicio educativo que se ofrece.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el nivel de capacitación pedagógica desde la perspectiva de los docentes de la institución elaborado por Miguel Carmen Quezada en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1	2	3	4
No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Flujo de la información
- Objetivo de la dimensión
Estimar la percepción respecto al flujo de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad de canales de comunicación interna	Los canales de comunicación interna utilizados para informar de realización de cursos o capacitaciones son apropiadas	4	4	4	
Utilidad de medios virtuales	Los medios virtuales que utiliza la institución educativa para la comunicación de cursos o talleres son apropiados y eficientes	4	4	4	
Efectividad de recursos web	Los distintos recursos web ofrecidos para su consulta facilita el acceso a información de manera oportuna	4	4	4	
Utilidad de medios de mensajería	Los medios de mensajería en línea (plataforma siweb, WhatsApp, correo electrónico) que utiliza la institución educativa son efectivos en la comunicación	4	4	4	

- Segunda dimensión: Funcionalidad de información
- Objetivo de la dimensión
Evaluar la percepción respecto a la funcionalidad de información en los docentes de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilidad de acceso a la información	Se obtiene la información mínima necesaria de las capacitaciones informadas.	4	4	4	
Contenidos necesarios al proceso de enseñanza	Se comparte información filtrada respecto de capacitaciones necesarias en el proceso de aprendizaje	4	4	4	
Horarios	La información sobre una nueva capacitación es oportuna de manera que permite poder organizarse en el tiempo a dedicarle.	4	4	4	
Ejecución y puesta en marcha de lo aprendido	La institución educativa brinda facilidad para ejecutar las técnicas desarrolladas en las capacitaciones	4	4	4	

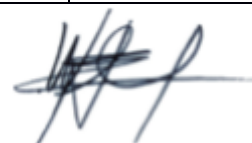
- Tercera dimensión: Retroalimentación de información
- Objetivo de la dimensión
Medir la percepción respecto a la retroalimentación de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención de docentes mediante el monitoreo permanente	La institución educativa brinda un monitoreo a los docentes durante el proceso de capacitación	4	4	4	
Uso de publicaciones en redes sociales	Las publicaciones en las redes sociales (página web, Facebook, Instagram, entre otros) que sube la institución educativa refuerzan imagen, buen trabajo y su capacitación permanente.	4	4	4	
Impacto en la comunidad	Se comparte con la comunidad	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
educativa	educativa los logros y metas cumplidas en temas de capacitación.				
Logros profesionales e institucionales	Se mide la mejora de nivel de capacitaciones en su práctica docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Fidelización de información
- Objetivo de la dimensión
Evaluar la percepción respecto a la fidelización de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión en fondo de Capacitación	La institución educativa propone cursos externos subvencionando costo y tiempo	4	4	4	
Renovación de contenido en los cursos	La institución educativa renueva de manera permanente el contenido de sus capacitaciones al personal docente	4	4	4	
Propuestas para participación en capacitación	La institución educativa promueve o propone cursos de capacitación a los docentes.	4	4	4	
Reconocimiento e identificación	Se propician espacios para compartir logros y toda acción pedagógica que logre acercamiento e identificación con la institución educativa	4	4	4	



Mag. Winchonlong Sandoval, Eleonor
DNI 02821331

Evaluación del juez 3: Cuestionario para medir competencias profesionales

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario para medir las competencias profesionales como parte de la investigación "Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Winchonlong Sandoval, Eleonor		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Educación y docencia		
Institución donde labora:	I.E Vallesol		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Cuestionario para medir competencias profesionales desde la percepción de los docentes de la institución)

Nombre de instrumento:	Cuestionario para medir competencias profesionales
Autor:	Miguel Carmen Quezada
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Auto administrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de Piura
Significación:	Se han diseñado dieciséis ítems para recoger información sobre competencias profesionales y sus dimensiones. Se han considerado 4 ítems para la dimensión análisis situacional, 4 ítems para la dimensión establecimiento del posicionamiento deseado, 4 ítems para la dimensión medidor de mejora de las competencias y 4 ítems para la dimensión control de actividades.

4. Soporte teórico

Escala / área

Sub escala

Definición

(Dimensiones)

Competencias profesionales	Análisis situacional	Es la evaluación de las fortalezas y oportunidades que tiene la institución educativa, sobre todo de aquellas que le aseguran reconocimiento y prestigio en la comunidad educativa.
	Establecimiento del posicionamiento deseado	Es la previsión de acciones intencionales y sistemáticas para lograr prestigio y reputación a nivel institucional y de toda la comunidad educativa.
	Medidor de mejora de las competencias	Es la medición de los logros y de mejoras en sus competencias profesionales como parte integrante de toda la comunidad educativa.
	Control de actividades	Es verificar la conducción y cumplimiento de actividades en la institución educativa, mediante el monitoreo a los docentes, a las clases presenciales y al funcionamiento de plataformas académicas.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el nivel de competencias profesionales desde la perspectiva de los docentes de la institución elaborado por Miguel Carmen Quezada en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

Categoría	Calificación	Indicador
incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1	2	3	4
No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Análisis situacional
- Objetivo de la dimensión

Estimar la percepción del análisis situacional de los docentes de la institución respecto de sus competencias profesionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del enfoque institucional	El enfoque religioso y educativo de la institución educativa es determinante al postular a una plaza docente.	4	4	4	
Reconocimiento del prestigio	El reconocimiento y prestigio que tiene la institución educativa es fundamental en la mejora de mis competencias profesionales	4	4	4	
Percepción de la calidad de la enseñanza	La calidad de enseñanza que ofrece e imparte la institución educativa va de acuerdo con mi potencial profesional	4	4	4	
Condiciones de permanencia en la institución	La mejora propuesta por la institución educativa motivan mi permanencia y preparación continua	4	4	4	

- Segunda dimensión: Establecimiento del posicionamiento deseado

- Objetivo de la dimensión

Evaluar la percepción del establecimiento del posicionamiento institucional deseado desde los docentes de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en eventos formativos	Los eventos académicos, deportivos y formativos que realiza la institución educativa contribuyen a elevar la preferencia por ella	4	4	4	
Reconocimiento de la institución en el entorno	La comunidad en general reconoce la propuesta y buen nivel de competencias profesionales de sus docentes.	4	4	4	
Captación de estudiantes según las competencias profesionales de sus docentes	Las actividades académicas y de promoción de admisión que realiza institución educativa consideran las competencias profesionales de los docentes como fuente para mejorar la captación	4	4	4	
Actividades de efecto multiplicador y compartir conocimientos de docentes de la institución	Existen actividades académicas de integración entre docentes de la institución o entre otras instituciones a fin de promover y compartir y conocimientos y metodologías.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Medidor de mejora de las competencias

- Objetivo de la dimensión

Medición de cómo ha mejorado las competencias profesionales de los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conectividad de agentes educativos	Las actividades propuestas por la institución educativa	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	permiten mantener conectados a los todos los agentes educativos				
Reconocimiento de personal docente competente	La comunidad educativa reconoce que los docentes mejoran de manera permanente respecto de sus competencias profesionales	4	4	4	
Prioriza desarrollo de competencias profesionales	La institución educativa prioriza al personal docente continuamente capacitado para conducir equipos, actividades académicas y/o proyectos innovadores	4	4	4	
Satisfacción	Existe buena relación en el ratio de costo/beneficio respecto de las capacidades profesionales	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control de las actividades

- Objetivo de la dimensión

Evaluar la percepción del control de actividades en las competencias profesionales desde los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en actividades académicas, deportivas y formativas	Se considera a los docentes según sus capacidades profesionales en las actividades de la institución educativa	4	4	4	
Monitoreo y acompañamiento a docentes	El monitoreo y acompañamiento que se realiza a los docentes en sus clases, asegura calidad e	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	impacta en los docentes de la institución				
Reconocimiento a la aplicación de estrategias y recursos	Durante la realización de las clases, los docentes pueden aplicar todas sus estrategias y el uso de recursos afines al proceso de aprendizaje.	4	3	4	
Impacto de la comunicación virtual	Las plataformas virtuales que utiliza la institución educativa permiten compartir la mejora de las competencias profesionales de sus docentes.	4	4	4	



Mag. Winchonlong Sandoval, Eleonor
DNI 02821331

Evaluación por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN A EXPERTO

Dra. Ana Gabriela Peña Febres
Presente.

Asunto: Validación de instrumentos para aplicar en el desarrollo de la tesis Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023.

Por medio de la presente reciba usted el cordial saludo y a la vez para manifestarle que vengo desarrollando un trabajo de investigación denominado Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023. Conocedor de su amplia trayectoria profesional y su loable labor en el mundo de la investigación pido su colaboración en emitir su **juicio de experto** para la validación de dos instrumentos denominados **Cuestionario capacitación pedagógica** y para el **Cuestionario competencias profesionales** requeridos para la presente investigación.

Me despido agradeciendo de antemano su apoyo como experto.



MIGUEL CARMEN QUEZADA
D.N.I. N° 02844830

PD.

Adjunto

- 1.- Matriz de consistencia.
- 2.- Operacionalización de las variables.
- 3.- Cuestionarios.
- 4.- Ficha de juicio de experto

Evaluación del juez 4: Cuestionario para medir capacitación pedagógica

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario para medir capacitación pedagógica como parte de la investigación “Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Peña Febres, Ana María Gabriela
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación y docencia
Institución donde labora:	Docente UCV y Colegio San Ignacio de Loyola
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Cuestionario para medir capacitación pedagógica desde la percepción de los docentes de la institución)

Nombre de instrumento:	Cuestionario para medir capacitación pedagógica
Autor:	Miguel Carmen Quezada
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Auto administrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de Piura
Significación:	Se han diseñado dieciséis ítems para recoger información sobre capacitación pedagógica y sus dimensiones. Se han considerado 4 ítems para la dimensión flujo, 4 ítems para la dimensión funcionalidad, 4 ítems para la dimensión retroalimentación y 4 ítems para la dimensión fidelización.

4. Soporte teórico

Escala / área	Sub escala (Dimensiones)	Definición
---------------	-----------------------------	------------

Capacitación pedagógica	Flujo	Es el flujo de información que se ofrece a los docentes a través de los diversos medios de comunicación interna, captando su interés y atención para seguir interactuando.
	Funcionalidad	Es lo útil de cada capacitación, lo práctico en su aplicación y el logro previsto de los resultados cuando se aplique a los estudiantes, que hacen que el docente se mantenga en ella.
	Retroalimentación	Es el <i>feedback</i> que se realiza de manera permanente para mantener el interés de los docentes, identificar sus necesidades y adaptar la capacitación de acuerdo a sus necesidades y requerimientos institucionales.
	Fidelización	Es aproximarse a las necesidades de los docentes, facilitar la conexión emocional y compromiso con la institución, manteniendo cercanía y vínculos a fin de retenerlo cerca al servicio educativo que se ofrece.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el nivel de capacitación pedagógica desde la perspectiva de los docentes de la institución elaborado por Miguel Carmen Quezada en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1	2	3	4
No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Flujo de la información
- Objetivo de la dimensión
Estimar la percepción respecto al flujo de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad de canales de comunicación interna	Los canales de comunicación interna utilizados para informar de realización de cursos o capacitaciones son apropiadas	4	4	4	
Utilidad de medios virtuales	Los medios virtuales que utiliza la institución educativa para la comunicación de cursos o talleres son apropiados y eficientes	4	4	4	
Efectividad de recursos web	Los distintos recursos web ofrecidos para su consulta facilita el acceso a información de manera oportuna	4	4	4	
Utilidad de medios de mensajería	Los medios de mensajería en línea (plataforma siweb, WhatsApp, correo electrónico) que utiliza la institución educativa son efectivos en la comunicación	4	4	4	

- Segunda dimensión: Funcionalidad de información
- Objetivo de la dimensión
Evaluar la percepción respecto a la funcionalidad de información en los docentes de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilidad de acceso a la información	Se obtiene la información mínima necesaria de las capacitaciones informadas.	4	4	4	
Contenidos necesarios al proceso de enseñanza	Se comparte información filtrada respecto de capacitaciones necesarias en el proceso de aprendizaje	4	4	4	
Horarios	La información sobre una nueva capacitación es oportuna de manera que permite poder organizarse en el tiempo a dedicarle.	4	4	4	
Ejecución y puesta en marcha de lo aprendido	La institución educativa brinda facilidad para ejecutar las técnicas desarrolladas en las capacitaciones	4	4	4	

- Tercera dimensión: Retroalimentación de información
- Objetivo de la dimensión
Medir la percepción respecto a la retroalimentación de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención de docentes mediante el monitoreo permanente	La institución educativa brinda un monitoreo a los docentes durante el proceso de capacitación	4	4	4	
Uso de publicaciones en redes sociales	Las publicaciones en las redes sociales (página web, Facebook, Instagram, entre otros) que sube la institución educativa refuerzan imagen, buen trabajo y su capacitación permanente.	4	4	4	
Impacto en la comunidad	Se comparte con la comunidad	4	4	4	

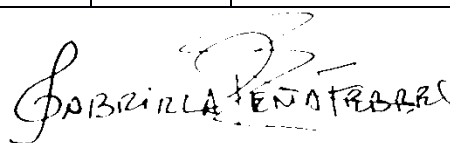
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
educativa	educativa los logros y metas cumplidas en temas de capacitación.				
Logros profesionales e institucionales	Se mide la mejora de nivel de capacitaciones en su práctica docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Fidelización de información

- Objetivo de la dimensión

Evaluar la percepción respecto a la fidelización de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión en fondo de Capacitación	La institución educativa propone cursos externos subvencionando costo y tiempo	4	4	4	
Renovación de contenido en los cursos	La institución educativa renueva de manera permanente el contenido de sus capacitaciones al personal docente	4	4	4	
Propuestas para participación en capacitación	La institución educativa promueve o propone cursos de capacitación a los docentes.	4	3	4	
Reconocimiento e identificación	Se propician espacios para compartir logros y toda acción pedagógica que logre acercamiento e identificación con la institución educativa	4	4	4	



Dra. Ana María Gabriela Peña Febres
DNI 02801135

<https://orcid.org/0009-0000-8106-0985>

Evaluación del juez 4: Cuestionario para medir competencias profesionales

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario para medir las competencias profesionales como parte de la investigación “Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Peña Febres, Ana María Gabriela		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	Educativa (X)
		Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Educación y docencia		
Institución donde labora:	Docente UCV y Colegio San Ignacio de Loyola		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Cuestionario para medir competencias profesionales desde la percepción de los docentes de la institución)

Nombre de instrumento:	Cuestionario para medir competencias profesionales
Autor:	Miguel Carmen Quezada
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Auto administrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de Piura
Significación:	Se han diseñado dieciséis ítems para recoger información sobre competencias profesionales y sus dimensiones. Se han considerado 4 ítems para la dimensión análisis situacional, 4 ítems para la dimensión establecimiento del posicionamiento deseado, 4 ítems para la dimensión medidor de mejora de las competencias y 4 ítems para la dimensión control de actividades.

4. Soporte teórico

Escala / área

Sub escala

Definición

(Dimensiones)

Competencias profesionales	Análisis situacional	Es la evaluación de las fortalezas y oportunidades que tiene la institución educativa, sobre todo de aquellas que le aseguran reconocimiento y prestigio en la comunidad educativa.
	Establecimiento del posicionamiento deseado	Es la previsión de acciones intencionales y sistemáticas para lograr prestigio y reputación a nivel institucional y de toda la comunidad educativa.
	Medidor de mejora de las competencias	Es la medición de los logros y de mejoras en sus competencias profesionales como parte integrante de toda la comunidad educativa.
	Control de actividades	Es verificar la conducción y cumplimiento de actividades en la institución educativa, mediante el monitoreo a los docentes, a las clases presenciales y al funcionamiento de plataformas académicas.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el nivel de competencias profesionales desde la perspectiva de los docentes de la institución elaborado por Miguel Carmen Quezada en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

Categoría	Calificación	Indicador
incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1	2	3	4
No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Análisis situacional
- Objetivo de la dimensión

Estimar la percepción del análisis situacional de los docentes de la institución respecto de sus competencias profesionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del enfoque institucional	El enfoque religioso y educativo de la institución educativa es determinante al postular a una plaza docente.	4	4	4	
Reconocimiento del prestigio	El reconocimiento y prestigio que tiene la institución educativa es fundamental en la mejora de mis competencias profesionales	4	4	4	
Percepción de la calidad de la enseñanza	La calidad de enseñanza que ofrece e imparte la institución educativa va de acuerdo con mi potencial profesional	4	4	4	
Condiciones de permanencia en la institución	La mejora propuesta por la institución educativa motivan mi permanencia y preparación continua	4	4	4	

- Segunda dimensión: Establecimiento del posicionamiento deseado

- Objetivo de la dimensión

Evaluar la percepción del establecimiento del posicionamiento institucional deseado desde los docentes de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en eventos formativos	Los eventos académicos, deportivos y formativos que realiza la institución educativa contribuyen a elevar la preferencia por ella	4	4	4	
Reconocimiento de la institución en el entorno	La comunidad en general reconoce la propuesta y buen nivel de competencias profesionales de sus docentes.	4	4	4	
Captación de estudiantes según las competencias profesionales de sus docentes	Las actividades académicas y de promoción de admisión que realiza institución educativa consideran las competencias profesionales de los docentes como fuente para mejorar la captación	4	4	4	
Actividades de efecto multiplicador y compartir conocimientos de docentes de la institución	Existen actividades académicas de integración entre docentes de la institución o entre otras instituciones a fin de promover y compartir y conocimientos y metodologías.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Medidor de mejora de las competencias

- Objetivo de la dimensión

Medición de cómo ha mejorado las competencias profesionales de los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conectividad de agentes educativos	Las actividades propuestas por la institución educativa	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	permiten mantener conectados a los todos los agentes educativos				
Reconocimiento de personal docente competente	La comunidad educativa reconoce que los docentes mejoran de manera permanente respecto de sus competencias profesionales	4	4	4	
Prioriza desarrollo de competencias profesionales	La institución educativa prioriza al personal docente continuamente capacitado para conducir equipos, actividades académicas y/o proyectos innovadores	4	4	4	
Satisfacción	Existe buena relación en el ratio de costo/beneficio respecto de las capacidades profesionales	4	4	4	

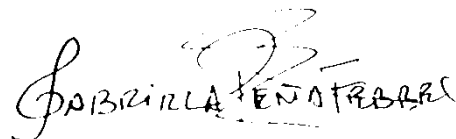
- Cuarta dimensión: Control de las actividades

- Objetivo de la dimensión

Evaluar la percepción del control de actividades en las competencias profesionales desde los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en actividades académicas, deportivas y formativas	Se considera a los docentes según sus capacidades profesionales en las actividades de la institución educativa	4	4	4	
Monitoreo y acompañamiento a docentes	El monitoreo y acompañamiento que se realiza a los docentes en sus clases, asegura calidad e	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	impacta en los docentes de la institución				
Reconocimiento a la aplicación de estrategias y recursos	Durante la realización de las clases, los docentes pueden aplicar todas sus estrategias y el uso de recursos afines al proceso de aprendizaje.	3	4	4	
Impacto de la comunicación virtual	Las plataformas virtuales que utiliza la institución educativa permiten compartir la mejora de las competencias profesionales de sus docentes.	4	4	4	



Dra. Ana María Gabriela Peña Febres
DNI 02801135

<https://orcid.org/0009-0000-8106-0985>

Evaluación por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN A EXPERTO

Mag. Jessica Concha Alburqueque
Presente.

Asunto: Validación de instrumentos para aplicar en el desarrollo de la tesis Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023.

Por medio de la presente reciba usted el cordial saludo y a la vez para manifestarle que vengo desarrollando un trabajo de investigación denominado Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023. Conocedor de su amplia trayectoria profesional y su loable labor en el mundo de la investigación pido su colaboración en emitir su **juicio de experto** para la validación de dos instrumentos denominados **Cuestionario capacitación pedagógica** y para el **Cuestionario competencias profesionales** requeridos para la presente investigación.

Me despido agradeciendo de antemano su apoyo como experto.



MIGUEL CARMEN QUEZADA
D.N.I. N° 02844830

PD.

Adjunto

- 1.- Matriz de consistencia.
- 2.- Operacionalización de las variables.
- 3.- Cuestionarios.
- 4.- Ficha de juicio de experto

Evaluación del juez 5: Cuestionario para medir capacitación pedagógica

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario para medir capacitación pedagógica como parte de la investigación “Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jessica Gabriela Concha Alburqueque
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación y docencia
Institución donde labora:	IE 20133 – Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Cuestionario para medir capacitación pedagógica desde la percepción de los docentes de la institución)

Nombre de instrumento:	Cuestionario para medir capacitación pedagógica
Autor:	Miguel Carmen Quezada
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Auto administrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de Piura
Significación:	Se han diseñado dieciséis ítems para recoger información sobre capacitación pedagógica y sus dimensiones. Se han considerado 4 ítems para la dimensión flujo, 4 ítems para la dimensión funcionalidad, 4 ítems para la dimensión retroalimentación y 4 ítems para la dimensión fidelización.

4. Soporte teórico

Escala / área	Sub escala (Dimensiones)	Definición
---------------	-----------------------------	------------

Capacitación pedagógica	Flujo	Es el flujo de información que se ofrece a los docentes a través de los diversos medios de comunicación interna, captando su interés y atención para seguir interactuando.
	Funcionalidad	Es lo útil de cada capacitación, lo práctico en su aplicación y el logro previsto de los resultados cuando se aplique a los estudiantes, que hacen que el docente se mantenga en ella.
	Retroalimentación	Es el <i>feedback</i> que se realiza de manera permanente para mantener el interés de los docentes, identificar sus necesidades y adaptar la capacitación de acuerdo a sus necesidades y requerimientos institucionales.
	Fidelización	Es aproximarse a las necesidades de los docentes, facilitar la conexión emocional y compromiso con la institución, manteniendo cercanía y vínculos a fin de retenerlo cerca al servicio educativo que se ofrece.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el nivel de capacitación pedagógica desde la perspectiva de los docentes de la institución elaborado por Miguel Carmen Quezada en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1	2	3	4
No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Flujo de la información
- Objetivo de la dimensión
Estimar la percepción respecto al flujo de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad de canales de comunicación interna	Los canales de comunicación interna utilizados para informar de realización de cursos o capacitaciones son apropiadas	3	4	4	
Utilidad de medios virtuales	Los medios virtuales que utiliza la institución educativa para la comunicación de cursos o talleres son apropiados y eficientes	4	4	4	
Efectividad de recursos web	Los distintos recursos web ofrecidos para su consulta facilita el acceso a información de manera oportuna	4	4	4	
Utilidad de medios de mensajería	Los medios de mensajería en línea (plataforma sieweb, WhatsApp, correo electrónico) que utiliza la institución educativa son efectivos en la comunicación	4	4	4	

- Segunda dimensión: Funcionalidad de información
- Objetivo de la dimensión
Evaluar la percepción respecto a la funcionalidad de información en los docentes de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilidad de acceso a la información	Se obtiene la información mínima necesaria de las capacitaciones informadas.	4	4	4	
Contenidos necesarios al proceso de enseñanza	Se comparte información filtrada respecto de capacitaciones necesarias en el proceso de aprendizaje	4	4	3	
Horarios	La información sobre una nueva capacitación es oportuna de manera que permite poder organizarse en el tiempo a dedicarle.	4	4	4	
Ejecución y puesta en marcha de lo aprendido	La institución educativa brinda facilidad para ejecutar las técnicas desarrolladas en las capacitaciones	4	4	4	

- Tercera dimensión: Retroalimentación de información
- Objetivo de la dimensión
Medir la percepción respecto a la retroalimentación de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención de docentes mediante el monitoreo permanente	La institución educativa brinda un monitoreo a los docentes durante el proceso de capacitación	3	4	4	
Uso de publicaciones en redes sociales	Las publicaciones en las redes sociales (página web, Facebook, Instagram, entre otros) que sube la institución educativa refuerzan imagen, buen trabajo y su capacitación permanente.	4	4	4	
Impacto en la comunidad	Se comparte con la comunidad	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
educativa	educativa los logros y metas cumplidas en temas de capacitación.				
Logros profesionales e institucionales	Se mide la mejora de nivel de capacitaciones en su práctica docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Fidelización de información
- Objetivo de la dimensión
Evaluar la percepción respecto a la fidelización de información en los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión en fondo de Capacitación	La institución educativa propone cursos externos subvencionando costo y tiempo	4	4	4	
Renovación de contenido en los cursos	La institución educativa renueva de manera permanente el contenido de sus capacitaciones al personal docente	4	4	4	
Propuestas para participación en capacitación	La institución educativa promueve o propone cursos de capacitación a los docentes.	4	4	4	
Reconocimiento e identificación	Se propician espacios para compartir logros y toda acción pedagógica que logre acercamiento e identificación con la institución educativa	4	4	4	



Mag. Jessica Gabriela Concha Alburqueque
DNI 02833456

<https://orcid.org/0000-0002-8405-2910>

Evaluación del juez 5: Cuestionario para medir competencias profesionales

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario para medir las competencias profesionales como parte de la investigación "Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Peña Febres, Ana María Gabriela		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	Educativa (X)
		Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Educación y docencia		
Institución donde labora:	Docente UCV y Colegio San Ignacio de Loyola		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Cuestionario para medir competencias profesionales desde la percepción de los docentes de la institución)

Nombre de instrumento:	Cuestionario para medir competencias profesionales
Autor:	Miguel Carmen Quezada
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Auto administrado
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de Piura
Significación:	Se han diseñado dieciséis ítems para recoger información sobre competencias profesionales y sus dimensiones. Se han considerado 4 ítems para la dimensión análisis situacional, 4 ítems para la dimensión establecimiento del posicionamiento deseado, 4 ítems para la dimensión medidor de mejora de las competencias y 4 ítems para la dimensión control de actividades.

4. Soporte teórico

Escala / área

Sub escala

Definición

(Dimensiones)

Competencias profesionales	Análisis situacional	Es la evaluación de las fortalezas y oportunidades que tiene la institución educativa, sobre todo de aquellas que le aseguran reconocimiento y prestigio en la comunidad educativa.
	Establecimiento del posicionamiento deseado	Es la previsión de acciones intencionales y sistemáticas para lograr prestigio y reputación a nivel institucional y de toda la comunidad educativa.
	Medidor de mejora de las competencias	Es la medición de los logros y de mejoras en sus competencias profesionales como parte integrante de toda la comunidad educativa.
	Control de actividades	Es verificar la conducción y cumplimiento de actividades en la institución educativa, mediante el monitoreo a los docentes, a las clases presenciales y al funcionamiento de plataformas académicas.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el nivel de competencias profesionales desde la perspectiva de los docentes de la institución elaborado por Miguel Carmen Quezada en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

Categoría	Calificación	Indicador
incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1	2	3	4
No cumple con el criterio	Bajo nivel	Moderado nivel	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Análisis situacional
- Objetivo de la dimensión

Estimar la percepción del análisis situacional de los docentes de la institución respecto de sus competencias profesionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción del enfoque institucional	El enfoque religioso y educativo de la institución educativa es determinante al postular a una plaza docente.	3	4	4	
Reconocimiento del prestigio	El reconocimiento y prestigio que tiene la institución educativa es fundamental en la mejora de mis competencias profesionales	4	4	4	
Percepción de la calidad de la enseñanza	La calidad de enseñanza que ofrece e imparte la institución educativa va de acuerdo con mi potencial profesional	4	4	4	
Condiciones de permanencia en la institución	La mejora propuesta por la institución educativa motivan mi permanencia y preparación continua	4	4	4	

- Segunda dimensión: Establecimiento del posicionamiento deseado

- Objetivo de la dimensión

Evaluar la percepción del establecimiento del posicionamiento institucional deseado desde los docentes de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en eventos formativos	Los eventos académicos, deportivos y formativos que realiza la institución educativa contribuyen a elevar la preferencia por ella	4	4	4	
Reconocimiento de la institución en el entorno	La comunidad en general reconoce la propuesta y buen nivel de competencias profesionales de sus docentes.	4	4	4	
Captación de estudiantes según las competencias profesionales de sus docentes	Las actividades académicas y de promoción de admisión que realiza institución educativa consideran las competencias profesionales de los docentes como fuente para mejorar la captación	4	4	4	
Actividades de efecto multiplicador y compartir conocimientos de docentes de la institución	Existen actividades académicas de integración entre docentes de la institución o entre otras instituciones a fin de promover y compartir y conocimientos y metodologías.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Medidor de mejora de las competencias

- Objetivo de la dimensión

Medición de cómo ha mejorado las competencias profesionales de los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conectividad de agentes educativos	Las actividades propuestas por la institución educativa	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	permiten mantener conectados a los todos los agentes educativos				
Reconocimiento de personal docente competente	La comunidad educativa reconoce que los docentes mejoran de manera permanente respecto de sus competencias profesionales	4	4	4	
Prioriza desarrollo de competencias profesionales	La institución educativa prioriza al personal docente continuamente capacitado para conducir equipos, actividades académicas y/o proyectos innovadores	4	4	4	
Satisfacción	Existe buena relación en el ratio de costo/beneficio respecto de las capacidades profesionales	4	4	4	

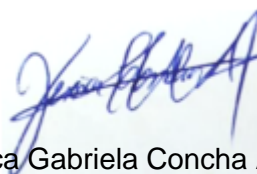
- Cuarta dimensión: Control de las actividades

- Objetivo de la dimensión

Evaluar la percepción del control de actividades en las competencias profesionales desde los docentes de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en actividades académicas, deportivas y formativas	Se considera a los docentes según sus capacidades profesionales en las actividades de la institución educativa	4	4	4	
Monitoreo y acompañamiento a docentes	El monitoreo y acompañamiento que se realiza a los docentes en sus clases, asegura calidad e	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	impacta en los docentes de la institución				
Reconocimiento a la aplicación de estrategias y recursos	Durante la realización de las clases, los docentes pueden aplicar todas sus estrategias y el uso de recursos afines al proceso de aprendizaje.	4	3	4	
Impacto de la comunicación virtual	Las plataformas virtuales que utiliza la institución educativa permiten compartir la mejora de las competencias profesionales de sus docentes.	4	4	3	



Mag. Jessica Gabriela Concha Alburqueque

DNI 02833456

<https://orcid.org/0000-0002-8405-2910>

ANEXO 11

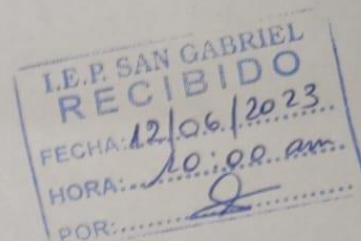
CARPETA PERMISOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Solicito: Permiso para realizar trabajo de investigación y aplicación de instrumentos para recolección de datos a docentes de la institución.

RV

Madre Silbana Saavedra Castillo
DIRECTORA IEP. SAN GABRIEL
PIURA.



Yo MIGUEL CARMEN QUEZADA, identificado con DNI. 02844830, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, filial Piura y con domicilio en calle Ignacio Escudero # 241 Santa Rosa, Veintiséis de Octubre, Piura, ante Ud. me presento respetuosamente y expongo:

Que teniendo que realizar un trabajo de investigación para obtener el grado académico de maestro en administración de la educación, es que recorro a su despacho para solicitar permiso para realizar la investigación sobre "Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023" y realizar la aplicación de dos instrumentos a los docentes para el recojo de la información así como las facilidades necesarias en la institución educativa que Ud. tan acertadamente dirige.

POR LO EXPUESTO: Ruego a Ud. acceder a mi solicitud.

Castilla, 12 de junio de 2023



MIGUEL CARMEN QUEZADA
DNI 02844830



I.E.P. "SAN GABRIEL"

Religiosas Reparadoras del Sagrado Corazón



"Año de la unidad, paz y desarrollo"

Piura, 14 de junio del 2023

OFICIO N° 32-2023-DIEP "SAN GABRIEL"

Señor:

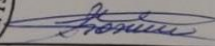
Miguel Carmen Quezada

Reciba el saludo de nuestra Casa de estudios "San Gabriel", el motivo de la presente es brindar la respuesta a su requerimiento, mediante el cual solicita permiso respectivo para realizar trabajo de investigación y aplicación de instrumentos para recolección de datos a docentes de la institución el desarrollo de tesis denominada: "Capacitación pedagógica y competencias profesionales de los docentes de una IEP en Castilla, Piura, 2023".

En relación con ello, debemos proceder a contestar que, si puede ser atendida la solicitud, por la razón que acontecerá como beneficio mejoras en el bienestar educativo de la comunidad estudiantil del Colegio San Gabriel.

Fraternalmente en Cristo y María




M. Silbana Saavedra Castillo
DIRECTORA