



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de la capacitación docente para el uso de la plataforma
institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de
Lima - 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Pacheco Urbina, Mercedes Antonieta (orcid.org/0009-0009-0432-7442)

ASESORES:

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la capacitación docente para el uso de la plataforma institucional en un Centro de Educación Técnico-Productivo de Lima-2024", cuyo autor es PACHECO URBINA MERCEDES ANTONIETA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN DNI: 09834807 ORCID: 0000-0002-0099-7694	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDI el 17- 08-2024 08:33:01

Código documento Trilce: TRI - 0817382



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PACHECO URBINA MERCEDES ANTONIETA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la capacitación docente para el uso de la plataforma institucional en un Centro de Educación Técnico-Productivo de Lima-2024", 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
MERCEDES ANTONIETA PACHECO URBINA DNI: 09656726 ORCID: 0009-0009-0432-7442	Firmado electrónicamente por: MPACHECOU el 16-07- 2024 21:20:41

Código documento Trilce: TRI - 0817380

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios que gracias a él con su bendición me permitió realizarla y culminar satisfactoriamente, a mis padres y a mis amados hijos José R. y Joaquín que son la razón de mi vida y de perseverar en mis objetivos de vida.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo la Escuela de Post Grado por la oportunidad de realizar mi maestría.

Al Dr. Sánchez Díaz, Sebastián asesor que, con mucha dedicación, paciencia y sus conocimientos acompañó en el desarrollo del trabajo diseño de investigación de tesis. Igualmente, agradecida por su enseñanza a los catedráticos profesionales capacitados con amplia experiencia que enriquecieron nuestros conocimientos y poder culminar con éxito mis objetivos.

Índice de contenidos

Pág.

Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia de educación	17
Tabla 2 Frecuencia de organización	17
Tabla 3 Frecuencia de planificación	18
Tabla 4 Frecuencia de ejecución	18
Tabla 5 Frecuencia de dirección	19
Tabla 6 Frecuencia de control.....	19
Tabla 7 Frecuencia de gestión de capacitación docente.....	19
Tabla 8 Frecuencia de participación	20
Tabla 9 Frecuencia de desarrollo.....	20
Tabla 10 Frecuencia de evaluación	21
Tabla 11 Frecuencia de uso de la plataforma institucional.....	21
Tabla 12 Gestión de la capacitación docente - uso de la plataforma institucional.....	21
Tabla 13 Gestión de la capacitación docente – participación.....	22
Tabla 14 Gestión de la capacitación docente – desarrollo	23
Tabla 15 Gestión de la capacitación docente - evaluación	24
Tabla 16 Pruebas de normalidad	24
Tabla 17 Correlación entre Gestión de la capacitación docente - Uso de la plataforma institucional.....	25
Tabla 18 Correlación entre gestión de la capacitación docente - participación	26
Tabla 19 Correlación entre gestión de la capacitación docente – desarrollo.....	27
Tabla 20 Correlación entre gestión de la capacitación docente – evaluación	27

Resumen

La meta de este estudio es determinar de qué manera la gestión de la capacitación docente se relaciona con el uso de la plataforma institucional en un Centro de Educación Técnico-Productivo de Lima-2024 es una investigación aplicada, enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional, destaca la relación entre las variables gestión de capacitación y uso de la plataforma institucional, la población fue de 50 docentes, la muestra es igual a la población, los datos se recolectaron con una encuesta de 29 ítems con respuestas si - no. Los resultados revelaron que la gestión para la capacitación de los docentes para el uso de la plataforma institucional está siendo deficiente. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (Hi) la gestión de capacitación docente favorecerá el uso de la plataforma institucional en un Centro de Educación Técnico-Productivo de Lima - 2024. Se concluyó existe una dependencia estadística entre estas dos variables gestión de capacitación y uso de la plataforma institucional, aumentan y disminuyen una en función de la otra. Se recomendó A la institución CETPRO se le recomienda establecer el desarrollo de actividades de capacitación en atención a que esto mejore la forma como los docentes usan la plataforma institucional.

Palabras clave: Educación, gestión de capacitación, plataforma institucional.

Abstract

The goal of this study is to determine how teacher training management is related to the use of the institutional platform in a Technical-Productive Education Center of Lima - 2024. It is applied research, the approach was quantitative, correlational design, highlights the relationship between the variables training management and use of the institutional platform, the population was 50 teachers, the sample is equal to the population, the data was collected with a 29-item survey with yes - no answers. The results revealed that the management for training teachers to use the institutional platform is being deficient. The null hypothesis is rejected, and the alternative hypothesis (H_i) is accepted: teacher training management will favor the use of the institutional platform in a Technical-Productive Education Center of Lima-2024. It was concluded that there is a statistical dependence between these two variables, training management and use of the institutional platform, they increase and decrease one depending on the other. It was recommended The CETPRO institution is recommended to establish the development of training activities to improve the way teachers use the institutional platform.

Keywords: Education, training management, institutional platform.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión en el mundo es un elemento gerencial y de administración cuya finalidad es dar respuestas oportunas y efectivas a los problemas que afectan a un grupo de personas o a una región o nación entera impidiendo avances efectivos y positivos hacia un desarrollo armónico. Lo planteado por Sánchez (2020) destaca estas operaciones como orientadas a gerenciar la administración de los recursos disponibles en entidades u organizaciones a fin de satisfacer lo que necesita un servicio público para cumplir sus funciones. La debilidad de aplicar políticas en instituciones públicas fue planteada en Europa por la Universidad Internacional de La Rioja (2023) donde destaca la existencia de una pérdida creciente de la confianza y la credibilidad de los usuarios en que estos gestores públicos realmente resuelven sus problemas y atienden sus necesidades.

En América Latina según, Ruiz-Valenzuela (2022) al identificar las razones de las falencias presentadas en el clima escolar indica que en Colombia se detectaron falencias ocasionadas por una gestión educativa que no atiende los problemas de los roles sociales ocurridos entre los estudiantes, el desarrollo de los procesos formativos en muchas instituciones no están siendo mediados por las tecnologías de información y la comunicación que pueden orientar a los docentes para atender cada caso y remitirlo a la instancia que pueda darle solución.

En el Perú, según apreciación de Care (2023) la gestión pública en la gestión educativa ha dejado estadísticas preocupantes pues durante la prepandemia del Covid19 ya los datos eran preocupantes en cuanto al acceso y la calidad de la población, en especial en zonas rurales o suburbio de las ciudades, de esto el Ministerio de Educación (2022) indica que al menos un total de 124,533 estudiantes abandonaron las aulas en el 2021. La problemática del acceso, prosecución y captación de participantes para que continúen o se inserten en el sistema educativo en el Perú, IPEBA (2013) denominado Instituto Peruano de Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación Básica indica la necesidad de incentivar esta gestión, pues ya para esos tiempos se percibía falta de compromisos de los entes gubernamentales con la población.

En el Perú desde el año se legisló para atender a través de la gestión de

capacitación en carencias educativas, en Lima, según estadísticas de SENAJU (2023) con la denominación de Secretaría Nacional de la Juventud, destaca que la juventud, definida entre 15 a 29 años en un 57.2% han culminado la Educación Secundaria, un 14.6% la Educación Técnica no Universitaria, lo cual permite inferir que la figura de los CETPRO requiere de un personal docente capacitado para fortalecer la formación que allí se propicia a los aspirantes.

Un caso particular es el de un centro educativo ubicado en un distrito de Lima Este, el cual comienza a funcionar en el 2005, el mismo tiene como metas dar a jóvenes y adultos una formación técnica productiva intermedia a la Educación Superior que les permita capacitarse e ir avanzando en una formación intermedia para incorporarse de una forma eficiente a la demanda laboral de distintas empresas públicas o privadas, o en otro caso desarrollar emprendimientos que le generen un crecimiento económico que redunde favorablemente en las estadísticas de desarrollo local, regional y nacional, en esta instrucción se pueden cursar carreras técnicas del área tecnológica de informática y Computación, estética, trabajos con Textil y otras de gran demanda en el ámbito laboral, donde se alternan modalidades de estudio presencial, semipresencial y a distancia, con actividades formativas que se fortalecen con convenios con el sector productivo en todas estas especialidades de alta demanda en la capital del Perú.

En una institución educativa de Lima en 2024, orientada a mejorar la empleabilidad de sus estudiantes, se encuentran jóvenes, profesionales y amas de casa que buscan incrementar sus ingresos y generar autoempleo. Estos estudiantes son atendidos por docentes formadores, profesionales titulados en diversas especialidades. Se espera que los docentes no solo sean responsables y abiertos al cambio dentro de la organización, sino que también comprendan su rol como agentes de cambio social, comprometiéndose con los logros de los egresados en su camino hacia una mejor calidad de vida y mejorando la imagen institucional.

Sin embargo, a pesar de estas expectativas, se ha observado que los docentes emplean métodos didácticos tradicionales que muestran dificultad de abordar el uso de la plataforma institucional. Esto demuestra un resultado que afecta la carga de información virtual y limitando la promoción de la innovación pedagógica en la institución. La falta de capacitación adecuada y el desinterés de la gestión en el uso de la plataforma tecnológica han contribuido a este problema.

La inacción de los docentes en el manejo de la plataforma institucional ha disminuido el desempeño académico, quienes no reciben los recursos y el apoyo necesarios. Esta debilidad en el uso de herramientas tecnológicas ha dificultado la fluidez de la comunicación, ha afectado la rapidez en la gestión administrativa de la labor docente, haciendo menos efectivas la interacción, evaluaciones y el seguimiento académico. Como consecuencia, la experiencia educativa se torna desmotivadora para los estudiantes, especialmente en las evaluaciones periódicas realizadas por el Ministerio de Educación, limitando así las posibilidades de obtener un licenciamiento acorde con la función educativa que se cumple.

En el centro educativo seleccionado para el estudio se propone brindar una mejora a esta gran debilidad mediante la gestión de la capacitación docente, propiciará que se fomenten reuniones con la finalidad de desarrollar capacitaciones, se pondrá en práctica subir información relevante que permita la comunicación de los docentes y los orienten a usar la plataforma institucional, se realizan acompañamientos con un docente experto que guíe el uso de dicha plataforma, se crearán alianzas estratégicas con miras a favorecer la capacitación docente, pues si esta debilidad no es asumida por la gestión, indirectamente se afecta la formación de la población estudiantil.

En atención a lo planteado, surgen la pregunta del problema a investigar, en lo general: ¿De qué manera la gestión de la capacitación docente se relaciona con el uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima- 2024? Seguido los problemas específicos son (a) ¿De qué manera la gestión de la capacitación docente se relaciona con la participación en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024?,(b) ¿De qué manera la gestión de la capacitación docente se relaciona con la ejecución en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024?y,(c) ¿De qué manera la gestión de la capacitación docente se relaciona con la evaluación en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024?.

La investigación aquí planteada se justifica en lo teórico la gestión se refiere al conocimiento complejo, interdisciplinario, donde se diseñan sistemas para dirigir, informar y controlar operaciones en las organizaciones y sus proyectos para atender necesidades de los entornos sociales a fin de asumir lo planteado para vencer la

incertidumbre, según Casas (2023) la gestión desde las variables causales tales como hechos o realidades sociales, conocimiento de las causas, aplicación de métodos apropiados, usando la tecnología para manejar las informaciones y comunicarse eficientemente, atención a instituciones y personas, gerencia de recursos y operaciones, evaluación de productos y resultados, e interlocución de la gestión pública para resolver problemas que afecten a los ciudadanos. En este sentido se asume que la gestión tiene entre sus responsabilidades la atención a situaciones educativas en todos sus aspectos, por ello, la capacitación docente en un Centro educativo técnico-productivo (CETPRO) de Lima-2024 se justifica para ser abordada como un tema a ser investigado.

Lo referente al aspecto práctico tiene la justificación la investigación en atención a que permite poner en práctica los elementos que guían la gestión de la capacitación docente, evaluando los procesos seguidos para dar satisfacción a las demandas de los educadores quienes usaran esta plataforma institucional, lo cual indirectamente propicia una mejor atención de los estudiantes cursantes y los posibles participantes potenciales que requieren ser captados, implicando conocer las realidades sociales y los hechos que las definen, con la posibilidad de conocer las causas para aplicar métodos gerenciales que adquieran la información, establezcan mecanismos de comunicación dentro de esta institución educativa y a las personas que le corresponde de alguna forma llevar vida activa en la organización, se justifica poner en práctica todas las herramientas para la capacitación docente para el uso de la plataforma institucional en un Centro educativo técnico-productivo (CETPRO) de Lima-2024.

Un elemento importante que justifica el desarrollo de esta investigación para un centro educativo de Lima-2024, es el aspecto metodológico, para lo cual se ha seleccionado una investigación a nivel cuantitativo, aplicada y con diseño correlacional, esto implica un estudio desarrollado con solo un grupo de trabajo, no utilizará grupo control, se le indaga lo relacionado a la gestión de la capacitación que se aplica en la institución, obteniendo datos cuantitativos, donde esto permite resultados numéricos, procesados por estadísticos que permitan establecer una relación de variables y poder llegar a conclusiones y recomendaciones, los instrumentos que se generen y validen para este estudio, son un aporte para ser aplicados por otros investigadores que requieran desarrollar estudios con variables e indicadores similares.

De acuerdo con lo descrito, se plantean como objetivos generales de

investigación: Determinar de qué manera la gestión de la capacitación docente se relaciona con el uso de la plataforma institucional en un Centro de Educación Técnico-Productivo de Lima- 2024. Los objetivos específicos : (a) Determinar de qué manera la gestión de la capacitación docente se relaciona con la participación en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024, (b) Determinar de qué manera la gestión de la capacitación docente se relaciona con la ejecución en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024 y (c) Determinar de qué manera la gestión de la capacitación docente se relaciona con la evaluación en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024.

Se establece la siguiente hipótesis general (Hi) La gestión de la capacitación docente se relaciona significativamente con el uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024. La hipótesis nula (HO) indica que la gestión de la capacitación docente no se relaciona significativamente con el uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima -2024. Y como hipótesis específicas se tiene las siguientes. H1: La gestión de la capacitación docente se relaciona significativamente con la participación en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024. H2: La gestión de la capacitación docente se relaciona significativamente con la ejecución en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024. y H3: La gestión de la capacitación docente se relaciona significativamente con la evaluación en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024.

Algunos investigadores han realizado estudios internacionales que abordan el impacto de la gestión en diversos ámbitos donde se requiere esta forma de gobernanza para resolver problemas. Kamarulnizam (2024) se enfocó en determinar la política de gobernanza aplicada a las prácticas de políticas multinivel en Tailandia y Malasia. A través de una investigación comparativa aplicada, se concluyó que, en un Estado federal con un alto grado de centralización, existen obstáculos para la gobernanza multinivel, pero a pesar de ello, se ofrecen oportunidades para que diversas partes interesadas participen en la toma de decisiones y desarrollen políticas innovadoras. Este enfoque subraya la importancia de la gestión de la capacitación, donde preparar a los actores

involucrados es crucial para enfrentar los desafíos de la gobernanza y fomentar la participación efectiva en procesos de toma de decisiones y creación de políticas.

En otra investigación, González-Gutiérrez et al. (2023) analizaron la importancia y los desafíos del uso de la tecnología en el proceso educativo en México. Este estudio, desarrollado como una investigación descriptiva con un diseño bibliográfico y un análisis crítico de los datos recopilados, reveló que los enfoques contemporáneos de la gestión educativa encuentran en la tecnología una serie de elementos que apoyan las actividades didácticas. Se concluyó que el uso de la tecnología ha tenido un impacto revolucionario en diversas áreas de la educación y se presenta como una oportunidad para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

En su trabajo, Sáenz et al. (2020) tuvo como objetivo analizar la gestión de la tecnología desde sus principios, herramientas y aplicaciones, a través de una investigación documental, cuantitativa y con diseño bibliográfico. Los resultados indicaron que las organizaciones del siglo XXI no estaban renovándose adecuadamente para enfrentar los cambios en los entornos locales, derivados de las transformaciones globales y competitivas. Se concluyó que la innovación tecnológica es un factor clave que determina la ventaja en la rivalidad competitiva, impulsando la creación de valor al integrar dimensiones tradicionales con la competitividad.

En el estudio de Waissbluth y Larraín (2020), que analizó los modelos de gestión y sus implicancias para la planificación, evaluación y control en el ámbito estatal, se presentó como un estudio documental de corte bibliográfico. Los resultados mostraron que, al diseñar un modelo de gestión, es fundamental considerar las implicaciones de un problema para coordinar costos en el diseño de políticas públicas, donde los programas requieren una coordinación creativa. Se concluyó que, ante las nuevas tendencias en la gestión, los Estados deben adaptar sus entornos institucionales, organizacionales y el planteamiento de objetivos para responder efectivamente a las demandas de la ciudadanía. Esta adaptación es esencial también en la gestión de la capacitación, donde se busca preparar a los actores involucrados para enfrentar los retos actuales y futuros, asegurando así un impacto positivo en las funciones y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por otra parte, los investigadores nacionales; Casas (2023), cuyo objetivo fue

analizar una teoría integral de la gestión en empresas prestadoras de servicio en Cajamarca, Perú, se concluyó que la gestión efectiva requiere un profundo estudio de las realidades sociales. Además, es esencial activar métodos gerenciales que permitan resolver problemas y establecer mecanismos efectivos de comunicación con todos los involucrados. Estos aspectos son fundamentales en la gestión de la capacitación, ya que una formación adecuada y bien gestionada es clave para alinear a los participantes con los objetivos organizacionales y asegurar el logro de metas estratégicas.

En la investigación realizada por Condori (2022), cuyo objetivo fue analizar la política nacional de modernización de la gestión hasta 2021, se concluyó que no existe un sistema eficiente para articular el presupuesto público, lo cual se atribuye a un diseño deficiente. Este estudio, de carácter aplicado, subraya la importancia de una adecuada gestión en todos los niveles, incluyendo la capacitación. La formación bien estructurada y orientada a la resolución de problemas resulta fundamental para mejorar la eficiencia y efectividad en la implementación de políticas y sistemas dentro de las organizaciones.

Según Llontop (2021) En su estudio examina diversas teorías y ofrece un análisis sobre la ejecución e implementación de nuevas políticas educativas para la capacitación docente, a través de una revisión sistemática de artículos y libros tanto en bases de datos internacionales como nacionales. La metodología empleada fue teórica, centrada en la revisión de políticas públicas relacionadas con la capacitación docente. Se realizó un análisis bibliográfico que incluyó entrevistas individuales, así como la consulta de libros impresos y digitales, y leyes emitidas por el Estado peruano. Se concluye que la gestión de la capacitación docente es esencial, dado que la calidad de la enseñanza es un factor clave que influye en el rendimiento académico de los estudiantes y, por ende, en la calidad del sistema educativo.

Por otra parte, Cotrado (2020) en el estudio que tuvo como la meta de analizar la construcción de la cultura de la performatividad a partir de la configuración de las políticas educativas de la Nueva Gestión Pública (NGP) en Perú. Fue un enfoque cualitativo, orientado teóricamente a principios de la filosofía fundamentalista, aplicó una entrevista de tipo estructurada dirigida a ciertos actores educativos en la región Puno, como conclusión se evidenció la existencia de rasgos performativos entre docentes y directivos, es decir un esfuerzo entre el ser y el hacer, con actitudes que con lo que practica la pedagogía es de manera inseguras, al incorporar medidas de corte político de la Nueva

Gestión Pública serían las llamadas a impulsar este desarrollo sostenido y efectivo para crear competitividad y mejorar los resultados de la labor docente.

Finalmente, González y Fau (2021) con la meta de establecer las disposiciones generales que permitan realizar de manera eficaz y eficiente la planificación y ejecución de la gestión de los cursos de capacitación en el ámbito de la Tecnología Nuclear; desarrollado como un proyecto factible, apoyado en una investigación descriptiva con diseño de campo, como resultados detectó que existen debilidades en la atención de las etapas para ejecutar una capacitación tecnológica. Se concluyó que las etapas para difundir, promover, inscribir y dar un certificado son débiles en esta institución, es bajo el nivel de satisfacción de los participantes en cuanto a la matrícula y la selección de los facilitadores y los materiales para la capacitación tecnológica.

González y Fau (2021) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de establecer las disposiciones generales para una planificación y ejecución eficaces y eficientes en la gestión de capacitación. Este estudio, desarrollado como un proyecto factible, empleó una metodología descriptiva con diseño de campo. Los resultados indicaron debilidades en las etapas de difusión, promoción, inscripción y certificación de la capacitación tecnológica, las cuales se vieron afectadas por trámites burocráticos. Se concluyó que estas etapas son deficientes en la institución analizada, lo que se refleja en un bajo nivel de satisfacción entre los participantes en relación con la matrícula. La implementación de una plataforma institucional podría ayudar a agilizar estos trámites, mejorando así la eficiencia del proceso.

Los aspectos teóricos que guían esta investigación persiguen definir las variables Gestión de Capacitación y el Uso de las Plataformas Institucionales, se enfocan desde el concepto de Chiavenato (2018) quien indica que capacitar es educar en una temática que se desarrolla en un plazo corto que se aplica de forma sistémica y organizada, propiciando a los recursos humanos conocimientos, desarrollo de habilidades y adquisición de competencias de aprendizajes definidos.

Para la administración pública en el Perú SERVIR (2016) define la capacitación como una organización sistémica administrativa orientada a preparar y actualizar a los Recursos Humanos con la finalidad de mejorar la forma como cumplen los procesos que les son encomendados para lograr un desempeño más eficiente, comprende fomentar el

desarrollo de competencias y conocimientos requeridos por el perfil del puesto que se ejerce.

Uno de los elementos que según Huimán (2022) la capacitación para el uso de plataformas digitales es para alcanzar este aspecto es la transformación digital, es decir, una gestión que use la tecnología como mecanismo de control de gestión y administración de procesos para apoyar el desempeño de los recursos humanos, en muchos casos la digitalización reducen la inversión en elementos logísticos que en otros tiempos resultaban onerosos, acota que esta realidad novedosa no es totalmente efectiva, pues requiere un acceso y conectividad que muchas regiones provinciales no poseen, para preparar en estos aspectos se pueden incorporar facilitadores externos u otros internos que presenten esas capacidades.

Para Zelicovich (2022) la gestión se conceptualiza como acciones gerenciales para alcanzar experiencias exitosas de distintas instituciones, Quintero (2017) le atribuye como características el ubicarse en los contextos, pues ellos añaden elementos de diversidad que rigen la complejidad y el dinamismo de las realidades sociales e institucionales. Casas (2023) la refiere como un sistema de enfoque gerencial que estudia realidades sociales e institucionales, se apoya en conocer causas, aplica y usa la tecnología para informarse, comunicar y solucionar lo detectado en las instituciones y su personal.

Las dimensiones de la gestión son cónsonas con las dimensiones de la gerencia, Chiavenato (2018) refiere que desarrollar mediante la tarea de organización representa el ser hábil al determinar cuáles serán los objetivos y que prioridades tendrán esas tareas en el espacio temporal, para ello realizar la evaluación y reorientar lo que hace falta para alcanzar sus objetivos, la planificación realiza un diagnóstico, conoce la situación, de ella extrae la necesidades, conociendo este aspecto se plantea la posible solución, esta se formula todo lo necesario para resolver problemáticas, de ella se deriva una participación que es integrar a lo que se necesita como recursos para la ejecución de los procesos y poner en práctica lo planificado en la realidad que los requiere.

Bajo esta visión, la capacitación es parte de la educación, pero se realiza en un corto tiempo, es sistemática y está organizada, la meta es que las personas adquieran conocimientos, desarrollen sus habilidades y definan el mejor uso de sus competencias,

esto dentro de una empresa o institución transmite conocimientos relacionados con el trabajo que se va a desempeñar, generando una mejor actitud para desempeñarse tanto en la realización de tareas, como en la integración al ambiente laboral, en resumen, aumenta conocimientos y pericia para todas las actividades se aprenden. En su análisis Blas (2023) esta representa en muchos casos un proceso de modernización constante, que se adapten a dar soluciones a los problemas en escenarios nacionales, regional o locales. Es de hacer notar que las tendencias actuales para refieren la participación de enfoques gerenciales como una manera de adaptarse a las demandas, donde los procesos de capacitación de los talentos humanos ocupan uno de los papeles importantes en los nuevos tiempos.

Si se analiza la concepción gerencial bajo la figura de cómo se opera en las instituciones públicas autónoma.pe (2020) le reconoce un conjunto de procesos y herramientas que se encaminan a validar logros de desempeño organizacional para el servicio público. Si se transfiere este concepto a una institución escolar, esto implica el liderazgo y la organización que involucre al colectivo docente y tenga la disponibilidad de los recursos, esto abre caminos para confrontar desafíos cotidianos relacionados con la modernización de las tareas docentes y administrativa que garanticen brindar un servicio activo y eficiente de la labor educativa.

La gestión en los entornos educacionales, de acuerdo con Waissbluth y Larrín (2021) evalúan lo que demandan de los ámbitos sociales, económicos, así como los políticos, aplicando la perspectiva organizacional, en acción donde una organización, percibida como entidad que coordina con el gestor educativo, bajo los preceptos de comunicación busca solucionar situaciones que afecten las metas incluyendo lo que se comprende de los procesos institucionales y los materiales de intercambio de acciones eficientes. Si se estudia la gestión en entornos formativos, Casasola (2020) que muchas veces los procesos de supervisión enfatizan en la administración de los programas didácticos y lo hacen menos en como el docente cumple con labores tales como el proceso de planificar, el asiento de los resultados evaluativos y de otros indicadores que permiten el control de su labor.

El fortalecimiento institucional es reconocido como acuerdos para lograr una eficacia en el proceso formativo de los usuarios en todos los niveles, dándole a la organización una fortaleza interna para dar respuesta al entorno social, político,

económico y cultural, este enfoque refiere para Vargas (2020) la administración de recursos financieros de un territorio, en beneficio del talento humano, esto implica alcanzar un manejo acorde de herramientas tanto en lo político como normativo con miras a lograr la efectividad con una gestión que significa el elemento que puede dar un cambio en el fortalecimiento de empresas estatales.

Por su parte Ruiz-Valenzuela (2022) aporta que fortalecer las instituciones y se orienta a trabajar por procesos, donde los resultados sean logros para ser analizados, sin aceptarse como metas definitivas a aceptar sin objeciones, por ello la capacitación desde la gestión es un factor de cambio que como es lógico genera resistencias, efectos estos que se minimizan con un abordaje estratégico como garantía de minimizar su efecto adverso.

La Gestión de la Capacitación (GDC) en el enfoque de Barturen (2022) los procesos administrativos en cuanto a recursos humanos se refieren al desempeño de los servidores públicos, para lo cual se requiere incrementar conocimiento para alcanzar mayor competitividad. destaca que a nivel público se gestiona para que los resultados impliquen la mejora continua de todo lo relacionada a administrar recursos para la estructura organizativa pública.

El capacitar también le corresponde a la gestión y es para la Autoridad Nacional de Registro Civil (2022) el implementar procesos necesarios para resolver necesidades operativas en las entidades públicas, la finalidad es la mejora en los desempeños de los servidores civiles, con miras a reducir brechas en donde se evidencien debilidades en los conocimientos y competencias, así se fortalecen capacidades para dar respuesta a las demandas institucionales, en resumen Para el Grupo OPE (2022) el gobernar con efectividad hay que conocer lo realidad y su complejidad a fin de minimizar la incertidumbre en las instituciones, para lo cual se requiere anticipar las respuestas integrales. De allí que el mejorar los aprendizajes, pasa por mejorar factores estructurales donde la capacitación de los formadores es un pilar fundamental.

Los planteamientos de Alva (2022) la gestión en lo público se aplica para preparar los recursos y dar un fortalecimiento de conocimientos y competencias, Campo (2016) acota que existen brechas que deben cerrarse con lo cual se alcanzan metas en las instituciones en cuanto a la formación de profesional de los funcionarios y requiere

fortalecer el servicio meritocrático y profesional, disminuyendo los procesos burocráticos que limitan la eficiencia de un sistema real de capacitación.

En otro enfoque Care (2023) destaca que en las instituciones educativas la capacitación es una estrategia de gran utilidad para el fortalecimiento de este servicio que se oferta a la sociedad en general desde de la administración pública, esto contribuye de manera directa con acciones orientadas a la calidad de lo que como servicios se ofrece a las personas. La gestión de la capacitación en las entidades públicas genera una cadena de valor para el mejoramiento del servicio que se brinda al ciudadano, esta estrategia para Alumna (2021) tiene como razón de ser la búsqueda continua de garantía para que el personal pueda cumplir sus funciones ejecutivas en la gerencia educativa pública y lograr capacidades de dirigir los colectivos laborales cohesionándolos eficazmente para hacerlos competitivos.

Otra posición teórica es la de Donald (2018) que considera variables que se asumen que las políticas a nivel público cumplen una función cíclica, donde se asume un clima laboral y una cultura organizacional basado en las personas, motivando la adaptación y el aprendizaje, gerenciando que los trabajadores se empoderen, generando valor a la gestión como una teoría integral desde la complejidad de elementos conductuales personales y laborales que muchas veces comprometen la sostenibilidad de los procesos y resultados, lo cual es aplicable a instituciones educativas. En referencia a estas instituciones educativas se encuentran los Centros de educación técnico-productiva entidades diseñadas para este fin.

Las características de funcionamiento de este modelo de institución educativa tecnológica y productiva, son según el Centro Educativo Micaela Bastidas (2024) en el Proyecto educativo Institucional (PEI) 2024 – 2028, destaca que la Educación Técnico - Productiva que ofrece esta institución educativa contribuye a formar a la juventud y también adultos, con la finalidad de aprobar el logro de proyectos que le garanticen mejores condiciones de vida y empleabilidad para transformar su realidad impartidos con clases modulares como también en los Ciclos Auxiliar Técnico y Técnico, estas instituciones otorgan credenciales acordes con el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones en la oferta formativa de la Educación Superior Tecnológica y Técnico Productiva, otorgadas estas credenciales para justificar conocimientos para un empleo calificado de ejercicio dependiente o independiente.

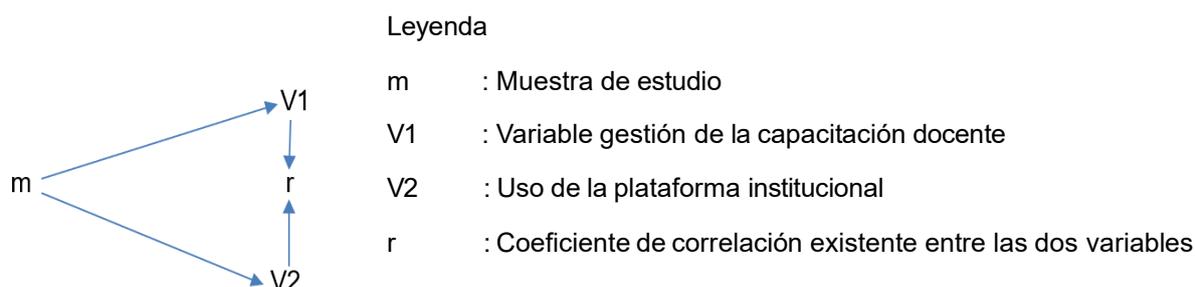
II. METODOLOGÍA

Según plantea Arias (2012) la metodología se aplica para estudiar de forma científica una situación problemática, usando procesos definidos por un método que sistemáticamente indaga el cómo resolver los problemas que han sido planteados en las interrogantes de estudio, produciendo así nuevos conocimientos.

El tipo, enfoque y diseño de investigación para el desarrollo de este trabajo se seleccionó la denominada investigación aplicada, para DuocUC (2023) la misma es útil pues permite de forma sistemática encontrar la solución a problemáticas que afecten a individuos o grupos, en este caso se enfocó en la búsqueda de dar soluciones con aplicación directa de procedimientos basados en hallazgos que relacionen la teoría con el producto obtenido en la práctica. El enfoque fue cuantitativo, pues a recolectar y analizar datos numéricos.

El diseño es para Neill (2020) un conjunto de pasos a desarrollar, estos son para García (2020) son imprescindibles para ejecutar la investigación, en este caso es de alcance correlacional, donde se conocerá es la relación que existe entre las variables en un espacio determinado para una investigación, se mide la relación existente entre dos variables, que son en este caso gestión de la capacitación docente para el uso de la plataforma institucional en un centro educativo técnico productivo Lima-2024. Un esquema que permita visualizar el diseño no experimental se sustenta en encontrar un coeficiente de correlación existente entre las dos variables, la variable 1: Gestión de la capacitación docente y la variable 2: Uso de la plataforma institucional en función a la percepción que tiene una muestra.

Figura 1: *Modelo de diseño correlacional simple*



Conceptualmente la variable gestión de la capacitación docente se refiere capacitar es educar en una temática que se desarrolla en un plazo corto que se aplica de forma sistémica y organizada, propiciando a los recursos humanos conocimientos, desarrollo de habilidades y adquisición de competencias de aprendizajes definidos. Chiavenato. (2018).

Definición operacional gestión de la capacitación es un sistema administrativo orientado a preparar y actualizar a los recursos humanos con la finalidad de mejorar la forma como cumplen los procesos que les son encomendados para lograr un desempeño más eficiente, comprende fomentar el desarrollo de competencias y conocimientos requeridos por el perfil del puesto que ejerce, apoyada en las dimensiones educación con tres ítems, organización con 4 ítems, planificación con tres ítems, ejecución con 3 ítems, dirección con 3 ítems, control con tres ítems para totalizar 19 ítems.

Definición conceptualmente la segunda variable uso de la plataforma institucional es la transformación digital comprende el uso de la tecnología como mecanismo de control de gestión y administración de procesos para apoyar el desempeño de los recursos humanos, que reducen la inversión en elementos logísticos que en otros tiempos resultaban onerosos, requiere un acceso y conectividad, para preparar al personal en estos aspectos de uso de la tecnología donde se pueden incorporar facilitadores externos u otros internos que presenten esas capacidades. Huimán (2022)

Definición operacional del uso de la plataforma institucional son procesos organizados, planificados y ejecutado con la finalidad de apoyar la formación de los talentos humanos dentro de las instituciones públicas, en materias que hagan más eficaces y eficientes los logros de metas y objetivos. Respondiendo a las dimensiones Participación con 3, la dimensión ejecución con 4 ítems y la dimensión evaluación con 3 ítem, para totalizar 10 ítems.

Población, muestra y muestreo en esta investigación los participantes a suministrar la información son los docentes de un centro educativo técnico-productivo de Lima 2024, la cual consta de cincuenta (50) docentes, para realizar la selección se aplicaron dos criterios, uno de inclusión y otro de exclusión. El Criterio de inclusión: Ser docentes de un centro educativo técnico-productivo estudiado en Lima, recibir la

descripción de lo que plantea la investigación y estar dispuesto a participar en la investigación. El criterio de exclusión no ser docentes del centro educativo técnico-productivo estudiado en Lima, quien al recibir la descripción de lo que plantea la investigación no estar dispuesto a participar.

La muestra utilizada en esta investigación fue de tipo censal, es para Arias (2012) un subgrupo de la población, que posee todas sus características, la misma fue determinada aplicando un criterio de inclusión y otro de exclusión, en este caso incluye a toda la población y por tanto no requiere un cálculo. El muestreo para calcular la muestra según Behar (2008) considera el seleccionar los integrantes de la población como muestra, en este caso es no probabilístico se selecciona a los integrantes de la población en función de criterios definidos.

En esta técnica e instrumentos de recolección de datos , la investigación aplicada, con diseño correlacional usa la encuesta como técnica y así también se usó en la recolección de datos con un cuestionario dicotómico de 29 ítems con las alternativas de respuestas Si – No, el mismo consta de preguntas que tienen dos opciones de respuesta, las respuesta afirmativas son valoradas con 1 y las negativas con 0, Balestrini (2016) lo reseña como herramientas a usar de acuerdo al ámbito donde se realiza el estudio con este cuestionario se recogen los datos que son posteriormente analizados, este instrumento se aplicó al inició para diagnosticar el estado de la capacitación docente.

La investigación de Validez y Confiabilidad: Lo referente a este aspecto cabe citar a QuestionPro (2020), quien indica que se requiere desarrollar tanto validez como confiabilidad para tener una garantía de los datos recogidos son consistentes y precisos, por ello la recolección de datos con un cuestionario dicotómico. La confiabilidad se midió por juicio de tres expertos en gestión y su confiabilidad fue medida por la técnica test-retest estableciendo si en ambas aplicaciones se obtuvo resultados concordantes o discordantes, el mismo es aplicado en otro CETPRO por ser una muestra similar al grupo estudiado. Los resultados del test – retest y representa la posibilidad de obtener la misma respuesta en aplicaciones sucesivas.

Los procedimientos al desarrollar esta investigación se sigue un procedimiento de acuerdo a lo planteado por Hernández (2022) quien lo describe en etapas, describe los pasos básicos para ejecutar el procesamiento de datos, en la primera etapa se recolectó

los datos de la muestra objeto de estudio, en la segunda etapa los datos son procesados indicando el número de respuestas Si y No y realizando cuadros de frecuencias relativas y frecuencias porcentuales de las respuestas en cada ítems, en la tercera etapa los cuadros son analizado de forma descriptiva y en la cuarta etapa se realizó el cálculo del coeficiente de correlación con cuyos resultados se establecerá el análisis inferencial para llegar a conclusiones y recomendaciones.

Este método de análisis de datos se calculan los resultados por la prueba del coeficiente de correlación de Spearman (IBM SPSS statistic 27) de allí se plantea la descripción porcentual de los resultados y un análisis inferencial que mide la correlación entre las variables para validar o desaprobar la hipótesis H1.

En los aspectos éticos para esta investigación, el tema de la gestión de la capacitación para el uso de la plataforma institucional en un CETPRO de Lima en el año 2024, se apega su ejecución a preceptos éticos, es primordial el respeto humano, legal y moral de lo investigado, se toma en cuenta todo lo establecidos en los reglamentos de la Universidad Cesar Vallejo, con las normativas APA 7^o edición donde se respetó los derechos de autor de las fuentes documentadas, se cuenta con la permisología necesaria y la intención de participar de los docentes participantes en la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Frecuencia de educación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	29	58,0	58,0	58,0
A veces	8	16,0	16,0	74,0
Siempre	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

La dimensión educación implica que para el 58% (29) nunca se presenta para capacitar al personal docente; otro 26% (13) dicen apreciarlo siempre y el 16% (8) dice se aprecia a veces.

Esto permite inferir que el aspecto educación para capacitar a los docentes no se está desarrollando con la eficiencia que se requiere en esta institución.

Tabla 2

Frecuencia de Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	18	36,0	36,0	36,0
A veces	20	40,0	40,0	76,0
Siempre	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lo referido respecto a la dimensión organización se aprecia que un 40% (20) dice que se aprecia a veces, un 36% (18) nunca la visualiza y un 24% (12) siempre aprecia que ocurre.

Los resultados que no presentan una tendencia contundente, esto permite inferir que la organización no es eficiente para las necesidades de capacitación de los docentes.

Tabla 3*Frecuencia de planificación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	21	42,0	42,0	42,0
A veces	21	42,0	42,0	84,0
Siempre	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lo referido respecto a la dimensión planificación se aprecia con una tendencia de un 42% (21) nunca lo observa; otro 42% (21) dice que se aprecia solo a veces, un 16% (8) siempre la visualiza.

Los resultados que se presentan no permiten establecer una tendencia contundente, esto permite inferir que la planificación no se realiza siempre de acuerdo a las necesidades de capacitación de los docentes.

Tabla 4*Frecuencia de ejecución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	16	32,0	32,0	32,0
Casi nunca	7	14,0	14,0	46,0
A veces	21	42,0	42,0	88,0
Siempre	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lo referido respecto a la dimensión ejecución se aprecia con una tendencia de a veces para un 42% (21); otro 32% (16) dice que nunca se aprecia, un 14% (7) solo lo ve casi nunca, un 12% (6) siempre la visualiza.

Los resultados que se presentan permiten establecer que la ejecución de la capacitación docente está presentándose como una debilidad para los docentes.

Tabla 5*Frecuencia de dirección*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	15	30,0	30,0	30,0
Casi nunca	14	28,0	28,0	58,0
A veces	15	30,0	30,0	88,0
Siempre	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lo referido respecto a la dimensión dirección de la capacitación docente se aprecia con una tendencia de nunca para un 30% (15); otro 30% (15) dice que a veces se aprecia, un 28% (14) solo lo ve casi nunca, un 12% (6) siempre la visualiza.

Los resultados que se presentan permiten establecer que la dirección en relación con la dirección de la capacitación tecnológica está presentándose como una debilidad.

Tabla 6*Frecuencia de control*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	23	46,0	46,0	46,0
A veces	13	26,0	26,0	72,0
Siempre	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lo referido respecto a la dimensión control se aprecia con una tendencia de nunca para un 46% (23); otro 26% (13) dice que se aprecia solo a veces, un 28% (14) siempre la visualiza.

Tabla 7*Frecuencia de gestión de capacitación docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	23	46,0	46,0	46,0
	Regular	14	28,0	28,0	74,0
	Buena	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lo referido respecto a la tabla se aprecia con una tendencia de deficiente para un 46% (23); otro 26% (13) dice que se aprecia regular, un 16% (8) se visualiza buena.

Tabla 8

Frecuencia de participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	32,0	32,0	32,0
	A veces	28	56,0	56,0	88,0
	Siempre	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lo referido respecto a la dimensión participación se aprecia con una tendencia de nunca para un 32% (16); otro 56% (28) dice que se aprecia solo a veces, un 12% (6) siempre la visualiza.

Tabla 9

Frecuencia de desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	42,0	42,0	42,0
	A veces	23	46,0	46,0	88,0
	Siempre	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lo referido respecto a la dimensión desarrollo se aprecia con una tendencia de nunca para un 42% (21); otro 46% (23) dice que se aprecia solo a veces, un 12% (6) siempre

la visualiza.

Tabla 10

Frecuencia de evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	23	46,0	46,0	46,0
A veces	13	26,0	26,0	72,0
Siempre	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lo referido respecto a la dimensión evaluación se aprecia con una tendencia de nunca para un 46% (23); otro 26% (13) dice que se aprecia solo a veces, un 28% (14) siempre la visualiza.

Tabla 11

Frecuencia de uso de la plataforma institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	15	30,0	30,0	30,0
Casi nunca	14	28,0	28,0	58,0
A veces	15	30,0	30,0	88,0
Siempre	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lo referido a la tabla se aprecia con una tendencia de nunca con un 30% (15); otro 30% (15) dice que a veces se aprecia, un 28% (14) solo lo ve casi nunca, un 12% (6) siempre la visualiza.

Tabla 12

Gestión de la capacitación docente - uso de la plataforma institucional

		Uso de la plataforma institucional					
			Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Total
Gestión de capacitación docente	Deficiente	Recuento	15	0	8	0	23
		% del total	30,0%	0,0%	16,0%	0,0%	46,0%
	Regular	Recuento	0	14	0	0	14
		% del total	0,0%	28,0%	0,0%	0,0%	28,0%
	Buena	Recuento	0	0	7	6	13
		% del total	0,0%	0,0%	14,0%	12,0%	26,0%
Total		Recuento	15	14	15	6	50
		% del total	30,0%	28,0%	30,0%	12,0%	100,0%

Del 46% (23) encuestados que manifiestan que la gestión de capacitación docente es deficiente, un 30% (15) nunca realiza el uso de la plataforma institucional, 16% (8) lo usa a veces.

Los encuestados indican que el 28% (14) la gestión de capacitación es apreciada como regular, ese mismo porcentaje 28% (14) casi nunca realiza el uso de la plataforma institucional.

Por otro lado 26% (13) encuestados consideran que la gestión de capacitación es buena, mientras el 14% (7) a veces realiza el uso de la plataforma institucional mientras que el 12% (6) acotan que siempre lo usan.

Tabla 13

Gestión de la capacitación docente – participación

		Participación				
			Nunca	A veces	Siempre	Total
Gestión de capacitación docente	Deficiente	Recuento	8	15	0	23
		% del total	16,0%	30,0%	0,0%	46,0%
	Regular	Recuento	8	6	0	14
		% del total	16,0%	12,0%	0,0%	28,0%
	Buena	Recuento	0	7	6	13
		% del total	0,0%	14,0%	12,0%	26,0%
Total		Recuento	16	28	6	50
		% del total	32,0%	56,0%	12,0%	100,0%

Del 46% (23) encuestados que manifiestan que la participación en la gestión de capacitación docente es deficiente, un 30% (15) lo aprecia a veces, 16% (8) nunca lo

reconoce.

Los resultados del 28% (14) destacan que la participación de la gestión de capacitación es apreciada como regular, el 16% (8) nunca lo percibe, el 12% (6) a veces lo aprecia.

Del 26% (13) encuestados que consideran que la participación en la gestión de capacitación es buena, de ellos el 14% (7) lo aprecia a veces y el 12% (6) acotan que lo perciben siempre.

Tabla 14

Gestión de la capacitación docente – desarrollo

			Desarrollo			
			Nunca	A veces	Siempre	Total
Gestión de capacitación docente	Deficiente	Recuento	15	8	0	23
		% del total	30,0%	16,0%	0,0%	46,0%
	Regular	Recuento	6	8	0	14
		% del total	12,0%	16,0%	0,0%	28,0%
	Buena	Recuento	0	7	6	13
		% del total	0,0%	14,0%	12,0%	26,0%
Total	Recuento		21	23	6	50
	% del total		42,0%	46,0%	12,0%	100,0%

Del 46% (23) encuestados que manifiestan que la gestión de capacitación docente es deficiente, un 30% (15) de participantes nunca observa el desarrollo, 16% (8) a veces lo reconoce, nadie optó por la opción siempre.

Los resultados del 28% (14) destacan que el desarrollo de la gestión de capacitación docente es apreciado como regular, un 12% (6) casi nunca lo percibe el desarrollo, el 16% (8) aprecia el desarrollo a veces.

Del 26% (13) encuestados que consideran que la gestión de capacitación docente es buena, de ellos el 14% (7) lo aprecia a veces el desarrollo y el 12% (6) siempre observa el desarrollo.

Tabla 15*Gestión de la capacitación docente - evaluación*

			Evaluación			Total
			Nunca	A veces	Siempre	
Gestión de capacitación docente	Deficiente	Recuento	23	0	0	23
		% del total	46,0%	0,0%	0,0%	46,0%
Total	Regular	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	28,0%	28,0%
	Buena	Recuento	0	13	0	13
		% del total	0,0%	26,0%	0,0%	26,0%
Total		Recuento	23	13	14	50
		% del total	46,0%	26,0%	28,0%	100,0%

Del 46% (23) encuestados que manifiestan que la gestión de capacitación docente es deficiente, un 46% (23) nunca tiene evaluación, las opciones a veces y siempre quedaron desiertas.

Los resultados del 28% (14) destacan que la gestión de capacitación docente es apreciada como regular, ese mismo porcentaje 28% (14) siempre realizan evaluación, las opciones nunca y a veces no fueron seleccionadas.

Del 26% (13) encuestados que consideran que la evaluación de la gestión de capacitación docente es buena, de ellos el 26% (13) a veces aprecia la evaluación, las alternativas nunca y siempre no fueron seleccionadas.

Tabla 16*Pruebas de normalidad*

Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Educación	,363	50	,000	,694	50	,000
Organización	,370	50	,000	,632	50	,000
Planificación	,267	50	,000	,786	50	,000
Ejecución	,273	50	,000	,826	50	,000
Dirección	,192	50	,000	,863	50	,000
Control	,293	50	,000	,761	50	,000
Gestión de capacitación docente	,292	50	,000	,765	50	,000
Participación	,303	50	,000	,779	50	,000
Desarrollo	,269	50	,000	,777	50	,000
Evaluación	,293	50	,000	,761	50	,000
Uso de la plataforma institucional	,192	50	,000	,863	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa el p valor de $0.000 > 0,05$. Por lo tanto, los datos no tienen distribución normal, por lo que se utilizará una prueba no paramétrica, por tratarse de una correlación se usó la correlación de Spearman.

Contraste de hipótesis general

Hipótesis general

Ha: La gestión de capacitación docente se relaciona significativamente con el uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima- 2024.

H0: La gestión de capacitación docente no se relaciona significativamente con el uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima- 2024.

Tabla 17

Correlación entre gestión de la capacitación docente y el uso de la plataforma institucional

			Gestión de capacitación docente	Uso de la plataforma institucional
Rho de Spearman	Gestión de capacitación docente	Coefficiente de correlación	1.000	,648"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Uso de la plataforma institucional	Coefficiente de correlación	,648"	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

Se observa el p valor de $0,000 < 0,05$. Por lo tanto, la gestión de capacitación docente se relaciona significativamente con el uso de la plataforma institucional.

Presenta una correlación alta de 0.648 (64.8%); esto implica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha: La gestión de la capacitación docente se relaciona significativamente con la

participación en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024

H0: La gestión de la capacitación docente no se relaciona significativamente con la participación en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024

Tabla 18

Correlación entre gestión de la capacitación docente – participación

			Gestión de capacitación docente	Participación
Rho de Spearman	Gestión de capacitación docente	Coeficiente de correlación	1.000	,393"
		Sig. (bilateral)		,005
		N	50	50
	Participación	Coeficiente de correlación	,393"	1.000
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	50	50

Se observa el p valor de $0,005 < 0,05$. Por lo tanto, la gestión de capacitación docente se relaciona significativamente con la participación.

Presenta una correlación débil de 0.393 (39.3%); esto implica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ha: La gestión de la capacitación docente se relaciona significativamente con el desarrollo en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024.

H0: La gestión de la capacitación docente no se relaciona significativamente con el desarrollo en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024.

Tabla 19*Correlación entre gestión de la capacitación docente – desarrollo*

		Gestión de capacitación docente		Desarrollo
Rho de Spearman	Gestión de capacitación docente	Coeficiente de correlación	1.000	,767"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Desarrollo	Coeficiente de correlación	,767"	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

Se observa el p valor de $0,000 < 0,05$. Por lo tanto, la gestión de capacitación docente se relaciona significativamente con el desarrollo.

Presenta una correlación alta de 0.767 (76.7%); esto implica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Ha: La gestión de la capacitación docente se relaciona significativamente con la evaluación en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024.

H0: La gestión de la capacitación docente no se relaciona significativamente con la evaluación en cuanto al uso de la plataforma institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024.

Tabla 20*Correlación entre gestión de la capacitación docente – evaluación*

		Gestión de capacitación docente		Evaluación
Rho de Spearman	Gestión de capacitación docente	Coeficiente de correlación	1.000	,727"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Evaluación	Coeficiente de correlación	,727"	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

Se observa el p valor de $0,000 < 0,05$. Por lo tanto, la gestión de capacitación docente se relaciona significativamente con la evaluación.

Presenta una correlación alta de 0.727 (72.7%); esto implica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSION

Los resultados inferenciales denotan que se acepta que la hipótesis alterna que indica que la gestión de la capacitación docente se relaciona significativamente con el uso de la plataforma institucional que plantea, así también se aceptan las hipótesis específicas, la gestión de la capacitación docente se relaciona significativamente con la participación en cuanto al uso de la plataforma institucional, por otra parte la gestión de la capacitación docente se relaciona significativamente con el desarrollo en cuanto al uso de la plataforma institucional, también la gestión de la capacitación docente se relaciona significativamente con la evaluación en cuanto al uso de la plataforma institucional.

Los resultados descriptivos demuestran que en referencia a la dimensión educación para capacitar a los docentes la misma no se está desarrollando con la eficiencia que se requiere en esta institución, también esto se aprecia con la dimensión organización la cual no es eficiente para las necesidades de capacitación de los docentes, de esto plantea Condori (2022) que los sistemas para tener un funcionamiento eficaz y con eficiencia para que instituciones del ámbito público respondan a las necesidades de los usuarios, el diseño si es deficiente en la organización, impide cumplir con las funciones, de allí que se requiere que estas instituciones sean orientadas a reinventarse y radicar su interés a alcanzar la mejora de la gestión de recursos destinados a la atención de estos proyectos en instituciones públicas. Esto implica que este CETPRO para sacar un mayor beneficio para los docentes de la institución está llamada a invertir recursos para formular un proceso educativo de capacitación que requiere ser organizado acorde a las necesidades y las metas.

Los resultados no permiten establecer una tendencia contundente con relación a la planificación de la gestión de la capacitación docente, la cual no se está formulando en atención a las necesidades de los docentes en cuanto a la tecnología lo que está presentándose como una debilidad para este CETPRO. De esto plantea Weissbluth y Larraín (2020) que, ante las nuevas tendencias de la gestión, los Estados se ven obligados a cambiar los entornos institucionales en lo organizacional y el planteamiento de objetivos, con esto se persigue planificar para generar cambios favorables en función a la respuesta a las demandas de la ciudadanía, representada

en este caso por los docentes, y esto implica que luego de diagnosticar y establecer las necesidades de la capacitación, el próximo paso es planificar para satisfacer las demandas, de lo cual se perfila entre otras cosas los objetivos, las estrategias, los recursos tanto humanos como materiales, liderados por la dirección que ejecute un control y una evaluación de los resultados.

Los resultados establecen que, en relación con la dirección de la capacitación en tecnología está presentándose como una debilidad que no garantiza para los docentes la formación tecnológica. De ello destaca Sáenz et al (2020) no se estaban renovando para afrontar los cambios ocurridos en los entornos locales como producto de los cambios globales y competitivos. Se concluyó que la innovación tecnológica es un elemento que marca la ventaja en la rivalidad competitiva hacia la búsqueda constante de crear un valor entre las dimensiones tradicionales y la competitividad y esto tiene una implicancia en el desarrollo de las capacidades para realizar análisis a fin de establecer un límite de lo que se realiza de forma práctica, requiere un ejercicio de la dirección para alcanzar la mejora del diseño de una oferta que mejore la participación de las instituciones, es pertinente acotar que la ausencia de facilitadores es un aspecto que debería ser atendido por la dirección institucional.

Los resultados no permiten establecer que la planificación se realiza siempre de acuerdo con las necesidades de capacitación de los docentes. De ello se plantea Alva (2022) la planificación gerencial es como una manera de adaptarse a las demandas, donde se planteen de los procesos de capacitación de los talentos humanos, las necesidades para lograr una eficacia en el proceso formativo de los usuarios en todos los niveles, dándole a la institución de una fortaleza interna para dar respuesta al entorno social, político, económico, tecnológico y cultural.

Los resultados que se presentan permiten establecer que la ejecución de la capacitación tecnológica está presentándose como una debilidad para los docentes. De ello plantea Casas (2023), que la gestión requiere estudiar realidades sociales, precisa activar métodos gerenciales para resolver problemas y tener mecanismos efectivos de comunicación con todos los involucrados y se puede acotar que, la ejecución de los procesos planificados desde la dirección permite detectar las etapas que han cumplido con las expectativas y otras que requieren ser modificados.

Los resultados que se presentan permiten establecer que la dirección en relación con la capacitación tecnológica está presentándose como una debilidad que no garantiza para los docentes la formación para mejorar el uso de plataforma institucional. Esto según aporta Barturen (2022) se considera que la dirección a nivel público le corresponde gestionar para que los resultados impliquen la mejora continua de todo lo relacionada a administrar recursos para la estructura organizativa pública. Esto implica que la institución pública requiere una gestión directiva estratégica de actividades de capacitación la cual se considera de contundente y efectiva entre mala y regular.

Los resultados al contrastar estas variables, describe que se presenta débil la capacitación en función de las necesidades de formación de los docentes para usar la plataforma institucional, lo que implica que no se está siendo una gestión eficaz y eficientes. De ello destacan González y Fau (2021) las etapas para difundir, promover, inscribir y dar un certificado son débiles en esta institución, es bajo el nivel de satisfacción de los participantes en cuanto a la matrícula y la selección de los facilitadores y los materiales para la capacitación tecnológica y se aporta Se percibe que es importante la organización de las actividades de capacitación y se interesa que sea en el ámbito tecnológico que tiene que ver con el uso de la plataforma institucional. se evidenció la existencia de rasgos entre docentes y directivos, están realizando un esfuerzo entre el ser y el hacer, con actitudes que con lo que practica la pedagogía. Fortalecerían las instituciones en cuanto al proceso de capacitación.

Los resultados que se presentan no permiten establecer una tendencia de eficacia y eficiencia para participar en la gestión de la capacitación de los docentes. Esto permite inferir que la participación es una debilidad en cuanto a la integración de la mayoría de los docentes. De lo que plantea Chiavenato (2018) se plantea la posible solución, esta se formula todo lo necesario para resolver problemáticas, de ella se deriva una participación que es integrar a lo que se necesita como recursos para la ejecución de los procesos y poner en práctica lo planificado en la realidad que los requiere y se infiere que en cuanto a gestión en instituciones educativas, esto implica que en los nivel educativos no son observados con diferencias en las gestiones educativas, institucionales, administrativas, pedagógicas y comunitarias.

Los resultados que se presentan permiten inferir un desarrollo deficiente de los

procesos conducentes a permitir el uso de la plataforma institucional con la eficacia que necesitan los docentes para superar esta debilidad en su ejercicio profesional. Indica Chiavenato (2018) la capacitación es parte de la educación, pero se realiza en un corto tiempo, es sistemática y está organizada, la meta es que las personas adquieran conocimientos, desarrollen sus habilidades y definan el mejor uso de sus competencias y esto precisa que la gestión de recursos destinados a la atención de instituciones públicas, de esto se puede acotar que una baja incidencia el desarrollo de actividades de capacitación, aunque existe una percepción positiva a si se realizan estas actividades educativas.

Los resultados que se presentan, al confrontar la gestión de la capacitación docente permiten establecer que la dimensión evaluación para este aspecto no arroja datos para tomar decisiones o apreciar una mejora en este aspecto para el ejercicio profesional eficiente para impactar el uso de la plataforma institucional. De ello destaca Chiavenato (2018) quien indica que capacitar es educar en una temática que se desarrolla en un plazo corto que se aplica de forma sistémica y organizada, propiciando a los recursos humanos conocimientos, desarrollo de habilidades y adquisición de competencias de aprendizajes definidos. Esto implica que la capacitación para el uso de plataformas digitales es necesaria para alcanzar este aspecto es la transformación digital, esto implica que una gestión que use la tecnología como mecanismo de control de gestión y administración de procesos da un gran avance para apoyar el desempeño, los docentes no tienen oportunidad para desarrollar jornadas donde ellos aporten la logística, pero se aprecia que están interesados en una jornada de capacitación tecnológica.

Como se aprecia al aplicar el estadístico, las dimensiones establecidas para las variables en su totalidad refieren un valor menor al 0.05 establecido para este cálculo, de allí que la distribución de las variables gestión de planificación y uso de la plataforma institucional es normal. Estas variables según este resultado tienen una relación directa, por ello si la variable gestión de la capacitación docente crece, así lo hará la variable uso de la plataforma institucional. Huamán (2022) la capacitación para el uso de plataformas digitales es para alcanzar este aspecto es la transformación digital, es decir, una gestión que use la tecnología como mecanismo de control de gestión y administración de procesos para apoyar el desempeño de los recursos

humanos, en muchos casos la digitalización reduce la inversión en elementos logísticos que en otros tiempos resultaban onerosos.

La correlación entre las variables implica que si se profundiza la gestión de la capacitación docente se alcanzará un nivel de participación mayor para estos profesionales. mejorando la capacitación se favorecerá el desarrollo profesional. si se desea mejorar la dimensión evaluación respecto al uso de la plataforma institucional y sus logros es necesario incorporar procesos más eficientes y eficaces de la capacitación de estos profesionales de la docencia. Chiavenato (2018) refiere que desarrollar mediante la tarea de organización representa el ser hábil al determinar cuáles serán los objetivos y que prioridades tendrán esas tareas en el espacio temporal, para ello realizar la evaluación y reorientar lo que hace falta para alcanzar sus objetivos, la planificación realiza un diagnóstico, conoce la situación, de ella se extraen las necesidades.

V. CONCLUSIONES

Desarrollado el análisis de los resultados a nivel descriptivo e inferencial se formulan las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Existe una dependencia estadística entre estas dos variables gestión de capacitación y uso de la plataforma institucional, aumentan y disminuyen una en función de la otra.

SEGUNDA: La educación y su organización para capacitar a los docentes, no se está desarrollando con la eficiencia que se requiere en este CETPRO para formular un proceso educativo de capacitación, organizado acorde a las necesidades y las metas.

TERCERA: No se ejecuta una tendencia contundente con relación a la planificación de la gestión de capacitación, no se está formulando en atención a las necesidades de los docentes.

CUARTA: La dirección de la capacitación en tecnología está presentándose como una debilidad que no garantiza a los docentes la formación tecnológica.

QUINTA: La planificación no se realiza siempre de acuerdo con las necesidades de capacitación de los docentes.

SEXTA: La ejecución de la capacitación tecnológica está presentándose como una debilidad para los docentes.

SÉPTIMA: La dirección en relación con la capacitación tecnológica está presentándose débil para garantizar a los docentes la formación para usar la plataforma institucional.

OCTAVA: No se permite establecer una tendencia de eficacia y eficiencia para participar en la gestión de capacitación de los docentes, por presentar un desarrollo deficiente de los procesos de evaluación para este aspecto no arroja datos que orienten el tomar decisiones o apreciar una mejora en este aspecto.

VI. RECOMENDACIONES

Al desarrollarse las conclusiones, corresponde ahora realizar algunas recomendaciones para favorecer la gestión de capacitación de los docentes para el uso de la plataforma institucional en el CETPRO estudiado, de esta forma se recomiendan las siguientes cuestiones.

PRIMERA: Atendiendo a que existe una dependencia estadística entre estas dos variables gestión de capacitación y uso de la plataforma institucional, aumentan y disminuyen una en función de la otra, al CETPRO se le recomienda ampliar la gestión de capacitación para formular un proceso educativo organizado y acorde a las necesidades y las metas formativas de los docentes.

SEGUNDA: A los docentes se recomienda participar en la planificación de la gestión de capacitación para formularla en atención a las necesidades de los docentes para usar la plataforma institucional de este CETPRO.

TERCERA: Se recomienda a la dirección de la institución formular un diagnóstico de las necesidades de capacitación en tecnología de los docentes para planificar un plan centrado en las necesidades reales.

CUARTA: Se recomienda que la ejecución de la capacitación tecnológica esté establecida en un cronograma planteado anualmente en el CETPRO.

QUINTA: Es necesario que el CETPRO garantice a los docentes la capacitación tecnológica para mejorar el uso de la plataforma institucional.

SEXTA: La dirección del CETPRO debe tener jornadas de evaluación de la capacitación tecnológica para tomar decisiones en el fortalecimiento de este aspecto.

SÉPTIMA: La dirección debe garantizar a los docentes la formación para usar la plataforma institucional.

OCTAVA: e recomienda al CETPRO desarrollar materiales informativos para que los docentes se apoyen en su capacitación en tecnología.

REFERENCIAS

- Aldiabat, K. y. (2018). Data Saturation: The mysterious step in Grounded Theory method. . *Qualit-Report*, 23-24.
- Alumna, N. (2021). Capacitación en el sector público. *Repositorio Universidad Académica de Humanismo cristiano*, 3-5.
- Alva, J. (2022). Gestión de capacitación en el servicio civil del Ministerio de la Producción. *Repositorio Universidad del Pacífico*, 1.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: ÁBACOenred.
- Autonoma Perú. (7 de febrero de 2022). *autonoma.pe*. Obtenido de <http://www.autonoma.pe>
- Autoridad nacional de registro civil (SERVIR) (15 de noviembre de 2022). *servir.gob.pe/*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/>
- Balestrini, M. (2018). *Cómo elaborar un proyecto de investigación*. Caracas: OBL editores.
- Barturen, D. (2022). Capacitación de funcionarios públicos y la gestión pública por resultados. *Repositorio Universidad Garsilazo de la Vega*, 3.
- Casas, E. (2023). Hacia una teoría integral de la gestión pública. *Revista del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)*, 85-88.
- Casasola, W. (2020). Programa didáctico: Características, objetivos y estructura. *Comunicación*, 2-6.
- Centro de educación técnico productiva “Micaela Bastidas”. (15 de febrero de 2024). *Proyecto educativo institucional (PEI) 2024- 2028*. Lima: Centro de educación técnico productiva “Micaela Bastidas”.
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la administración*. Nueva York: Mc, Graw Hill.
- Condori, J. (2022). Política nacional de modernización de la gestión pública. al 2021. *Repositorio Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez*, 3.

- Cotrado, B. (2020). Políticas educativas de la nueva gestión pública en Perú: los docentes en la cultura de la performatividad. *Repositorio Universidad Nacional del Altiplano*, 5.
- Datatab. (12 de julio de 2021). *Datatab.es*. Obtenido de <https://datatab.es>
- Donald, R. (2018). Mejoramiento de la gestión y de los resultados de enseñanza a través de la descentralización, la experiencia de América Latina. *UNESCDOC*.
- Dreim.gob.pe. (2023). *Dreim.gob.pe CETPRO: un título técnico para tu desarrollo empresarial*. Lima: dreim.gob.pe.
- DuocUC. (2023). Investigación aplicada. *DuocUC*, 30-33.
- Egaña, E. (2018). Fortalecimiento institucional: Una mirada desde la experiencia. *Repositorio Digital.gob.cl*, 6-8.
- García, J. (2020). Diseño teórico de la investigación. *Scielo*, 3-7.
- González, S., & Fau, I. (11 de 5 de 2021). Manual de gestión del proceso de capacitación en tecnología nuclear. *Gestión del proceso de capacitación en tecnología nuclear*. Lima, Lima, Perú: Centro superior de estudios nucleares.
- González-Gutiérrez, F., & González-Gutiérrez, S. y. (2023). La importancia del uso de la tecnología en el proceso educativo en México. *Revista multidisciplinar Ciencia Latina*, 12-17.
- Gulas.enap.edu.pe. (27 de septiembre de 2023). *gulas.enap.edu.pe*. Obtenido de <http://www.gulas.enap.edu.pe>
- Huiman, R. Y. (s/f). *Vista de El sistema de control interno y la gestión pública: Una revisión sistemática*. Ciencialatina.org. Recuperado el 13 de agosto de 2024, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2030/2921>
- IPEBA. (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa?* Lima: mineduc.gob.pe.
- Kamarulnizam, A. (2024). Gestión y Análisis de Políticas Públicas. *Revista DOI*, 74-94.

- Llontop, C. (2021). Políticas Públicas de capacitación para docentes de instituciones educativas rurales. *Repositorio Universidad César Vallejo*, 5.
- Mejoredu.gob.mx. (16 de septiembre de 2022). *mejoredu.gob.mx*. Obtenido de <http://www.mejoredu.gob.mx>
- Ministerio de Educación. (2022). *Estadísticas de deserción*. Lima: *minedu.gob.pe*.
- Neill, D. (2020). *Procesos y fundamentos de investigación científica*. Quito: UTMACH.
- Ohchr.org. (6 de junio de 2021). *Ohchr.org*. Obtenido de <http://www.Ohchr.org>
- QuestionPro. (2020). Metodología de investigación. *QuestionPro*, 22-25.
- Ruiz-Valenzuela, G. (2022). Diagnóstico a la gestión administrativa de la institución educativa san lorenzo, municipio de Suaza-Colombia 2014- 2018 para la implementación de una propuesta pedagógica que mejore el clima escolar. *Revista Dialogus*, 9-13.
- Sáenz, F., & Cordero-Sáenz, N. O.-R. (2020). *Gestión de la tecnología. Principios, herramientas y aplicaciones*. Bogotá: Alpha editorial.
- Sánchez, J.,. (2020). Gestión pública. *Economipedia*, 6-9.
- SENAJU. (2023). *Día Mundial de la Educación* . Lima: *juventud.gob.pe* .
- SERVIR. (8 de agosto de 2016). *guias.enap.edu.pe/GDC*. Obtenido de <https://guias.enap.edu.pe/GDC>
- Tamayo, C. (2019). La formación y capacitación de funcionarios y directivos de la administración pública. *Revista Scielo*, 10-15.
- Universidad Internacional de La Rioja. (2023). ¿Qué es la Nueva Gestión Pública y qué objetivos persigue? *UNIR Revista Universidad Internacional de La Rioja*, 1-5.
- Vargas, B. (2020). Gestión pública como clave en el fortalecimiento del Estado. *Dialnet*, 4-8.
- Velásquez, L. (2022). PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO. *Tesis Doctoral*, 5.

Waissbluth, M., & Larraín, F. (2021). *Public management models: implications for planning, evaluation and management control of the State*. Santiago de Chile: CONICYT.

Zelicovich, J. (2022). La teoría de la gobernanza global como enfoque analítico y de puentes conceptuales con el debate Latinoamericano. *Revista Openedición*, 6-12.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Ítem N°
Gestión de capacitación docente	Capacitar es educar en una temática que se desarrolla en un plazo corto que se aplica de forma sistémica y organizada, propiciando a los recursos humanos conocimientos, desarrollo de habilidades y adquisición de competencias de aprendizajes definidos. Chiavenato. (2018)	La gestión de capacitación es un sistema administrativo orientado a preparar y actualizar a los Recursos Humanos con la finalidad de mejorar la forma como cumplen los procesos que les son encomendados para lograr un desempeño más eficiente, comprende fomentar el desarrollo de competencias y conocimientos requeridos por el perfil del puesto que se ejerce.	Educación	- Es Factible de aplicarse. - Convoca a los talentos humanos docentes	Nominal Si (1) No (0)	1 2 3
			Organización	- Establece metas específicas - Desarrolla la capacitación	Nominal Si (1) No (0)	4,5 6, 7
			Planificación	- Valora factibilidad - Establece plan de acción	Nominal Si (1) No (0)	8 9 10
			Ejecución	- Cuenta con la logística operativa - La institución apoya la capacitación	Nominal Si (1) No (0)	11 12 13
			Dirección	- Asume metas grupales. - Influye en los cambios institucionales	Nominal Si (1) No (0)	14 15 16
			Control	-Valora la sistematicidad del proceso -Toma asistencia de los participantes	Nominal Si (1) No (0)	17 18 19

Uso de la plataforma institucional	La transformación digital comprende el uso de la tecnología como mecanismo de control de gestión y administración de procesos para apoyar el desempeño de los recursos humanos, que reducen la inversión en elementos logísticos que en otros tiempos resultaban onerosos, requiere un acceso y conectividad, para preparar al personal en estos aspectos de uso de la tecnología donde se pueden incorporar facilitadores externos u otros internos que presenten esas capacidades. Huamán (2022)	Procesos, organizados, planificados y ejecutados con la finalidad de apoyar la formación de los talentos humanos dentro de las instituciones públicas, en materias que hagan más eficaces y eficientes los logros de metas y objetivos. Respondiendo a las dimensiones Organización y sus indicadores factibilidad, convocatoria y programa. Planificación con los indicadores temáticas, planes de trabajo y logística. Ejecución con sus indicadores encuentros, facilitadores, jornadas y evaluación.	Participación	- Recursos humanos docentes - Recursos humanos facilitadores	Nominal Si (1) No (0)	20 21 22
			Desarrollo	- Presenta cronograma de encuentros -Desarrolla las jornadas de capacitación	Nominal Si (1) No (0)	23 24 25 26
			Evaluación	-Evalúa los logros del programa -Propone correcciones para mejorar	Nominal Si (1) No (0)	27 28 29

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO

Instrucciones: Este instrumento pretende recoger información relacionada con la gestión pública de capacitación para el uso de la plataforma institucional, se presentan algunas afirmaciones y usted tendrá la oportunidad de responder Si (si esto se presenta) y No (si no se aprecia) el instrumento será anónimo, por favor no lo identifique, la información será tratada de forma confidencial, para seleccionar su respuesta marque una X en el recuadro, según sea su selección. Gracias por su colaboración.

N°		Si	No
Variable: Gestión de la capacitación			
Educación			
1	La gestión de la directiva del CETPRO apoya el desarrollo de cursos y talleres de capacitación para los docentes.		
2	Se dictan jornadas de capacitación docente referentes al uso de la plataforma institucional.		
3	¿La capacitación permite desarrollar capacidades a los docentes?		
Organización			
4	La directiva del CETPRO invita a los talentos humanos docentes a participar en actividades de capacitación.		
5	De forma constante se convoca a los talentos humanos docentes a capacitarse en el ámbito tecnológico.		
6	La actual gestión directiva ha desarrollado actividades de capacitación.		
7	El desarrollo de la capacitación docente apoya el cumplimiento de la labor educativa.		
Planificación			
8	¿Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo docente?		
9	¿La directiva institucional solicita aportes en la planificación de una capacitación?		
10	¿La directiva institucional planifica un programa de capacitación anual?		
Ejecución			
11	¿El CETPRO cuenta con la logística operativa para desarrollar cursos y talleres para los docentes?		
12	¿Los docentes tienen disponibilidad de apoyar la logística		

	operativa de alguna jornada de capacitación?		
13	¿Por lo menos se realiza una jornada por período anual para el desarrollo de la capacitación docente?		
Dirección			
14	¿La dirección del CETPRO asume metas grupales?		
15	¿La dirección del CETPRO verifica que las herramientas analizadas en la capacitación son aplicables en el trabajo?		
16	¿La dirección del CETPRO no influye en los cambios institucionales referidos a la capacitación docente?		
Control			
17	¿El proceso de capacitación es sistemático, se evalúan los resultados de la capacitación?		
18	¿Los resultados obtenidos en cada capacitación son los esperados?		
19	¿Se toma asistencia de los participantes y los facilitadores?		
Uso de la plataforma institucional			
Participación			
20	¿Los docentes están dispuestos a participar en un proceso de capacitación?		
21	¿La institución cuenta con facilitadores para dictar cursos de capacitación tecnológica?		
22	¿La institución cuenta con recursos financieros para contratar facilitadores para dictar cursos de capacitación tecnológica?		
Desarrollo			
23	¿El CETPRO formula un cronograma de encuentros para realizar capacitación docente?		
24	¿Se han desarrollado jornadas de capacitación en este CETPRO?		
25	¿En las capacitaciones brindadas se facilitan instructivos de información, manuales u otros?		
26	¿Ustedes necesitan que se desarrollen jornadas de capacitación tecnológica?		
Evaluación			
27	¿El número de capacitaciones tecnológicas brindadas son apropiadas para el logro de los objetivos?		
28	¿Se han desarrollado jornadas de capacitación docente para el uso de la plataforma institucional?		
29	¿Se evalúa el conocimiento adquirido al término de la capacitación?		

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión de la capacitación docente para el uso de la plataforma Institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

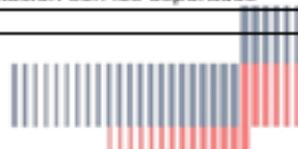
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



Matriz de validación del cuestionario de la variable de Gestión de capacitación docente

Definición de la variable: Capacitar es educar en una temática que se desarrolla en un plazo corto que se aplica de forma sistémica y organizada, propiciando a los recursos humanos conocimientos, desarrollo de habilidades y adquisición de competencias de aprendizajes definidos. Chiavenato. (2018)

Dimensión	Indicador	Item	S u b c o n s t i t u y o n	C o n s t r u c t i v i d a d	C o h e r e n c i a	R e l i a b i l i d a d	Observación
Educación	Es Factible de aplicarse. Convoca a los talentos humanos docentes	La gestión de la directiva del CETPRO apoya el desarrollo de cursos y talleres de capacitación para los docentes.	1	1	1	1	
		Se dictan jornadas de capacitación docente referentes al uso de la plataforma Institucional	1	1	1	1	
		La capacitación permite desarrollar capacidades a los docentes	1	1	1	1	
Organización	Establece metas específicas. Desarrolla la capacitación	La directiva del CETPRO organiza capacitaciones docentes a participar en actividades de capacitación.	1	1	1	1	
		De forma constante se convoca a los talentos humanos docentes a capacitarse en el ámbito tecnológico.	1	1	1	1	
		La actual gestión directiva ha desarrollado actividades de capacitación.	1	1	1	1	
		El desarrollo de la capacitación docente apoya el cumplimiento de la labor educativa.	1	1	1	1	
Planificación	Elaboración de plan de capacitación. Selección de las acciones.	Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo docente	1	1	1	1	
		La directiva institucional solicita aportes en la planificación de una capacitación.	1	1	1	1	
		La directiva institucional planifica un programa de capacitación anual	1	1	1	1	
Ejecución	Estrategias Desarrollo de capacidades	El CETPRO cuenta con la logística operativa para desarrollar cursos y talleres para los docentes.	1	1	1	1	
		Los docentes tienen disponibilidad de apoyar la logística operativa de alguna jornada de capacitación.	1	1	1	1	
Dirección	Asume metas grupales. Influye en los cambios institucionales	Por lo menos se realiza una jornada por periodo anual para el desarrollo de la capacitación docente.	1	1	1	1	
		La dirección del CETPRO asume metas grupales	1	1	1	1	
		La dirección del CETPRO verifica que las herramientas analizadas en la capacitación son aplicables en el trabajo	1	1	1	1	
Control	Valora la sistematicidad del proceso Toma asistencia de los participantes	El proceso de capacitación es sistemático evalúan los resultados de la capacitación	1	1	1	1	
		Los resultados obtenidos en cada capacitación son los esperados	1	1	1	1	
		Se toma asistencia de los participantes	1	1	1	1	



Ficha de validación de Juloto de experto

Nombre del instrumento	Gestión de la capacitación docente
Objetivo del instrumento	Diagnosticar la gestión de la capacitación docente
Nombres y apellidos del experto	Yacmin Marcela Pérez Sánchez
Documento de identidad	08168850
Años de experiencia en el área	Educación 25 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	
Número telefónico	937184144
Firma	
Fecha	



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión de la capacitación docente para el uso de la plataforma institucional de un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



Matriz de validación del cuestionario de la variable del Uso de la plataforma institucional

Definición de la variable: La transformación digital comprende el uso de la tecnología como mecanismo de control de gestión y administración de procesos para apoyar el desempeño de los recursos humanos, que reducen la inversión en elementos logísticos que en otros tiempos resultaban onerosos, requiere un acceso y conectividad, para preparar al personal en estos aspectos de uso de la tecnología donde se pueden incorporar facilitadores externos u otros internos que presenten esas capacidades. Huamán (2022)

Dimensión	Indicador	Item	S u f i c i e n c i a	C o n f i d e n c i a	C o h e r e n c i a	R e s p o n s a b i l i d a d	Observación
Participación	Recursos humanos docentes	Los docentes están dispuestos a participar en un proceso de capacitación.	1	1	1	1	
	Recursos humanos facilitadores	La institución cuenta con facilitadores para dictar cursos de capacitación tecnológica.	1	1	1	1	
		La institución cuenta con recursos financieros para contratar facilitadores para dictar cursos de capacitación tecnológica.	1	1	1	1	
Desarrollo	Presenta cronograma de encuentros	El CETPRO formula un cronograma de encuentros pedagógicos para realizar capacitación docente.	1	1	1	1	
	Desarrolla las jornadas de capacitación	Se han desarrollado jornadas de capacitación tecnológica en este CETPRO.	1	1	1	1	
		En las capacitaciones brindadas se facilitan instructivos de información manuales u otros.	1	1	1	1	
		Ustedes necesitan que se desarrollen jornadas de capacitación tecnológica.	1	1	1	1	
Evaluación	Evalúa los logros del programa	El número de capacitaciones tecnológicas brindadas son apropiadas para el logro de los objetivos.	1	1	1	1	
	Propone correcciones para mejorar	Se han desarrollado jornadas de capacitación docente para el uso de la plataforma institucional.	1	1	1	1	
		Se evalúa el conocimiento adquirido al término de la capacitación	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el uso de la plataforma institucional
Nombres y apellidos del experto	Yacelin Marcela Pérez Sánchez
Documento de identidad	08168850
Años de experiencia en el área	Educación 25 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	
Número telefónico	937184144
Firma	  (Ctrl) ▾
Fecha	



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión de la capacitación docente para el uso de la plataforma Institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

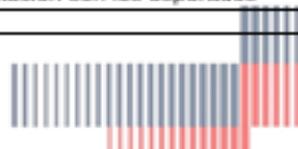
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuevas (2008).



Matriz de validación del cuestionario de la variable de Gestión de capacitación docente

Definición de la variable: Capacitar es educar en una temática que se desarrolla en un plazo corto que se aplica de forma sistémica y organizada, propiciando a los recursos humanos conocimientos, desarrollo de habilidades y adquisición de competencias de aprendizajes definidos. Chiavenato. (2018)

Dimensión	Indicador	Item	S u b c o n s i d e	C o n f i d e n c i a	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Educación	Es Factible de aplicarse. Convoca a los talentos humanos docentes	La gestión de la directiva del CETPRO apoya el desarrollo de cursos y talleres de capacitación para los docentes.	1	1	1	1	
		Se dictan jornadas de capacitación docente referentes al uso de la plataforma Institucional	1	1	1	1	
		La capacitación permite desarrollar capacidades a los docentes	1	1	1	1	
Organización	Establece metas específicas. Desarrolla la capacitación	La directiva del CETPRO organiza capacitaciones docentes a participar en actividades de capacitación.	1	1	1	1	
		De forma constante se convoca a los talentos humanos docentes a capacitarse en el ámbito tecnológico.	1	1	1	1	
		La actual gestión directiva ha desarrollado actividades de capacitación.	1	1	1	1	
		El desarrollo de la capacitación docente apoya el cumplimiento de la labor educativa.	1	1	1	1	
Planificación	Elaboración de plan de capacitación. Selección de las acciones.	Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo docente	1	1	1	1	
		La directiva institucional solicita aportes en la planificación de una capacitación.	1	1	1	1	
		La directiva institucional planifica un programa de capacitación anual	1	1	1	1	
Ejecución	Estrategias Desarrollo de capacidades	El CETPRO cuenta con la logística operativa para desarrollar cursos y talleres para los docentes.	1	1	1	1	
		Los docentes tienen disponibilidad de apoyar la logística operativa de alguna jornada de capacitación.	1	1	1	1	
Dirección	Asume metas grupales. Influye en los cambios institucionales	Por lo menos se realiza una jornada por periodo anual para el desarrollo de la capacitación docente.	1	1	1	1	
		La dirección del CETPRO asume metas grupales	1	1	1	1	
		La dirección del CETPRO verifica que las herramientas analizadas en la capacitación son aplicables en el trabajo	1	1	1	1	
Control	Valora la sistematicidad del proceso Toma asistencia de los participantes	El proceso de capacitación es sistemático evalúan los resultados de la capacitación	1	1	1	1	
		Los resultados obtenidos en cada capacitación son los esperados	1	1	1	1	
		Se toma asistencia de los participantes	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Gestión de la capacitación docente
Objetivo del instrumento	Diagnosticar la gestión de la capacitación docente
Nombres y apellidos del experto	Sebastián Sánchez Díaz
Documento de identidad	09834807
Años de experiencia en el área	Educación
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente Renacyt
Número telefónico	985745299
Firma	
Fecha	08.06.24



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión de la capacitación docente para el uso de la plataforma institucional de un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuevas (2008).



Matriz de validación del cuestionario de la variable del Uso de la plataforma institucional

Definición de la variable: La transformación digital comprende el uso de la tecnología como mecanismo de control de gestión y administración de procesos para apoyar el desempeño de los recursos humanos, que reducen la inversión en elementos logísticos que en otros tiempos resultaban onerosos, requiere un acceso y conectividad, para preparar al personal en estos aspectos de uso de la tecnología donde se pueden incorporar facilitadores externos u otros internos que presenten esas capacidades. Huamán (2022)

Dimensión	Indicador	Item	S u f i c i e n c i a	C o n f i d e n c i a	C o h e r e n c i a	R e s p o n s a b i l i d a d	Observación
Participación	Recursos humanos docentes	Los docentes están dispuestos a participar en un proceso de capacitación.	1	1	1	1	
	Recursos humanos facilitadores	La institución cuenta con facilitadores para dictar cursos de capacitación tecnológica.	1	1	1	1	
		La institución cuenta con recursos financieros para contratar facilitadores para dictar cursos de capacitación tecnológica.	1	1	1	1	
Desarrollo	Presenta cronograma de encuentros	El CETPRO formula un cronograma de encuentros pedagógicos para realizar capacitación docente.	1	1	1	1	
	Desarrolla las jornadas de capacitación	Se han desarrollado jornadas de capacitación tecnológica en este CETPRO.	1	1	1	1	
		En las capacitaciones brindadas se facilitan instructivos de información manuales u otros.	1	1	1	1	
		Ustedes necesitan que se desarrollen jornadas de capacitación tecnológica.	1	1	1	1	
Evaluación	Evalúa los logros del programa	El número de capacitaciones tecnológicas brindadas son apropiadas para el logro de los objetivos.	1	1	1	1	
	Propone correcciones para mejorar	Se han desarrollado jornadas de capacitación docente para el uso de la plataforma institucional.	1	1	1	1	
		Se evalúa el conocimiento adquirido al término de la capacitación	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el uso de la plataforma institucional
Nombres y apellidos del experto	Sebastián Sánchez Díaz
Documento de identidad	09834807
Años de experiencia en el área	Educación
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente Renacyt
Número telefónico	985745299
Firma	
Fecha	08.06.24



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión de la capacitación docente para el uso de la plataforma Institucional en un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

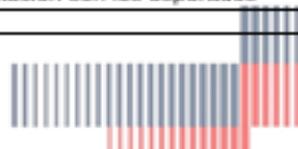
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



Matriz de validación del cuestionario de la variable de Gestión de capacitación docente

Definición de la variable: Capacitar es educar en una temática que se desarrolla en un plazo corto que se aplica de forma sistémica y organizada, propiciando a los recursos humanos conocimientos, desarrollo de habilidades y adquisición de competencias de aprendizajes definidos. Chiavenato. (2018)

Dimensión	Indicador	Item	S u b c o n c i e n c i a	C o n f i d e n c i a	C o h e r e n c i a	R e s p o n s a b i l i d a d	Observación
Educación	Es Factible de aplicarse. Convoca a los talentos humanos docentes	La gestión de la directiva del CETPRO apoya el desarrollo de cursos y talleres de capacitación para los docentes.	1	1	1	1	
		Se dictan jornadas de capacitación docente referentes al uso de la plataforma Institucional	1	1	1	1	
		La capacitación permite desarrollar capacidades a los docentes	1	1	1	1	
Organización	Establece metas específicas. Desarrolla la capacitación	La directiva del CETPRO organiza capacitaciones docentes a participar en actividades de capacitación.	1	1	1	1	
		De forma constante se convoca a los talentos humanos docentes a capacitarse en el ámbito tecnológico.	1	1	1	1	
		La actual gestión directiva ha desarrollado actividades de capacitación.	1	1	1	1	
		El desarrollo de la capacitación docente apoya el cumplimiento de la labor educativa.	1	1	1	1	
Planificación	Elaboración de plan de capacitación. Selección de las acciones.	Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo docente	1	1	1	1	
		La directiva institucional solicita aportes en la planificación de una capacitación.	1	1	1	1	
		La directiva institucional planifica un programa de capacitación anual	1	1	1	1	
Ejecución	Estrategias Desarrollo de capacidades	El CETPRO cuenta con la logística operativa para desarrollar cursos y talleres para los docentes.	1	1	1	1	
		Los docentes tienen disponibilidad de apoyar la logística operativa de alguna jornada de capacitación.	1	1	1	1	
Dirección	Asume metas grupales. Influye en los cambios institucionales	Por lo menos se realiza una jornada por periodo anual para el desarrollo de la capacitación docente.	1	1	1	1	
		La dirección del CETPRO asume metas grupales	1	1	1	1	
		La dirección del CETPRO verifica que las herramientas analizadas en la capacitación son aplicables en el trabajo	1	1	1	1	
Control	Valora la sistematicidad del proceso Toma asistencia de los participantes	El proceso de capacitación es sistemático evalúan los resultados de la capacitación	1	1	1	1	
		Los resultados obtenidos en cada capacitación son los esperados	1	1	1	1	
		Se toma asistencia de los participantes	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Gestión de la capacitación docente
Objetivo del instrumento	Diagnosticar la gestión de la capacitación docente
Nombres y apellidos del experto	Chumpitaz Caycho Hugo Eladio
Documento de identidad	15434903
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	977322189
Firma	
Fecha	13-07-24

Ficha de validación de contenido para un instrumento



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión de la capacitación docente para el uso de la plataforma institucional de un Centro Educativo Técnico-Productivo de Lima-2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



Matriz de validación del cuestionario de la variable del Uso de la plataforma institucional

Definición de la variable: La transformación digital comprende el uso de la tecnología como mecanismo de control de gestión y administración de procesos para apoyar el desempeño de los recursos humanos, que reducen la inversión en elementos logísticos que en otros tiempos resultaban onerosos, requiere un acceso y conectividad, para preparar al personal en estos aspectos de uso de la tecnología donde se pueden incorporar facilitadores externos u otros internos que presenten esas capacidades. Huamán (2022)

Dimensión	Indicador	Item	S u f i c i e n c i a	C o n f i d e n c i a	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Participación	Recursos humanos docentes	Los docentes están dispuestos a participar en un proceso de capacitación.	1	1	1	1	
	Recursos humanos facilitadores	La institución cuenta con facilitadores para dictar cursos de capacitación tecnológica.	1	1	1	1	
		La institución cuenta con recursos financieros para contratar facilitadores para dictar cursos de capacitación tecnológica.	1	1	1	1	
Desarrollo	Presenta cronograma de encuentros	El CETPRO formula un cronograma de encuentros pedagógicos para realizar capacitación docente.	1	1	1	1	
	Desarrolla las jornadas de capacitación	Se han desarrollado jornadas de capacitación tecnológica en este CETPRO.	1	1	1	1	
		En las capacitaciones brindadas se facilitan instructivos de información manuales u otros.	1	1	1	1	
		Ustedes necesitan que se desarrollen jornadas de capacitación tecnológica.	1	1	1	1	
Evaluación	Evalúa los logros del programa	El número de capacitaciones tecnológicas brindadas son apropiadas para el logro de los objetivos.	1	1	1	1	
	Propone correcciones para mejorar	Se han desarrollado jornadas de capacitación docente para el uso de la plataforma institucional.	1	1	1	1	
		Se evalúa el conocimiento adquirido al término de la capacitación	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el uso de la plataforma institucional
Nombres y apellidos del experto	Hugo Eladio Chumpitaz Caycho
Documento de identidad	15434903
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	Docente Renacyt
Número telefónico	977322189
Firma	
Fecha	08.06.24



Anexo 4. Resultado del análisis de consistencia interna

Fiabilidad del instrumento para medir la variable Gestión de la capacitación docente.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	19

Interpretación. En la tabla 21 se evidencia el nivel de confiabilidad del instrumento que se encuentra en un nivel altamente confiable de 0.820

Fiabilidad del instrumento para medir la variable Uso de la plataforma institucional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	10

Interpretación. En la tabla 22 se evidencia el nivel de confiabilidad del instrumento que se encuentra en un nivel confiable 0.859.

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión de la capacitación docente para el uso de la plataforma institucional en un Centro de Educación Técnico-Productivo de Lima-2024

Investigador (a) (es): Mercedes Antonieta Pacheco Urbina

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de la capacitación docente para el uso de la plataforma institucional en un Centro de Educación Técnico-Productivo de Lima-2024", cuyo objetivo es: Determinar la influencia de la gestión de la capacitación docente para el uso de la plataforma institucional en un Centro de Educación Técnico-Productivo de Lima-2024. Esta investigación es desarrollada por Mercedes Antonieta Pacheco Urbina del programa de estudio Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución [colocar el nombre de la institución].

Describir el impacto del problema de la investigación: Los problemas en la gestión de la capacitación puede tener un impacto determinante en el desarrollo pedagógico y en la calidad de servicio que prestan los docentes en la Institución Educativa Técnico Productivo. La gestión de la capacitación docente a la forma de educación, organización, planificación, ejecución, dirección, control para lograr la capacitación docente de forma estructurada, organizada y se refleje en la calidad de servicio prestado.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de su aula taller de la institución CETPRO Micaela Bastidas. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informa que los resultados de la investigación se alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) (es) Mercedes Antonieta Pacheco Urbina email: mercedes.pacheco9708@gmail.com y asesor Dr. Dany José Montoya Negrillo email: SSANCHEZDI@ucwvirtual.edu.pe.

Consentimiento¹

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Mercedes Antonieta Pacheco Urbina Fecha y hora: 07 de junio de 2024 a las 3:08pm.

Nombre y apellidos: Mercedes Antonieta Pacheco Urbina

Firma(s):



Fecha y hora: 07 de junio de 2024 a las 3:08pm.

¹ Para garantizar la veracidad del origen de la información en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 6. Reporte de Turnitin

TESIS_PACHECO URBINA M.

INFORME DE ORIGINALIDAD

17% INDICE DE SIMILITUD	16% FUENTES DE INTERNET	3% PUBLICACIONES	5% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%

10	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1%
11	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
13	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
14	mail.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
16	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
17	issuu.com Fuente de Internet	<1%
18	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
19	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1%
20	agenda.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%