

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**

**Escuela de Posgrado**

**MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA  
EN LAS COMPETENCIAS DOCENTES EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FEDERICO  
VILLARREAL, TACNA, AÑO 2019**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**JORGE DANIEL HUAMÁN LOZADA**

**Para optar el Grado Académico de:**

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN  
EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**TACNA - PERÚ**

**2021**

# UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

#### GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LAS COMPETENCIAS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FEDERICO VILLARREAL, TACNA, AÑO 2019

Tesis sustentada y aprobada el 19 de diciembre del 2020; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE:

  
.....  
Dr. Gregorio Pedro Tejada Monroy

SECRETARIO:

  
.....  
Mgr. Dany Alejandrina Chariarse Alvarado

MIEMBRO:

  
.....  
M.Sc. Elizabeth Luisa Medina Soto

ASESORA:

  
.....  
M.Sc. Elizabeth Luisa Medina Soto

## **Dedicatoria**

A Dios, Jesús y la Virgen María, por la luz que hace que resplandeza cada instante de mi vida.

A mi esposa, por brindarme su apoyo incondicional y ser la propulsora del cumplimiento de mis metas.

A mis hijos, por transmitirme su ímpetu y alentarme a enfrentar la vida.

## **Agradecimiento**

A Dios, por su divinidad, por darme la vida y guiar mi destino día a día.

A los docentes de la Escuela de Posgrado, por sus enseñanzas y a los que colaboraron con este trabajo y en especial a mi Asesora, por su valiosa guía y orientación.

A esta Prestigiosa Univesidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de la Heroica ciudad Tacna.

## CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	5
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES.....	6
1.5 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.5.1 Objetivo general.....	7
1.5.2 Objetivo específicos.....	7
1.6 HIPÓTESIS.....	7
1.6.1 Hipótesis general.....	7
1.6.2 Hipótesis específicas.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
2.2 BASES TEÓRICAS.....	12
2.2.1 Gestión de la capacitación.....	12
2.2.2 Competencias docentes.....	19
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	23
CAPÍTULO III: MARCO FILOSÓFICO.....	26
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO.....	26
3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	27
3.2.1 Población.....	27

3.2.2 Muestra .....	27
3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	28
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS ..	30
3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	32
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	34
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN .....	83
CONCLUSIONES .....	87
RECOMENDACIONES .....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	89
ANEXOS .....	93

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Herramientas para la evaluación de la capacitación .....	18
Tabla 2 Distribución de la población .....	27
Tabla 3 Ficha Técnica del instrumento: variable independiente .....	31
Tabla 4 Ficha Técnica de la variable dependiente .....	31
Tabla 5 Gestión de la capacitación .....	34
Tabla 6 Identificación de necesidades de capacitación .....	35
Tabla 7 Misión y visión del centro educativo .....	36
Tabla 8 Descripción del puesto para la elaboración del perfil del puesto de docentes .....	37
Tabla 9 Definición de las necesidades de capacitación .....	38
Tabla 10 Diseño de la capacitación .....	39
Tabla 11 Definición de las capacitaciones .....	40
Tabla 12 Ejecución de la capacitación .....	41
Tabla 13 Organización espacio-temporal de la capacitación .....	42
Tabla 14 Desempeño del capacitador/ facilitador .....	43
Tabla 15 Cantidad de participantes en la capacitación .....	44
Tabla 16 Recursos y materiales para la capacitación .....	45
Tabla 17 Significatividad de la capacitación.....	46
Tabla 18 Evaluación de la capacitación .....	47
Tabla 19 Grado de satisfacción del equipo de docentes sobre la capacitación	48
Tabla 20 Resultados de aprendizaje/conocimientos del equipo de docentes ..	49
Tabla 21 Percepción sobre resultados en el desempeño docente.....	50
Tabla 22 Evaluación del proceso de capacitación .....	51
Tabla 23 Impacto de la capacitación/mejoras en la institución.....	52
Tabla 24 Competencias docente.....	53
Tabla 25 Competencias académico pedagógica.....	54
Tabla 26 Conocimientos de la teoría pedagógica que se aplica en el contexto educativo.....	55
Tabla 27 Habilidades para aplicar la teoría pedagógica en el contexto educativo .....	56
Tabla 28 Competencia para la programación y planificación de actividades de aprendizaje.....	57
Tabla 29 Conocimientos para programar y planificar actividades de aprendizaje .....	58
Tabla 30 Habilidades para programar y planificar las actividades de aprendizaje .....	59

Tabla 31 Competencia para la atención a la diversidad e inclusión.....	60
Tabla 32 Conocimientos sobre la atención a la diversidad e inclusión .....	61
Tabla 33 Habilidades de atención a la diversidad e inclusión .....	62
Tabla 34 Competencia para la creación de ambientes y materiales educativos .....	63
Tabla 35 Conocimientos para la creación de ambientes y materiales educativos .....	64
Tabla 36 Habilidades de creación de ambientes y materiales educativos .....	65
Tabla 37 Competencia para la investigación y reflexión crítica.....	66
Tabla 38 Conocimiento para la investigación y reflexión crítica .....	67
Tabla 39 Habilidades de investigación y reflexión crítica .....	68
Tabla 40 Reflexión sobre su práctica docente .....	69
Tabla 41 Competencias sociales .....	70
Tabla 42 Conocimientos sobre la interacción social con diferentes actores de la comunidad escolar .....	71
Tabla 43 Habilidades de interacción social con diferentes actores de la comunidad escolar .....	72

## RESUMEN

En el contexto educativo es prioridad la gestión de la capacitación para el éxito educativo; por lo que el presente estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión de la capacitación influye en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019. La aplicación de la siguiente metodología enriqueció la comprensión de los resultados, siendo el tipo de investigación básica. El diseño es no experimental y transeccional. La muestra fue censal, conformada por los 36 docentes de la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna.

Los resultados determinaron que la gestión de la capacitación se encuentra en un nivel regular en un 61,1 % y las competencias docentes se encuentra en un nivel regular en un 52,80 %.

El estudio concluyó que la gestión de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, según la prueba del pseudo R cuadrado, el indicador de Nagelkerke, explica que la variable gestión de la capacitación tiene un nivel de influencia del 73 % sobre la variable competencia docente; por tanto: “La gestión de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019”.

Palabras clave: gestión de la capacitación, competencias docentes, identificación de necesidades de capacitación, diseño, ejecución, evaluación.

## **ABSTRACT**

In the educational context, the management of training for educational success is a priority; Therefore, the objective of this study was to: Determine how the management of training influences the teaching competencies in the Federico Villarreal Educational Institution, Tacna, year 2019. The application of the following methodology enriched the understanding of the results, being the type of basic research. The design is non-experimental and transectional. The sample was census, made up of 36 teachers from the Federico Villarreal Educational Institution, Tacna.

The results determined that training management is at a regular level in 61.1% and teaching skills are at a regular level in 52.80%.

The study concluded that training management directly influences teaching skills at the Federico Villarreal Educational Institution, Tacna, according to the pseudo R-square test, the Nagelkerke indicator, explains that the training management variable has a level 73% influence on the variable teaching competence; therefore: "The management of training has a direct influence on the teaching competencies at the Federico Villarreal Educational Institution, Tacna, year 2019".

Keywords: training management, teaching skills, identification of training needs, design, execution, evaluation.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis tuvo como principal propósito de estudio las competencias docentes en el contexto educativo de la educación básica. En concreto, la investigación se desarrolla con la finalidad de establecer sugerencias o recomendaciones para mejorar la gestión de la capacitación.

De esta manera, todo el planteamiento y desarrollo de esta tesis de investigación, se fundamenta en una interrogante esencial que da sentido y forma a todos nuestros planteamientos. Esta interrogante es la siguiente: ¿De qué manera la gestión de la capacitación influye en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019?

El presente trabajo de investigación hace notar la gestión de la capacitación en cuanto a sus dimensiones: Identificación de necesidades de capacitación, diseño, ejecución, evaluación de la capacitación. Asimismo, se evaluó la competencia docente, en cuanto a sus dimensiones e indicadores.

Así, el sentido final de esta tesis es brindar sugerencias o recomendaciones que se puedan concretizar, con el objetivo de mejorar la gestión de la capacitación en la dimensión educativa, específicamente en una institución educativa particular.

Por tanto, el presente trabajo de investigación considera los siguientes capítulos:

El capítulo I aborda el planteamiento del problema y puntualiza la descripción, formulación del problema, así como los alcances y limitaciones, además los objetivos y las hipótesis.

EL capítulo II trata sobre el marco teórico que muestra los antecedentes de la investigación, a nivel internacional, nacional y local, las bases teóricas, así como la definición de conceptos, en relación a las variables de estudio.

El capítulo III esboza el marco filosófico que considera determinar en qué paradigma se encuentra la investigación.

El capítulo IV refiere sobre el marco metodológico que involucra el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, así como la operacionalización de variables, además las técnicas e instrumentos para recolección de datos, así como el procesamiento y análisis de datos.

El capítulo V comprende los resultados que incluye la descripción del trabajo de campo, el diseño de la presentación de los resultados, así como los resultados, las pruebas estadísticas, discusión, así como la comprobación de hipótesis.

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones, en base a las variables de estudio, como la gestión de la capacitación y las competencias docentes.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En el contexto global, se viene observando la necesidad de que los profesionales docentes sean cada vez más competitivos; por lo que es fundamental que las instituciones educativas estén en modo de mejora continua, y para lograrlo deben invertir en el capital humano, es decir, en los docentes.

En Perú, es innegable que las instituciones educativas privadas quieren obtener más rentabilidad, sin tener en cuenta en gran medida de la relevancia del desarrollo profesional de sus docentes mediante la continua capacitación. Al respecto, Cuenca (2002) citado por Malca (2019), indica que la capacitación es un proceso mediante el cual una persona adquiere nuevas destrezas y conocimiento que hacen que cambie su conducta que se refleja en la actitud que asume respecto a su desempeño. Por ello, es evidente que la capacitación es el inicio del desarrollo profesional.

En la ciudad de Tacna, en la institución Federico Villarreal es importante desarrollar la formación y desarrollo profesional de los docentes, mediante la capacitación; sin embargo, no se gestiona de manera óptima, probablemente porque no hacen una óptima identificación de necesidades, que incluye la misión y visión del centro educativo, el perfil del docente, la definición de las necesidades de capacitación. Así como, no desarrollan un buen diseño de la capacitación, lo que dificulta definir las capacitaciones. Así como también no es óptima la ejecución de la capacitación, que incluye la organización espacio-temporal, así como el capacitador/facilitador; y los participantes, los recursos y materiales; la significatividad de la capacitación. La evaluación de la capacitación no es tan riguroso, es decir, que no incluyen en su totalidad

algunos parámetros de medición como el grado de satisfacción del equipo de docentes, los resultados de aprendizaje/conocimientos del equipo de docentes, entre otros. Ante ello, la institución educativa indicada ha priorizado la capacitación de manera permanente; por tanto se hace necesario evaluar cómo la gestión de la capacitación ha contribuido a mejorar las competencias de sus docentes.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la gestión de la capacitación influye en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos**

1. ¿De qué forma la identificación de necesidades de capacitación influye en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019?
2. ¿Cómo el diseño de capacitación influye en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019?
3. ¿En qué medida la ejecución de la capacitación influye en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019?
4. ¿De qué forma la evaluación de la capacitación influye en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019?

## **1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

### **1.3.1 Justificación de la investigación**

#### **Justificación teórica**

La presente investigación permitió tener una visión integral y objetiva de la gestión de la capacitación y las competencias docentes que se desarrolla en una institución educativa, que contribuya a mejorar la gestión de la capacitación, mediante la identificación de necesidades, que incluye la misión y visión del centro educativo, el perfil del docente, la definición de las necesidades de capacitación. Actualmente, se hace relevante que los entes educativos prioricen el capital humano, fortaleciendo sus competencias, mediante la capacitación permanente.

#### **Justificación metodológica**

Está dada por la aplicación de la metodología de la investigación científica, observando sus protocolos del método científico en base a las variables de estudio. Además, es importante referir que el desarrollo de la presente investigación ha permitido elaborar instrumentos de investigación que evalúan las variables como la gestión de la capacitación y las competencias docentes.

#### **Justificación social**

Asimismo, el presente estudio coadyuvará al fortalecimiento de competencias profesionales de los docentes de la institución educativa, debido a que los directivos con los resultados de la investigación tomará decisiones acertadas para dinamizar la gestión de la capacitación, que permita evaluar la gestión de la misma y de esta forma elevar el desempeño docente, quien elevará sus competencias en cuanto a la atención a la diversidad e inclusión,

para la investigación y reflexión crítica; y todo ello beneficiará enormemente a los estudiantes.

### **1.3.2 Importancia**

El estudio es importante, debido a que beneficiará a los docentes y estudiantes, pues si los docentes elevan sus competencias profesionales entonces ellos podrán planificar su proceso de enseñanza-aprendizaje, desarrollar nuevas estrategias de enseñanza, y de la evaluación, aspectos cruciales que asegurarán el éxito escolar. Es evidente, que cada vez el tratamiento de las competencias docentes permiten una reflexión de los docentes en elevar cada vez más sus competencias para una fructífera labor durante la enseñanza-aprendizaje.

## **1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES**

### **1.4.1 Alcances**

El presente trabajo de investigación considera el análisis de las variables de estudio como la gestión de la capacitación y las competencias docentes.

### **1.4.2 Limitaciones**

#### **Limitaciones teóricas**

Se tuvo insuficientes antecedentes de la investigación sobre todo de la gestión de la capacitación.

#### **Limitaciones de financiamiento**

Para el presente trabajo de investigación, el investigador asumió todos los gastos para culminar el mismo.

## **1.5 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar de qué manera la gestión de la capacitación influye en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

### **1.5.2 Objetivo específicos**

1. Establecer de qué forma la identificación de necesidades de capacitación influye en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.
2. Analizar cómo el diseño de capacitación influye en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.
3. Verificar en qué medida la ejecución de la capacitación influye en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.
4. Analizar de qué forma la evaluación de la capacitación influye en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

## **1.6 HIPÓTESIS**

### **1.6.1 Hipótesis general**

La gestión de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

1. La identificación de necesidades de capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.
2. El diseño de capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.
3. La ejecución de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.
4. La evaluación de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

##### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Henríquez, Veracoechea, Papale, y Berrios (2015) elaboraron el estudio “Modelo de capacitación docente para entornos virtuales de aprendizaje”. Caso decanato Ciencias de la Salud de la UCLA RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. El estudio concluye que la gestión de la comunicación no permitió en gran medida el fortalecimiento de las competencias docentes, en cuanto a lo académico pedagógico, la programación y planificación de actividades de aprendizaje, competencia para la atención a la diversidad e inclusión, la competencia para la creación de ambientes y materiales educativos. Por tanto, en el contexto actual, es preponderante que el Ministerio de Educación desarrolle estrategias para fortalecer las competencias de los docentes, es una de las formas de brindar una buena calidad del servicio educativo.

Martín, Montero, y Pedrosa (2006) elaboraron el estudio “La capacitación docente: su influencia en el cambio de actitudes hacia la computadora perspectiva educacional, formación de profesores” de la revista de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Viña del Mar, Chile. El estudio concluye que los docentes no demuestran suficientes competencias en cuanto al uso de los recursos educativos, lo que determina que en los entes educativos no han determinado de manera correcta las necesidades de los docentes, lo que perjudica enormemente el desempeño pedagógico afectando la convivencia

escolar. Entonces, es evidente que la capacitación debe ser transversal al quehacer docente, para fortalecer las competencias que hace que haya calidad en el servicio educativo.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Garay (2011) elaboró el estudio “Efectos de un programa de capacitación en el conocimiento de la tutoría para docentes de educación primaria”. El autor concluyó que los docentes no demuestran suficientes competencias para desarrollar la tutoría, que tanta falta le hace a los estudiantes. No se desarrolla una buena identificación de necesidades de capacitación, como la misión y visión del centro educativo, perfil del docente, y la definición de las necesidades de capacitación. Al respecto, cabe indicar que actualmente, cada vez es fundamental elevar la calidad del servicio educativo; por ello es crucial que los entes educativos le den una alta prioridad, ya que ello conllevará al desarrollo escolar y; por ende, los grupos de interés quedarán satisfechos, como los padres de familia.

Honore (2016) elaboraron el estudio “Capacitación docente y su influencia en la calidad de los aprendizajes de estudiantes, de la Unidad Educativa “Asaad Bucaram” de la ciudad de Arenillas, provincia de El Oro – Ecuador. Periodo lectivo 2014 – 2015”, para obtener la tesis de maestría en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Universidad del Perú. El estudio concluye que, la capacitación de los docentes ha sido buena, pero podría optimizarse, lo que hace falta es un buen diseño de capacitación que involucre la definición, así como la ejecución de la capacitación con respecto a la organización espacio-temporal, así como el capacitador/facilitador, además los participantes, y los recursos y materiales, así como la significatividad de la capacitación.

Periche (2018) elaboró el estudio “Capacitación docente en métodos pedagógicos y su influencia en el rendimiento académico de la enseñanza

universitaria” (Caso: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Callao, ingresantes 2014-1). El autor concluyó que, los docentes han sido capacitados en el método constructivista-conectivista, lo que ha permitido desempeñarse de manera adecuada como docentes y contribuir a elevar el rendimiento académico de sus estudiantes. Por ello, los docentes deben poseer diversas competencias, sobre todo pedagógicas. Actualmente, se requiere de manera probatoria, docentes competentes que permitan elevar las competencias. Por tanto, es urgente que los entes educativos desarrollen estrategias para la capacitación permanente en métodos pedagógicos, que implica el éxito en el rendimiento de los estudiantes.

Malca (2019) elaboró el estudio “Gestión de la capacitación de una institución educativa particular del nivel inicial del Distrito de San Miguel Sistematización de la experiencia implementada en la organización educativa durante el período 2014-2017”. El estudio concluye que es fundamental, que la gestión de la capacitación eleve el buen desempeño del docente y de esta forma conseguir un buen ambiente de aprendizaje, para conseguir que tengan un buen éxito académico; por ello se requiere que la plana directiva cada vez aumente el número de capacitaciones. Es necesario precisar que la gestión de capacitación debe dinamizarse para el éxito escolar, entonces se debe priorizar la gestión de la capacitación.

### **2.1.3 Antecedentes locales**

Sullca (2019) elaboró el estudio “Competencias sociales de los docentes y la gestión de la resolución de conflictos en la Institución Educativa Federico Barreto – Nivel de Educación Secundaria, Tacna, 2017”. El autor concluye que las competencias sociales de los docentes de la institución educativa Federico Barreto, se caracteriza por encontrarse en un nivel medio (42,62 %) e influye significativamente en el nivel medio de gestión de la resolución de conflictos (40,98 %). Este resultado se consolida con la información procesada. Por ello es necesario que se desarrolle una permanente capacitación de los docentes,

para ello se debe hacer una buena gestión de la misma, que incluya optimizar las competencias sociales como parte de las competencias profesionales que incluye interactuar socialmente con diferentes actores de la comunidad escolar, y el interactuar.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 Gestión de la capacitación**

#### **2.2.1.1 Definición**

Cuenca (2002) la capacitación es una secuencia de actividades, que incluye la identificación de necesidades de capacitación, diseñar el programa de capacitación, así como la actividad de ejecutar y evaluar la capacitación; para ello la plana directiva debe invertir en el fortalecimiento de capacidades de los docentes; solo así se conseguirá brindar un buen servicio educativo, teniendo en cuenta a los docentes, recurso humano crucial para el éxito escolar. Asimismo, la gestión de la capacitación en alguna medida eleva el desarrollo profesional de los docentes al comprender por ejemplo las diversas teorías sobre educación.

#### **2.2.1.2 Principales actores y roles en el proceso de capacitación**

Son los siguientes:

##### **a) El capacitador**

Es la persona responsable, que a partir, del desarrollo de un diagnóstico del contexto real de las competencias de los profesionales, diseñan el proceso formativo, a partir del análisis de la realidad o el contexto de la institución educativa. Coronado (2009) considera lo que necesita el participante; por ello debe determinar adecuadas estrategias para enseñar los conocimientos y las habilidades, para su buen desempeño laboral, o en todo caso fortalecerla, por lo que es fundamental que se haga un buen diseño de la capacitación, y el capacitador ejecute correctamente la capacitación, y una buena evaluación.

Merece resaltar que del Devalle y Vega (2002), sostienen que el capacitador debe desarrollar un permanente acompañamiento, desarrollando buenas prácticas de orientación, enriquecimiento de conocimientos al equipo de docentes, desarrollando una buena retroalimentación evaluativa, y además promover un buen ambiente de aprendizaje y, sobre todo de convivencia, para ello la plana directiva debe desarrollar un buen liderazgo. Por su parte, Coronado (2009) indica que el capacitador debe cumplir un papel fundamental para la óptima transmisión de conocimientos que generan competencias, en este caso, en los docentes. En esa línea argumental, se infiere que el capacitador es un formador que posee competencias para instruir y que debe tener interés en explicar lo que realmente necesita el estudiante.

#### **b) El directivo**

El directivo es el responsable de cumplir funciones tanto pedagógicas como administrativas. Para ello se requiere que ejerza un buen liderazgo. De igual manera, Palladino (1995) puede desarrollar un buen diagnóstico de la gestión de la capacitación.

#### **c) El equipo de docentes**

Al respecto, se podría asumir que los docentes de un ente educativo son los protagonistas más relevantes en todo el proceso educativo, debido a que son los responsables de ejecutar el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula. Por ello, Cuenca (2003), considera que el docente debe estar en mejora continua, en otras palabras, capacitándose de forma permanente. Entonces se hace crucial que la plana directiva apoye la capacitación a todo nivel.

En esa línea argumental, Coronado (2009), refirió que el docente consigue de manera gradual determinadas cualidades profesionales, como las siguientes:

- Adquisición de mayor autocontrol, autonomía, autodisciplina; lo que le facilita ser más madura, y tome las sólidas decisiones.
- Reconocimiento de sus fortalezas y debilidades, lo que da a entender que tendría la habilidad de desarrollar un autocrítica, con el fin de conseguir mejorar su propia práctica docente.
- Valoración de su experiencia actual y pasada.
- Adquisición de las habilidades y conocimientos, valorando su experiencia actual y pasada, que le permitirá un buen desempeño educativo, que promueve un buen ambiente escolar.

Entonces, es evidente, que los docentes son responsables de la calidad del proceso de aprendizaje de los estudiantes de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2016). Al respecto, los entes educativos, ya sea público o privado, deben priorizar el fortalecimiento de competencias de los docentes, y tal aspecto lo conseguirá mediante la capacitación; sin embargo, muchos entes educativos lo dejan de lado, pero se debe considerar que, cuando capacitan a los docentes, están contribuyendo al fortalecimiento de la formación sólida de los estudiantes.

### **2.2.1.3 Condiciones positivas para una buena capacitación del equipo de docentes**

Devalle y Vega (2002) refirieron que la capacitación es una actividad favorable a la personas; en este caso, los docentes deben tomar conciencia de la inversión que realiza su representada. Asimismo, para optimizar una buena gestión de la capacitación, se propone entonces las condiciones siguientes:

#### **a) Motivación y actitud del docente**

El docente debe estar motivado por sus colegas y sobretodo por la plana directiva; entonces, cada día debe demostrar una actitud favorable para contitnuar con la gestión de la capacitación.

## **b) Identificación de las necesidades de capacitación**

Es una fuente esencial, lo que necesita el equipo docente para ejecutar la identificación de las necesidades de capacitación, de manera para que sea significativa.

## **c) Acompañamiento al docente**

Los docentes son acompañados por responsables de tal acción en pleno desempeño pedagógico en el aula, para que desarrolle buenas prácticas pedagógicas. El equipo docente reconoce sus fortalezas y capacidades personales y de equipo, para desarrollar el acompañamiento adecuado en la mejora de las debilidades individuales y grupales.

## **d) Espacio**

Considerar el espacio físico para la ejecución de la capacitación que el equipo docente intercambia experiencias, con un ambiente afectivo, también se genere reflexiones y los docentes compartan sus inquietudes personales.

## **e) Tiempo**

Para la organización de la capacitación es necesario, que se tome en cuenta cuánto durará la capacitación, es decir, cuantas veces se desarrolla la capacitación.

### **2.2.1.4 El proceso de gestión de la capacitación y sus fases**

Cuatro etapas comprende el proceso de gestión de la capacitación, y son las siguientes:

### **a) Identificación de necesidades de capacitación**

Hoy en día, casi en la mayoría de los entes educativos se identifican fácilmente la necesidad de capacitación, el solo hecho que según la evaluación Pisa - Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes, Perú se encontró en último o penúltimo lugar, en los últimos años; lo que hace notar que los estudiantes no tienen un buen rendimiento en comprensión lectora y matemática, entonces es un indicador que los docentes no le están dando a los estudiantes los contenidos necesarios para fortalecer su formación escolar, y estar preparados ante cualquier concurso internacional.

### **Elaboración del perfil del puesto**

De acuerdo a Pereda, & Berrocal (2011), se considera lo siguiente: Nombre del puesto, objetivo del puesto de trabajo, funciones, formación, competencias específicas, competencias específicas, conocimientos, habilidades y actitudes, competencias transversales. Al respecto, para dar calidad del servicio educativo es pertinente que los docentes deben estar debidamente capacitados para que demuestre su desempeño pedagógico que permita que haya éxito de la enseñanza..

### **Técnicas para la identificación de necesidades de capacitación**

Al respecto, Cuenca (2002), considera lo siguiente:

#### **Técnica de la entrevista:**

Es el proceso de hacer la entrevista, basado en un abierto diálogo con los docentes.

Además, considera el análisis documental, que es el proceso de análisis de documentos de gestión como el Reglamento de Organización y Funciones, Proyecto Educativo Institucional, entre otros.

## **b) Diseño de la capacitación**

De acuerdo a La Asociación Solaris Perú (2009) indicó que el diseño de la capacitación debe contener: el inicio, desarrollo y cierre, en cuanto a las competencias y capacidades a desarrollar, los temas o contenidos y la ruta o descripción del proceso metodológico. Para desarrollar una buena inversión en capacitación, los entes educativos obtienen los costos de inversión, orientado a los recursos humanos, y material se tiene que conocer, tanto de los recursos materiales, como los recursos humanos, para que se efectue la capacitación con éxito. Todo ello hace definir si la capacitación es viable para la institución. En otras palabras, la institución educativa debe asignar suficiente presupuesto para una exitosa capacitación para los docentes, preveyendo los recursos necesarios materiales, financieros, para concretizar tal labor.

## **c) Ejecución de la capacitación**

Para Devalle y Vega (2002) se debe tener en cuenta la transferencia de la capacitación a su práctica. El desarrollo de la capacitación debe desarrollarse de manera dinámica, con la participación activa de la plana directiva y el total de participantes, se debe pedir opinión de la presentación de los temas, y se debe brindar atención a cabalidad a los ponentes y a los participantes (Devalle y Vega, 2002).

## **d) Evaluación y monitoreo permanente**

De acuerdo a la Asociación Solaris Perú (2009), la evaluación coadyuva a brindar retroalimentación sobre las actividades que se desarrollan. La evaluación es la verificación de los conocimientos que se han adquirido en la capacitación, si tiene conocimientos claros y suficientes, para ello se tomará un examen, que puede ser oral y escrito sobre el tema tratado, además los jefes inmediatos o el área de personal de una organización puede evaluar el desempeño de los subordinados, en este caso en el ente educativo, se haría

un acompañamiento a los docentes para verificar su proceso de enseñanza a los estudiantes, y ver su rendimiento de los estudiantes.

**Tabla 1**

*Herramientas para la evaluación de la capacitación*

Técnicas	Contenido
Nivel de reacción	La evaluación de la capacitación, se desarrolla una encuesta para analizar la satisfacción.
Nivel de aprendizaje	Evaluación que se puede realizar al inicio y al final, o durante y cuando concluye la capacitación.
Nivel de aplicación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es la elaboración de una propuesta y aplicarla, en este caso, en la institución educativa.</li></ul>
Nivel de impacto	<ul style="list-style-type: none"><li>• Permite la evaluación del impacto de la capacitación en los participantes y en este caso, en la institución educativa.</li></ul>

Fuente: “Herramientas para la evaluación de la capacitación”, por Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR (13 de agosto de 2016) citado por Malca (2019).

Al respecto, es muy primordial la evaluación de la capacitación, que permite que los alumnos puedan medir sus conocimientos.

## **2.2.2 Competencias docentes**

### **2.2.2.1 Definición**

De acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2012), una competencia es cuando una persona es capaz de resolver problemas, es decir, que tiene conocimiento y habilidades para desarrollar, con la finalidad de que consiga sus fines; actuando además de manera reflexiva en los diferentes contextos problemáticos que se le pueda presentar.

### **2.2.2.2 Competencias específicas para el ejercicio docente**

Son los conocimientos y habilidades de los docentes para que pueda desenvolverse de manera eficaz y eficiente en su contexto laboral pedagógico. Al respecto, Vargas (2004), la competencia específica es la habilidad de desempeño efectivo cuando se desarrolla una actividad para que pueda lograr lo que anhela o desea. Por tanto, los docentes deben desarrollar sus competencias específicas como por ejemplo el buen uso de materiales educativos en su proceso de enseñanza (Coronado, 2009).

### **2.2.2.3 Elementos de la competencia docente:**

De acuerdo a Coronado (2009) considera lo siguiente:

- **Saber:** Cuando el docente tiene conocimientos sobre la epistemología, disciplina, pedagogía, política, antropología, entre otros.
- **Saber hacer:** Cuando el docente da sentido y articula sus prácticas de enseñanza.
- **Saber estar:** Cuando el docente se adapta al contexto y sus demandas, participa y comprende la institucionalidad.
- **Saber ser:** Cuando el docente demuestra actitudes y valores, con la ética profesional, con la satisfacción con el rol, entre otros.

- **Hacer saber:** Cuando el docente tiene que ver con la capacidad para desarrollar innovación, investigación, reflexión, y buena toma de decisiones.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), las siguientes competencias docentes, son:

**a) Competencia académico pedagógica aplicada al diseño, ejecución y evaluación de las experiencias de aprendizaje.**

Esta competencia incluye de las teorías y propuestas pedagógica, donde se involucra la implementación de estrategias adecuadas para saber y tener habilidades de diseñar, ejecutar y evaluar los aprendizajes.

**b) Competencia para la Programación y planificación de actividades de aprendizaje.**

Considera el saber y tener habilidades de programar, planificar las actividades de aprendizaje, según los recursos y estrategias, contenidos claros, y manejo del tiempo, todo de acuerdo a la propuesta pedagógica.

**c) Competencia para la atención a la diversidad e inclusión**

Se presenta cuando los docentes saben y tienen las habilidades de identificar lo que necesita el ente educativo, en heterogéneos contextos educativos, para hacer la gestión de manera correcta la atención e inclusión de personas con necesidades especiales.

También los docentes deben saber y tener las habilidades de reconocer las características generales que presentan los escolares. También se requiere que los docentes propongan actividades significativas para atender y desarrollar la inclusión de niños con necesidades especiales. Así como también

saber y tener habilidades para evaluar las las actividades propuestas, que conlleve atender e incluir niños con necesidades especiales.

#### **d) Competencia para la creación de ambientes y materiales educativos**

Se presenta cuando los docentes pueden desarrollar la generación de ambientes y elaboración de materiales educativos adecuados que permita que el estudiante aprenda, y pueda pensar lógicamente y creativamente, entre otros, y todo ello de acuerdo a una realidad objetiva.

Asimismo, los docentes deben saber y tener habilidad para diseñar e implementar ambientes de aprendizajes innovadores y pertinentes para los estudiantes, donde se favorezca el pensamiento crítico, lógico y creativo, en concordancia al modelo pedagógico educativo.

#### **e) Competencias para la investigación y reflexión crítica**

Los docentes deben contar con conocimientos y habilidades para la investigación en educación investigar en: educación, la teoría educativa y hacer uso crítico, tener en cuenta la teoría educativa en heterogéneas situaciones.

También debe asumir con responsabilidad su desarrollo personal y profesional, y reflexionar sobre su desempeño docente, para ello debe contar con conocimientos y habilidades. Debe también existir el reconocimiento de sus fortalezas y debilidades, que le permita optimizar su desempeño.

#### **f) Competencias sociales**

Los docentes deben contar con conocimientos y habilidades para desarrollar la interacción social y educativa con los diversos grupo de interés interno, como son sus propios colegas, plana directiva, estudiantes, administrativos, padres de familia, entre otros. Todo ello hará que se mejore los procesos de enseñanza aprendizaje

### **2.2.3 Influencia de la gestión de la capacitación en las competencias docentes en la Institución Educativa**

En los entes educativos es un asunto capital gestionar dinámicamente la capacitación, para ello la plana directiva debe ejercer un buen liderazgo, y sobre todo motivador a los grupos de interés internos como los docentes, debe actuar con responsabilidad social pedagógica, para que en la gestión de la capacitación se considere de manera eficiente y eficaz la identificación de necesidades de capacitación, diseñar y ejecutar estratégicamente la capacitación, así como desarrollar una evaluación exhaustiva, todo ello permitirá la calidad del servicio educativo, es decir, que el centro escolar cuente con docentes competentes para que, a través de su desempeño, consiga la formación integral sólida de los estudiantes. Las competencias fundamentales para el éxito escolar que solo se conseguirá si los docentes tienen competencias académico pedagógicas, así como la competencia para la atención a la diversidad e inclusión, competencia para la creación de ambientes y materiales educativos, así como las competencias sociales. Es perentorio que las organizaciones educativas tanto privadas y públicas inviertan en la capacitación de sus recursos humanos, para conseguir el éxito escolar. La plana directiva debe priorizar fortalecer académicamente al talento humano pedagógico como son los docentes, ya que de ellos depende que los estudiantes logren un aprendizaje eficaz.

### **2.2.4 Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna**

#### **Misión**

Somos una Institución Educativa que brinda a nuestras alumnas una formación integral, basándonos en la aplicación de proyectos innovadores que exigen docentes altamente capacitados favoreciendo el desarrollo de capacidades cognitivas y actitudinales, para lograr personas sensibles y capaces de afrontar con éxito los problemas de la sociedad.

## **Visión**

Ser una Institución Educativa líder que brinde una educación de calidad, formando personas creativas, críticas y asertivas, capaces de afrontar los retos del nuevo milenio, enriquecidas con una educación en valores, que les permita alcanzar el éxito deseado y desenvolverse adecuadamente en su entorno social.

## **Servicios que brinda**

Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna brinda servicios de nivel inicial, primaria y secundaria.

## **2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

### **Capacitación**

Cuenca (2002), la capacitación es un proceso o acto de la realización de la instrucción o de brindar conocimientos y enseñar habilidades, para que las personas sean más competentes, a través de la resolución de problemas.

### **Capacitador**

Coronado (2009) que el capacitador es la persona que brinda o enseña los conocimientos y habilidades en algún tema o curso, para ello se requiere que brinde práctica y teoría.

### **Directivos**

Palladino (1995) son las personas que se encuentran en el ápice estratégico, y dirigen o gerencian o un ente organizacional, así como toman decisiones para el exitoso funcionamiento de la organización, para ello se requiere que tengan un buen liderazgo.

### **Capacitación docente**

Devalle y Vega (2002) es la acción de brindar y enseñar conocimientos, habilidades y valores a los docentes, para el fortalecimiento de su desempeño y su convivencia en el centro educativo.

### **Competencia**

Cuando una persona desarrolla una labor o actividad, y lo hace correctamente, es que posee conocimientos, habilidades, actitudes y valores (Méndez, 2006).

### **Gestión de capacitación**

La gestión de la capacitación es el proceso de identificar necesidades, diseñar, ejecutar y evaluar la capacitación (Ruiz, 2001).

### **Competencias docente**

Son los conocimientos, habilidades y actitudes y valores para ejercer un buen desempeño en su labor docente, sobre todo en pedagogía (Honore, 2016).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO FILOSÓFICO**

Las bases de la presente investigación se sustentan en el enfoque cuantitativo, paradigma positivista, ya que posee un fundamento de la realidad, existe un interés del investigador por conocer la realidad existente, con relación a las variables de estudio, como: la gestión de la capacitación y las competencias docentes. Por tanto, la metodología se fundamenta en el tipo de investigación básica, cuyo diseño es no experimental y transeccional, por lo que la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario.

Asimismo, es fundamental saber la implicancia de la manipulación de determinadas realidades que dan como consecuencia, cambios significativos en el entorno en el cual se desenvuelve, en este caso, en el ámbito de una organización educativa privada. Desde la perspectiva ontológica, el problema existe en la realidad, y puede ser modificado por las personas que tienen relación con el tema, en este caso la plana directiva y los docentes.

## CAPÍTULO IV

### MARCO METODOLÓGICO

#### 4.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

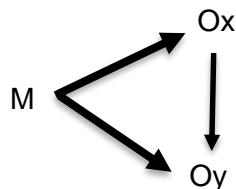
##### 4.1.1 Tipo de la investigación

El presente trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación básica, ya que busca la ampliación y la profundización de los conocimientos científicos acerca de la realidad objetiva, donde se encuentran las variables de estudio. (Carrasco, 2019).

##### 4.1.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental y transeccional. Es no experimental, debido a que el hecho o fenómeno ya ocurrió, y solo se caracteriza las variables. Es transeccional, debido a que se recolectan los datos en un solo momento, con la finalidad de establecer de qué manera la gestión de la capacitación influye en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna. Asimismo, es de nivel explicativo. A continuación, se presenta el esquema siguiente, sobre el diseño del estudio:

El modelo es el siguiente:



donde:

Ox: Gestión de la capacitación.

Oy: Competencias docentes.

## **4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **4.2.1 Población**

La población estuvo constituida por los docentes de la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna.

Tabla 2

*Distribución de la población*

Unidad de análisis	Nº de personas
Docentes nivel primaria	16
Docentes nivel secundaria	20
Total	36

Fuente: I.E. Federico Villarreal

### **4.2.2 Muestra**

La muestra del presente estudio fue la censal, es decir, que se consideró toda la población.

### 4.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

A continuación, se presenta en la siguiente tabla la operacionalización de variables:

#### *Operacionalización de variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Nivel de medición</b>
Gestión de la capacitación	La gestión de la capacitación se evalúa a través de la identificación de necesidades de capacitación, diseño, ejecución y evaluación de la capacitación.	Identificación de necesidades de capacitación	Misión y visión del Centro educativo.	Ordinal
			Descripción del puesto para la elaboración del perfil del puesto del docentes.	
			Definición de las necesidades de capacitación.	
		Diseños de la capacitación	Definición de las capacitaciones.	
			Ejecución de la capacitación	
		Capacitador/facilitador.		
		Cantidad de participantes en la capacitación.		
		Recursos y materiales para la capacitación.		
		Significatividad de la capacitación.		
		Evaluación de la capacitación	Grado de satisfacción del equipo de docentes sobre la capacitación.	
			Resultados de aprendizaje/conocimientos del equipo de docentes.	
			Percepción sobre resultados en el desempeño docente.	
			Evaluación del procesos de capacitación.	

			Impacto de la capacitación/Mejoras en la institución.	
Competencia docente	La competencia docente se evalúa, mediante la competencia académico-pedagógica, además, las competencias para: la programación y planificación de actividades de aprendizaje; la atención a la diversidad e inclusión; la creación de ambientes y materiales educativos; la investigación y reflexión crítica, así como las competencias sociales.	Competencia académico pedagógica	Conocimientos de la teoría pedagógica que se aplica en el contexto educativo.	Ordinal
			Habilidades para aplicar la teoría pedagógica en el contexto educativo.	
		Competencia para la Programación y planificación de actividades de aprendizaje.	Conocimientos para programar y planificar actividades de aprendizaje.	
			habilidades para programar y planificar las actividades de aprendizaje.	
		Competencia para la atención a la diversidad e inclusión.	Conocimientos sobre la atención a la diversidad e inclusión.	
			Habilidades de atención a la diversidad e inclusión.	
		Competencia para la creación de ambientes y materiales educativos	Conocimientos sobre la creación de ambientes y materiales educativos.	
			Habilidades de creación de ambientes y materiales educativos.	
		Competencias para la investigación y reflexión crítica.	Conocimientos de investigación y reflexión crítica.	
			Habilidades de investigación y reflexión crítica.	
			Reflexión crítica sobre su práctica docente.	
		Competencias sociales	Conocimientos sobre la interacción social con diferentes actores de la comunidad escolar.	

			Habilidades de Interacción social con diferentes actores de la comunidad escolar.	
--	--	--	---	--

Nota: La tabla muestra la operacionalización de variables gestión de la capacitación y competencia docente.

## **4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **4.4.1 Técnicas para la recolección de datos**

#### **Encuesta**

En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta dirigido a los docentes de la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, para evaluar la gestión de la capacitación y las competencias docentes.

### **4.4.2 Instrumentos para la recolección de datos**

#### **Cuestionario**

Se utilizó el cuestionario dirigido a los docentes de la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, para evaluar la capacitación y las competencias docentes.

**Tabla 3***Ficha técnica del instrumento: variable independiente*

Contenido	Descripción
Nombre	Gestión de capacitación
Autor	Lic. Jorge Daniel Huamán Lozada
Administración	Individual y colectiva
Duración	20 minutos aproximadamente
Objetivo	Evaluar la gestión de capacitación
Aspectos	El cuestionario posee test está constituido por 28 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: dimensión 1: identificación de necesidades de capacitación que contiene 3 indicadores, dimensión 2: diseños de la capacitación contiene un indicador, dimensión 3: ejecución de la capacitación contiene cinco indicadores, dimensión 4: evaluación de la capacitación contiene cinco indicadores.
Campo de aplicación	Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna

Fuente: La tabla muestra la ficha técnica del instrumento.

**Tabla 4***Ficha técnica de la variable dependiente*

Contenido	Descripción
Nombre	Competencia docente
Autor	Lic. Jorge Daniel Huamán Lozada
Administración	Individual y colectiva
Duración	20 minutos aproximadamente
Objetivo	Evaluar la competencia docente
Aspectos	El cuestionario posee test está constituido por 28 ítems distribuidos en seis dimensiones: dimensión 1: competencia académico

	pedagógica que contiene dos indicadores; dimensión 2: competencia para la programación y planificación de actividades de aprendizaje, contiene dos indicadores; dimensión 3: competencia para la atención a la diversidad e inclusión, contiene dos indicadores; dimensión 4: competencia para la creación de ambientes y materiales educativos, contiene dos indicadores; dimensión 5: competencias para la investigación y reflexión crítica, contiene dos indicadores y dimensión 6: competencias sociales, contiene dos indicadores.
Campo de aplicación	Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna

Fuente: la tabla muestra la ficha técnica de la variable dependiente

### **Criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos**

Para obtener la validez del cuestionario dinámica familiar y las habilidades psicosociales, se aplicó la validez de contenido, es decir, que se sometió a criterio de expertos.

Con respecto a la confiabilidad, el instrumento utilizado en esta investigación es la estimación de fiabilidad denominada Alfa de Cronbach en cada uno de los instrumentos que se utilizaron para medir las variables estudiadas. En el caso de la Gestión de capacitación se realizó la fiabilidad de manera general, donde se obtuvo un resultado de 0,903 y para la competencia docente, donde se obtuvo un resultado de 0,911 que indica la fiabilidad de los instrumentos.

## **4.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

### **4.5.1 Procesamiento de datos**

En el procesamiento de datos se utilizó el software estadístico SPSS 24. Se tabularon los datos de las encuestas. Y se obtuvieron las tablas de frecuencia según variables, dimensiones e indicadores. Con respecto a la

contrastación de la hipótesis se utilizó la estadística inferencial, con la prueba estadística regresión logística ordinal.

#### **4.5.2 Análisis de datos**

Para el análisis de los datos se utilizó la interpretación cuantitativa y cualitativa para el análisis de las tablas, de acuerdo a dimensiones e indicadores a la realización de operaciones, con el propósito de conseguir conclusiones precisas que ayudarán a conseguir los objetivos.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Descripción del trabajo de campo

Se desarrolló el trabajo de campo a la muestra total, es decir, los 36 docentes de la Institución Educativa Federico Villarreal, para ello antes de la aplicación se obtuvo la validez y la confiabilidad de los cuestionarios. Se elaboraron figuras y tablas, las cuales muestran los resultados de la información recogida. Posteriormente, se desarrolló el análisis cuantitativo y cualitativo de las tablas, que conducirán a las conclusiones y recomendaciones.

#### 5.2 Análisis estadístico de las variables

##### 5.2.1 Análisis estadístico de la gestión de la capacitación

#### VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

**Tabla 5**

*Gestión de la capacitación*

Categoría	f	%	% acumulado
Deficiente	9	25,0	25,0
Regular	22	61,1	86,1
Eficiente	5	13,9	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 25,0 % de los docentes de la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, refieren que la gestión de la capacitación es deficiente. El 61,10 % del grupo indican que es regularmente eficiente. Y el 13,9 % del grupo refieren que es eficiente.

Por consiguiente, la mayoría de los encuestados refieren que la gestión de la capacitación es regular en un 61,10 %, en lo referente a la identificación de necesidades de capacitación, el diseño, la ejecución, así como la ejecución de la capacitación.

#### **DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

**Tabla 6**

*Identificación de necesidades de capacitación*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	5	13,9	13,9
Regular	22	61,1	75,0
Adecuada	9	25,0	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 13,9 % de los docentes de la institución indicada refieren que la identificación de necesidades de capacitación es inadecuada. El 61,10 % del grupo indican que es regular. Y el 25,0 % del grupo refieren que es adecuada.

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados refieren que la indentificación de necesidades se desarrolla de manera regular en un 61,10 %, lo que da a entender que la institución educativa cuenta con docentes que sí poseen un buen perfil y definen de manera correcta las necesidades de capacitación.

## INDICADOR: MISIÓN Y VISIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO

**Tabla 7**

*Misión y visión del centro educativo*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	6	16,7	16,7
Regular	18	50,0	66,7
Adecuada	12	33,3	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 16,7 % de los docentes del ente educativo indicado, refieren que la misión y visión del Centro Educativo es inadecuada. El 50,0 % del grupo indican que es regular. Y el 33,3 % del grupo refieren que es adecuada.

En resumen, la mayoría de los encuestados refieren que la misión y visión del Centro Educativo se encuentra en un nivel regular en un 50,00 % y adecuada en un 33,3 %, en lo que respecta a si la misión es clara y si se cumple, así como la visión si se logra alcanzar y se desarrolla de manera regular.

**INDICADOR: DESCRIPCIÓN DEL PUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PERFIL DEL PUESTO DEL DOCENTES**

**Tabla 8**

*Descripción del puesto para la elaboración del perfil del puesto del docentes*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuado	7	19,4	19,4
Regular	20	55,6	75,0
Adecuado	9	25,0	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 19,4 % de los docentes del ente escolar indicado, consideran que la descripción del puesto para la elaboración del perfil del puesto del docente es inadecuado. El 55,6 % del grupo indican que es regular. Y el 25,0 % del grupo refieren que es adecuado.

En resumen, la mayoría de los encuestados refieren que la descripción del puesto para la elaboración del perfil del puesto del docente es regular en un 55,6, y adecuado en un 25,0 %, probablemente no han planteado óptimamente los objetivos, áreas de actividades y responsabilidades para que a partir de la referida descripción se elabore el perfil del puesto.

## ÍNDICADOR : DEFINICIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

**Tabla 9**

*Definición de las necesidades de capacitación*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	11	30,6	30,6
Regular	19	52,8	83,3
Adecuada	6	16,7	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 30,6 % de los docentes del ente educativo referido asumen que la definición de las necesidades de capacitación es inadecuada. El 52,8 % del grupo indican que es regular refieren que es adecuada. Y el 16,7 % del grupo refieren que es adecuada.

Por lo antes referido, la mayoría de los encuestados refieren que la definición de las necesidades de capacitación se encuentra en un nivel regular en un 52,8 %, lo que da a entender que priorizan la gestión de la capacitación.

## DIMENSIÓN: DISEÑO DE LA CAPACITACIÓN

**Tabla 10**

*Diseño de la capacitación*

Categoría	f	%	% acumulado
Deficiente	9	25,0	25,0
Regularmente eficiente	20	55,6	80,6
Eficiente	7	19,4	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 25 % de los docentes de la Institución indicada sostienen que el diseño de la capacitación es deficiente. El 55,6 % del grupo indican que es regularmente eficiente. Y el 19,4 % del grupo refieren que es eficiente.

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados refieren que el diseño de la capacitación se encuentra en un nivel regular en un 55,6 %, en lo referente a la definición de las capacitaciones, lo que da a entender que cuentan con los recursos necesario para desarrollar un buen diseño de la capacitación de los docentes sobre todo en pedagogía.

## ÍNDICADOR: DEFINICIÓN DE LAS CAPACITACIONES

**Tabla 11**

*Definición de las capacitaciones*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	10	27,8	27,8
Regular	23	63,9	91,7
Adecuada	3	8,3	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 27,8 % de los docentes de la institución indicada, asumen que la definición de las capacitaciones es inadecuada. El 63,9 % del grupo indican que es regular. Y el 8,3 % del grupo refieren que es adecuada.

Por lo antes referido, la mayoría de los encuestados refieren que la definición de las capacitación se encuentra en un nivel regular en un 63,9 %, lo que da a entender que la plana directiva desarrolla una coordinación que permite estructurar adecuadamente las capacitaciones con los temas pertinentes para el fortalecimiento de las competencias de los docentes.

## **DIMENSIÓN: EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

**Tabla 12**

*Ejecución de la capacitación*

Categoría	f	%	% acumulado
Deficiente	7	19,4	19,4
Regular	21	58,3	77,8
Eficiente	8	22,2	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 19,4 % de los docentes del ente indicado refieren que la ejecución de la capacitación es deficiente. El 58,3 % del grupo indican que es regular. Y el 22,2 % del grupo refieren que es eficiente.

En resumen, la mayoría de los encuestados refieren que la ejecución de la capacitación se encuentre en un nivel regular en un 58,3 % y eficiente en un 22,2 %, en lo que respecta a la organización del espacio-temporal, los capacitadores, y los participantes.

**ÍNDICADOR: ORGANIZACIÓN ESPACIO – TEMPORAL DE LA CAPACITACIÓN**

**Tabla 13**

*Organización espacio-temporal de la capacitación*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	9	25,0	25,0
Regular	17	47,2	72,2
Adecuada	10	27,8	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 25,0 % de los docentes del ente organizacional indicado sostienen que la organización espacio – temporal de la capacitación es inadecuada. El 47,2 % del grupo indican que es regular. Y el 27,8 % del grupo refieren que es adecuada.

Por consiguiente, la mayoría de los encuestados refieren que la organización de espacio temporal de la capacitación es adecuada en un 27,8 % y regular en un 47,2 %, por lo que se nota que priorizan la capacitación, a través de la organización y cuentan con ambientes para la realización de los diferentes eventos de capacitación.

## INDICADOR: CAPACITADOR/FACILITADOR

**Tabla 14**

*Desempeño del capacitador/ facilitador*

Categoría	f	%	% acumulado
Incopetente	8	22,2	22,2
Regular	19	52,8	75,0
Competente	9	25,0	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 22,2 % de los docentes del ente institucional referido asumen que el desempeño del capacitador/facilitador es incompetente. El 52,8 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 25,0 % del grupo refieren que es competente.

Por consiguiente, la mayoría de los encuestados refieren que el desempeño del capacitador/facilitador es regular en un 52,8 %, y es competente en un 25,0 %; lo que da a entender que los capacitadores y facilitadores tienen suficientes competencias, en materia pedagógica, que involucra sobretodo la planificación y la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.

## ÍNDICADOR: CANTIDAD DE PARTICIPANTES EN LA CAPACITACIÓN

**Tabla 15**

*Cantidad de participantes en la capacitación*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficiente	9	25,0	25,0
Regular	22	61,1	86,1
Suficiente	5	13,9	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 25 % de los docentes del ente indicado asumen que la cantidad de participantes en la capacitación es insuficiente. El 61,1 % del grupo indican que es regular. Y el 13,9 % del grupo refieren que es suficiente.

En otras palabras, la mayoría de los encuestados refieren que la cantidad de los participantes en la capacitación es regular en un 61,1 % y suficiente en un 5,6 %, lo que da a entender que probablemente los responsables del plan de capacitación han realizado la convocatoria de manera eficaz, pero no eficiente.

## INDICADOR: RECURSOS Y MATERIALES PARA LA CAPACITACIÓN

**Tabla 16**

*Recursos y materiales para la capacitación*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	7	19,4	19,4
Regular	25	69,4	88,9
Suficientes	4	11,1	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 19,4 % de los docentes de la institución indicada sostienen que los recursos y materiales para la capacitación son insuficientes. El 69,4 % del grupo indican que es regular. Y el 11,1 % del grupo refieren que es suficiente.

Por lo antes referido, la mayoría de los encuestados refieren que los recursos materiales para la capacitación se encuentra en un nivel regular en un 69,4 % y suficientes en un 11,1 %, posiblemente porque han previsto de manera eficaz una buena distribución de recursos y materiales, y no han tenido suficiente.

## ÍNDICADOR: SIGNIFICATIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN

**Tabla 17**

*Significatividad de la capacitación*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	8	22,2	22,2
Regular	18	50,0	72,2
Adecuada	10	27,8	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 22,2 % de los docentes del ente indicado, refieren que la significatividad de la capacitación es inadecuada. El 50,0 % del grupo indican que es regular. Y el 27,8 % del grupo refieren que es adecuada.

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados refieren que la significatividad de la capacitación se encuentra en un nivel regular en un 50,0 % y el 27,8 % es adecuada en lo referente a la significatividad de la capacitación, lo que da a entender la eficacia del proceso de enseñanza y aprendizaje.

## DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

**Tabla 18**

*Evaluación de la capacitación*

Categoría	f	%	% acumulado
Deficiente	8	22,2	22,2
Regular	23	63,9	86,1
Eficiente	5	13,9	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 22,2 % de los docentes del ente institucional, sostiene que la evaluación de la capacitación es deficiente. El 63,9 % del grupo indican que es regular. Y el 13,9 % del grupo refieren que es eficiente.

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados refieren que la evaluación de la capacitación se encuentra en un nivel regular en un 63,9 %, con respecto al grado de satisfacción del equipo de docentes, resultados de aprendizajes/conocimientos del equipo docente.

**ÍNDICADOR: GRADO DE SATISFACCIÓN DEL EQUIPO DE DOCENTES SOBRE LA CAPACITACIÓN**

**Tabla 19**

*Grado de satisfacción del equipo de docentes sobre la capacitación*

Categoría	f	%	% acumulado
Bajo	12	33,3	33,3
Regular	18	50,0	83,3
Alto	6	16,7	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 33,3 % de los docentes de la Institución Educativa asumen que el grado de satisfacción del equipo de docentes sobre la capacitación es bajo. El 50,0 % del grupo indican que es regular. Y el 16,7 % del grupo refieren que es alto.

Por lo antes referido, la mayoría de los encuestados refieren que el grado de satisfacción sobre la capacitación se encuentra en un nivel bajo en un 33,3 % y regular en un 50,0 %; lo que da a entender que han seleccionado los temas pertinentes para fortalecer las competencias docentes; sin embargo, podría mejorarse.

**ÍNDICADOR:** RESULTADOS DE APRENDIZAJE/CONOCIMIENTOS DEL EQUIPO DE DOCENTES

**Tabla 20**

*Resultados de aprendizaje/ conocimientos del equipo de docentes*

Categoría	f	%	% acumulado
Bajo	9	25,0	25,0
Regular	16	44,4	69,4
Alto	11	30,6	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 25,0 % de los docentes del ente indicado manifiestan que los resultados de aprendizaje/conocimientos del equipo de docentes se encuentra en un nivel bajo. El 44,4 % del grupo indican que es regular. Y el 30,6 % del grupo refieren que es alto.

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados refieren que los resultados de aprendizaje/conocimientos del equipo de docentes se encuentra en un nivel regular en un 44,4 % y alto en un 30,6 %, lo que se deduce que la capacitación ha permitido que los docentes logren competencias con la capacitación realizada, pero no de manera óptima.

**INDICADOR: PERCEPCIÓN SOBRE RESULTADOS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**Tabla 21**

*Percepción sobre resultados en el desempeño docente*

Categoría	f	%	% acumulado
Bajo	10	27,8	27,8
Regular	15	41,7	69,4
Favorable	11	30,6	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 27,8 % del ente institucional, refieren que tienen una percepción sobre resultados en el desempeño docente en un nivel bajo. El 41,7 % del grupo indican que es regular. Y el 30,6 % del grupo refieren que es favorable.

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados refieren que la percepción sobre resultados en el desempeño docente es regular en un 41,7 % y favorable en un 30,6 %; lo que se deduce que la capacitación de los docentes ha tenido una coordinación; sin embargo, es crucial que se haga un seguimiento y monitoreo.

## ÍNDICADOR: EVALUACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

**Tabla 22**

*Evaluación del proceso de capacitación*

Categoría	f	%	% acumulado
Deficiente	8	22,2	22,2
Regular	22	61,1	83,3
Eficiente	6	16,7	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 22,2 % de los docentes del ente organizacional, sostienen que la evaluación del proceso de capacitación es deficiente. El 61,10 % del grupo indican que es regular Y el 16,7 % del grupo refieren que es eficiente.

Por consiguiente, la mayoría de los encuestados refieren que la evaluación del proceso de capacitación es regular en un 61,10 % y eficiente en un 16,7 %, lo que hace notar que los docentes si bien es cierto han desarrollado una buena evaluación; pero sería necesario hacer seguimiento al respecto.

**INDICADOR:** IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN/MEJORAS EN LA INSTITUCIÓN

**Tabla 23**

*Impacto de la capacitación/ mejoras de la institución*

Categoría	f	%	% acumulado
Negativo	9	25,0	25,0
Regular	19	52,8	77,8
Positivo	8	22,2	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 25 % de los docentes del ente educativo sostienen que el impacto de la capacitación/mejoras en la institución es negativo. El 52,8 % del grupo indican que es regular. Y el 22,2 % del grupo refieren que es positivo.

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados refieren que el impacto de la capacitación/mejoras en la institución es regular en un 52,8 %, lo que hace notar que los docentes han quedado satisfechos, así como la plana directiva, quienes deben hacer vigilancia para optimizar la mejora de la institución.

## 5.2.2. Análisis de las competencias docente, como variable dependiente.

**Tabla 24**

*Competencias docente*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	7	19,4	19,4
Regular	19	52,8	72,2
Suficientes	10	27,8	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 19,4 % de los docentes del ente educativo manifiesta que poseen insuficientes competencias docente. El 52,8 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 27,8 % del grupo refieren que son suficientes.

Por lo antes referido, la mayoría de los docentes poseen insuficientes competencias en un nivel regular en un 52,8 % y suficientes en un 27,8 %, lo que se refleja en las competencias académico pedagógicas, para la programación y planificación de actividades de aprendizaje, y de reflexión crítica.

## **DIMENSIÓN: COMPETENCIAS ACADÉMICO PEDAGÓGICA**

**Tabla 25**

*Competencias académico pedagógica*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	7	19,4	19,4
Regular	18	50,0	69,4
Suficientes	11	30,6	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 19,4 % de los docentes del ente organizacional asumen que poseen insuficientes competencias académico pedagógico. El 50,0 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 30,6 % del grupo refieren que son suficientes.

Por consiguiente, la mayoría de los docentes poseen competencia académico pedagógica en un nivel regular en un 50,0 % y suficientes en un 30,6 %, lo que da a entender que los docentes sí poseen suficientes competencias sobre la teoría pedagógica que se aplica en el contexto educativo, así como también posee suficientes conocimientos de la ejecución de los aprendizajes, y de la evaluación de los aprendizajes.

**INDICADOR: CONOCIMIENTOS DE LA TEORÍA PEDAGÓGICA QUE SE APLICA EN EL CONTEXTO EDUCATIVO**

**Tabla 26**

*Conocimientos de la teoría pedagógica que se aplica en el contexto educativo*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	9	25,0	25,0
Regular	14	38,9	63,9
Suficientes	13	36,1	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 25,0 % de los docentes del ente educativo consideran que poseen insuficientes conocimientos sobre la teoría pedagógica que se aplica en el contexto educativo es insuficiente. El 38,9 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 36,1 % del grupo refieren que son suficientes.

Por consiguiente, la mayoría de los docentes poseen conocimientos de los docentes sobre la teoría pedagógica en un nivel regular en un 38,9 % y suficientes en un 36,1 %; lo que permite indicar que el desempeño del docente es bueno en el aula.

**INDICADOR:** HABILIDADES PARA APLICAR LA TEORÍA PEDAGÓGICA EN EL CONTEXTO EDUCATIVO

**Tabla 27**

*Habilidades para aplicar la teoría pedagógica en el contexto educativo*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	10	27,8	27,8
Regular	18	50,0	77,8
Suficientes	8	22,2	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 27,8 % de los docentes del ente organizacional poseen insuficientes habilidades para aplicar la teoría pedagógica en el contexto educativo. Asimismo, el 50,0 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 22,2 % del grupo refieren que son suficientes.

Por consiguiente, la mayoría de los docentes poseen habilidades para aplicar la teoría pedagógica en un nivel regular en un 50,0 % y son suficientes en un 22,2 %, lo que da a entender que los docentes dominan en alguna medida los modelos pedagógicos para desarrollar un buen desempeño pedagógico.

**DIMENSIÓN: COMPETENCIA PARA LA PROGRAMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

**Tabla 28**

*Competencia para la programación y planificación de actividades de aprendizaje*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficiente	7	19,4	19,4
Regular	20	55,6	75,0
Suficiente	9	25,0	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 19,4 % de los docentes del ente institucional asumen que poseen insuficiente competencia para la programación y planificación de actividades de aprendizaje. El 55,6 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 25,0 % del grupo refieren que es suficiente.

En resumen, la mayoría de los docentes poseen competencias para la programación y planificación de actividades de aprendizaje en un nivel regular en un 55,6 % y suficiente en un 25,0 %, lo que da a entender que los docentes si tienen suficientes conocimientos y habilidades para la labor docente, pero podría optimizarse.

**INDICADOR:** CONOCIMIENTOS PARA PROGRAMAR Y PLANIFICAR ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

**Tabla 29**

*Conocimientos para programar y planificar actividades de aprendizaje*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	8	22,2	22,2
Regular	18	50,0	72,2
Suficientes	10	27,8	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 22,2 % de los docentes del ente educativo consideran que poseen insuficientes conocimientos para programar y planificar actividades de aprendizajes. El 50,0 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 27,8 % del grupo refieren que son suficientes.

En resumen, la mayoría de los docentes poseen conocimientos para programar y planificar actividades de aprendizaje en un nivel regular en un 50,0 % y suficientes en un 27,8 %, lo que determina que los docentes están preparados para programar actividades de aprendizajes, basado en sus métodos y estrategias de aprendizaje, y con la buena utilización de los recursos.

**INDICADOR:** HABILIDADES PARA PROGRAMAR Y PLANIFICAR LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

**Tabla 30**

*Habilidades para programar y planificar las actividades de aprendizaje*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	8	22,2	22,2
Regular	20	55,6	77,8
Suficientes	8	22,2	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 22,2 % de los docentes del ente educativo asumen que poseen insuficientes habilidades para programar y planificar las actividades de aprendizaje. El 55,6 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 22,2 % del grupo refieren que son suficientes.

Por consiguiente, la mayoría de los docentes poseen habilidades para programar y planificar las actividades del aprendizaje en un nivel regular en un 55,6 % y suficientes en un 22,2 %; lo que da a entender que los docentes sí planifican sus actividades de aprendizaje de manera adecuada, pero podría optimizarse.

## **DIMENSIÓN: COMPETENCIA PARA LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

**Tabla 31**

*Competencia para la atención a la diversidad e inclusión*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficiente	7	19,4	19,4
Regular	14	38,9	58,3
Suficiente	15	41,7	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 19,4 % de los docentes del ente educativo manifiestan que poseen insuficientes competencias para la atención a la diversidad e inclusión. El 38,9 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 41,7 % del grupo refieren que es suficiente.

En otras palabras, la mayoría de los encuestados refieren que los docentes tienen suficientes competencias para la atención a la diversidad e inclusión, según los resultados, como regular en un 38,9 % y suficiente en un 41,7 %; lo que hace notar que los docentes tienen suficientes competencias de atención a la diversidad para desenvolverse en cualquier situación, teniendo en cuenta que el Ministerio de Educación toma en cuenta a los estudiantes especiales.

## INDICADOR: CONOCIMIENTOS SOBRE LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

**Tabla 32**

*Conocimientos sobre la atención a la diversidad e inclusión*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	5	13,9	13,9
Regular	23	63,9	77,8
Suficientes	8	22,2	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 13,9 % de los docentes del ente organizacional consideran poseen insuficientes conocimientos sobre la atención a la diversidad e inclusión. El 63,9 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 22,2 % del grupo refieren que son suficientes.

En resumen, la mayoría de los docentes poseen conocimientos sobre la atención a la diversidad e inclusión, en un nivel regular y suficientes en un 22,2 %; pero sería necesario que la plana directiva ejerza un buen liderazgo de servicio.

**INDICADOR: HABILIDADES DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

**Tabla 33**

*Habilidades de atención a la diversidad e inclusión*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	5	13,9	13,9
Regular	23	63,9	77,8
Suficientes	8	22,2	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 13,9 % de los docentes del ente institucional, manifiestan que poseen insuficientes habilidades de atención a la diversidad e inclusión. El 63,9 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 22,2 % del grupo refieren que son suficientes.

En resumen, la mayoría de los docentes poseen habilidades de atención a la diversidad e inclusión en un nivel regular, en un 63,9 % y suficientes en un 22,2 %; pero sería necesario que la plana directiva ejerza un buen liderazgo de servicio.

**DIMENSIÓN: COMPETENCIA PARA LA CREACIÓN DE AMBIENTES Y MATERIALES EDUCATIVOS**

**Tabla 34**

*Competencia para la creación de ambientes y materiales educativos*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficiente	6	16,7	16,7
Regular	19	52,8	69,4
Suficiente	11	30,6	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 16,7 % de los docentes del ente educativo consideran que poseen insuficientes competencias para la creación de ambiente y materiales educativos. El 52,8 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 30,6 % del grupo refieren que es suficiente.

En resumen, la mayoría de los docentes poseen competencias para la creación de ambiente y materiales educativos en un nivel regular, en un 52,8 % y suficiente en un 30,6 %; lo que da a entender que los docentes sí tienen una cultura innovadora.

**INDICADOR: CONOCIMIENTOS PARA LA CREACIÓN DE AMBIENTES Y MATERIALES EDUCATIVOS**

**Tabla 35**

*Conocimientos para la creación de ambientes y materiales educativos*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	9	25,0	25,0
Regular	17	47,2	72,2
Suficientes	10	27,8	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 25,0 % de los docentes del ente organizacional asumen que tienen insuficientes conocimientos para la creación de ambientes y materiales educativos. El 47,2 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 27,8 % del grupo refieren que es adecuada.

Por consiguiente, la mayoría de los docentes poseen conocimientos para la creación de ambientes y materiales educativos en un nivel regular en un 47,2 % y suficientes en un 27,8 %; lo que denota que los docentes promueven la innovación en el proceso de enseñanza aprendizaje, pero podría optimizarse.

## **INDICADOR: HABILIDADES DE CREACIÓN DE AMBIENTES Y MATERIALES EDUCATIVOS**

**Tabla 36**

*Habilidades de creación de ambientes y materiales educativos*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	10	27,8	27,8
Regular	20	55,6	83,4
Suficientes	6	16,6	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 27,8 % de los docentes del ente organizacional tienen insuficientes habilidades de creación de ambientes y materiales educativos. El 55,6 % del grupo refieren que se encuentra en un nivel regular. El 16,6 % del grupo consideran que son suficientes.

En resumen, la mayoría de los docentes poseen habilidades de creación de ambientes y materiales educativos en un nivel regular, en un 55,6 % y suficientes en un 16,6 %, lo que denota que los docentes en alguna medida han elaborado nuevos materiales educativos.

**DIMENSIÓN: COMPETENCIA PARA LA INVESTIGACIÓN Y REFLEXIÓN CRÍTICA**

**Tabla 37**

*Competencia para la investigación y reflexión crítica*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficiente	9	25,0	25,0
Regular	21	58,3	83,3
Suficiente	6	16,7	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 25,0 % de los docentes del ente organizacional sostienen que tienen insuficiente competencia para la investigación y reflexión crítica. El 58,3 % del grupo indican que se encuentran en un nivel regular. Y el 16,7 % del grupo refieren que es suficiente.

Por lo tanto, la mayoría de los docentes poseen competencias para la investigación en un nivel regular en un 58,3 % y suficiente en un 16,7 %, lo que denota que los docentes sí se desempeñan correctamente, a través de promoción de la investigación en sus estudiantes.

**INDICADOR: CONOCIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y REFLEXIÓN CRÍTICA**

**Tabla 38**

*Conocimiento para la investigación y reflexión crítica*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficiente	5	13,9	13,9
Regular	25	69,4	83,3
Suficiente	6	16,7	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 13,9 % de los docentes del ente educativo consideran que poseen insuficiente conocimiento de investigación y reflexión crítica. El 69,4 % del grupo indican que se encuentra en un nivel regular. Y el 16,7 % del grupo refieren que es suficiente.

En resumen, la mayoría de los docentes poseen conocimientos de investigación y reflexión crítica en un nivel regular, en un 69,4 % y suficiente en 16,7 %; lo que hace notar que los docentes con sus conocimientos de la teoría educativa garantizan un buen desempeño pedagógico.

## INDICADOR: HABILIDADES DE INVESTIGACIÓN Y REFLEXIÓN CRÍTICA

**Tabla 39**

*Habilidades de investigación y reflexión crítica*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	13	36,1	36,1
Regular	20	55,6	91,7
Suficientes	3	8,3	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 36,1 % de los docentes del ente organizacional, sostienen que poseen insuficientes habilidades de investigación y reflexión crítica. El 55,6 % del grupo indican que es regular. Y el 8,3 % del grupo refieren que son suficientes.

Por consiguiente, la mayoría de los docentes poseen habilidades de investigación y reflexión crítica en un nivel regular en un 55,6 % y suficientes en un 8,3 %, lo que da a entender que los docentes desarrollan su labor pedagógica de manera pertinente.

## INDICADOR: REFLEXIÓN SOBRE SU PRÁCTICA DOCENTE

**Tabla 40**

*Reflexión sobre su práctica docente*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficiente	8	22,2	22,2
Regular	20	55,6	77,8
Suficiente	8	22,2	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 22,2 % de los docentes del ente educativo demuestran insuficiente reflexión de su práctica docente. El 55,6 % del grupo indican que es regular. Y el 22,2 % del grupo refieren que son suficientes.

Por consiguiente, la mayoría de los docentes demuestran reflexión sobre su práctica docente en un nivel regular en un 55,6 % y suficiente en un 22,2 %, lo que da a entender que los docentes sí tienen sólidas competencias docentes, para la reflexión de su práctica docente; pero podría optimizarse.

## **DIMENSIÓN: COMPETENCIAS SOCIALES**

**Tabla 41**

*Competencias sociales*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficiente	5	13,9	13,9
Regular	23	63,9	77,8
Suficiente	8	22,2	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 13,9 % de los docentes del ente organizacional asumen que poseen insuficientes competencias sociales. El 63,9 % del grupo indican, se encuentra en un nivel regular. Y el 22,2 % del grupo refieren que son suficientes.

En conclusión, la mayoría de los docentes poseen competencias sociales en un nivel regular, en un 63,9 % y suficientes en un 22,2 %; lo que da a entender que los docentes tienen una convivencia pedagógica y docente favorable.

**INDICADOR: CONOCIMIENTOS SOBRE LA INTERACCIÓN SOCIAL CON DIFERENTES ACTORES DE LA COMUNIDAD ESCOLAR**

**Tabla 42**

*Conocimientos sobre la interacción social con diferentes actores de la comunidad escolar*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	6	16,7	16,7
Regular	22	61,1	77,8
Suficientes	8	22,2	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 16,7 % de los docentes del ente educativo considera que poseen insuficientes conocimientos de interacción social con diferentes actores de la comunidad escolar. El 61,10 % del grupo indican que es regular. Y el 22,2 % del grupo refieren que es adecuado.

En otras palabras, la mayoría de los docentes poseen conocimientos de interacción social con diferentes actores de la comunidad escolar en un nivel regular, en un 61,1 % e insuficientes en un 22,2 %, lo que se deduce que desarrollan un trabajo colaborativo sobre todo entre colegas.

**INDICADOR: HABILIDADES DE INTERACCIÓN SOCIAL CON DIFERENTES ACTORES DE LA COMUNIDAD ESCOLAR**

**Tabla 43**

*Habilidades de interacción social con diferentes actores de la comunidad escolar*

Categoría	f	%	% acumulado
Insuficientes	8	22,2	22,2
Regular	20	55,6	77,8
Suficientes	8	22,2	100,0
Total	36	100,0	

Fuente: Aplicación de encuestas.

Los datos recabados en la tabla hacen notar que el 22,2 % de los docentes del ente organizativo poseen insuficientes habilidades de interacción social con diferentes actores de la comunidad escolar. El 55,6 % del grupo indican que es regular. Y el 22,2 % del grupo refieren que es adecuada.

En resumen, la mayoría de los docentes poseen insuficientes habilidades de interacción social con diferentes actores de la comunidad escolar en un nivel regular en un 55,6 % y adecuada en un 22,2 %, lo que hace notar que los docentes poseen suficientes competencias para ejercer una buena docencia.

## **Contrastación de la hipótesis**

### **VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL**

La gestión de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

#### **a) Planteamiento de la hipótesis estadística**

##### **Hipótesis nula**

Ho: La gestión de la capacitación no influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

##### **Hipótesis alterna**

H1: La gestión de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

#### **b) Nivel de significancia: 0,05**

#### **c) Elección de la prueba estadística: Regresión lineal ordinal**

##### **Pseudo R cuadrado**

Cox y Snell	0,603
Nagelkerke	0,730
McFadden	0,492

Función de enlace: Logit.

La prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, explica que la variable gestión de la capacitación tiene un nivel de influencia del 73 % sobre la variable competencia docente; por tanto: “La gestión de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019”.

## **VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS SECUNDARIA**

La identificación de necesidades de capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

### **a) Planteamiento de la hipótesis estadística**

#### **Hipótesis nula**

Ho: La identificación de necesidades de capacitación no influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

#### **Hipótesis alterna**

H1: La identificación de necesidades de capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

**b) Nivel de significancia:** 0,05

**c) Elección de la prueba estadística:** Regresión lineal ordinal

#### **Pseudo R cuadrado**

Cox y Snell	0,598
Nagelkerke	0,684
McFadden	0,385

Función de enlace: Logit.

La prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, explica que la identificación de necesidades tiene un nivel de influencia del 68,4 % sobre la competencia docente; por tanto: “La identificación de necesidades de capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019”.

## **VERIFICACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS SECUNDARIA**

El diseño de capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

### **a) Planteamiento de la hipótesis estadística**

#### **Hipótesis nula**

Ho: El diseño de capacitación no influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

#### **Hipótesis alterna**

H1: El diseño de capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

### **b) Nivel de significancia: 0,05**

### **c) Elección de la prueba estadística: Regresión lineal ordinal**

#### **Pseudo R cuadrado**

Cox y Snell	0,640
Nagelkerke	0,764
McFadden	0,402

Función de enlace: Logit.

La prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, explica que el diseño de capacitación tiene un nivel de influencia del 76,4 % sobre la variable competencia docente; por tanto: “El diseño de capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019”.

## **VERIFICACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS SECUNDARIA**

La ejecución de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

### **a) Planteamiento de la hipótesis estadística**

#### **Hipótesis nula**

Ho: La ejecución de la capacitación no influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

#### **Hipótesis alterna**

H1: La ejecución de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

### **b) Nivel de significancia: 0,05**

### **c) Elección de la prueba estadística: Regresión lineal ordinal**

#### **Pseudo R cuadrado**

Cox y Snell	0,624
Nagelkerke	0,788
McFadden	0,487

Función de enlace: Logit.

La prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, explica que la variable ejecución de la capacitación tiene un nivel de influencia del 78,8 % sobre la variable competencias docentes; por tanto: “La ejecución de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019”.

## **VERIFICACIÓN DE LA CUARTA HIPÓTESIS SECUNDARIA**

La evaluación de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

### **a) Planteamiento de la hipótesis estadística**

#### **Hipótesis nula**

Ho: La evaluación de la capacitación no influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

#### **Hipótesis alterna**

H1: La evaluación de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019.

### **b) Nivel de significancia: 0,05**

### **c) Elección de la prueba estadística: Regresión lineal ordinal**

#### **Pseudo R cuadrado**

Cox y Snell	0,512
Nagelkerke	0,615
McFadden	0,391

Función de enlace: Logit.

La prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, explica que la variable evaluación de la capacitación tiene un nivel de influencia del 61,5 % sobre la variable competencias docentes; por tanto: “La evaluación de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019”.

## **CAPÍTULO VI**

### **DISCUSIÓN**

De acuerdo a los resultados, en cuanto a la hipótesis general, según la prueba regresión logística ordinal, la prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, explica que la variable gestión de la capacitación tiene un nivel de influencia del 73 % sobre la variable competencia docente; por tanto: “La gestión de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019”. Asimismo, se ha demostrado que la gestión de la capacitación se encuentra en un nivel regular en un 61,1 % y la competencia docentes se encuentra en un nivel regular, en un 52,8 %. Los resultados encontrados se relacionen con lo informado por Henríquez, Veracoechea, Papale, y Berrios (2015), El estudio concluye que la gestión de la comunicación no permitió en gran medida el fortalecimiento de las competencias docentes, en cuanto a lo académico pedagógico, la programación y planificación de actividades de aprendizaje, competencia para la atención a la diversidad e inclusión, la competencia para la creación de ambientes y materiales educativos. Por tanto, en el contexto actual, es preponderante que el Ministerio de Educación desarrolle estrategias para fortalecer las competencias de los docentes, es una de las formas de brindar una buena calidad del servicio educativo.

Lo hallazgos detectados guardan estrecha relación con lo aseverado por Martín, Montero, y Pedrosa (2006). El estudio concluye que los docentes no demuestran suficientes competencias en cuanto al uso de los recursos educativos, lo que determina que en los entes educativos no han definido de manera correcta las necesidades de los docentes, lo que perjudica enormemente el desempeño pedagógico afectando la convivencia escolar. Entonces, es evidente que la capacitación debe ser transversal al quehacer

docente, para fortalecer las competencias que hace que haya calidad en el servicio educativo.

En lo referente a la **primera hipótesis específica**, y según la prueba regresión logística ordinal, la prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, explica que la identificación de necesidades tiene un nivel de influencia del 68,4 % sobre la competencia docente; por tanto: “La identificación de necesidades de capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019”. Asimismo, la identificación de necesidades de capacitación se encuentra en un nivel regular, en un 61,1 %. Los resultados encontrados guardan relación en parte con lo aseverado por Garay (2011), quien concluye: Los docentes no demuestran suficientes competencias para desarrollar la tutoría, que tanta falta le hace a los estudiantes. No se desarrolla una buena identificación de necesidades de capacitación, como la misión y visión del Centro Educativo, perfil del docente, y la definición de las necesidades de capacitación. Al respecto, cabe indicar que actualmente, cada vez es fundamental elevar la calidad del servicio educativo; por ello es crucial que los entes educativos le den una alta prioridad, ya que ello conllevará al desarrollo escolar y; por ende, los grupos de interés quedarán satisfechos, como los padres de familia.

Los resultados encontrados guardan relación en parte con lo informado por Honore (2016), quien concluyó: La capacitación de los docentes ha sido buena, pero podría optimizarse, lo que hace falta es un buen diseño de capacitación que involucre la definición, así como la ejecución de la capacitación con respecto a la organización espacio-temporal, así como el capacitador/facilitador, los participantes, además como los recursos y materiales, así como la significatividad de la capacitación.

Con relación a la **segunda hipótesis específica**, y de acuerdo a la prueba regresión logística ordinal, la prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, explica que el diseño de capacitación tiene un nivel

de influencia del 76,4 % sobre la variable competencia docente; por tanto: “El diseño de capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019”. Asimismo, el diseño de capacitación se encuentra en un nivel regular en un 55,6 %, en cuanto a la definición de las capacitaciones. Los resultados encontrados se parecen a lo informado por Periche (2018), quien concluye El autor concluyó que, los docentes han sido capacitados en el método constructivista-conectivista, lo que ha permitido desempeñarse de manera adecuada como docentes y contribuir a elevar el rendimiento académico de sus estudiantes. Por ello, los docentes deben poseer diversas competencias, sobre todo pedagógicas. Actualmente, se requiere de manera probatoria, docentes competentes que permita elevar las competencias. Por tanto, es urgente que los entes educativos desarrollen estrategias para la capacitación permanente en métodos pedagógicos, que implica el éxito en el rendimiento de los estudiantes. Asimismo, los hallazgos detectados se relacionan en parte con lo aseverado por Malca (2019), quien concluyó: Es fundamental, que la gestión de la capacitación eleve el buen desempeño del docente y de esta forma conseguir un buen ambiente de aprendizaje, para conseguir que tengan un buen éxito académico; por ello se requiere que la plana directiva cada vez aumente el número de capacitaciones. Es necesario precisar que la gestión de capacitación debe dinamizarse para el éxito escolar, entonces se debe priorizar la gestión de la capacitación.

En lo referente a la **tercera hipótesis específica**, de acuerdo a la prueba regresión logística ordinal, la prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, explica que la variable la ejecución de la capacitación tiene un nivel de influencia del 78,8 % sobre la variable competencias docentes; por tanto: “La ejecución de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019”. Asimismo, los hallazgos detectados se parecen a lo informado por Sullca (2019), quien concluyó que es fundamental, que la gestión de la capacitación eleve el buen desempeño del docente y de esta forma

conseguir un buen ambiente de aprendizaje, para conseguir que tengan un buen éxito académico; por ello se requiere que la plana directiva cada vez aumente el número de capacitaciones. Es necesario precisar que la gestión de capacitación debe dinamizarse para el éxito escolar, entonces se debe priorizar la gestión de la capacitación.

Con referente a la **cuarta hipótesis específica** y, de acuerdo a la prueba regresión logística ordinal, la prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, explica que la variable evaluación de la capacitación tiene un nivel de influencia del 61,5 % sobre la variable competencias docentes; por tanto: “La evaluación de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019”. Asimismo, la evaluación de la capacitación se encuentra en un nivel regular en un 63,9 %,

El autor concluye que las competencias sociales de los docentes de la institución educativa Federico Barreto, se caracteriza por encontrarse en un nivel medio (42,62 %) e influye significativamente en el nivel medio de gestión de la resolución de conflictos (40,98 %). Este resultado se consolida con la información procesada. Por ello es necesario que se desarrolle una permanente capacitación de los docentes, para ello se debe hacer una buena gestión de la misma, que incluya optimizar las competencias sociales como parte de las competencias profesionales que incluye interactuar socialmente con diferentes actores de la comunidad escolar, y el interactuar.

## CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la prueba regresión logística ordinal, la prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, explica que la variable gestión de la capacitación tiene un nivel de influencia del 73 % sobre la variable competencia docente; por tanto: “La gestión de la capacitación influye de manera directa en las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019”. Asimismo, se ha demostrado que la gestión de la capacitación se encuentra en un nivel regular en un 61,1 % y la competencia docente se encuentra en un nivel regular en un 52,8 %.

## RECOMENDACIONES

1. Al director de la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, ordene a quien corresponda el desarrollo de un Plan Estratégico para dinamizar la gestión de la capacitación, que incluya una adecuada identificación de necesidades, así como el diseño, ejecución y evaluación de capacitación.
2. Al director de la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, ordene a quien corresponda que en el desarrollo de las capacitaciones, considere lo siguiente: La identificación de necesidades de capacitación influye de manera directa en las competencias docentes.
3. A los docentes de la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019, que desarrollen de manera participativa el diseño de capacitación influye de manera directa en las competencias docentes.
4. A los docentes de la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, año 2019, desarrollen un seguimiento y monitoreo de la ejecución de la capacitación con el propósito de elevar las competencias docentes.
5. A los docentes de la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, desarrollen un seguimiento de la evaluación de la capacitación para elevar las competencias docentes en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Henríquez, Veracoechea, Papale, y Berrios (2015). *Modelo de capacitación docente para entornos virtuales de aprendizaje*. Caso decanato Ciencias de la Salud de la UCLA RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, vol. 18, núm. 1, 2015, pp. 67-90 Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia Madrid, Organismo Internacional.
- Asociación Solaris Perú (2009). *Fortaleciendo capacidades para la mejora de la práctica docente: Una experiencia del Programa de Educación para el Desarrollo*. Lima, Perú: Editorial Supergráfica E.I.R.L.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR (13 de agosto de 2016). Directiva “*Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas*”. Diario el Peruano. <http://pnsr.vivienda.gob.pe/portal/wp-content/uploads/2014/05/R-141-2016-SERVIR-PE1.pdf>
- Coronado, M. (2009). *Competencias docentes: Ampliación, enriquecimiento y consolidación de la práctica profesional*. Buenos Aires, Argentina: Noveduc. 91
- Cuenca, R. (2002). *Serie Capacitación de Adultos*. Guía para elaborar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en la Escuela (DNCE). Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú y GTZ, Cooperación Alemana al Desarrollo.
- Cuenca, R. (2003). *El compromiso de la sociedad civil con la educación: Sistematización del Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD)*. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú, GTZ Cooperación Técnica de la República Federal de Alemania, KfW Cooperación Financiera de la República Federal de Alemania.
- Devalle, R. A., & Vega, V. (2002). *La capacitación docente: ¿una práctica sin evaluación?* Buenos Aires, Argentina: Magisterio del Río de la Plata.

- Draghicescu, Petrescu, Stancescu & Gorghiu, (2018). The Relevance of Continuous Training Programmes Dedicated for teachers from Pre-University Education. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*; 10(3), 6-16. Recuperado de <https://doi.org/10.18662/rrem/58>
- Garay, A. (2011). *Efectos de un programa de capacitación en el conocimiento de la tutoría para docentes de educación primaria*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional San Agustín Arequipa.
- Henríquez, G.; Veracochea, B.; Papale, J. y Berrios, A, (2015). *Modelo de capacitación docente para entornos virtuales de aprendizaje*. caso decanato Ciencias De La Salud DE LA UCLA RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, vol. 18, núm. 1, 2015, pp. 67-90 Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia Madrid, Organismo Internacional.
- Honore, S. (2016). *Capacitación docente y su influencia en la calidad de los aprendizajes de estudiantes, de la Unidad Educativa “Asaad Bucaram” de la ciudad de Arenillas, provincia de El Oro – Ecuador*. Periodo lectivo 2014 – 2015. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos Universidad del Perú.
- Méndez, E. (2006). *El análisis de la información para el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC)*. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 14(1), 83-89. Recuperado de noviembre de [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-12592006000100006&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592006000100006&lng=en&tlng=es).
- Ministerio de Educación del Perú (2012) *Marco de buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-debuen-desempeno-docente.pdf>

- Ministerio de Educación del Perú (2016). *El impulso de una carrera: Política de revalorización docente en el Perú*. Lima, Perú. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/revalorizacion.pdf> 92
- Malca, V. (2019). *Gestión de la capacitación de una institución educativa particular del nivel inicial del Distrito de San Miguel Sistematización de la experiencia implementada en la organización educativa durante el período 2014-2017*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). RENATI
- Martín, R.; Montero, Y. y Pedrosa, M. (2006). *La Capacitación docente: su influencia en el cambio de actitudes hacia la computadora perspectiva educacional, formación de profesores*, núm. 47, 2006, pp. 99-116 Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Viña del Mar, Chile.
- Palladino, E. (1995). *Investigación educativa y capacitación docente: Investigación sobre perfil docente*. Buenos Aires, Argentina: Espacio Editorial.
- Pereda, M. S., & Berrocal, B. F. (2011). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid, España: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Periche, E. (2018). *Capacitación docente en métodos pedagógicos y su influencia en el rendimiento académico de la enseñanza universitaria (Caso: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Callao, ingresantes 2014-1)*. (Tesis de grado). Universidad Nacional del Callao.
- Ruiz, C. (2001). *Evaluación por programas de formación de formadores en el contexto de la formación en y para la empresa* (Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona). DIALNET

- Sullca, E. (2019). *Competencias sociales de los docentes y la gestión de la resolución de conflictos en la Institución Educativa Federico Barreto – Nivel de Educación Secundaria, Tacna, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3609>
- Vargas, F. (2004). *Competencias clave y aprendizaje permanente*. Montevideo: Cinterfor, Col. Herramientas para la transformación.

## ANEXOS

### GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FEDERICO VILLARREAL, TACNA, AÑO 2019

ESTIMADO Sr. Srta. Sra.

Nos encontramos realizando un estudio sobre la gestión de la capacitación en la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, es por ello que hemos elaborado las siguientes proposiciones con la finalidad de conocer su percepción.

#### INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa ( X ) a la opción elegida, de la siguiente forma.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
	<b>IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</b>					
	<b>Misión y visión del Centro educativo</b>					
1	La misión y visión del Centro educativo es clara.					
2	La misión y visión del Centro educativo se cumple.					
	<b>Descripción del puesto para la elaboración del perfil del puesto del docente.</b>					
3	El perfil del docente es sólido.					
4	El perfil del docente es adecuado.					
	<b>Definición de las necesidades de capacitación</b>					
5	La definición de las necesidades de capacitación es adecuada.					
6	La definición de las necesidades de capacitación es eficaz.					
	<b>DISEÑOS DE LA CAPACITACIÓN</b>					
	<b>Definición de las capacitaciones</b>					
7	La definición de las capacitaciones es adecuada.					
8	La definición de las capacitaciones es eficaz.					
	<b>EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b>					
	<b>Organización espacio-temporal de la capacitación</b>					
9	La organización espacio-temporal de las capacitaciones es adecuada.					
10	La organización espacio-temporal de las capacitaciones es eficaz.					
	<b>Capacitador/facilitador</b>					
11	El capacitador/facilitador es competente.					

12	Capacitador/facilitador es idóneo.					
	<b>Cantidad de participantes en la capacitación</b>					
13	La cantidad de participantes en el programa de capacitación son suficientes.					
14	.					
	<b>Recursos y materiales para la capacitación</b>					
15	Los recursos y materiales para la capacitación son suficientes.					
16	Los recursos y materiales para la capacitación son adecuados.					
	<b>Significatividad de la capacitación</b>					
17	La significatividad de la capacitación es eficaz.					
18	La significatividad de la capacitación es favorable.					
	<b>EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b>					
	<b>Grado de satisfacción del equipo de docentes sobre la capacitación</b>					
19	El grado de satisfacción del equipo de docentes es favorable.					
20	El grado de satisfacción del equipo de docentes sobre la capacitación es alta.					
	<b>Resultados de aprendizaje/conocimientos del equipo de docentes</b>					
21	Los resultados de aprendizaje/conocimientos del equipo de docentes en la capacitación son favorables.					
22	Los resultados de aprendizaje/conocimientos del equipo de docentes en la capacitación se logran permanentemente.					
	<b>Percepción sobre resultados en el desempeño docente</b>					
23	La percepción sobre resultados en el desempeño docente como resultado de la capacitación es favorable.					
24	La percepción sobre resultados en el desempeño docente como resultado de la capacitación es positiva.					
	<b>Evaluación del procesos de capacitación</b>					
25	La evaluación del procesos de capacitación es adecuada.					
26	La evaluación del procesos de capacitación es eficiente.					
	<b>Impacto de la capacitación/Mejoras en la institución</b>					
27	El impacto de la capacitación/Mejoras en la institución es favorable.					
28	El impacto de la capacitación/Mejoras en la institución es positivo.					

## Instrumento 2

### COMPETENCIAS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FEDERICO VILLARREAL, TACNA, AÑO 2019

ESTIMADO Sr. Srta. Sra.

Nos encontramos realizando un estudio sobre la competencias docentes de la Institución Educativa Federico Villarreal, Tacna, es por ello que hemos elaborado las siguientes proposiciones con la finalidad de conocer su percepción.

#### INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa ( X ) a la opción elegida, de la siguiente forma.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	ítem	1	2	3	4	5
	<b>COMPETENCIA ACADÉMICO PEDAGÓGICA</b>					
	<b>Conocimiento de la teoría pedagógica que se aplica en el contexto educativo</b>					
1	Los docentes poseen conocimiento de la teoría pedagógica que se aplica en el contexto educativo.					
2	Los docentes poseen conocimientos de la propuesta pedagógica que se aplica en el cotexto educativo.					
	<b>Habilidades para aplicar la teoría pedagógica en el contexto educativo</b>					
3	Los docentes poseen conocimientos de la ejecución de los aprendizaje.					
4	Los docentes poseen conocimientos de la ejecución de los aprendizajes.					
5	Los docentes poseen conocimiento de la evaluación de los aprendizajes.					
6	Los docentes demuestran conocimiento de la evaluación de los aprendizajes.					
	<b>COMPETENCIA PARA LA PROGRAMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE.</b>					
	<b>Conocimiento para programar y planificar actividades de aprendizaje</b>					

7	Los docentes poseen conocimientos para la programación de las actividades de aprendizaje.				
8	Los docentes demuestran habilidades para programar de las actividades de aprendizaje.				
	<b>Habilidades para programar y planificar actividades de aprendizaje</b>				
9	Los docentes poseen conocimientos sobre planificación de las actividades de aprendizaje.				
10	Los docentes demuestran habilidades para planificar las actividades de aprendizaje.				
	<b>COMPETENCIA PARA LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.</b>				
	<b>conocimientos sobre la atención a la diversidad e inclusión</b>				
11	Los docentes poseen conocimiento sobre la identificación de las necesidades educativas en diferentes contextos.				
	<b>Habilidades de atención a la diversidad e inclusión</b>				
12	Los docentes demuestran habilidades para la identificación de las necesidades educativas en diferentes contextos.				
	<b>COMPETENCIA PARA LA CREACIÓN DE AMBIENTES Y MATERIALES EDUCATIVOS</b>				
	<b>Conocimiento sobre creación de ambientes y materiales educativos</b>				
13	Los docentes posee conocimientos sobre la generación de ambientes educativos desafiantes para el aprendizaje.				
14	Los docentes demuestran habilidades para la generación de ambientes educativos desafiantes para el aprendizaje.				
	<b>Habilidades de creación de ambientes y materiales educativos</b>				
15	Los docentes posee conocimientos sobre la elaboración de materiales educativos desafiantes para el aprendizaje.				
16	Los docentes demuestran habilidades para elaborar los materiales educativos desafiantes para el aprendizaje.				
	<b>COMPETENCIAS PARA LA INVESTIGACIÓN Y REFLEXIÓN CRÍTICA</b>				
	<b>Conocimiento en investigación en educación</b>				
17	Los docentes poseen conocimientos sobre investigación en educación.				
18	Los docentes demuestran habilidades para investigar en educación.				
19	Conocimiento de la teoría educativa				
20	Los docentes poseen conocimientos de la teoría educativa.				
	<b>Habilidades de investigación y reflexión crítica</b>				

21	Los docentes demuestran habilidades sobre la teoría educativa.					
22	Hacer uso crítico de la teoría en diferentes contextos					
23	Los docentes poseen conocimiento sobre cómo hacer crítico de la teoría en diferentes contextos.					
24	Los docentes demuestran habilidades sobre cómo hacer crítico de la teoría en diferentes contextos.					
	<b>COMPETENCIAS SOCIALES</b>					
	<b>Conocimiento sobre la interacción social con diferentes actores de la comunidad escolar</b>					
25	Los docentes poseen conocimientos sobre cómo interactuar socialmente con diferentes actores de la comunidad escolar.					
26	Los docentes demuestran habilidades de cómo interactuar social con diferentes actores de la comunidad escolar.					
	<b>Habilidades de interacción social con diferentes actores de la comunidad escolar</b>					
27	Los docentes posee conocimientos sobre cómo interactuar educativamente con diferentes actores de la comunidad escolar.					
28	Los docentes demuestran habilidades cómo interactuar educativamente con diferentes actores de la comunidad escolar.					

## CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

TABLA 1  
ESCALA DE ALPHA DE CRONBACH

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0,01 - 0,49	Baja confiabilidad
0,50 - 0,69	Moderada confiabilidad
0,70 - 0,89	Fuerte confiabilidad
0,90 - 1,00	Alta confiabilidad

De acuerdo con la escala, se determina que los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y si se aproxima a cero significa que el instrumento es de baja confiabilidad. En base a la Escala de lickert, se procedió a analizar las respuestas logradas considerando que los valores son: En desacuerdo (1) Poco de acuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) .

## APLICACIÓN DE COEFICIENTE DE ALPHA DE CRHOMBACH

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 23 es el siguiente:

TABLA 2

ALPHA DE CRONBACH: GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,903	28

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,903; lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Gestión de la capacitación” es de alta confiabilidad.

TABLA 3

ALPHA DE CRONBACH: COMPETENCIA DOCENTE

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,911	28

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,911; lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Competencia docente” es de alta confiabilidad.

Asimismo, es importante precisar que el alto grado la relación que existe entre la variable, los indicadores y las preguntas del instrumento administrado, le da consistencia y validez a los resultados de la investigación.

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR EXPERTOS

### Validez de Contenido de la Variable: Gestión de la capacitación

Según la validez efectuada por tres expertos, resultados que aparecen en el anexo la validez del instrumento para la variable Gestión de la capacitación, se puede apreciar en la tabla adjunta

**Tabla 44**

*Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable Gestión de la capacitación*

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	4	4	5
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	4	4	4
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	4	4	4
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	4	5	4
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	4	4	4
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	4	4	4
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científico.	4	4	5
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	4	5	4
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	4	4	5
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	4	4	4

Fuente: Encuesta los tres jueces.

**Tabla 45***Calificación del instrumento para la variable Gestión de la capacitación*

<b>NUEVA ESCALA</b>	<b>INTERVALO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>0,000 -2,236</b>	<b>A</b>	<b>Adecuación total</b>
2,237 – 4,473	<b>B</b>	<b>Adecuación en gran medida</b>
4,474 – 6,710	<b>C</b>	Adecuación promedio
6,711 – 8,947	<b>D</b>	Adecuación escasa
8,948 – 11,184	<b>E</b>	Inadecuación

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

Según las tablas 01 y 02 , los procesos que figuran en el anexo, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1,49 y cae dentro del Intervalo A, de Adecuación Total. Por tanto, el instrumento Gestión de la capacitación supera la prueba de validez.

### Validez de Contenido de la Variable Competencia docente

Según la validez efectuada por 3 expertos, resultados que aparecen en el anexo la validez del instrumento para la variable Competencia docente, se puede apreciar en la tabla adjunta:

**Tabla 46**

*Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable Competencia docente*

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	4	4	5
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	4	4	4
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	4	4	4
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	4	5	4
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	4	4	4
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	4	5	4
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científico.	4	4	5
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	4	5	4
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	4	4	4
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	4	5	5

Fuente: encuesta los tres jueces

**Tabla 47***Calificación del instrumento para la variable Competencia docente*

<b>NUEVA ESCALA</b>	<b>INTERVALO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>0,000 -2,298</b>	<b>A</b>	<b>Adecuación total</b>
2,299 – 4,597	<b>B</b>	Adecuación en gran medida
4,598 – 6,895	<b>C</b>	Adecuación promedio
6,896 – 9,194	<b>D</b>	Adecuación escasa
9,195 – 11,493	<b>E</b>	Inadecuacion

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:**

Según las tablas 03 y 04, los procesos que figuran en el anexo, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1,53 y cae dentro del Intervalo A, de una Adecuación Total. Por tanto, el instrumento Competencia docente, supera la prueba de validez.



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

"GESTION DE LA CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LAS COMPETENCIAS DOCENTES  
 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FEDERICO VILLARREAL, TACNA, AÑO 2019"

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. **Apellidos y nombres del juez:** NEYRA URQUIZA, Roberto Bernardino
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN
- 1.4. **Autor (es) del Instrumento:** LIC. JORGE DANIEL HUAMÁN LOZADA

**II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** ES FACTIBLE

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**Firma del Experto Informante**  
**DNI: 00479212**



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**“GESTION DE LA CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LAS COMPETENCIAS DOCENTES  
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FEDERICO VILLARREAL, TACNA, AÑO 2019”**

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. **Apellidos y nombres del juez:** NEYRA URQUIZA, Roberto Bernardino
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** COMPETENCIA DOCENTE
- 1.4. **Autor (es) del Instrumento:** LIC. JORGE DANIEL HUAMÁN LOZADA

**II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES FACTIBLE**

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**Firma del Experto Informante**

**DNI: 00479212**



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

"GESTION DE LA CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LAS COMPETENCIAS DOCENTES  
 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FEDERICO VILLARREAL, TACNA, AÑO 2019"

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. **Apellidos y nombres del juez:** ECHEGARAY MUNENAKA, Víctor Carmen
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN
- 1.4. **Autor (es) del Instrumento:** LIC. JORGE DANIEL HUAMÁN LOZADA

**II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** ES FACTIBLE

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

*JEM*

**Firma del Experto Informante**  
**DNI: 00434848**



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

"GESTION DE LA CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LAS COMPETENCIAS DOCENTES  
 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FEDERICO VILLARREAL, TACNA, AÑO 2019"

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. **Apellidos y nombres del juez:** ECHEGARAY MUNENAKA, Víctor Carmen
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** COMPETENCIA DOCENTE
- 1.4. **Autor (es) del Instrumento:** LIC. JORGE DANIEL HUAMÁN LOZADA

**II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** ES FACTIBLE

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

*JEM*

**Firma del Experto Informante**  
**DNI: 00434848**