

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA



**RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE Y ELABORACIÓN DE
LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “HERMENEGILDO VARGAS”, PIURA - 2021**

**Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN: EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

Br. Julio Eulalio, Vite Chunga

ORCID: 0000-0002-1983-6831

Br. Roberto Carlos, Rafaile Soria.

ORCID: 0000-0003-3249-268X

ASESOR

Dr. Paolo Andre, Amaya Alvarado

ORCID: 0000-0003-1551-7048

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ
2023

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Conformidad de Asesor

Yo, Paolo Andre Amaya Alvarado con DNI N° 46128308, asesor de la Tesis de Maestría titulada: **“RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE Y ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HERMENEGILDO VARGAS”, PIURA - 2021”**, presentado por los maestrantes Br. Julio Eulalio Vite Chunga, con D.N.I. 02660820 y Br. Roberto Carlos Rafaile Soria, con D.N.I. 32529624 de la MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN: EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 09 de noviembre del 2022.



Dr. PAOLO ANDRE AMAYA ALVARADO
ORCID: 0000-0003-1551-7048
Escuela de Posgrado - UCT
Asesor

DEDICATORIA

A Virgilio y Nolberta, mis padres en el cielo, a mi esposa Imelda e hijas Ney Noemi y Sofía de los Ángeles, su esfuerzo hecho realidad, meta cumplida.

Julio Eulalio Vite Chunga

A mi esposa Rosa Robles Blas e hijos Gleysser Karla y Darwin Henry por ser mi apoyo e inspiración que guían mi formación personal y profesional

Roberto Carlos Rafaile Soria

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo - Maestría en Gestión y Acreditación Educativa, por la oportunidad que nos brindó en contribuir a nuestra formación profesional, en momentos difíciles que enfrenta el país por situaciones políticas y de emergencia sanitaria, cumplió con nuestras expectativas, a los profesores por su exhortación, nos invocaron a educar en valores y por las enseñanzas que, enriquecieron nuestros conocimientos. Asimismo agradecer el trato humano que mostraron en el desarrollo de la formación profesional.

A nuestro asesor Dr. Paolo André Amaya Alvarado por sus conocimientos, experiencia, la confianza que nos brindó para desarrollar y culminar el trabajo de investigación, a la Directora Flora Zapata Palma y docentes de la Institución Educativa Hermenegildo Vargas Piura, por su disposición y aporte al brindar información en el recojo de datos para el desarrollo del trabajo de investigación.

DECLARATORIA LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, Julio Eulalio Vitre Chunga con DNI 02660820 y Roberto Carlos Rafaile Soria con DNI 32529624, egresados de la Maestría Mención: Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: **Relación de la capacitación docente y elaboración de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura - 2021**, la que consta de un total de 97 páginas, en las que se incluye 19 tablas y 7 figuras, más un total de 35 páginas en anexos y/o apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 20%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores



Julio Eulalio Vite Chunga

DNI 02660820



Roberto Carlos Rafaile Soria

DNI 32529624

ÍNDICE

| | |
|--|------|
| Portada | i |
| Autoridades universitarias | ii |
| Conformidad del asesor | iii |
| Dedicatoria..... | iv |
| Agradecimiento | v |
| Declaratoria legitimidad de autoría | vi |
| Índice | vii |
| Lista de tablas | ix |
| Lista de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract..... | xiii |
| Capítulo I: Problema de Investigación | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2. Formulación del problema | 4 |
| 1.2.1. Problema general | 4 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 4 |
| 1.3. Formulación de objetivos | 5 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 5 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 5 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 5 |
| Capítulo II: Marco Teórico..... | 7 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 7 |
| 2.1.1. Antecedentes en el contexto internacional | 7 |
| 2.1.2. Antecedentes en el contexto nacional..... | 8 |
| 2.1.3. Antecedentes en el contexto local..... | 10 |
| 2.3. Definición de términos básicos..... | 27 |
| 2.4. Formulación de hipótesis | 29 |
| 2.4.1. Hipótesis general | 29 |
| 2.4.2. Hipótesis específicas..... | 29 |
| 2.5. Operacionalización de variables. | 30 |
| Capítulo III: Metodología..... | 31 |
| 3.1. Tipo de investigación..... | 31 |

| | |
|--|----|
| 3.2. Método de investigación..... | 31 |
| 3.3. Diseño de investigación..... | 31 |
| 3.4. Población, muestra y muestreo..... | 32 |
| 3.5. Técnica e instrumento..... | 32 |
| 3.7. Ética en la investigación..... | 34 |
| Capitulo IV: Resultados..... | 35 |
| 4.1. Explicación y análisis de resultados..... | 35 |
| Capitulo V: Conclusiones y sugerencias..... | 43 |
| 5.1. Conclusiones..... | 43 |
| 5.2. Sugerencias..... | 44 |
| Referencias bibliográficas..... | 45 |
| Anexos y/o apéndices..... | 50 |
| Anexo 1: Instrumentos de medición..... | 50 |
| Anexo 2: Fichas técnicas..... | 56 |
| Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos..... | 57 |
| Anexo 4: Base de datos..... | 60 |
| Anexo 5: Matriz de consistencia..... | 83 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Relación entre capacitación docente y confección de los instrumentos de gestión de la I.E. “Hermenegildo Vargas” Piura – 2021 | 35 |
| Tabla 2. Relación entre capacitación docente y la elaboración confección PEI de la I.E. “Hermenegildo Vargas” Piura – 2021 | 36 |
| Tabla 3. Relación entre capacitación docente y elaboración el PCI de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas Piura – 2021 | 36 |
| Tabla 4. Relación entre capacitación docente y Elaboración del PAT I.E. “Hermenegildo Vargas Piura – 2021 | 37 |
| Tabla 5. Relación entre capacitación docente y la elaboración del RI de la I.E. “Hermenegildo Vargas Piura – 2021 | 38 |
| Tabla 6. Formación académica, perfeccionamiento y actualización de los docentes de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura | 64 |
| Tabla 7. Nivel de capacitación docente de los docentes de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura | 65 |
| Tabla 8. Frecuencia con la que los docentes tienen interés y le dan importancia a la capacitación | 66 |
| Tabla 9. Frecuencia con la que se cumplen los aspectos de la gestión educativa-gestión docente y los docentes adquieren competencias básicas para la gestión educativa..... | 68 |
| Tabla 10. Nivel de Manejo de los instrumentos de gestión | 70 |
| Tabla 11. Frecuencia con la que los docentes cumplen con los aspectos relacionados a la elaboración del Proyecto Educativo Institucional..... | 72 |
| Tabla 12. Frecuencia con la que los docentes cumplen con los aspectos relacionados a la elaboración del Proyecto Curricular Institucional | 74 |
| Tabla 13. Frecuencia con la que los docentes cumplen con los aspectos relacionados a la elaboración del Plan Anual de Trabajo | 75 |
| Tabla 14. Frecuencia con la que los docentes cumplen con los aspectos relacionados a la elaboración del Reglamento Interno | 77 |
| Tabla 15. Análisis de correlación entre la capacitación docente y la elaboración del Proyecto Educativo Institucional | 78 |
| Tabla 16. Análisis de correlación entre la capacitación docente y la elaboración del Proyecto Curricular..... | 79 |

| | |
|---|----|
| Tabla 17. Análisis de correlación entre la capacitación docente y la elaboración del Plan Anual de Trabajo | 80 |
| Tabla 18. Análisis de correlación entre la capacitación docente y la elaboración del Reglamento Interno..... | 81 |
| Tabla 19. Análisis de correlación entre la capacitación docente y la elaboración de los instrumentos de gestión | 82 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Nivel alcanzado en la capacitación docente de los docentes de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura | 65 |
| Figura 2. Nivel alcanzado en el manejo de los instrumentos de gestión | 71 |
| Figura 3. Instrumentos de gestión en relación a la capacitación docente | 71 |
| Figura 4. Manejo del Proyecto Educativo Institucional en relación a la capacitación docente | 73 |
| Figura 5. Manejo del Proyecto Educativo Institucional en relación a la capacitación docente | 75 |
| Figura 6. Participación en el Plan Anual de Trabajo en relación a la capacitación docente | 76 |
| Figura 7. Elaboración del reglamento interno en relación a la capacitación docente | 78 |

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre capacitación docente y la elaboración de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura – 2021. La metodología aplicada en la investigación correspondió a un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, la población y muestra estuvo conformada 17 docentes y el recojo de información se efectuó a través de cuestionario, compuesto de 31 preguntas sobre la variable capacitación docente y 27 preguntas sobre instrumentos de gestión, su aplicación fue virtual, los datos obtenidos fueron procesados en el programa IBM SPSS 26.0 e interpretados de acuerdo a las variables de estudio. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y según el análisis se evidencia la correlación que existe entre capacitación docente y los instrumentos de gestión, es ligeramente alta ($r=0,713$) y significativa, según se deduce de la significación de la prueba, Sig.=0.000, inferior a 0,05. Este resultado aporta evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de que existe relación significativa entre Capacitación docente y elaboración de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021. Asimismo se demuestra que a medida que mejora la capacitación docente, mejora el manejo y participación del docente en la elaboración de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa.

Palabras clave: capacitación docente, gestión educativa, instrumentos de gestión.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between teacher training and the development of the management instruments of the Educational Institution "Hermenegildo Vargas" Piura - 2021. The methodology applied in the research corresponded to a quantitative approach, non-experimental design, correlational cross-sectional, the population and sample consisted of 17 teachers and the collection of information was carried out through a questionnaire, composed of 31 questions on the teacher training variable and 27 questions on management instruments, its application was virtual, the data obtained were processed in the IBM SPSS 26.0 program and interpreted according to the study variables. Spearman's correlation coefficient was used and, according to the analysis, the correlation between teacher training and management instruments is evident, it is slightly high ($r=0.713$) and significant, as deduced from the significance of the test, Sig. =0.000, less than 0.05. This result provides sufficient evidence to accept the hypothesis that there is a significant relationship between teacher training and the development of management instruments of the Educational Institution "Hermenegildo Vargas" Piura, 2021. It is also shown that as teacher training improves, the management and participation of the teacher in the elaboration of the management instruments of the Educational Institution.

Keywords: teacher training, educational management, management instrument

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

A nivel mundial se ha iniciado el desarrollo de la de globalización que, exige desenvolvernors y comportarnos de acuerdo a los avances científicos y tecnológicos del mundo actual; el uso de las técnicas de información y comunicación, la búsqueda de una humanización de la economía, el existente avance de un sector con un nivel educativo mejor en referencia a otro, que marca una desigualdad en la educación de nuestra sociedad, las situaciones medio ambientales, los cambios por consecuencias sanitarias, la competencia por brindar servicios de calidad y otras, obligan a los estados implementar modelos educativos que satisfagan la formación de las personas para adquirir capacidades, competencias técnicas y de empleabilidad que permita enfrentar las exigencias del mundo actual. De acuerdo con (Silva & Terrazas, 2013) si tenemos en cuenta estos cambios, la sociedad actual va a necesitar de seres humanos con conocimientos, habilidades destrezas, para adquirir competencias y capacidades. Debiendo ser los aprendizajes de calidad y útiles para vida diaria, los mismos deben llevarnos a innovar, transformar y adaptar nuestra realidad a la rápida transición que vive el mundo

Estos cambios en el mundo, serán los nuevos retos que tenemos que enfrentar. El proceso de globalización, exige cambios en las organizaciones, de ellas se pide iniciar una adecuada planificación para transitar y alcanzar la modernización. (Oviedo, 2014) indica que las organizaciones; deben partir de una adecuada planificación, buena gestión administrativa y capacitación para, lograr brindar servicios de calidad. En esta línea de pensamiento, los que participen en los procesos de cambio, deben estar dispuestos a introducirse en ellos, de su participación depende alcanzar los objetivos propuestos. Lograr los objetivos, será el producto logrado con participación de todos los integrantes de la institución, llegar a los cambios es planificar y trazar una ruta, este camino se debe iniciar con la sensibilización y evaluación permanente de sus integrantes con fines de

mejora. Asimismo buscar alianzas estratégicas con organizaciones para buscar el logro de los objetivos propuestos y poder brindar servicios de calidad.

A nivel nacional, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2019) señala que la educación hace muchos años está en crisis, las políticas de gobierno y de estado no han sido las más idóneas para poder superar las deficiencias que atraviesa el sector educación, como: infraestructura, gestión de recursos humanos, materiales, gestión pedagógica, gestión administrativa y de capacitación. Entre los años 2014 y el 2018, la UNESCO ofreció asistencia técnica al Ministerio de Educación mediante convenios para elaboración de numerosos estudios, consultas, propuestas técnicas y capacitación, su fin, era buscar el desarrollo personal y profesional del profesor, y éste a su vez lleve a mejorar la formación integral de los estudiantes. Las propuestas de UNESCO no se concretizaron en su totalidad.

UNESCO dentro de las propuestas hechas, asume la capacitación docente y el estado ejecuta la propuesta de capacitación, teniendo en cuenta las deficiencias de aprendizaje que mostraba el alumno peruano, reflejados en los bajos resultados obtenidos de la evaluación internacional de formación de nuestros escolares. La capacitación como alternativa, debe constituirse en el fortalecimiento para potenciar destrezas y capacidades, para mejorar el accionar de las personas e instituciones. La capacitación permanente llevara al docente a adquirir una sólida base de conocimientos para transmitirlos a los estudiantes, hacer de ellos seres humanos competitivos, con principios y valores. La capacitación debe definirse: en gestión pedagógica, elaboración de contenidos, metodología, en gestión administrativa, en tecnología, ciencia y ética que, permita un desarrollo integral del docente. El resultado del proceso será ver una sociedad justa y al servicio de las clases más necesitadas.

En el Perú, otra preocupación del sector educativo es, la evaluación de la labor pedagógica del docente y la labor administrativa del directivo de la institución educativa. La evaluación pedagógica y de la gestión administrativa como parte de los procesos de cambio, es importante, de los resultados que se obtengan se tomaran decisiones, con el fin de alcanzar lo deseado que, es producir aprendizajes de calidad, capacitación docente y políticas de estado necesarias. La preocupación de la gestión educativa es la constante búsqueda por lograr eficiencia y alcanzar el rendimiento deseado en el desarrollo de las acciones educativas. La evaluación que exige la

administración educativa debe ser con fines de mejora y como indicador de logros. Es necesaria, a través de ella conocemos resultados concretos dentro de las instituciones.

Según Ministerio de Educación MINEDU (2007) en el Perú se busca alcanzar una educación básica de calidad donde los estudiantes logren obtener aprendizajes que puedan utilizarlos para enfrentar los desafíos de la vida diaria y hacer uso de ellos con responsabilidad. En este sentido se debe promover una educación en igualdad que garantice la formación de los educandos.

La capacitación del docente y la gestión administrativa desde los instrumentos de gestión, deben ser los ejes principales que garantizan el desarrollo de una educación de calidad, (MINEDU, 2007) establece que, debe haber adecuada planificación curricular y de gestión educativa, a partir de la elaboración del; Proyecto Educativo, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno y el Planeamiento Curricular, instrumentos de gestión institucional que, deben ser elaborados de forma consensuada por la comunidad educativa con fin de guiar y orientar el servicio educativo de los estudiantes.

La realidad educativa regional y local afronta una difícil situación; demandas económicas del sector educación no satisfechas, falta capacitación, deficiente infraestructura, capacidad instalada mínima con poco mantenimiento que, sumado a las limitaciones que presentan las instituciones educativas en gestión administrativa dificultan la labor del docente en la enseñanza de los alumnos.

La institución educativa Hermenegildo Vargas Piura, oferta un servicio educativo en educación técnico productiva a jóvenes y adultos, su formación se hace por competencias laborales y de empleabilidad para que, el egresado desempeñe una ocupación específica que ofrece el mercado laboral local, regional y nacional, en este propósito, la institución realiza esfuerzos para brindar servicios educativos de calidad, enfrentando dificultades como; no poder hacer una propuesta curricular por que la norma lo impide, modificar contenidos de programas de estudio, docentes contratados sin título profesional en educación y sin capacitación, docentes titulados nombrados con poca capacitación en gestión administrativa, instrumentos de gestión elaborados sin prever contingencias a futuro, herramientas, maquinaria y equipos que utiliza para la enseñanza no ayudan a brindar aprendizajes de calidad, falta de materiales educativos, infraestructura inadecuada para implementar el uso de plataformas digitales que

permitan brindar una educación en entornos virtuales de aprendizajes que lleven, mejorar la calidad de aprendizajes de los estudiantes y adquieran competencias que les sirvan para enfrentar los retos de la vida diaria y, el mercado laboral que cada día es más exigente, personal administrativo, de servicio que no contribuye en la gestión pedagógica y administrativa. Sin embargo la fortaleza es, el esfuerzo de directivos y de la mayoría de docentes para, salir de los problemas que se presenta en la institución educativa.

En esta realidad educativa, el trabajo desde la investigación titulada: Relación de la Capacitación Docente y Elaboración de los Instrumentos de Gestión de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021; permitió abordar la realidad, recoger información de la formación profesional, capacitación y como participación los docente en la gestión administrativa y elaboración de los instrumentos de gestión de la institución educativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de capacitación docente y la elaboración de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

P₁ ¿Cuál es la relación de la capacitación docente en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas”, Piura?

P₂ ¿Cuál es la relación de la capacitación docente en la elaboración del Proyecto Curricular de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas”, Piura?

P₃ ¿Cuál es la relación de la capacitación docente en la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas”, Piura?

P₄ ¿Cuál es la relación de la capacitación docente en la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas”, Piura?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre capacitación docente y la elaboración de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura – 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

O.E₁. Determinar la relación entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.

O.E₂ Determinar relación entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto Curricular de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.

O.E₃. Determinar relación entre capacitación docente y la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.

O.E₄. Determinar relación entre capacitación docente y la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.

1.4. Justificación de la investigación

Teórica

La justificación porque, a través de la capacitación pedagógica y conocer el empleo de las herramientas de gestión, los docentes ayudaran a los directivos a realizar una administración más adecuada, responsable a las exigencias, brindar una formación eficiente, a el docente orientar su trabajo pedagógico y la escuela cumplir con dar la formación integral a los estudiantes que, en un futuro, lograran los cambios que la sociedad necesita. (Tamaris, 2013) indica que la formación llevara a los educandos al crecimiento de sus aprendizajes y destrezas de forma articulada con oportunidad para todos. Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA, 2011) precisa que las Instituciones educativas a través de la

dirección recibirán las herramientas organizadas en estándar, indicadores y factores, que inciden en el progreso del aprendizaje del alumno, así como el cumplimiento de los patrones establecidos para el cumplimiento de la labor educativa.

Práctica

La investigación se sostiene en la practicidad que posee porque, permite a la institución educativa conocer de sus docentes; el nivel capacitación, participación en el manejo y elaboración de los instrumentos de gestión. Además ayudara a monitorear las acciones que se desarrollan en el proceso educativo, para luego orientar en la toma de decisiones y asegurar un servicio de calidad educativa con impacto positivo a la sociedad.

Metodológica

El estudio aporta conocimientos para la elaboración de trabajos de investigación sobre instrumentos de gestión en el ámbito educativo, los trabajos de investigación en administración y gestión educativa, son escasos, los existentes en instrumentos de gestión son realizados en instituciones de gestión pública que producen bienes y servicios no relacionados con educación. Además se justifica teniendo en cuenta que en los últimos años la gestión administrativa y la planificación en el sector educativo toma importancia por la competitividad, la exigencia del estado para fines de licenciamiento, acreditación de instituciones educativas y programas de estudio. También se dirige a motivar al docente a una capacitación permanente con fines de meritocracia y afrontar los procesos de evaluación que exige la nueva Ley Magisterial.

Relevancia

El trabajo está orientado a conocer la organización administrativa del establecimiento educativo, beneficia a los directivos y docentes, en el conocimiento de los niveles de capacitación y la relación directa del profesor en el trabajo de elaborar los instrumentos administrativos. Conociendo que la sinergia entre capacitación docente e instrumentos de gestión van a beneficiar al estudiante. El resultado de la investigación, llevara a tomar determinaciones para el logro de los resultados. La trascendencia social se verá reflejada cuando se conviva en una sociedad más justa, con mejores condiciones; económicas, políticas, sociales y donde los valores predominen para la convivencia de los seres humanos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes en el contexto internacional

Andrango (2017) en la investigación titulada: Capacitación Docente e Innovación Pedagógica en el área de Ciencias Sociales del bachillerato en la Unidad Educativa Borja Monserrat en el período 2015- 2016. Su fin principal es Establecer la importancia de la capacitación docente e innovación pedagógica en el área de Ciencias Sociales del bachillerato en la Unidad Educativa Borja Monserrat en el periodo 2015 – 2016. El estudio se hizo a través de una investigación socio-educativa, y conto con un enfoque cuantitativo-cualitativo, la muestra tomada se conformó por 133 trabajadores, se hizo aplicando un muestreo no probabilístico, la encuesta fue la técnica que empleó para la recolección de datos, utilizando como instrumento el cuestionario, la confiabilidad y valides fue determinada mediante juicio de expertos. Los resultados determinaron que el 100% de los docentes considera que es importante recibir capacitación para mejorar sus competencias, además, el 65 % de los docentes evaluados indican que casi siempre reciben capacitaciones de acuerdo a competencias específicas,

En el trabajo de investigación de Gallo (2017) titulado Capacitación docente y calidad de enseñanza de la Matemática en Educación General Básica Superior y en el Bachillerato General Unificado de las instituciones educativas del Distrito Zonal 4 de la Ciudad de Quito en el año lectivo 2016 – 2017. La finalidad fue Determinar la relación entre capacitación docente y la calidad de enseñanza de la Matemática en Educación General Básica Superior y Bachillerato General Unificado de las instituciones educativas del distrito zonal 4 de la ciudad de Quito. Utilizaron una metodología con enfoque cualitativo, desde un punto nivel descriptivo y explicativo, la investigación se realizó teniendo como eje la evaluación mediante una escala estimativa y analítica, usando el Alpha de Cronbach el cual indicó que el instrumento aplicado conto con 0.819 de

confiabilidad. De los resultados se encontró que hay una correlación buena entre capacitación docente y calidad de enseñanza encontrando una correlación de Pearson es de (0,9586) por lo que se considera una correlación positiva al encontrarse cerca del +1.

Ogaz (2019) en el trabajo de investigación titulado: Competencias pedagógicas en educación superior técnico profesional: relación con los indicadores académicos en docentes especialistas sin formación inicial en pedagogía. Su fin identificar el nivel de relación que se puede observar entre el desarrollo formal de competencias pedagógicas y los indicadores de desempeño docente. La metodología adoptada se realizó empleado un acercamiento cuantitativo, permitiendo que los ejes de sistematización y fuentes de información realicen una interpretación de datos mediante el uso del software IBM SPSS Statistics. En los resultados obtenidos se determina que las competencias docentes juegan un rol importante en la educación, mostrando que docentes que han perfeccionado competencias pedagógicas mediante diplomados tiene un grado de confiabilidad de 0.056 mostrando diferencias significativas en el desempeño y participación de los profesores que se han capacitado en competencias o habilidades pedagógicas y los que no lo han realizado.

2.1.2. Antecedentes en el contexto nacional

Arrieta (2020) de su estudio realizado sobre “La capacitación y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Libertador, Chorrillos, 2019” su objetivo fue: Establecer la relación que existe entre la capacitación y el desempeño docente en los estudiantes del primer año de la especialidad de Administración de Empresas del Instituto Educativo Superior Tecnológico Libertador, Chorrillos, 2019. Para el presente estudio se efectuó una investigación cuantitativa, aplicada, no experimental de corte transversal correlacional. Asimismo para la comprobación de la hipótesis aplicó una ficha técnica para el recojo de información de las variables de investigación, capacitación y desempeño. La confiabilidad del instrumento se efectuó empleando el procedimiento estadístico Alfa de Cronbach. El estudio determino que existe una relación significativa entre las variables de estudio con un valor de $p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,748 indicando una alta correlación y además

muestra una significativa relación entre la capacitación con la preparación de aprendizajes con un índice positivo de $p < 0,05$, Rho de Spearman, validando la hipótesis planteada en el estudio.

Sayritupa (2018) En el trabajo de investigación “Instrumentos de gestión y su relación con el servicio educativo de calidad en la Institución Educativa Secundaria “Carlos Rubina Burgos” de Puno 2017, la finalidad fue: Identificar la relación de los Instrumentos de Gestión con el servicio educativo de calidad en la institución educativas “Carlos Rubina Burgos” de Puno 2017. En el presente estudio, se aplicó una investigación descriptivo explicativo. El recojo de información se hizo a través de encuestas, información que valió para determinar la variable dependiente. Se determinó en el presente trabajo que las variables de estudio se relacionan significativamente, mostrando correlación $r_s=0.952$ con un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$, según padres de familia, en concordancia con las alumnas lo que indica un nivel alto de correspondencia entre variables, además se indican correlaciones positivas el servicio educativo y El plan anual de trabajo ($r= 0,944$ $p = 0.000 < 0.05$) y el Proyecto Curricular Institucional ($r=0,962$ $p = 0.000 < 0.05$). Lo cual admitió la hipótesis general planteada.

Rosario (2017) En presente trabajo de investigación sobre: La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016, su finalidad fue conocer los indicadores y circunstancias que permita: Determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima – 2016. La metodología desarrollada fue realizar una investigación de tipo aplicada, donde las variables estudio son, gestión educativa y desempeño docente para, el trabajo de investigación se apoyó en una base teórica sólida que, sustenta el estudio y comprender el aspecto cuantitativo que, determinó la existencia de la relación entre las variables, el resultado fue que, existe relación significativa entre las gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Augusto B. Leguía, la significancia que alcanzo el presente estudio

de investigación fue, del 0.837 es $p = 0.000 < 0.05$, lo cual desestima la hipótesis nula admitiendo la hipótesis general.

2.1.3. Antecedentes en el contexto local

Soriano (2019) en la investigación: Los instrumentos de gestión y su influencia en la programación curricular de los docentes de la Red Sauce, Sapillica, 2019, tiene como objetivo precisar la influencia de los instrumentos de gestión en la programación curricular de los docentes de la Red Sauce, Sapillica, 2019. La investigación fue descriptiva explicativa, de corte transversal, no experimental y correlacional-causal. El acopio de la información fue a través de la encuesta, instrumento utilizado el cuestionario, para ver el comportamiento de las variables, instrumento de gestión, la investigadora realizó un cuestionario que tuvo 25 ítems y para evaluar la variable programación curricular, la investigadora realizó un cuestionario que tuvo 15 ítems. De acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que 65.2% de los docentes evaluados califica a los instrumentos de gestión y la programación curricular como buena, además se determinó que los instrumentos de gestión tienen influencia significativa sobre la programación curricular de los docentes de la Red Sauce, Sapillica, mostrando los siguientes valores ($\rho = .406$; $\text{sig.}005$ y $R^2 = 16.4\%$), en consecuencia, la hipótesis de la investigación es aceptada, lo que implica que los instrumentos de gestión, tienen influencia en la elaboración programación curricular también contribuye a la mejora de los aprendizajes de los educandos.

Ubillús (2019) en su trabajo de investigación “Gestión Educativa y el Desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura 2018”, el objetivo de estudio es: Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura. La investigación es cuantitativo, la investigación explica los fenómenos al comprobar la hipótesis. La investigación es no experimental, estadística y empírica, para medir el comportamiento de la variable gestión educativa y desempeño docente se utilizó como instrumento de recojo de información el cuestionario. De acuerdo a los resultados obtenidos se determina que existe una débil relación significativa entre las variables dimensión Organizacional y la Capacidades pedagógicas didácticas mostrando

13 factores con correlación significativa en el nivel 0.01 y 12 con una correlación significativa en el nivel 0.05, lo que permite deducir que el docente de la presente investigación, toma sus decisiones teniendo en cuenta su formación profesional y personal sin tener en cuenta ni afectar la organización universitaria.

Valdiviezo (2018) en su trabajo de investigación “Caracterización de la gestión educativa y propuesta de un modelo de gerencia educativa estratégica para las Instituciones del nivel inicial. Sullana – 2018. Su objetivo general: Caracterizar la gestión educativa y propuesta de un modelo de gerencia educativa estratégica para las instituciones del nivel inicial. Sullana – 2018. El trabajo se realizó teniendo en cuenta un enfoque cuantitativo; de tipo descriptiva – transversal propositiva y propositiva. Para el recojo de información se aplicó el cuestionario y la investigación determino que los profesores encuestados cumplen con el desarrollo de la gestión pedagógica y administrativa de su institución educativa, el resultado fue el 68.6% de los profesores evaluados consideran como eficiente el nivel de gestión educativa a nivel Educación Inicial, el 28.3% considera una eficiencia media debido a que además del cumplimiento de los procesos de gestión institucional, administrativa y pedagógica implica las reformas educativas implementadas en el país.

2.2. Bases teórico científicas

Formación académica. Perfeccionamiento y actualización

La formación académica o formación profesional, perfeccionamiento y actualización del profesor contribuye al mejoramiento de la calidad de la educación, a su crecimiento profesional y realización personal, los procesos permiten mejorar las funciones encomendadas.

La formación profesional como proceso de perfeccionamiento, mejora el ejercicio de la profesión, se puede alcanzar a través de posgrado, segunda especialización, diplomados y la actualización. La actualización, se da en cursos, talleres, seminarios, pasantías capacitaciones de periodo corto.

Servicio Civil del Perú, (2013) sobre perfeccionamiento y actualización , define que es el proceso que permite a los trabajadores mejorar su desempeño, para brindar un mejor servicio a los administrados. Asimismo los procesos llevan a reforzar, mejorar las

capacidades de los trabajadores para, aumentar habilidades y aptitudes del trabajador con el fin de desempeñar la actividad encargada.

MINEDU, (2021) sobre Actualización docente lo define; como el proceso cuyo fruto es hacer un maestro eficiente, la actualización va de acuerdo al avance del conocimiento y de los cambios que genere el mundo actual, en metodología, uso de las Tecnologías de Información y Comunicación y otras correspondientes al quehacer educativo.

Asimismo sobre la Especialización MINEDU, (2013) nos dice; que es la acción y el producto de algo específico, es un saber concreto de habilidades necesarias de una determinada actividad.

Capacitación y gestión

Chiavenato (2011) define; “La capacitación, es el hecho de sumar conocimientos y habilidades de un trabajador para poderse desempeñar cuando se le encarga un trabajo” (p. 322). (Chiavenato, 2011) lo define a la capacitación como la especialización en educación. Alcanza a las acciones que permiten adquirir capacidades técnicas, habilidades y destrezas manuales y valores para poder desarrollar acciones de la vida diaria”. (p. 322).

Chiavenato (2011) sostiene que la capacitación debe cumplir fines; busca formar personas que sepan desempeñar sus labores en el cargo que desempeña, que fomenten acciones para lograr un clima laboral adecuado, a ver a los capacitados como sujetos de cambio, capaces de proponer proyectos educativos y fomentar el cambio en sus formación personal y profesional.

El resultado, de la capacitación hará que los trabajadores puedan transmitir conocimientos, experiencias y alcanzar los fines propuestos dentro de la organización. La formación constante para adquirir conocimientos es responsabilidad del trabajador y de la institución. Si tenemos en cuenta lo indicado, el compromiso será del personal en todos sus niveles desde el superior hasta inferior, con el fin de alcanzar el éxito deseado y brindar servicios de calidad.

Las instituciones educativas para adecuarse a los cambios hacia una modernización tiene que incluir dentro de sus tareas la capacitación y el estado debe

asumir el compromiso de apoyar esta labor. Sin embargo desde un análisis podemos decir que la capacitación no es solo el indicador que nos llevaría a mejorar el servicio educativo, es necesario e importante sí, pero existen otros indicadores que son el complemento para mejorar la educación en los estudiantes. Asimismo debemos entender que la capacitación no solo debe ser con fines meritocráticos o de evaluación, la capacitación como indica el autor, debe ser el desarrollo personal y profesional que, refleje el cambio de todos los personas que conforman la institución.

(Nares et al., 2017) nos dice que: “En estos tiempos de cambio se busca la calidad en la educación, la cual necesita de docentes preparados para, satisfacer a los usuarios del servicio educativo y del establecimiento educativo” (p. 95). Es una exigencia la calidad educativa, exige una mejora continua del servicio educativo para que satisfaga las necesidades y expectativas de formación integral del usuario. Lograr objetivo significa tener docentes capacitados y por la naturaleza de su labor debe estar preparado para la gestión pedagógica, administrativa y en valores humanos.

(MINEDU, 2003) sostiene que, la capacitación es el perfeccionamiento individual y profesional del profesor, los resultados de adquirir capacidades en este proceso, deben evidenciarse en la labor del docente en el desarrollo de la formación de los estudiantes. El proceso debe ser flexible a las demandas de la profesión y a su vez debe ser el componente que lleve a alcanzar la transformación y progreso que necesita la sociedad. En el transcurrir del tiempo, la capacitación ha sido ligada a formación y desarrollo del docente y se ha hecho de ella, una institución que se convierte, en el requisito que acredite al profesor para poder brindar un mejor servicio educativo.

(UNESCO, 2019) Diseñó un Modelo de Formación para: Docente en Servicio y Plan Nacional de capacitación de formación docente, para ello se tuvo en cuenta la tendencia política de la época, la instrucción del docente en Servicio. UNESCO inicia el plan de capacitación teniendo como guía; lineamientos, modelos y estándares de capacitación docente en servicio. En este proceso propone que los profesores adquirieran competencias profesionales con exigencias distintas donde trascienda en la formación del docente para que, no se convierta en un aplicador de instrumentos didácticos, de planificación, de evaluaciones de entrada y salida, su labor debe ser orientada a proponer cambio en procesos formativos a mediano y largo plazo de acuerdo al conocimiento, habilidad y valores adquiridos en su trayectoria profesional.

(MINEDU, 2018) En el Marco de Buen Desempeño Docente, propone:

a. Ejes propuestos:

- Para favorecer la necesidades de los alumnos propone procesos pedagógicos flexibles.
- Para llevar a un examen de conciencia al estudiante propone experiencias pedagógicas que provoquen aprendizajes que lo lleven a ello.
- Trabajo conjunto para entre escuela y comunidad profesional para fomentar capacidades que sirva para diagnosticar y solucionar la problemática existente y que se haga en una convivencia armoniza, respetuosa y colaborativa, asumiéndolo el compromiso plasmado en el PEI.
- Formación continua y responsable, desde los valores como persona.

Si todos los aprendizajes adquiridos en la capacitación hacen el perfil de la docencia profesional, sumado al manejo básico del currículo, la didáctica pertinente, será valioso y nos llevará a alcanzar servicios de calidad en unos procesos educativo.

b. Modalidades: La formación en nuevos enfoques curriculares y profesionales, de forma permanente nos debe asegurar una formación de calidad y asegurar una calidad de aprendizajes en beneficio de los usuarios. Se debe tener en cuenta que desarrollar competencias profesionales, es un trabajo a largo plazo y debe implementar estrategias adecuadas, proponer; cursos, metodologías y modalidad de forma de brindar el servicio educativo.

c. Itinerarios y tramos formativos: Directores y docentes, deben tener una ruta formativa, niveles de progreso y transitabilidad en las competencias, de acuerdo a la función que desempeñan. Tener en cuenta:

- Que, existen docentes en ejercicio que no fueron formados en su oportunidad de una forma adecuada.
- Se deben desarrollar competencias combinando estrategias y modalidades y a mediano y largo plazo.

d. Vincular la instrucción del docente en actividad y el que se encuentra en formación, se debe tener en cuenta: competencias, estándares y criterios, los mismos, deben ser articulados al perfil del docente que requiere nuestra sociedad, el perfil de egreso se debe se debe adecuar con fines de transitabilidad entre institutos pedagógicos y

facultades de educación de las universidades públicas y privadas. Si se articula formación docente y capacitación del docente en servicio se lograrán los objetivos propuestos.

Importancia de la capacitación

La educación ha sufrido un cambio, la globalización con sus avances a partir del uso de la tecnología, el uso de los recursos económicos a favor de pocos en la sociedad, a consecuencia de ello, nuestro país se adecua a los cambios para enfrentar el proceso de globalización asumiendo recomendaciones dadas por los tratados internacionales, del cual es parte, en educación ha promovido capacitación en; evaluación, propuesta curricular, rutas de aprendizaje y trabajo por competencias.

Monzoy et al., (2011) sostiene que, en los últimos años el docente busca superarse, la evaluación de la meritocracia que el estado viene efectuando, ha obligado al docente a iniciar su capacitación permanentemente para lograr subir una escala en el nivel magisterial y mejorar su nivel económico. Sin embargo el profesor se debe capacitar para adecuarse a los nuevos avances científicos, tecnológico, propuestas metodológicas, el buen uso de medios, materiales, estrategias didácticas y que también pueda hacer una propuesta curricular teniendo en cuenta la realidad donde se desarrolla como docente.

Un docente con formación requerida, previa al ejercicio y durante su desempeño en un nivel de educación determinado, es necesaria y debe ser conforme a las políticas educativas. Se habla de docente cualificado, las instituciones educativa para alcanzar ello en sus profesores debe promover niveles de capacitación con el fin de alcanzar el buen desempeño docente y mejorar la calidad de los aprendizajes.

Calidad Educativa y Formación docente.

(Mesía, 2007) en su Antología dice que, la Calidad educativa y capacitación docente, como producto, dependen de la conformación de las instituciones educativas y deben partir de las experiencias como procesos y el producto final, rendimiento de los alumnos. Esto no llevaría a definir la importancia que debe tener el Proceso y producto para utilizar lo aprendido en situaciones reales que se presenten.

Vázquez (2017) sostiene que, la capacitación debe responder a sus necesidades, mejorar actitudes, mejorar conocimientos, habilidades y trabajo en equipo. La capacitación debe llevar al personal antiguo a deshacerse de conocimientos obsoletos, propone el reentrenamiento, con el fin de adaptarlos a los cambios que exige el mercado laboral. La capacitación nos llevara a realizar las acciones de forma más eficaz, a entrenar el personal para que cumpla funciones en otras áreas y evitar la rotación de personal.

Importancia de la formación de los docentes de las instituciones educativas

La función docente en la formación del estudiante es fundamental en los aprendizajes de los estudiantes y es trascendente por las limitaciones que tiene la escuela peruana. Hoy el docente debe asumir el compromiso de ser agente de cambio del proceso educativo.

(Grados, 2007) propone una capacitación, la cual lo define como: Acción destinada a sumar conocimientos y aptitudes de un trabajador, con el fin de entrenarlo para desempeñar y realizar trabajos de mayor o menor complejidad que se le presenten en la vida diaria.

La capacitación es fundamental en la institución educativa y en cualquier organización, su fin es obtener productos de calidad que satisfagan a sus clientes y que hayan sido elaborados reduciendo los gastos del proceso de producción.

(Pain, 1989) diseña la capacitación por etapas, se inicia con adquirir conocimientos, habilidades, comportamientos y buscando cambiar la disposición del trabajador para hacerlo más eficiente en el puesto de trabajo que se le encargue.

(Castillo, 2007) indica que el proceso de aprendizaje al que se somete una persona para adquirir la concepción de ideas abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría para tomar decisiones, Castillo lo conoce como capacitación. Los resultados serán; aumentar conocimientos, rentabilidad, actitudes favorables, comunicación, imagen, articulación entre jefes y subordinados, aprovechamientos de los recursos humanos y económicos en favor de la organización. Además serán reducir la tensión, manejar los conflictos, para decidir las solución de problemas dentro de la institución.

La Calidad en el Proceso:

La Calidad como principio se logra por etapas, si queremos alcanzar resultados deseados. En educación debe reunir ciertas características como; eficacia, coherencia e integridad.

- La Integridad en educación incluye componentes necesarios para el desenvolvimiento de la persona.
- La Coherencia es el aprovechamiento de las partes para que se articule en la formación de la vida del estudiante.
- La Eficacia es el cumplimiento de su función encomendada, su efectividad nos llevará a desarrollar posibilidades de superación de límites que se presenten.

La Calidad en el Producto

En el aspecto educativo el producto es válido cuando se adquiere conocimientos, habilidades y valores para formar nuestra propia vida y que contribuya a los cambios de la familia y la sociedad, ellos deben; crear identidad, buscar el bienestar de la población, mejorar la calidad de vida, crear oportunidad de empleo, mejorar los ingresos, promover la cultura, la democracia y el final ser capaces de resolver problemas para vivir en armonía con todos los seres vivientes.

La capacitación docente como Gestión.

Cadile (2018) sostiene que, el aspecto administrativo y la utilización de los recursos en la gestión de la capacitación son determinantes, se convierte en un reto planificar aspectos administrativos, operativos y técnicos, que lleve a realizar este proceso, se debe tener en cuenta; la formación de grupos de coordinación docentes, capacidad económica, certificación y la vinculación con los proyectos institucionales.

Gestión

Rubio (2010) nos dice que la gestión es; planificar las acciones de coordinación para emprender el esfuerzo de un equipo de trabajo para alcanzar lo propuesto, esto a partir de aprovechar los recursos con los que cuenta la institución. Para lograrse se debe tener en cuenta acciones; de organización, control y planificación. Gestión como misión es la tarea que nos moviliza a buscar formas de lograr cosas y también permite tomar decisiones para alcanzar los objetivos planificados.

García (2016) sostiene que, a la “Gestión como acciones, decisiones planeadas de parte de los interesados para satisfacer requerimientos y solucionar problemas dentro de la organización.(p.43).

Casassus (2000) refiriéndose a la gestión “Lo determina como un proceso del accionar humano dentro de la organización que, permite comprender, interpretar y analizar, los procesos dentro de la organización. La tarea de la parte administrativa es orientar a sus integrantes a alcanzar metas. La gestión como disciplina aparece en la segunda mitad del siglo XX, en esa época se hablaba de reingeniería en las organizaciones públicas y privadas. Se inicia con una planificación estratégica, los estudios lo plantean desde dos Perspectivas.

- De la experiencia: Enfocada desde un colegio de experiencias y vivencias de la realidad de las empresas para, solucionar la problemática existente, en los años setenta empresas norteamericanas que, alcanzaron un gran desarrollo publicaron sus estrategias, sus buenas prácticas y sus experiencias con la finalidad de ser aplicadas en la gestión de las organizaciones.
- De la teórica: Se sustenta en bases teóricas que va desde planteamiento de la reingeniería y la parte normativa que permiten dar el soporte legal de constitución de la organización. En esta perspectiva se tiene en cuenta modelos de gestión de calidad, de comunicación y estrategia situacional.

Rubio (2010) hace una caracterización de la gestión señalando que debe ser: objetiva, continua, tener liderazgo y capacidad en la toma de decisiones. Dentro de la gestión se debe hacer: planeamiento, organizar y dirigir.

Gestión Educativa

Tres momentos:

- La autoevaluación, proceso que permite medir el desempeño de los componentes de la organización, consiste en recoger información relacionada con las actividades que desarrolla la institución, en este proceso los integrantes de la organización se evalúan para ver si cumplen con las tareas o en todos los casos como enfrentan situaciones que lo lleven a solucionar problemas. La autoevaluación como parte del proceso se convierte en indicador, si hace con responsabilidad.

- El mejoramiento, se puede lograr a partir de las metas propuesta por la institución y después de haber pasado por un proceso de evaluación que es el medio que nos indica que es lo que se puede corregir y cual se puede mejorar.
- La ejecución y seguimiento, es el resultado de un proceso, el cual se convierte en decisiones para la buena marcha de la organización. Esto pasa por el proceso de autoevaluación.

García (2016) sostiene que, la gestión educativa, es el actuar de los elementos de la institución, su articulación y la forma como interactúen será el indicador de la organización para alcanzar su objetivos, el resultado de la gestión educativa tendrá como último fin mejorar el servicio educativo en favor de los alumnos, padres, docentes. Desde otro punto de vista gestión educativa tiene que ver con la estructura organizacional de la institución.

Arriaga (2013) indica que la gestión educativa son acciones encaminadas al fortalecimiento de proyectos educativos de las instituciones, para crear y mantener una autonomía dentro de los planes del gobierno y del estado, los proyectos deben responder a las expectativas educativas de la localidad y de la región. El aspecto pedagógico debe promover, impartir capacidades útiles en la formación integral de los alumnos, los mismas deben llevar a mejor su calidad de vida, a realizar proyectos de emprendimiento y además poder enfrentar un mercado laboral competitivo.

MINEDU (2007) sostiene que, la organización como estructura responde a ciertos parámetro establecidos por norma, sin embargo la escuela organizada en el desarrollo de las labores educativas, tiene en cuenta dos actividades; la pedagógica y administrativa, siendo estas actividades producto del consenso y participación de sus integrantes para lograr los objetivos trazados. El aspecto pedagógico se enfoca al aprendizaje y el aspecto administrativo, a dirigir el proceso educativo a partir de consensuar con sus integrante y la comunidad para la elaboración de instrumentos de gestión.

La gestión en los Centros educativos

Luna (2007) sostiene que, existen, varios conceptos, dependiendo de la finalidad para la que se crea y de lo que se pretende alcanzar, la que delimita aspectos: administrativo, pedagógico, comunitario y organizativo.

- La pedagógico.

La institución educativa propone y desarrolla su modelo pedagógico propuesto, el mismo que es diseñado teniendo cuenta los intereses de los y las alumnos, del contexto cultural donde se propone el modelo pedagógico y de los elementos que van a participar en este proceso.

La gestión pedagógica es un pilar fundamental, el estudiante, centro del programa y todo gira en torno a él, su finalidad es fortalecer las capacidades y la autoestima para, tener la competencia de desenvolverse en las tareas que se le encargue. Entonces la escuela en su conjunto, debe organizarse para garantizar que, sus acciones alcancen buenos resultados en el aprendizaje de los alumnos.

- La acción administrativa.

La acción de la administración debe estar orientada a aglutinar todos los gestores de la comunidad educativa. (Vargas, 2010) señala: La gestión educativa dentro de la escuela debe partir de la administración, el director es la persona que debe mostrar su liderazgo y la capacidad de convocar para movilizar a los estamentos de la escuela, la subdirección como parte técnico pedagógica debe realizar la labor de apoyo al profesor en el desarrollo de las labores pedagógicas y el personal administrativo cumple su trabajo extracurricular para contribuir en la formación del alumno. Pero debemos mencionar que la labor realizada por los gestores educativos alcanzara los resultados, si el trabajo es en equipo, dependerá del liderazgo y la comunicación efectiva que demuestre el director de la escuela. Con estos dos requisitos se logrará una adecuada; planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza. Debemos destacar que, el trabajo en grupo llevara al personal a hacer un trabajo solidario en el quehacer educativo. La comunidad educativa que la conforma la administración, profesores, alumnos y padres de familia hoy llamados gestores educativos tienen la corresponsabilidad de la tarea educativa.

- Comunitario

La gestión comunitaria busca articular el trabajo educativo identificando las fortalezas, hace un análisis interno y externo para identificar oportunidades de mejora. Realiza un diagnóstico de lo que tiene a su alrededor para identificar necesidades, amenazas de todos los actores que están dentro y fuera de la escuela,

ello nos lleva a promover vínculos con actores externos y la institución, para facilitar el trabajo comunitario. (Lovay, 2011) nos indica que los individuos que se conocen y viven en un determinado espacio, tienen las mismas costumbres, intereses comunes y aportan sus recursos para resolver sus problemas, a esto le llama comunidad, la participación en las acciones educativas es determinante, en apoyo y de fiscalización.

Universidad Pedagógica Nacional (2003) sostiene que, al tener identificada la problemática educativa, nos permite hacer la construcción de un proyecto para atender los distintos escenarios, ámbitos, niveles de dichas problemáticas. Se debe tener en cuenta la cultura de la comunidad, las acciones educativas dentro y fuera de la escuela, valorando la dinámica y discrepancias que provocan los comportamientos de los grupos organizados. Es importante que la comunidad participe en la elaboración de los instrumentos de gestión para hacer de ello un trabajo de común acuerdo y colaborativo que beneficie a la organización.

- El Organizativo

Universidad Pedagógica Nacional (2003) propone que toda institución educativa tiene una estructura de organización, que se rige por parámetros administrativos y normas establecidas, tiene una composición de cargos que se establece y se ubica de acuerdo a niveles de jerarquía, las funciones las ejecutan de acuerdo a un reglamento, manual de funciones que, determina una línea de trabajo para no repetir funciones. La parte organizativa lo complementa el plan anual de trabajo y el Reglamento interno. La estructura formal se hace con la finalidad que los integrantes cumplan las funciones que se les encomienda de acuerdo a su nivel de ubicación dentro de la organización. Uno de los agentes importantes en esta organización es el director de la institución educativa, quien debe gestionar los procesos para que los aspectos cumplan los objetivos planteados.

Luna (2007) señala que la labor del directivo es importante para lograr metas, el director, debe poseer ciertas habilidades, destrezas, capacidades, liderazgo, don de convocatoria, organizar tiempos, espacios, comunicación efectiva, virtudes necesarias para que en su gestión pueda aplicar las normas que lo lleven a la solución de problemas. Los aspectos: Pedagógico, administrativo, comunitario y organizativo necesitan de un trabajo articulado.

Competencias básicas para la gestión educativa

Descentralizar la gestión escolar con el fin de dar autonomía y liderazgo en cada institución educativa, es la tarea más compleja del MINEDU han implementado ciertos mecanismos para dar participación a las instituciones.

Cuglievan & Rojas (2007) sostiene que; los procesos de descentralización permiten delegar funciones de un nivel mayor a nivel de menor de jerarquía, en el sector de educación se ha emitido un conjunto de normas con el fin de llevar un proceso progresivo de transferencia de gestión, con ello se quiere lograr la autonomía de las escuelas para poder gestionar y ejecutar acciones de necesidad de servicio que antes los realizaba la sede central del ministerio de educación, con ello se evita; la burocracia, pérdida de tiempo, economía procesal y otros. La descentralización ha implicado transferir funciones de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), a los directores para proponer por ejemplo; la contratación de personal, la posibilidad de generar recursos propios, usos de recursos de mantenimiento y efectuar convenios en beneficio de la escuela. En esta propuesta de transferencia de funciones también se ha tenidos en cuenta los perfiles para poder elegir a el “director gerente”, con el fin de que el que va a personalizar la institución ejerza su tarea de forma eficiente.

Venegas (2011) afirma, la gestión viene hacer el resultado de la aplicación de las competencias que, permitan lograr una ligazón que, relacione la escuela y comunidad, esta ligazón va a fortalecer la autonomía institucional que es necesaria para construir una buena planificación, solucionar problemas y mejorar el servicio educativo.

Competencias para una Gestión Educativa

Las acciones ejecutadas en conjunto, es producto de la cooperación de muchas personas, la diversidad de pensamiento y corrientes de opinión llevan a lograr encontrar ideas en común que, permiten encontrar soluciones viables y efectivas que beneficien la labor de la gestión en la escuela. (UNESCO, 2010) señala que el trabajo en equipo es la acción de compartir experiencias pedagógicas y actividades laborales del grupo humano con fines de autoevaluación que nos lleven a mejorar la labor diaria dentro de la escuela.

Ayoví (2019) sostiene que, los equipos de trabajo se crean con el fin de solucionar problemas, el trabajo en conjunto merece la atención en el desarrollo de sus actividades, sin embargo el trabajo de grupo debe pasar por las características que debe

demostrar sus integrantes, lo cual pasa por tener una capacidad de liderazgo. (Chiavenato et al., 1983) indica que liderazgo es la capacidad que tiene el líder para influir en el grupo, para determinar que hacer y qué es lo que se desea lograr, su capacidad de comunicación y convocatoria permite, variar las formas de comportamientos de las personas del grupo, es importante, la receptividad que logre en ellos, para luego ver el logro de resultados de objetivos propuestos por la institución.

Vázquez (2004) de liderazgo manifiesta que, el líder busca en sus seguidores que actúen con respeto a los valores para poder alcanzar sus aspiraciones personales y de los demás, el logro de los objetivos propuestos es el fin de la realización institucional. El liderazgo a pesar de ejercer una acción humana sobre otros, no debe entenderse como uso de poder o autoridad, entiéndase al liderazgo de una persona como la capacidad de dirigir para alcanzar metas propuestas. En la últimos años dentro de las organizaciones se ha introducido el concepto de pensamiento estratégico, el servicio educativo no está ajeno a este concepto pensamiento que, se convierte en la capacidad de innovar de manera organizada en el campo educativo. (Villasmil et al., 2017): “El pensamiento estratégico se ha convertido en la herramienta fundamental en la gestión de las escuelas, las decisiones que se realicen teniendo en cuenta las estratégicas de esta corriente de pensamiento, deben llevar a la institución a alcanzar el éxito. (p. 13)

La gestión educativa debe tener características como:

- Centralidad en lo pedagógico. Aspecto dirigido a construir aprendizajes de calidad para los educando.
- Reconfiguración, que debe consistir en organizar capacidades para alcanzar competencias que nos lleven a comprender los nuevos procesos y oportunidades para solucionar situaciones reales que se nos presenten.
- Trabajo en conjunto, para tener una óptica compartida entre todos los integrantes que conforman un grupo y logra promover una planificación que facilite a solucionar problemas.

Participación de la escuela como comunidad.

La participación democrática de los integrantes de la comunidad educativa es necesaria e importante para, poder trabajar en favor de los aprendizajes del estudiante, su gestión debe ser dentro y fuera de la escuela, en este aspecto se debe tener en cuenta

una comunicación asertiva que permita favorecer un buen clima institucional para alcanzar lo propuesto en los instrumentos de gestión.

Instrumentos de Gestión de una Institución Educativa

De acuerdo MINEDU (2007) sostiene que, son los documentos técnicos, que marcan las pautas para realizar una buena gestión dentro y fuera de la institución educativa, su elaboración debe ser con la participación de todos los actores educativos, debe ser aprobada por consenso, este principio, es importante para, en un futuro ejecutar y desarrollar lo planificado, para su elaboración se debe tenerse en cuenta una base teórica que sustente los principios de la administración moderna.

Proyecto Educativo Institucional (PEI)

MINEDU (2007) sostiene que, es el Instrumento de gestión donde se plasma la identidad de la institución, su construcción parte del diagnóstico interno, externo de la realidad que rodea la escuela; contiene la visión, misión, valores, incluye la propuesta pedagógica y de gestión, su duración es de mediano plazo y está vinculado con otros instrumentos a través de los objetivos estratégicos.

Raico (2018) sostiene que, el PEI es la herramienta administrativa que orienta el trabajo pedagógico y de gestión, su manejo debe ser general en las instituciones educativas, su finalidad debe alcanzar la mejora de los aprendizajes en todo su desarrollo. En consecuencia, el PEI debe cumplir los siguientes requisitos a saber: Debe ser práctico en su manejo, útil, estratégico, representativo, de consenso que refleje el sentir de la comunidad educativa, flexible es decir debe estar sujeto a cambios y evaluación permanente y funcional para aplicarlo en la gestión del proceso educativo.

Proyecto Curricular – PCIE:

Minedu (2017) guía el trabajo pedagógico, metodológico de la institución, se elabora en función de las necesidades de los estudiantes y forma parte de la propuesta pedagógica del Proyecto Educativo Institucional. (Raico, 2018) sostiene que el instrumento de gestión curricular, su elaboración como todos los demás instrumentos es con participación de todos, su base está en el Diseño Curricular Nacional pero adecuado a las necesidades de la escuela y los estudiantes. Toma en cuenta la realidad local, regional, es inclusiva, respeta la cultura local, valora la diversidad y medio ambiente.

Proyecto Anual de Trabajo – PAT:

Minedu (2017) sostiene que, el Plan Anual de Trabajo de la institución educativa, propone actividades y tareas que se realizan en el año. Su duración es de corto plazo y se evalúa al final de cada actividad programada. Según (Raico, 2018) es el instrumento de gestión donde se programan actividades para realizar, ayuda al logro de propósitos propuestos por la escuela, es una herramienta de uso interno; su monitoreo, cumplimiento, evaluación y aprobación lo realiza el Comité de Gestión Escolar y la asamblea general de la comunidad educativa, el ente inmediato superior UGEL, orienta y capacita en la formulación e implementación del PAT en el centro educativo.

Reglamento Interno – RI:

Minedu (2017) señala que el R.I es la herramienta utilizada por las organizaciones, con el fin de normar la actuación de sus integrantes, dentro de las instituciones educativas; reglamenta conductas, indica deberes y derechos, su cumplimiento se inicia a partir del conocimiento que tengan los integrantes de la comunidad educativa. Es importante la difusión del reglamento dentro de la comunidad educativa, tener conocimiento del mismo, sensibiliza al cumplimiento de lo establecido. El RI, su fin es crear una convivencia armoniosa con respeto a las buenas costumbres, orden interno y práctica de valores humanos que permita el desarrollo de los integrantes.

Siendo las Dimensiones:

De la Variable 1: Capacitación Docente

Formación académica, perfeccionamiento y actualización

Servicio Civil del Perú, (2013) sobre perfeccionamiento y actualización , define que es el proceso que permite a los trabajadores mejorar su desempeño, para brindar un mejor servicio a los administrados. Asimismo los procesos llevan a reforzar, mejorar las capacidades de los trabajadores para, aumentar habilidades y aptitudes del trabajador con el fin de desempeñar la actividad encargada.

Capacitación y gestión

Vázquez (2017) sostiene que, la capacitación debe responder a sus necesidades, mejorar actitudes, mejorar conocimientos, habilidades y trabajo en equipo. La capacitación debe llevar al personal antiguo a deshacerse de conocimientos obsoletos,

propone el reentrenamiento, con el fin de adaptarlos a los cambios que exige el mercado laboral. La capacitación nos llevara a realizar las acciones de forma más eficaz, a entrenar el personal para que cumpla funciones en otras áreas y evitar la rotación de personal.

Venegas (2011) afirma, la gestión viene hacer el resultado de la aplicación de las competencias que, permitan lograr una ligazón que, relacione la escuela y comunidad, esta ligazón va a fortalecer la autonomía institucional que es necesaria para construir una buena planificación, solucionar problemas y mejorar el servicio educativo.

De la Variable 2: Instrumentos de gestión.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI)

(Minedu, 2017) refiere que, es el proyecto de la escuela, que se planifica a mediano plazo, su elaboración toma como base el Proyecto Educativo Nacional, Regional, Proyecto Educativo Regional y el Proyecto educativo Local, tiene en cuenta; el diagnóstico interno y externo, a partir de la realidad, identidad, propuesta pedagógica y de gestión educativa.

El Proyecto Curricular de la Institución (PCI)

(Minedu, 2017) nos señala que, es el proyecto que indica las pautas metodológicas y didácticas para orientar la labor del profesor, donde él, asume la responsabilidad de articular los contenidos de enseñanza dentro del aula en beneficio del alumno.

El Plan Anual de Trabajo (PAT)

(Minedu, 2017) indica que, el PAT es el instrumento de gestión vinculado al PEI y al Informe de Gestión Anual (IGA) de la escuela, las actividades propuestas están en función a los objetivos estratégicos del PEI. El PAT, su duración es de un año, el desarrollo de las actividades es anual y generalmente está sujeto a evaluación.

El Reglamento Interno (RI)

Minedu (2017) se refiere a que, es el documento que regula la organización y funcionamiento de la institución educativa., Es el reglamento donde establece derechos y deberes que permitan hacer una convivencia escolar.

2.3. Definición de términos básicos

Capacitación

Bermúdez (2015) señala que es adquirir capacidades, habilidades y valores para ser utilizados cuando vamos a desempeñar una función encomendada. Debe ser permanente en la formación personal y profesional.

Capacitación docente:

(Henríquez, 2015) señala que, son las políticas y acciones organizadas para actualizar y preparar a los docentes en conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, el efecto de este proceso beneficia el aprendizaje del alumno.

Gestión

López (2017) indica que gestión, entendido desde el aspecto pedagógico; promueve el aprendizaje de la comunidad educativa, es posible si se trabaja en equipo para lograr la creación de la comunidad de aprendizaje. Hay que reconocer que los centros educativos son conjunto de personas que interactúan de forma continua y que trabajan para la mejora permanente de los aprendizajes con la finalidad de dar formación integral a los estudiantes. La gestión educativa es el proceso organizado que orienta la buena utilización de los recursos, puede ser personal e institucional, el fin de esta capacidad es lograr lo planificado. Es la capacidad de realizar acciones encomendadas para cumplir con los objetivos propuestos. La gestión educativa es el proceso organizado que orientar la buena utilización de los recursos pedagógicos, entre otros.

Gestión Educativa:

(Rocha, 2019) refiere, que son acciones que nos llevan a tomar decisiones para poder mantener la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas, poder proponer los procesos pedagógicos y formular Proyectos Educativos para mejorar las actividades educativas. ((García, 2007) señala que en la Gestión Educativa todas las acciones siempre van estar orientada al logro de objetivos y satisfacer las necesidades básicas de alumnos y la familia. (Carrillo, 2004) indica que, la gestión educativa permite el sostenimiento de la escuela, en aspecto administrativo, pedagógico y todos los procesos que generen dentro y fuera de la institución, el fin de la gestión es buscar el desarrollo y la convivencia armoniosa entre los integrantes de la escuela y la comunidad.

Aspectos de la Gestión Educativa:

- **Gestión Institucional:**

Arias (2017) señala que permite identificar la organización, estructura y el funcionamiento de la institución.

- **Gestión Pedagógica:**

Arias (2017) se enfoca al quehacer pedagógico de la institución educativa, fortalece las competencias, teniendo en cuenta la diversificación curricular del proyecto curricular (PCI), en esta aspecto se ve las practicas pedagógicas, recursos didácticos, metodología de enseñanza y capacitación.

- **Gestión Administrativa:**

Arias, (2017) nos indica que, este aspecto está enfocado a la gestión de los recursos humanos, infraestructura, equipamiento, materiales, económico, tiempo, seguridad e higiene, información relacionada a los miembros de la institución educativa, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones con el propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Este aspecto busca acciones concretas para logro de fines.

- **Gestión Comunitaria:**

Arias (2017) sostiene que, la gestión comunitaria hace referencia a la articulación que debe existir entre comunidad – escuela para conocer sus demandas y como puede participar en la solución de necesidades en el proceso educativo. Entendemos por comunidad a las diversas organizaciones que conforman el lugar donde se desarrollan las actividades educativas.

Gestión de desempeño:

Es un proceso por el cual se evalúa el desempeño de la persona en un puesto de trabajo para medir el cumplimiento de sus funciones, para alcanzar los objetivos propuestos, para ello se tiene en cuenta los procedimientos, evaluaciones, estudio de recursos humanos, funciones, remuneraciones, clima laboral y capacitación.

Calidad

Según (Real Academia Española, 2020) son las características que debe cumplir una persona, cosa y proceso, cualidades que son necesarias para poder brindar un servicio óptimo.

Dominio metodológico.

(Tamayo et al., 2015) señala que, es el dominio donde el docente organiza las actividades para promover la participación de los alumnos, proponiendo ideas, preguntas y respuestas, con el fin de adquirir conocimientos, comprenderlos, compararlos, relacionarlos, hacer un análisis y al final el alumno pueda emitir un juicio de valor de lo aprendido.

2.4. Formulación de hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre capacitación docente y la elaboración de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

H₁. Existe relación significativa entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.

H₂. Existe relación significativa entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto Curricular de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.

H₃. Existe relación significativa entre capacitación docente y la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.

H₄. Existe relación significativa entre capacitación docente y la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.

2.5. Operacionalización de variables.

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | INSTRUMENTOS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--|---|--|--|--|--------------|--------------|--|
| V1: Capacitación Docente | Monzoy Ventre et al. (2011) La preparación del profesor en el área que se le encarga es necesaria para poder ejercer la profesión, para ello debe estar preparado. La motivación para la capacitación y actualización de conocimientos, lleva a generar actitudes de participación en el trabajo, planificación de actividades, aplicar lo aprendido, fomentar el aprendizaje de sus estudiantes, autoevaluación y desarrollo de competencias para una vida plena e integral. | Es la formación del docente, en conocimientos, capacidades, actitudes y comportamientos, esenciales para cumplir una labor de manera eficaz, lo logra a través del perfeccionamiento y la actualización. Para el recojo de información se aplica la encuesta y cuestionario dirigido a los profesores con la intención de conocer su nivel de capacitación. Cuestionario elaborado por Olivares Acuña Norma Lidia (2014) | <ul style="list-style-type: none"> Formación académica, perfeccionamiento y actualización Capacitación y gestión | <ul style="list-style-type: none"> Grados académicos Cursos de actualización de la formación profesional Capacitación Importancia de la capacitación Capacitación y Gestión educativa. Competencias de la gestión educativa. | 31 preguntas | Cuestionario | <ol style="list-style-type: none"> Nunca Casi Nunca A veces, Casi siempre Siempre |
| V2: Instrumentos de gestión | MINEDU (2007) Los instrumentos de gestión institucional son las herramientas que guían el quehacer educativo, en los instrumentos se ve la parte funcional y de operatividad de la escuela. Como requisito principal para su elaboración se debe tener en cuenta las necesidades de la localidad donde funciona la organización. | Herramientas de gestión, compuestas por documentos de carácter técnico, que tienen que ver con el análisis y sirven como guía de las acciones a ejecutar en la institución educativa. Para el recojo de la información se aplica la encuesta – instrumento cuestionario dirigido a profesores con intención de saber si tienen conocimientos sobre los instrumentos de gestión. Cuestionario elaborado por Olivares Acuña Norma Lidia (2014) | <ul style="list-style-type: none"> Proyecto Educativo Institucional Proyecto Curricular de la Institución Educativa Plan Anual de trabajo Reglamento interno | <ul style="list-style-type: none"> Identidad de comunidad educativa Propuesta gestión <u>Propuesta Pedagógica.</u> Programación curricular Programación de actividades y Planificación Deberes y Derechos | 27 preguntas | | |

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Hernandez (2018) según el autor señala que, la investigación del presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativo por seguir un conjunto de procesos secuenciales y probatorios. El tipo de investigación según el grado de abstracción es básica, respecto al objetivo es Correlacional, según las variables del trabajo fue no experimental y según los datos obtenidos fue de corte trasversal.

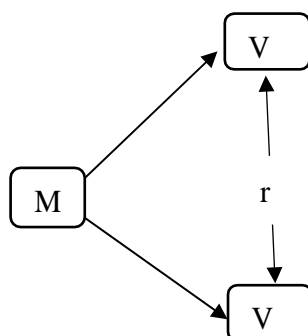
3.2. Método de investigación

Hernandez (2018) teniendo en cuenta lo que señala el autor se aplicaron el:

- Método deductivo. Que, va de lo general a lo específico, el método deductivo tiene como fundamento las proposiciones, que nos llevan a sacar conclusiones.
- Método analítico. Consiste en descomponer un todo en partes, analizar las partes de un estudio es conocer las características que presenta cada uno de ellas.
- Método sintético. Consiste en ir de las partes a un todo, nos facilita resumir las partes importantes de la investigación para luego analizar e interpretar como se comportan los componentes en el proceso estudiado.

3.3. Diseño de investigación

Teniendo en cuenta a Hernandez (2018) el diseño de la investigación, es No Experimental, la realidad se observa sin modificarla, el investigador no forma parte de los hechos del estudio, él, lo observa desde lo exterior, correlacional por ser la medición por variables, transversal porque los datos se recogieron en un tiempo determinado, los resultados se presentan en cuadros y tablas estadísticas.



M = Profesores de I.E.

V1, V2 = Capacitación e instrumentos de Gestión.

r = Relación de variables de investigación

3.4. Población, muestra y muestreo

Población:

Arias et al. (2016) sostiene que, son los sujetos o elementos de estudio definidos, limitados y accesibles para ser investigados, los mismos tienen algo en común. En el proceso de investigación se definen de acuerdo al problema y a los objetivos propuestos.

La población total encuestada estuvo conformada por 17 profesores nombrados y contratados que dictan clases en la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.

Muestra:

Arias et al (2016) afirma que, es el subgrupo representativo de la población total. La muestra se obtiene con muestreo no probabilístico. En la investigación la muestra fue por conveniencia y estuvo constituida por 17 docentes de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.

Muestreo:

El muestreo no se aplicó, se hizo el estudio de la población total 17 docentes.

3.5. Técnica e instrumento.

Para el recojo de información, se aplicó la técnica de la encuesta, que permitió recoger información para obtener datos sobre trabajo de investigación. La Encuesta fue elaborada por los maestrantes y validada por juicio de expertos. Asimismo el instrumento fue el cuestionario, se aplicó a 17 docentes de la institución educativa que conformaron la muestra del presente estudio y se aplicó de forma virtual.

3.5.1. Técnicas: Rojas (2011) considera que, es un agregado de reglas o procedimientos para obtener datos o información.

- a) Encuesta: Es la técnica que, nos permite acopiar datos, de una determinada muestra o de una población que se investiga, información que sirve para un análisis del problema de investigación.

3.5.2. Instrumentos: Rojas (2011) señala que, es el medio por el cual podemos recoger información de ciertos aspectos de una población a investigar.

- a) Cuestionario sobre Capacitación Docente: fue el instrumento de recojo de información para conocer el comportamiento de dicha variable, se dividió en sus dimensiones: Formación académica/perfeccionamiento y actualización; Capacitación y gestión, con sus respectivos indicadores. Creada por Br. Julio Eulalio Vite Chunga y Br. Roberto Carlos Rafaile Soria, Piura 2021 y fue validada por tres Juicio de expertos

La escala valorativa: Escala Nominal, se diseñó en 31 ítems teniendo en cuenta los indicadores y dimensiones planteadas. Se calificaron con criterios de valoración:

1) Nunca, 2) Casi Nunca, 3) A veces, 4) Casi Siempre, 5) Siempre.

- b) Para los Instrumentos de Gestión: El recojo de información fue para conocer el comportamiento de esta variable, se dividió en sus dimensiones e indicadores. Creada por Br. Julio Eulalio Vite Chunga y Br. Roberto Carlos Rafaile Soria, Piura 2021 y validada por Juicio de 03 expertos

La escala valorativa utilizada fue: Escala Nominal con criterios de valoración y se diseñó en 27 ítems.

Nuestras variables de estudio: Capacitación Docente e Instrumentos de gestión, fueron validadas por los siguientes expertos: Mg. Lemin Abanto Cerna, Dra. Bilmia Veneros Urbina y Mg. Mario Ernesto Talledo Manrique.

Debemos precisar que según la ficha técnica la encuesta, para acopiar información, fue validado por los expertos mencionados en el párrafo anterior, los que concluyeron que el instrumento posee validez y confiabilidad para realizar la investigación.

Hidalgo (2005) sostiene que, la confiabilidad y validez es el sustento teórico que, está ligado a la a la investigación por ser parte de ella, desde una visión positivista otorga a los instrumentos de recolección de datos y a la información que se acopia, exactitud y consistencia, necesarias para realizar generalizaciones de lo recabado, derivado del análisis de variables de estudio. (Briones, 2000) La confiabilidad, es el nivel de confianza o

seguridad por el que se pueden reconocer los resultados obtenidos por un investigador teniendo en cuenta los procedimientos empleados para ejecutar un estudio de investigación.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se recolectaron los datos a través de la encuesta; el instrumento el cuestionario, se aplicó vía virtual, los datos obtenidos son consolidados para su tabulación en el programa IBM SPSS 26.0 e interpretados de acuerdo a las variables de estudio a saber: capacitación docente e instrumentos de gestión. Además consideramos las dimensiones que detallan el comportamiento de las variables. La información será presentada en tablas y figuras. Asimismo se comprobó la relación de variables a través del coeficiente de Correlación de Spearman, en tal sentido, para comparar la hipótesis se abordó los valores de significancia estadística (para aceptar la hipótesis de investigación se verifica que la significancia otorgada por el programa estadístico en referencia, sea inferior a 0.05).

3.7. Ética en la investigación

La ética en el quehacer de la vida diaria es importante, el comportamiento de los investigadores y los sujetos investigados fue decisiva para la investigación, como sostiene (Perales, 2010) que, la responsabilidad en la investigación debe ser ordenada y diseñada con el fin de promover; la participación, respeto a los derechos y la cooperación. Para la etapa de acopio de información se comunicó a los encuestados el uso de la información recogida, la responsabilidad ética y el respeto a los derechos de no utilizar la información para otros fines del presente estudio, los investigados respondieron los ítems planteados.

La investigación, se realizó con docentes de la institución educativa “Hermenegildo Vargas” Piura, respetando sus derechos fundamentales, en lo referido, al secreto de inviolabilidad de sus comunicaciones, documentos privados, guardar el secreto profesional, la libertad a determinar su participación para responder las interrogantes que se le plantearon sobre, su formación profesional y como participan en la gestión. Además nuestro compromiso con la dirección y docentes, es utilizar la información para fines de trabajo de investigación para optar el grado de Maestro en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Explicación y análisis de resultados

De acuerdo a los objetivos planteados, se presentan resultados obtenidos:

4.1.1. Relación entre capacitación docente y elaboración de instrumentos de gestión.

Tabla 1.

Relación entre capacitación docente y confección de los instrumentos de gestión de la I.E. “Hermenegildo Vargas” Piura – 2021.

| | Valores | Instrumentos de Gestión |
|----------------------|------------------|-------------------------|
| | Rho | ,713** |
| Capacitación docente | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | N | 17 |

Nota. Se evidencia que la correlación entre las dos variables es ligeramente alta ($r=0,713$). Las correlaciones positivas confirman además que al mejorar la capacitación, que incluye, las competencias, la gestión y la importancia que le dan los docentes a la capacitación, mejorará el uso de las herramientas de gestión.

a) Prueba de Hipótesis

Ho: No : Hay relación de las variables capacitación docente y la elaboración de los instrumentos de gestión de la I.E. “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021.

Ha: Existe relación entre capacitación docente y la elaboración de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021.

b) Regla de decisión:

Si:

La significancia prueba, Sig.=0,001 lo cual es inferior a 0.05. Aceptando Ha y se desestima la Ho.

4.1.2. Relación entre capacitación docente y la elaboración del PEI.

Tabla 2

Relación entre capacitación docente y la elaboración confección PEI. de la I.E. “Hermenegildo Vargas” Piura – 2021.

| | Valores | Elaboración del proyecto educativo institucional |
|----------------------|------------------|--|
| Capacitación docente | Rho | ,651** |
| | Sig. (bilateral) | 0.005 |
| | N | 17 |

Nota. Se evidencia que la correlación entre la capacitación docente y la elaboración de Proyecto Educativo Institucional es ligeramente alta ($r=0,651$). Las correlaciones positivas confirman además que al mejorar la capacitación, mejora la capacidad para la Confección del PEI.

a) Prueba de Hipótesis

Ho: No :Existe relación entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021.

Ha: Existe relación entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021.

b) Regla de decisión:

Si:

La prueba, Sig.=0,005 lo cual es menor a 0.05. Se admite Ha y se niega la Ho.

4.1.3. Relación entre la capacitación y la elaboración del Proyecto Curricular de la Institución Educativa.

Tabla 3.

Relación entre capacitación docente y elaboración el PCI de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas Piura – 2021.

| | Spearman | Elaboración del Proyecto Curricular |
|----------------------|------------------|-------------------------------------|
| Capacitación docente | R | ,651** |
| | Sig. (bilateral) | ,005 |
| | N | 17 |

Nota. Se evidencia que la correlación entre la capacitación docente y la elaboración de Proyecto Curricular Institucional es ligeramente alta ($r=0,651$). Las correlaciones positivas confirman además que al mejorar la capacitación, incluyendo la

importancia, la gestión de la capacitación y las competencias de la gestión educativa mejora la capacidad para la elaboración del PCI de la I.E.

a) Prueba de Hipótesis

Ho: No : Existe relación entre capacitación docente y la elaboración del PCI de la I.E. “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021.

Ha: Existe relación entre capacitación docente y la elaboración del PCI de la I.E. “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021.

b) Regla de decisión:

Si:

La Sig.=0,005 la significancia de la prueba es menor 0.05. Confirmando Ha y se niega la Ho.

4.1.4. Relación entre la capacitación docente y la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la I.E.

Tabla 4.

Relación entre capacitación docente y Elaboración del PAT I.E. “Hermenegildo Vargas Piura – 2021

| | Spearman | Elaboración del Plan Anual de Trabajo |
|----------------------|------------------|--|
| | R | ,586* |
| Capacitación docente | Sig. (bilateral) | ,013 |
| | N | 17 |

Nota. Se evidencia que la correlación entre la capacitación docente y confección del PAT. es media pero significativa ($r=0,586$). Las correlaciones positivas confirman además que al mejorar la capacitación, mejora la capacidad de los docentes para la confección del PAT. de la I.E.

a) Prueba de Hipótesis

Ho: No: Haber relación entre capacitación docente y la elaboración del PAT de la I.E. “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021.

Ha: Existe relación entre capacitación docente y la elaboración del PAT de la I.E. “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021.

b) Regla de decisión:

Si:

La significación de la prueba, Sig.=0,013 lo cual es inferior a 0.05. aprueba Ha y se niega la Ho.

4.1.5. Relación de la capacitación docente y elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa.

Tabla 5.

Relación entre capacitación docente y la elaboración del RI de la I.E.

“Hermenegildo Vargas Piura – 2021

| | Spearman | Elaboración del Reglamento interno |
|----------------------|------------------|---|
| | R | ,665** |
| Capacitación docente | Sig. (bilateral) | ,004 |
| | N | 17 |

Nota. Se evidencia que la correlación entre la capacitación docente y la elaboración del Reglamento Interno es ligeramente alta ($r=0,665$). Las correlaciones positivas confirman además que al mejorar la capacitación, mejora la capacidad para elaborar el RI.

a) Prueba de Hipótesis

Ho: No : Existe relación entre capacitación docente y la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021.

Ha: Existe relación entre capacitación docente y la elaboración del RI de la I.E. “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021.

b) Regla de decisión:

Si:

La Sig.=0,004, significancia de la prueba, es menor a 0.05. Lo que permite aceptar Ha y desechar la Ho.

4.2. Discusión de resultados:

La enfermedad del COVID 19, ha dejado consecuencias en la población mundial; muertes, crisis económica, desempleo, escases de alimentos, inestabilidad política y conflictos sociales, efectos que, sumados a la deficiente organización y planificación del estado afecta el desarrollo de actividades de los diferentes sectores, sin embargo para no detener los servicios públicos y privados se han dictado medidas de cumplimiento obligatorio, los servicios se brindan de forma virtual y semipresencial; el quehacer gira en torno al uso las tecnología de las comunicaciones e información, cuidado sanitario y convivencia social. El sector educación decidió realizar el dictado de clases de forma virtual, semipresencial y a distancia. En esta realidad se trabajó la investigación, para el recojo de información se aplicó un cuestionario vía virtual y el resultado fue el siguiente:

La Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura cuenta con el 58.8% de los docentes con título técnico superior no universitario; 47.1% con título pedagógico de profesor; 41.2%, licenciados en educación y el 17.6% con título universitario en otra carrera no vinculada a la educación. Se determina que en la I.E existe una buena utilización de los instrumentos de gestión; el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y del Proyecto Curricular Institucional (PCI), calificados con un nivel bueno o muy bueno por el 94.1% de los docentes y el Plan Anual de Trabajo (PAT) y Reglamento Interno (RI), calificados con un nivel bueno o muy bueno por el 88.2% de los docentes.

Además la investigación evidencia según (Tabla 1) que, la relación entre capacitación docente y la elaboración de los instrumentos de gestión del centro educativo “Hermenegildo Vargas” Piura es ligeramente alta ($r=0.713$) y significativa, según se concluye de la significación del ensayo, $\text{Sig.}=0.001$, inferior a 0.05, tomando en cuenta la relevancia de la gestión, la adquisición de competencias básicas para la gestión y la importancia que le dan a la capacitación son aspectos que se relacionan estrechamente entre a capacitación docente y la utilización de las herramientas de gestión, mientras que el interés de la capacitación tiene una relación significativa ($\text{Sig.}>0.05$). Correlaciones positivas que confirman que al mejorar la capacitación, incluyendo competencias de gestión en capacitación y la importancia que dan docentes a la capacitación, mejorará el manejo de los instrumentos de gestión. Los documentos deben elaborarse de forma consensuada, donde la capacitación debe ser el indicador

para contar con docentes con liderazgos y preparados para trabajar en equipo. (Nares et al., 2017) nos dice que: “En estos tiempos de cambio se busca la calidad en la educación, la cual necesita de docentes preparados para, satisfacer a los usuarios del servicio educativo y del establecimiento educativo” (p. 95). Es una exigencia la calidad educativa, exige una mejora continua del servicio educativo para que satisfaga las necesidades y expectativas de formación integral del usuario. Lograr objetivo significa tener docentes capacitados y por la naturaleza de su labor debe estar preparado para la gestión pedagógica, administrativa y en valores humanos.

Se determina que la correspondencia entre capacitación docente y la confección del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura la cual es ligeramente alta ($r=0.651$) y significativa, siendo la significancia: $\text{Sig.}=0.005$, inferior a 0.05 (Tabla 2), se toma en consideración la correlación que existe entre la adquisición de capacidades básicas de gestión, importancia de la capacitación docente en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional. Correlación positiva que confirma que, a medida que mejora la capacitación, mejora la capacidad para elaborar el Proyecto Educativo de la Institución. Existe concordancia entre metodología y los resultados obtenidos del estudio en la Institución Educativa Secundaria “Carlos Rubina Burgos” de Puno 2017, (Sayritupa, 2018) En el trabajo de investigación “Instrumentos de gestión y su relación con el servicio educativo de calidad en la institución educativas “Carlos Rubina Burgos” de Puno 2017 que, determinó que las variables de estudio se relacionan significativamente, mostrando una correlación $r=0.952$ y un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$ que, indica un nivel alto de correspondencia entre variables, que determinan la relación de los instrumentos de gestión con el servicio educativo de calidad.

Se determina que la relación entre capacitación docente y la preparación del Proyecto Curricular del “Hermenegildo Vargas” Piura, es relativamente alta ($r=0.651$) y significativa pues la, $\text{Sig.}=0.005$, inferior a 0.05 (Tabla 3) tomando en consideración la correlación que existe entre la importancia en adquisición de competencias de la gestión, capacitación y gestión de la capacitación del profesor, en la preparación de dicho proyecto. Las correlaciones positivas confirman que, al mejorar la capacitación, mejorará la capacidad para elaborar el Proyecto Curricular Institucional, coincidiendo con (Sayritupa, 2018) en el trabajo de investigación “Instrumentos de gestión y su

relación con el servicio con educativo de calidad en la institución educativas “Carlos Rubina Burgos” de Puno 2017 que, determinó que existe correlaciones positivas entre el servicio educativo y el Proyecto Curricular Institucional ($r=0,962$ $p=0.000<0.05$) en la institución y además de acuerdo con MINEDU, (2017) sostiene que, la capacitación, la gestión administrativa y los instrumentos de gestión son, ejes principales que garantizan la calidad de aprendizajes y el buen servicio educativo.

Se determina que, la relación de la capacitación y la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la Institución “Hermenegildo Vargas” Piura es media ($r=0.586$), pero significativa, según se puede ver que la significación de la prueba, $Sig.=0.013$, es inferior a 0.05 (Tabla 4), se tiene en cuenta la importancia de la gestión, adquisición de competencias para la gestión educativa con la preparación del Plan Anual de Trabajo. Correlaciones positivas que confirman que en la medida que mejoran dichos aspectos de la capacitación, mejora la capacidad de los docentes para preparar el Plan Anual de Trabajo. Existiendo concordancia con la investigación de Sayritupa, (2018) en el trabajo de investigación “Instrumentos de gestión y su relación con el servicio con el educativo de calidad en la institución educativas “Carlos Rubina Burgos” de Puno 2017, que determina que, existe correlaciones positivas entre el servicio educativo y el Plan Anual de Trabajo ($r=0,944$ $p=0.000<0.05$) y confrontando con lo que dice Chiavenato, (2011) la capacitación es el acción de sumar conocimientos y la habilidad de un trabajador para ejecutar un determinado trabajo, dice además que la capacitación es formación especializada. En este análisis y discusión con nuestro trabajo, existe correlación entre la capacitación y la preparación del Plan Anual de trabajo, podemos decir que a mejor capacitación docente mejorara la capacidad para preparar el Plan Anual de Trabajo.

Se determinó la relación entre capacitación docente y la confección del Reglamento Interno de la institución, es ligeramente alta ($r=0.665$) y significativa, la significancia de la prueba, $Sig.=0.004$, inferior a 0.05 (Tabla 5) teniendo en cuenta la importancia, las competencias de la capacitación y la gestión educativa con la elaboración del Reglamento Interno. Correlaciones positivas confirman que a medida que mejoran los aspectos de la capacitación mejora la confección del reglamento interno. Comparando con MINEDU, (2017) dice que, la capacitación, gestión administrativa e instrumentos de gestión son componentes principales que garantizan calidad de aprendizajes y el buen servicio educativo. Vázquez, (2017) dice que, la

capacitación, debe responder a sus necesidades, mejorar actitudes, mejorar conocimientos, habilidades y trabajo en equipo. La capacitación debe llevar al personal antiguo a deshacerse de conocimientos obsoletos, propone el reentrenamiento, con el fin de adaptarlos a los cambios que exige el mercado laboral. La capacitación nos llevara a realizar las acciones de forma más eficaz, de lo que podemos decir que la capacitación de los docentes es determinante y permitió en la institución educativa mejorar la elaboración del Reglamento Interno.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

La investigación concluye:

- Que existe relación entre capacitación docente y la elaboración de los instrumentos de gestión por, ser la correlación ligeramente alta ($r=0.713$) en la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura – 2021.
- Se determinó la relación entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto Educativo Institucional por, ser la correlación ligeramente alta ($r=0.651$) en la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.
- Se determinó la relación entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto Curricular por, ser la correlación relativamente alta ($r=0.651$) en la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.
- Se determinó la relación entre capacitación docente y elaboración del Plan Anual de Trabajo, a pesar que, la correlación fue media pero significativa ($r=0.586$) en la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.
- Se determinó la relación entre capacitación docente y la elaboración del Reglamento Interno por, ser la correlación relativamente alta ($r=0.665$) en la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.

5.2. Sugerencias

- Al director de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura continuar promoviendo la formación continua y capacitación docente en la I.E. considerando que ésta, brinda las herramientas necesarias para el desarrollo profesional del docente, a su vez contribuye en la gestión pedagógica y planificación de la labor educativa.
- A los representantes de dirección de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura, sensibilizar en forma oportuna la participación a la comunidad educativa para que, contribuyan en la elaboración de los procesos pedagógicos, gestión institucional y propuesta curricular de la institución educativa.
- A los docentes de la institución “Hermenegildo Vargas” Piura, a continuar con su formación profesional y personal para contribuir en la gestión educativa, priorizando su formación continua y capacitación, que contribuirá mejorar el servicios educativo de los jóvenes y adultos que allí se forman.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrango, D. (2017). *Capacitación Docente e Innovación Pedagógica en el área de Ciencias Sociales del bachillerato en la Unidad Educativa Borja Montserrat en el período 2015- 2016*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/16263/1/T-UCE-0010-FIL-008-P.pdf>
- Arias Cahuana, L. I. (2017). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas. *Repositorio Institucional - UIGV*, 46. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1911#.YEFy-x1590A.mendeley>
- Arias, J., Villasís, A., Keever, M., Guadalupe, M., & Novales, M. (2016). Metodología de la investigación. *Alergia México*, 63, 201–206. www.nietoeditores.com.mx
- Arriaga Mendez, J. (2013). *Nuevos escenarios y desafíos para los sistemas educativos de América Latina*. August 2013, 312.
- Arrieta Segura, J. C. (2020). *La capacitación y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Libertador, Chorrillos, 2019* (Vol. 1). https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2442/M025_16011152Mlistooo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58–76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: Una Herramienta De Fortalecimiento. *InterSedes*, 16(33). <https://doi.org/10.15517/isucr.v16i33.19022>
- Briones, G. (2000). Metodología de la investigación cuantitativa en ciencias sociales. In *Nature* (Vol. 219, Issue 5160). <https://doi.org/10.1038/2191218a0>
- Cadile, M. (2018). *La gestión de los procesos de capacitación*.
- Carrillo, S. (2004). La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación. *Minedu*, 3, 19. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4159>
- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). *Versión Preliminar Octubre*, 1–27.
- Castillo, R. (2007). *NOTAS SOBRE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO*.

- Chiavenato, I, Villamizar, G., & Aparicio, J. (1983). *Administración de recursos humanos*. 1–75. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Chiavenato, Idalberto. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8 (ed.)). <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Cuglievan, G., & Rojas, V. (2007). La gestión escolar en el marco de la autonomía: una mirada desde el cotidiano a cinco instituciones educativas estatales de Lima. *Seminario de Investigación Educativa Organizado Por GRADE*, 297–342. <http://hdl.handle.net/123456789/167>
- Gallo Calero, J. L. (2017). *Capacitación docente y calidad de enseñanza de la Matemática en Educación General Básica Superior y en el Bachillerato General Unificado de las instituciones educativas del Distrito Zonal 4 de la Ciudad de Quito en el año lectivo 2016 – 2017*.
- García, I. (2007). La nueva gestión pública: evolución y tendencias. *Instituto de Estudios Fiscales*, 47, 28.
- García Leiva, L. (2016). Gestión educativa. In *Teorías del aprendizaje* (pp. 1–14).
- Grados, J. (2007). *Capacitación y Desarrollo Personal* (p. 352).
- Henríquez, G. (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*, 1(18), 67–90. <https://n9.cl/xntzs>
- Hernandez, R. (2018). Metodología de la Investigación. In *Journal of Materials Processing Technology* (Vol. 1, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001> <http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055> <https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006> <https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024> <https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252> <http://dx.doi.org>
- Hidalgo, L. (2005). Confiabilidad y validez en el contexto de la investigación y evaluación cualitativa. *Paradigma*, 27, 07–33. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Confiabilidad+y+Validez+en+el+Contexto+de+la+Investigaci+n+y+Evaluaci+n+Cualitativas#0>
- IPEBA. (2011). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular*.
- López Paredes, M. (2017). La Gestión pedagógica. : Apuntes para un estudio necesario. *La Gestión Pedagógica. : Apuntes Para Un Estudio Necesario*, 3(1), 201–215.
- Lovay, S. (2011). *Universidad Abierta Interamericana*. 0–81.

- Luna Torres, J. M. (2007). *Dimensiones de la gestión educativa en el proceso de la evaluación cualitativa del programa escuelas de calidad del nivel primaria en el ciclo 2004-2005 en el distrito Federal. 1*, 1–195.
- Mesía, R. (2007). *Medición de la Calidad de la Educación*.
- Minedu. (2017). Ley General de Educación N° 28044. *Sobre Educación*, 1–36.
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- MINEDU. (2003). *Dirección nacional de formación y capacitación docente*. 64.
- MINEDU. (2007). *DECRETO SUPREMO N° 009-2005-ED Aprueban Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo CONCORDANCIAS*:
- MINEDU. (2013). *Resolución Ministerial N° 175-2013-ED Lineamientos para la organización y desarrollo de los programas de especialización y actualización docente*.
- MINEDU. (2018). *Marco del buen desempeño docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2021). *Resolución Viceministerial N° 040-2021-MINEDU Disposiciones que regulan el concurso público de Contratación docente en los institutos y escuelas de educación superior pedagógica públicos*.
- Monzoy Ventre, E., Acosta Tabares, D., & Sánchez Díaz, C. (2011). La capacitación docente, factor clave en la calidad de la educación superior en el Instituto Tecnológico de Oaxaca. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo: RIDE*, 1(2), 6.
- Nares, M. L., Velasco, I., Gutiérrez, S., & Martínez, L. (2017). *Formación y Capacitación Docente, su impacto en la Calidad Educativa de la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit*. 4(14), 9–15.
- Ogaz, P. (2019). *Competencias Pedagógicas En Educación Superior Técnico Profesional : Relación*. Universidad Católica de Chile.
- Oviedo, P. (2014). Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI. In *Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI*. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117032546/investigacion.pdf>
- Pain, A. (1989). *Cómo realizar un proyecto de capacitación*.
- Perales, A. (2010). *REFLEXIONES SOBRE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS*.
- RAICO AZAÑERO, N. (2018). *PARTICIPACION DE LOS AGENTES EDUCATIVOS EN LA*

ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82929, DISTRITO DE JESÚS, PROVINCIA Y REGIÓN CAJAMARCA, 2016. 1–26.

Real Academia Española. (2020). *calidad | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE*. <https://dle.rae.es/calidad>

Rocha, D. (2019). *Definición de Gestión*.

Rojas Crotte, I. R. (2011). Elementos Para El Diseño De Técnicas De Investigación: Una Propuesta De Definiciones Y Procedimientos En La Investigación Científica. *Tiempo de Educar*, 12(24), 277–297.

Rosario Flores, A. R. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Rubio, P. (2010). Introducción a La Gestión Empresarial. *Instituto Europeo De Gestión Empresarial*, 1, 7. http://www.adizesca.com/site/assets/g-introduccion_a_la_gestion_empresarial-pr.pdf

Sayritupa Cruz, O. (2018). *INSTRUMENTOS DE GESTIÓN Y SU RELACIÓN CON EL SERVICIO EDUCATIVO DE CALIDAD EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “CARLOS RUBINA PORTADA BURGOS” DE PUNO 2017*.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5775/ARMrocaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Servicio Civil del Perú. (2013). Normas legales actualizadas 1. *Poder Ejecutivo*, 127. <https://diarioficial.elperuano.pe/pdf/0010/12-reglamento-del-texto-unico-ordenado-del-decreto-legislativo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-1.pdf>

Silva, R., & Terrazas, R. (2013). La educación y la sociedad del conocimiento. *Perspectivas*, 32, 145–168. file:///C:/Users/Internet/Downloads/articulo_redalyc_425941262005.pdf

Soriano, C. (2019). *Los instrumentos de gestión y su influencia en la programación curricular de los docentes de la Red Sauce, Sapillica, 2019* (Issue 051).

Tamaris, J. (2013). *Participación de los padres de familia en la gestión educativa institucional*. 1–94.

Tamayo, A., Zona, R., Loaiza, Z., & Yasaldez, E. (2015). El Pensamiento Crítico En La Educación. Algunas Categorías Centrales En Su Estudio. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 11(2), 111–133.

Ubillús, M. (2019). *GESTIÓN EDUCATIVA Y EL UNIVERSIDAD DE PIURA , PIURA Martín Ubillús-Solís. 2018.*

UNESCO. (2010). Gestión educativa estratégica. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. *Gestión Educativa Estratégica*, 37.

http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/modulo02_0.pdf

UNESCO. (2019). La formación docente en servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias. In *Unesco*.

[http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6808/La formación docente en servicio en el Perú proceso de diseño de políticas y generación de evidencias.pdf?isAllowed=y&sequence=1](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6808/La%20formaci3n%20docente%20en%20servicio%20en%20el%20Per3u%20proceso%20de%20dise1o%20de%20pol3ticas%20y%20generaci3n%20de%20evidencias.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

Universidad Pedagógica Nacional. (2003). *Dimensiones de la gestión educativa*. 1–9.

Valdiviezo, S. (2018). Caracterización de la gestión educativa y propuesta de un modelo de gerencia educativa estratégica para las instituciones del nivel inicial. Sullana – 2018. *Universidad César Vallejo*.

Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. 346. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4675>

Vázquez Alatorre, A. (2004). INTERDEPENDENCIA ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, CULTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO EDUCATIVO: UNA REFLEXIÓN. *Geburtshilfe Und Frauenheilkunde*, 64(9), 900–911. <https://doi.org/10.1055/s-2004-821050>

Vázquez Travieso, R. (2017). *La importancia de la capacitación docente*. <https://cea.uprrp.edu/la-capacitacion-docente-y-su-importancia/>

Venegas Jiménez, P. (2011). Gestión de la Educación basada en competencias: elementos para su interpretación en el contexto de la Administración de la Educación. *Gestión de La Educación*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.15517/rge.v1i1.8611>

Villasmil, M., Prieto Pulido, R., Zabaleta-de Armas, M., & Salazar Araujo, E. (2017). Pensamiento estratégico en la educación: Un estudio fenomenológico hacia una interpretación compleja y posmoderna. *Procesos Formativos Para El Siglo XXI, March 2018*, 10–37.

https://www.researchgate.net/publication/319990486_Pensamiento_estrategico_en_la_educacion_Un_estudio_fenomenologico_hacia_una_interpretacion_compleja_y_posmoderna

ANEXOS Y/O APÉNDICES

Anexo 1: Instrumentos de medición

ENCUESTA A DOCENTES SOBRE CAPACITACIÓN E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

Nombre de la Institución Educativa: _____

Estimado Profesor (a)

La encuesta es anónima y forma parte de un proyecto de investigación. Su finalidad es recoger información sobre capacitación, gestión y elaboración de los instrumentos de gestión en la institución educativa. Se pide responder con responsabilidad y sinceridad

I. CAPACITACIÓN DOCENTE

Instrucciones:

El siguiente cuestionario debe responder cada pregunta marcando con “X” en el recuadro la alternativa elegida, puedes marcar más de dos si es necesario

a) Formación académica/ perfeccionamiento y actualización

Contesta seleccionando las repuestas correspondientes o escribiendo según sea el

- caso
- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. ¿Cuál es tu formación académica? |
| <input type="checkbox"/> | Título pedagógico de Profesor |
| <input type="checkbox"/> | Licenciado en Educación |
| <input type="checkbox"/> | Título Universitario en otra carrera no vinculada a educación. |
| <input type="checkbox"/> | Título Técnico Superior no universitario |

Indica la especialidad que estudió:

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 2. ¿Qué estudios de post grado has realizado? |
| <input type="checkbox"/> | Maestría en pedagogía o en educación |
| <input type="checkbox"/> | Maestría no vinculada a pedagogía o educación |
| <input type="checkbox"/> | Doctorado en pedagogía o educación |
| <input type="checkbox"/> | Doctorado no vinculado a pedagogía o educación |
| <input type="checkbox"/> | No cuento con estudios de post grado |

Especifique nombre de los estudios de post-grado efectuados:

3. Si has recibido capacitación en los 03 últimos años, ¿En qué tema ha sido?

| | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Gestión Educativa |
| <input type="checkbox"/> | Gestión y Administración Educativa |
| <input type="checkbox"/> | Gestión de procesos pedagógicos |
| <input type="checkbox"/> | Fortalecimiento de capacidades directivas en el liderazgo pedagógico |
| <input type="checkbox"/> | Aprendizaje Basado en Proyectos |
| <input type="checkbox"/> | Otro: _____ |

Especifica si fue:

| | |
|--------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | Cursos y seminarios |
| <input type="checkbox"/> | Diplomado |
| <input type="checkbox"/> | Especialización |
| <input type="checkbox"/> | Segunda especialidad |

b) Capacitación y gestión

Responde marcando con “X” la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

| CAPACITACIÓN DOCENTE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Invierto en capacitación docente para brindar un servicio profesional eficiente y mejorar la calidad de los servicios educativos. | | | | | |
| 2. Busco una formación continua a lo largo de mi formación profesional, según mis necesidades y posibilidades. | | | | | |
| 3. Realizo cursos de capacitación docente cuando hay cambio de programaciones y/o deseo especializarme en una actividad específica en pedagogía o gestión administrativa. | | | | | |
| 4. Me convierto en efecto multiplicador con mis compañeros y aplico en mis labores de docente el conocimiento y experiencias adquirido en la capacitación. | | | | | |
| 5. Participo en la elaboración del Proyecto Educativo aplicando los conocimientos de la capacitación. | | | | | |
| 6. Aplicando los conocimientos de mi capacitación, promuevo la participación de los padres de familia en la elaboración de los instrumentos de gestión, | | | | | |

| | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 7. Aplicando los conocimientos y experiencias de mi capacitación, promuevo la participación estudiantil en la elaboración de los instrumentos de gestión. | | | | | |
| IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Se realiza un monitoreo para supervisar y evaluar el desarrollo de las actividades administrativas y pedagógicas para, poder realizar acciones de capacitación. | | | | | |
| 9. Se realizan capacitaciones dictadas por especialistas, para mejorar el desarrollo pedagógico y administrativo en la institución educativa. | | | | | |
| 10. La capacitación realizada brinda las herramientas necesarias para el desarrollo profesional del docente. | | | | | |
| 11. El centro educativo realiza capacitaciones constante a sus docentes. | | | | | |
| 12. La capacitación facilita el acceso a los docentes al uso de la tecnología. | | | | | |
| 13. El centro educativo utiliza sus recursos para la capacitación de los docentes. | | | | | |
| 14. El perfeccionamiento y actualización como proceso de capacitación del docente es una prioridad de la institución educativa. | | | | | |
| GESTIÓN EDUCATIVA - GESTIÓN DE CAPACITACIÓN DOCENTE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Recibo información actualizada sobre conocimiento, experiencias pedagógicas y de gestión escolar que se dan a nivel local, regional, nacional e internacional para mejorar mi labor docente. | | | | | |
| 16. Realizo monitoreo de las acciones realizadas que he programado para ver mis resultados y ejecutar cambios si son necesarios. | | | | | |
| 17. Elaboro documentos de planificación para ser compartidos con los docentes de mi institución para alcanzar las metas propuestas en los instrumentos de gestión | | | | | |
| 18. Hago perfeccionamiento y actualización de mis estudios para cubrir mis necesidades de formación profesional y capacitación permanente. | | | | | |

| | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 19. Organizo y superviso las actividades orientadas a fortalecer el aprendizaje a través del proceso de administración de recursos con el área administrativa. | | | | | |
| 20. Conozco la realidad social de nuestra institución que me permite el camino mejorar las acciones educativas. | | | | | |
| 21. Propongo proyectos que permite solucionar la problemática de nuestra institución. | | | | | |
| COMPETENCIAS BÁSICAS PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Trabajo en equipo para obtener buenos resultados en bien de la institución. | | | | | |
| 23. Asumo la responsabilidad que se me encarga como integrante del equipo de trabajo. | | | | | |
| 24. Respeto y reconozco las funciones que se asignan integrante de la institución educativa. | | | | | |
| 25. Crees que el liderazgo dentro de la institución se convierte en poder . | | | | | |
| 26. Fomento un trato cordial en los integrantes de la institución educativa. | | | | | |
| 27. Demuestro competencia en el trabajo para la toma de decisiones. | | | | | |
| 28. Se del conjunto de normas de información que establece la institución. | | | | | |

II. INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características referente al manejo y elaboración de los instrumentos de gestión educativa; cada una de ellas tiene cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responde marcando con “X” la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

| PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Identifico las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas en mi Institución Educativa. | | | | | |
| 2 | Considero que el PEI refleja las aspiraciones y expectativas de los estudiantes. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 3 | Identifico y conozco la misión y la visión de la Institución Educativa. | | | | | |
| 4 | Participo en la elaboración de la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución. | | | | | |
| 5 | Estoy comprometido con las metas planteadas por la institución. | | | | | |
| 6 | Conozco la propuesta pedagógica de la Institución Educativa. | | | | | |
| 7 | Tengo claridad sobre el enfoque y los principios pedagógicos y administrativos que, orientan la práctica educativa en mi institución. | | | | | |
| 8 | Conozco la organización de la Institución Educativa y función que cumplen sus integrantes | | | | | |
| 9 | La elaboración del PEI es consensuada y con participación de la comunidad educativa | | | | | |
| 10 | Participo en la gestión oportuna de la dotación de servicios básicos e infraestructura | | | | | |
| 11 | Participo en el equipo docente en la etapa de elaboración del PEI | | | | | |
| PROYECTO CURRICULAR INSTITUCIONAL (PCI) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Considero que los ejes transversales, responden a las necesidades, intereses, oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y su contexto. | | | | | |
| 13 | Sabes si los objetivos del PCI son elaborados a partir de las demandas educativas. | | | | | |
| 14 | Participo en la actualización de los contenidos curriculares y valores de la institución educativa. | | | | | |
| 15 | Realizo con el equipo docente de mi especialidad la diversificación del programa curricular de mi opción ocupacional | | | | | |
| 16 | Identifico las orientaciones metodológicas de la institución educativa | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 17 | Conozco las orientaciones para la evaluación de los aprendizajes en mi institución educativa. | | | | | |
| 18 | Participo en el equipo docente en la etapa de elaboración del PCI | | | | | |
| PLA ANUAL DE TRABAJO (PAT) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Participo en el equipo de docentes para la etapa de planeamiento educativo. | | | | | |
| 20 | Se toma en cuenta el PEI para elaborar el PAT. | | | | | |
| 21 | Promueve la participación de los estudiantes en la elaboración del PAT | | | | | |
| 22 | Participo en el equipo docente en la etapa de elaboración del PAT | | | | | |
| REGLAMENTO INTERNO (RI) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | El RI está articulado al PEI. | | | | | |
| 24 | Se toma en cuenta el PEI para elaborar el RI | | | | | |
| 25 | Promueve la participación de los alumnos en la elaboración del RI | | | | | |
| 26 | Se hace de conocimiento o se entrega al alumno el RI | | | | | |
| 27 | Participa en el equipo docente en la etapa de elaboración del RI | | | | | |

Anexo 2: Fichas técnicas

FICHA TÉCNICA

| | |
|--|--|
| Nombre Original del instrumento: | ENCUESTA A DOCENTES SOBRE CAPACITACIÓN E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN |
| Autor y año: | Original: Julio Eulalio Vite Chunga y Roberto Carlos Rafaile Soria – 2021. |
| | Adaptación: Julio Eulalio Vite Chunga y Roberto Carlos Rafaile Soria – 2021. |
| Objetivo del instrumento: | Recoger información sobre capacitación, gestión y elaboración de los instrumentos de gestión en la institución educativa |
| Usuarios: | Docentes de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” |
| Forma de Administración o Modo de aplicación: | Virtual |
| Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos) | El instrumento posee validez para realizar la investigación. |
| Confiability: (Presentar los resultados estadísticos) | El instrumento posee confiabilidad para realizar la investigación |

Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Lemin Abanto Cerna, con Documento Nacional de Identidad N° 17930402, de profesión Estadístico, grado académico Lic. Estadística, con código de colegiatura 506, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Universidad Nacional de Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados Cuestionario de Capacitación docente y Cuestionario sobre Instrumentos de Gestión, cuyo propósito es medir el nivel de capacitación docente y nivel de manejo de los instrumentos de gestión, a los efectos de su aplicación a los docentes de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia luego de las correcciones indicadas

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

MSc: Abanto Cerna Lemin

DNI: 17930402

Especialidad del validador: Lic. Estadística.

Trujillo, a los 31 días del mes de mayo del 2021

Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, BILMIA VENEROS URBINA, con Documento Nacional de Identidad N° 18055478, de profesión BIÓLOGA PESQUERA, grado académico DOCTORA EN CIENCIAS BIOLÓGICAS, con código de colegiatura CBP 1581, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE UNIVERSITARIO, en UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ENCUESTA A DOCENTES SOBRE CAPACITACIÓN E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, cuyo propósito es recoger información directa para la investigación que lleva por título: RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE Y ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HERMENEGILDO VARGAS” PIURA, 2021; a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa “HERMENEGILDO VARGAS” de Piura.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Dra. Bilmia Veneros Urbina.

DNI: 18055478

Especialidad del validador: Evaluación de recursos. Gestión y Acreditación.

Trujillo, a los 04 días del mes de junio del 2021.



Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MARIO ERNESTO TALLEDO MANRIQUE, con Documento Nacional de Identidad N° 46603005, de profesión PSICÓLOGO, grado académico MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, con código de colegiatura 25825, labor que ejerzo actualmente como COORDINADOR ADMINISTRATIVO, en UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ENCUESTA A DOCENTES SOBRE CAPACITACIÓN E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, cuyo propósito es recoger información directa para la investigación que lleva por título: RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE Y ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HERMENEGILDO VARGAS” PIURA, 2021; a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa “HERMENEGILDO VARGAS” de Piura.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Ms. Mario Ernesto Talledo Manrique.

DNI: 46603005

Especialidad del validador: Psicología organizacional-ocupacional.

Trujillo, a los 04 días del mes de junio del 2021.



Firma del Experto Informante

Anexo 4: Base de datos

10/4/22 22:54

ENCUESTA A DOCENTES SOBRE CAPACITACIÓN E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN - Formularios de Google



ENCUESTA A DOCENTES SOBRE CAPACITACIÓN E INSTRUMENTOS DE



Preguntas Respuestas 17 Configuración

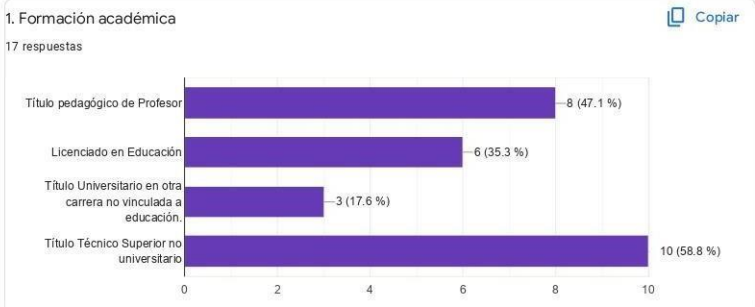
17 respuestas

Se aceptan respuestas

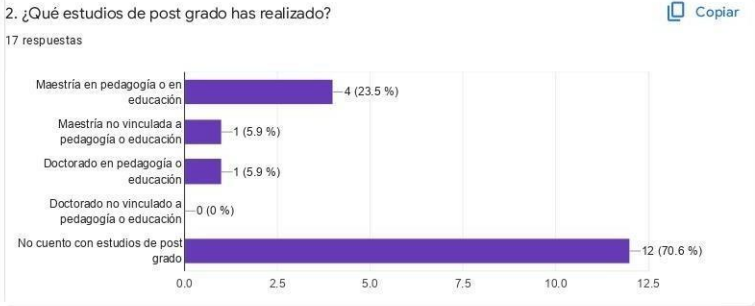
Resumen Pregunta Individual

I. CAPACITACIÓN DOCENTE

a) Formación académica/ perfeccionamiento y actualización



- Indica la especialidad que estudió:
- 17 respuestas
- Matemáticas
 - Estilismo
 - Cosmetología
 - CIENCIAS NATURALES
 - Rr
 - Gastronomía y arte culinario
 - Economía
 - Matemática
 - Matematica



<https://docs.google.com/forms/d/16oiDZxeXR4UTVOoXiC0OK0OsjVlri0VvNGNyfFceCZE/edit#responses>

1/4



Preguntas Respuestas 17 Configuración

- 1. Diplomado en Nutrición aplicada al deporte
- 2. Docencia culinaria para Cetpros

Maestría en investigacoon y docencia

No poseo

Investigación y docencia

Estoy estudiando MBA

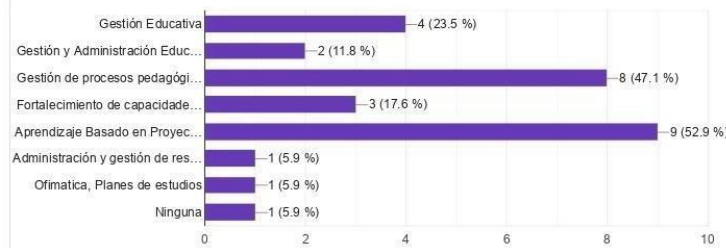
.

Maestría en Administración de la Educacion

3. Si has recibido capacitación en los 03 últimos años, ¿En qué tema ha sido?

Copiar

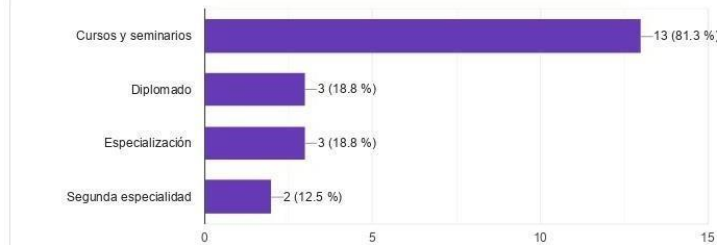
17 respuestas



Especifica si fue:

Copiar

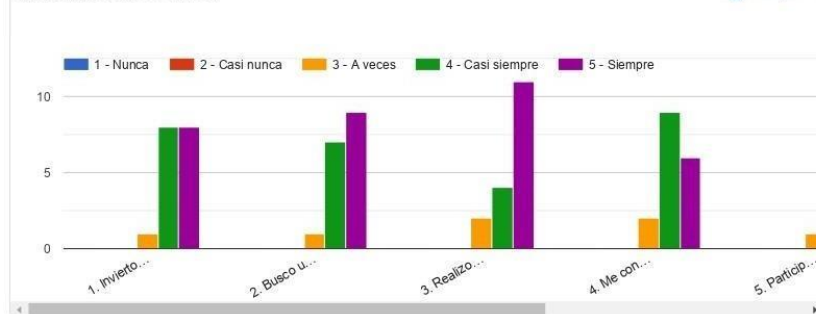
16 respuestas



b) Capacitación y gestión educativa

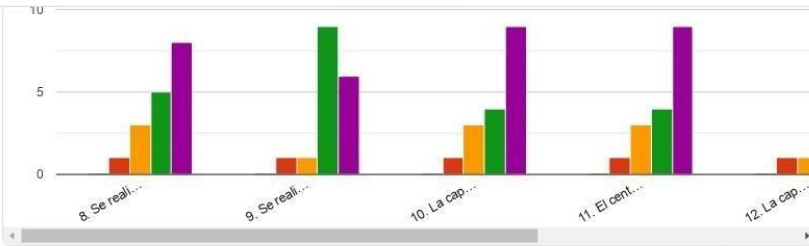
CAPACITACIÓN DOCENTE

Copiar



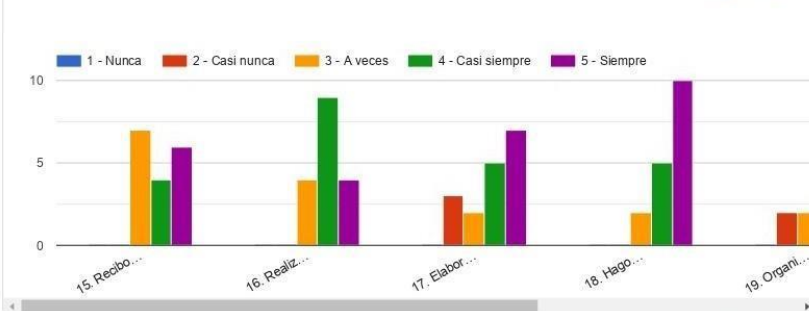


Preguntas Respuestas 17 Configuración



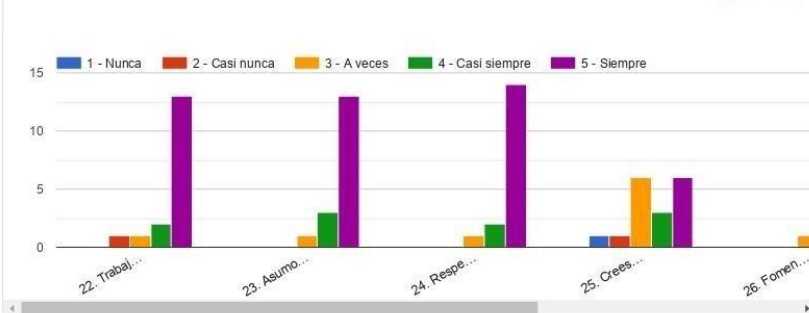
GESTIÓN EDUCATIVA - GESTIÓN DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Copiar



COMPETENCIAS BÁSICAS PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA

Copiar

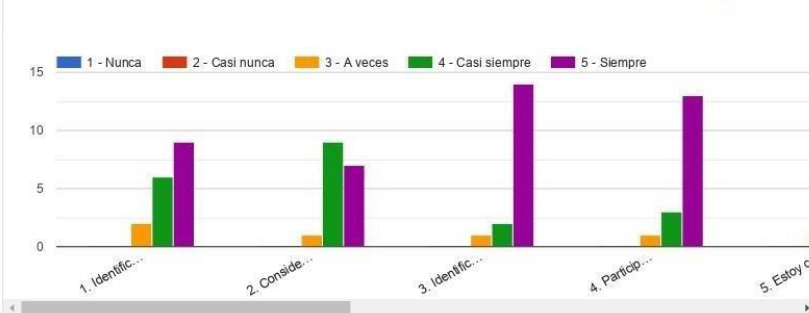


ENCUESTA A DOCENTES SOBRE CAPACITACIÓN E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

II. INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

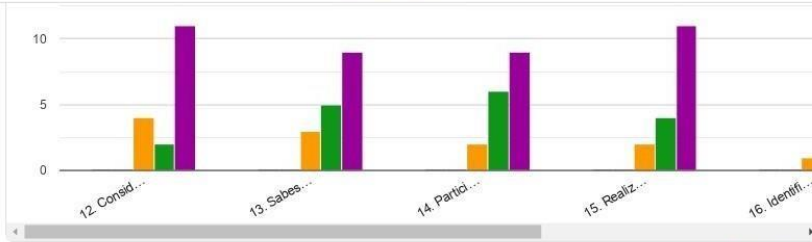
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

Copiar



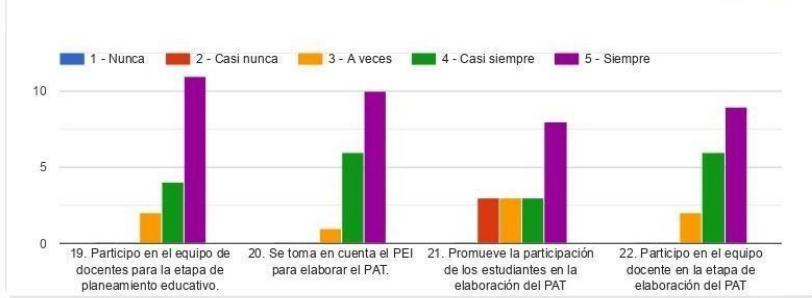


Preguntas Respuestas 17 Configuración



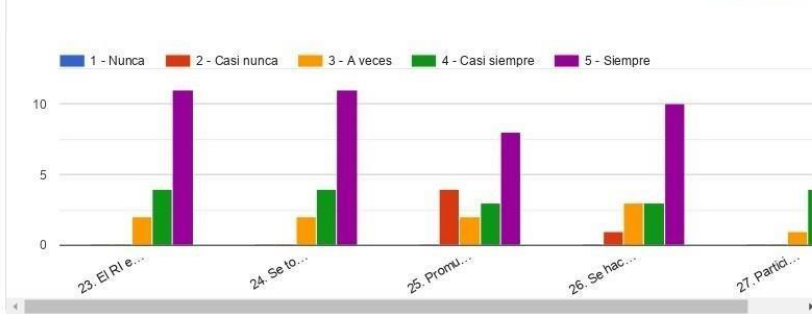
PLAN ANUAL DE TRABAJO (PAT)

Copiar



REGLAMENTO INTERNO (RI)

Copiar



PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

Tabla 6.

Formación académica, perfeccionamiento y actualización de los docentes de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.

| Características (n=17) | | Nº | % |
|--|---|----|-------|
| Formación académica | Título técnico superior no universitario | 10 | 58,8% |
| | Título pedagógico de profesor | 8 | 47,1% |
| | Licenciado en educación | 7 | 41,2% |
| | Título universitario en otra carrera no vinculada a la educación | 3 | 17,6% |
| ¿Qué estudios de post grado has realizado? | Maestría en pedagogía o en educación | 4 | 23,5% |
| | Maestría no vinculada a pedagogía o educación, Doctorado en pedagogía o educación | 1 | 5,9% |
| | No cuento con estudios de post grado | 12 | 70,6% |
| Capacitación | Aprendizaje basado en proyectos | 9 | 56,3% |
| | Gestión de procesos pedagógicos | 8 | 50,0% |
| | Gestión educativa | 4 | 25,0% |
| | Fortalecimiento de capacidades directivas en el liderazgo pedagógico | 3 | 18,8% |
| | Gestión y administración educativa | 2 | 12,5% |
| | Otro tipo | 2 | 12,5% |
| Temas en los que se capacitó | Cursos y seminarios | 14 | 87,5% |
| | Especialización | 3 | 18,8% |
| | Diplomado | 2 | 12,5% |
| | Segunda especialidad | 2 | 12,5% |

Nota. Encuesta aplicada a los docentes

El estudio incluyó a 17 docentes de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura; en relación a la formación académica, el 58.8% de ellos tienen título técnico superior no universitario, mientras que el 47.1% tienen título pedagógico de profesor; también se encontró que el 41.2% son licenciados en educación, en tanto, el 17.6% tienen título universitario en otra carrera no vinculada a la educación.

En cuanto a los estudios de post grado, el estudio revela que el 70.6% no cuenta con ellos, mientras que el 23.5% tiene maestría en pedagogía o en educación y solo uno tiene además de una maestría no vinculada a la pedagogía o educación u doctorado en pedagogía o educación.

El estudio revela asimismo que el 56.3% ha recibido capacitación en aprendizaje basado en proyectos, mientras que el 50% lo ha hecho en gestión de procesos educativos; el 18.8% se ha capacitado en fortalecimiento de capacidades directivas en

el liderazgo pedagógico y el 12.5% en gestión y administración educativa; una cifra igual, se ha capacitado en otros temas. El estudio revela también que el 87.5% de los docentes también se capacitó en cursos y seminarios, en tanto, el 18.8% estudio recibió cursos de especialización, mientras que el 12.5% estudió un diplomado y una segunda especialidad.

Tabla 7.

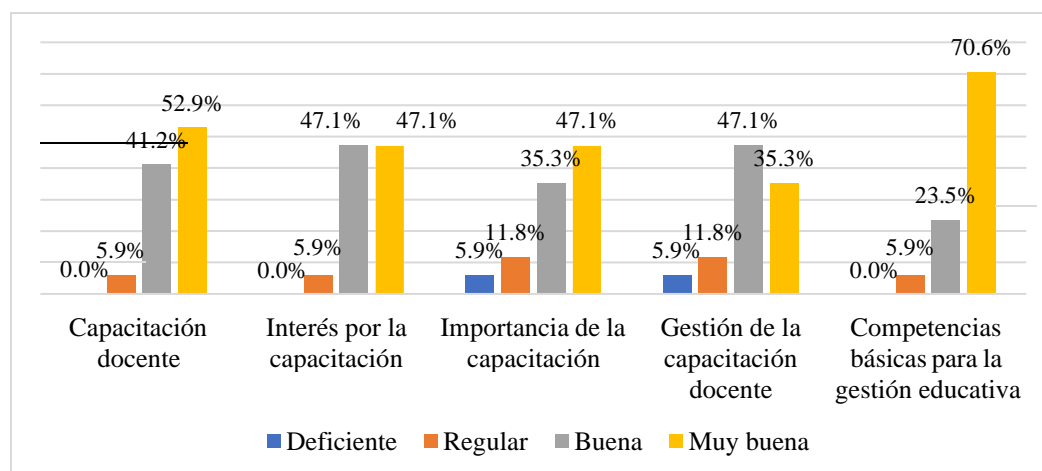
Nivel de capacitación docente de los docentes de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.

| Variable y dimensiones (n=17) | Muy Deficiente | | Deficiente | | Regular | | Buena | | Muy buena | |
|--|----------------|------|------------|------|---------|-------|-------|-------|-----------|-------|
| | N | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Capacitación docente | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 5,9% | 7 | 41,2% | 9 | 52,9% |
| Interés por la capacitación | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 5,9% | 8 | 47,1% | 8 | 47,1% |
| Importancia de la capacitación | 0 | 0,0% | 1 | 5,9% | 2 | 11,8% | 6 | 35,3% | 8 | 47,1% |
| Gestión de la capacitación docente | 0 | 0,0% | 1 | 5,9% | 2 | 11,8% | 8 | 47,1% | 6 | 35,3% |
| Competencias básicas para la gestión educativa | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 5,9% | 4 | 23,5% | 12 | 70,6% |

Nota. Encuesta aplicada a los docentes

Figura 1.

Nivel alcanzado en la capacitación docente de los docentes de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.



El estudio revela que en general, la mayoría de los docentes considera que ha recibido un buen nivel de capacitación; el 41.2% califica como buena a dicha capacitación, mientras que el 52.9%, la considera como muy buena. Dicha valoración se explica fundamentalmente por las competencias básicas que tienen los docentes para la gestión educativa y por el interés que tienen en dicha capacitación, aspectos a los

cuáles casi la totalidad de docentes, 94.1% y 94.2%, los califica en un nivel bueno o muy bueno; los otros dos aspectos evaluados, importancia de la capacitación y gestión de la capacitación docente, también son valorados de manera favorable, aunque por una cifra un poco menor, 82.4%. En estos dos últimos casos, hay una cifra importante, 17.6%, que califica a dichos aspectos en un nivel regular o deficiente.

Tabla 8.

Frecuencia con la que los docentes tienen interés y le dan importancia a la capacitación

| Aspectos (n=17) | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|---|-------|-----|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Interés por la capacitación | | | | | | | | | | |
| 1. Invierto en capacitación docente para brindar un servicio profesional eficiente y mejorar la calidad de los servicios educativos. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 8 | 47,1 | 8 | 47,1 |
| 2. Busco una formación continua a lo largo de mi formación profesional, según mis necesidades y posibilidades. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 7 | 41,2 | 9 | 52,9 |
| 3. Realizo cursos de capacitación docente cuando hay cambio de programaciones y/o deseo especializarme en una actividad específica en pedagogía o gestión administrativa. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 4 | 23,5 | 11 | 64,7 |
| 4. Me convierto en efecto multiplicador con mis compañeros y aplico en mis labores de docente el conocimiento y experiencias adquiridas en la capacitación. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 9 | 52,9 | 6 | 35,3 |
| 5. Participo en la elaboración del Proyecto Educativo aplicando los conocimientos de la capacitación. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 10 | 58,8 | 6 | 35,3 |
| 6. Aplicando los conocimientos de mi capacitación, promuevo la participación de los padres de familia en la elaboración de los instrumentos de gestión, | 1 | 5,9 | 0 | 0,0 | 3 | 17,6 | 10 | 58,8 | 3 | 17,6 |
| 7. Aplicando los conocimientos y experiencias de mi capacitación, promuevo la participación estudiante en la elaboración de los instrumentos de gestión | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 10 | 58,8 | 7 | 41,2 |
| Importancia de la capacitación | | | | | | | | | | |
| 8. Se realiza un monitoreo para supervisar y evaluar el desarrollo de las actividades administrativas y pedagógicas para, poder realizar acciones de capacitación. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 3 | 17,6 | 5 | 29,4 | 8 | 47,1 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|-----|---|------|---|------|---|------|----|------|
| 9. Se realizan capacitaciones dictadas por especialistas, para mejorar el desarrollo pedagógico y administrativo en la institución educativa. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 1 | 5,9 | 9 | 52,9 | 6 | 35,3 |
| 10. La capacitación realizada brinda las herramientas necesarias para el desarrollo profesional del docente. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 3 | 17,6 | 4 | 23,5 | 9 | 52,9 |
| 11. El centro educativo realiza capacitaciones constantes a sus docentes. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 3 | 17,6 | 4 | 23,5 | 9 | 52,9 |
| 12. La capacitación facilita el acceso a los docentes al uso de la tecnología. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 1 | 5,9 | 9 | 52,9 | 6 | 35,3 |
| 13. El centro educativo utiliza sus recursos para la capacitación de los docentes. | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 4 | 23,5 | 3 | 17,6 | 8 | 47,1 |
| 14. El perfeccionamiento y actualización como proceso de capacitación del docente es una prioridad de la institución educativa. | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 1 | 5,9 | 4 | 23,5 | 10 | 58,8 |

Nota. Encuesta aplicada a los docentes

De acuerdo a los resultados del estudio, el interés por la capacitación es bastante notorio; la mayoría considera que casi siempre o siempre, cumplen con los aspectos evaluados dentro de esta dimensión; casi la totalidad de docentes, 94.2%, indica que invierte en capacitación docente para brindar un servicio profesional eficiente y mejorar la calidad de los servicios educativos y buscan una formación continua a lo largo de su formación profesional, según sus necesidades y posibilidades. Una cifra un poco menor, 88.2%, señala que realizan cursos de capacitación docente cuando hay cambio de programaciones y/o deseo de especializarse en una actividad específica en pedagogía o gestión administrativa y además se convierten en efecto multiplicador con sus compañeros, además de aplicar en sus labores de docente, el conocimiento y experiencias adquiridas en la capacitación. El estudio revela asimismo que la gran mayoría, 94.4%, participa en la elaboración del Proyecto Educativo aplicando los conocimientos de la capacitación. En cambio, los hallazgos indican que sólo el 76.4% de los investigados, aplican los conocimientos de la capacitación y promueven la participación de los padres de familia en la elaboración de los instrumentos de gestión. Por el contrario, el estudio revela que todos los docentes señalan que siempre o casi siempre, aplican los conocimientos y experiencias de su capacitación y promueven la participación del estudiante en la elaboración de los instrumentos de gestión.

En cuanto a la importancia de la capacitación, el estudio también revela resultados bastante favorables; el 76.5% señala que realiza un monitoreo para supervisar

y evaluar el desarrollo de las actividades administrativas y pedagógicas para poder realizar acciones de capacitación, mientras que una cifra ligeramente más alta, 88.2%, refiere que en la institución educativa donde trabajan, se realizan capacitaciones dictadas por especialistas, para mejorar el desarrollo pedagógico y administrativo en la institución educativa. Luego se encontró que el 76.4% refiere que la capacitación realizada brinda las herramientas necesarias para el desarrollo profesional del docente y la misma cifra indica que en el centro educativo se realizan capacitaciones constantes a sus docentes. También se encontró que el 88.2% considera que dichas capacitaciones facilitan el acceso de los docentes al uso de la tecnología. Por otro lado, el estudio señala que sólo el 64.7% de los investigados cree que el centro educativo utiliza sus recursos para la capacitación de los docentes, mientras que el 82.3% cree que el perfeccionamiento y actualización como proceso de capacitación del docente es una prioridad de la institución educativa.

Tabla 9.

Frecuencia con la que se cumplen los aspectos de la gestión educativa-gestión docente y los docentes adquieren competencias básicas para la gestión educativa.

| Aspectos (n=17) | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|--|-------|-----|------------|------|---------|------|--------------|------|---------|------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Gestión educativa – Gestión docente | | | | | | | | | | |
| 15. Recibo información actualizada sobre conocimiento, experiencias pedagógicas y de gestión escolar que se dan a nivel local, regional, nacional e internacional para mejorar mi labor docente. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 7 | 41,2 | 4 | 23,5 | 6 | 35,3 |
| 16. Realizo monitoreo de las acciones realizadas que he programado para ver mis resultados y ejecutar cambios si son necesarios. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 23,5 | 9 | 52,9 | 4 | 23,5 |
| 17. Elaboro documentos de planificación para ser compartidos con los docentes de mi institución para alcanzar las metas propuestas en los instrumentos de gestión | 0 | 0,0 | 3 | 17,6 | 2 | 11,8 | 5 | 29,4 | 7 | 41,2 |
| 18. Hago perfeccionamiento y actualización de mis estudios para cubrir mis necesidades de formación profesional y capacitación permanente. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 5 | 29,4 | 10 | 58,8 |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|-----|---|------|---|------|---|------|----|------|
| 19. Organizo y superviso las actividades orientadas a fortalecer el aprendizaje a través del proceso de administración de recursos con el área administrativa. | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 2 | 11,8 | 9 | 52,9 | 4 | 23,5 |
| 20. Conozco la realidad social de nuestra institución que me permite el camino mejorar las acciones educativas. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 1 | 5,9 | 5 | 29,4 | 10 | 58,8 |
| 21. Propongo proyectos que permite solucionar la problemática de nuestra institución. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 5 | 29,4 | 4 | 23,5 | 7 | 41,2 |

Competencias básicas para la gestión educativa

| | | | | | | | | | | |
|--|---|-----|---|-----|---|------|---|------|----|------|
| 22. Trabajo en equipo para obtener buenos resultados en bien de la institución. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 1 | 5,9 | 2 | 11,8 | 13 | 76,5 |
| 23. Asumo la responsabilidad que se me encarga como integrante del equipo de trabajo. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 3 | 17,6 | 13 | 76,5 |
| 24. Respeto y reconozco las funciones que se asignan integrante de la institución educativa. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 2 | 11,8 | 14 | 82,4 |
| 25. Crees que el liderazgo dentro de la institución se convierte en poder. | 1 | 5,9 | 1 | 5,9 | 6 | 35,3 | 3 | 17,6 | 6 | 35,3 |
| 26. Fomento un trato cordial en los integrantes de la institución educativa. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 1 | 5,9 | 15 | 88,2 |
| 27. Demuestro competencia en el trabajo para la toma de decisiones. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 3 | 17,6 | 13 | 76,5 |
| 28. Se del conjunto de normas de información que establece la institución. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 1 | 5,9 | 15 | 88,2 |

Nota. Encuesta aplicada a los docentes

En relación a la gestión educativa y en particular a la gestión docente, el estudio revela que hay muchos aspectos por mejorar, el existir cifras importantes de docentes que consideran que los aspectos involucrados en esta dimensión solo se realizan a veces. Los hallazgos indican que sólo el 58.8% de los investigados consideran que reciben información actualizada sobre conocimiento, experiencias pedagógicas y de gestión escolar que se dan a nivel local, regional, nacional e internacional para mejorar mi labor docente; una cifra un poco más alta, 76.4%, refiere que realiza monitoreo de las acciones realizadas que programa para ver sus resultados y ejecutar cambios si son necesarios. Luego se encontró una cifra similar, 70.6%, que elaboran con bastante frecuencia documentos de planificación para ser compartidos con los docentes de su institución

para alcanzar las metas propuestas en los instrumentos de gestión; por otro lado, el estudio encontró que la cifra de docentes que hacen perfeccionamiento y actualización de sus estudios para cubrir sus necesidades de formación profesional y capacitación permanente, es mucho mayor, 88.2%. Luego se encontró que el 76.4% de los docentes, organiza y supervisa las actividades orientadas a fortalecer el aprendizaje a través del proceso de administración de recursos con el área administrativa, mientras que el 88.2% refiere que conoce la realidad social de la institución, lo que le abre camino mejorar las acciones educativas. Una cifra mucho menor, 64.7%, refiere que propone proyectos que permiten solucionar la problemática de la institución a la que pertenecen.

Con respecto a las competencias básicas para la gestión educativa, el estudio indica que el 88.3% de los docentes consideran que trabajan en equipo para obtener buenos resultados en bien de la institución; una cifra un poco más alta, 94.1% y 94.2%, indican que asumen la responsabilidad que se les encarga como integrante del equipo de trabajo y que respetan y reconocen las funciones que le asignan a cada integrante de la institución educativa. Una cifra mucho menor, 52.9% cree que el liderazgo dentro de la institución se convierte en poder, mientras que el 94.1% refiere que fomentan un trato cordial en los integrantes de la institución educativa, que demuestran competencias en el trabajo para la toma de decisiones y que conoce el conjunto de normas de información que establece la institución.

Tabla 10.

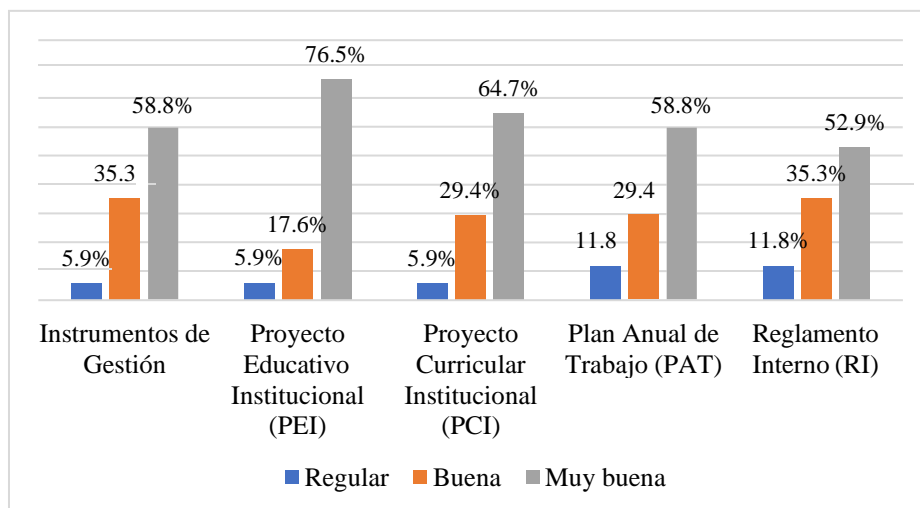
Nivel de Manejo de los instrumentos de gestión

| Variable y dimensiones (n=17) | Muy Deficiente | | Deficiente | | Regular | | Buena | | Muy buena | |
|---|----------------|-----|------------|-----|---------|------|-------|------|-----------|------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Instrumentos de Gestión | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 6 | 35,3 | 10 | 58,8 |
| Proyecto Educativo Institucional (PEI) | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 3 | 17,6 | 13 | 76,5 |
| Proyecto Curricular Institucional (PCI) | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 5 | 29,4 | 11 | 64,7 |
| Plan Anual de Trabajo (PAT) | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 5 | 29,4 | 10 | 58,8 |
| Reglamento Interno (RI) | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 6 | 35,3 | 9 | 52,9 |

Nota. Encuesta aplicada a los docentes

Figura 2.

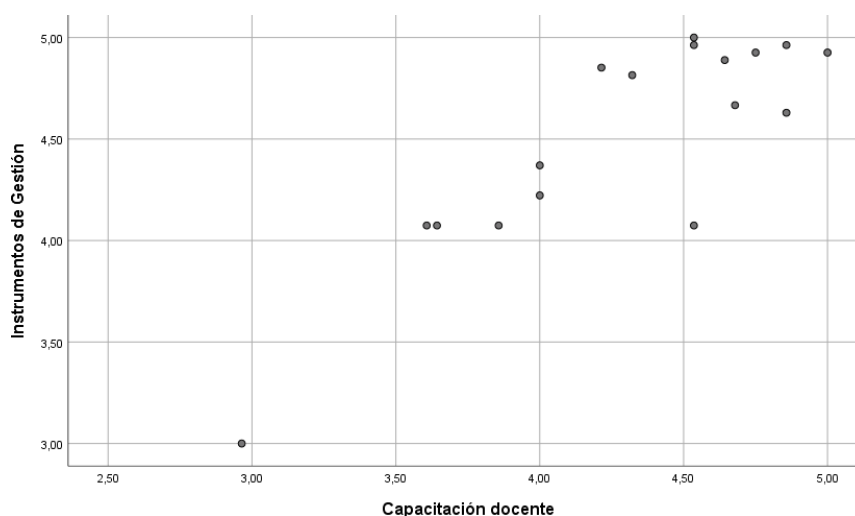
Nivel alcanzado en el manejo de los instrumentos de gestión



El estudio también revela que en la institución educativa investigada, hay un buen manejo de los instrumentos de gestión; el 35.3% califica como bueno a dicho manejo y el 58.8% como muy bueno. Este buen manejo se evidencia en todas las dimensiones, aunque un poco más en cuanto al manejo del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y del Proyecto Curricular Institucional (PCI), que son calificados en un nivel bueno o muy bueno por el 94.1%; los otros dos aspectos, Plan Anual de Trabajo (PAT) y Reglamento Interno (RI), también son calificados en dichos niveles por el 88.2%.

Figura 3.

Instrumentos de gestión en relación a la capacitación docente



La figura anterior deja en evidencia que los puntajes más bajos obtenidos en los instrumentos de gestión también se asocian a puntajes bajos en la capacitación docentes, sucediendo lo contrario con los puntajes altos. Este comportamiento deja en claro que al mejorar la capacitación docente, mejora el manejo de los instrumentos de gestión.

Tabla 11.

Frecuencia con la que los docentes cumplen con los aspectos relacionados a la elaboración del Proyecto Educativo Institucional

| Aspectos (n=17) | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|--|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| 1. Identifico las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas en mi Institución Educativa. | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 6 | 35,3 | 9 | 52,9 |
| 2. Considero que el PEI refleja las aspiraciones y expectativas de los estudiantes. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 9 | 52,9 | 7 | 41,2 |
| 3. Identifico y conozco la misión y la visión de la Institución Educativa. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 2 | 11,8 | 14 | 82,4 |
| 4. Participo en la elaboración de la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 3 | 17,6 | 13 | 76,5 |
| 5. Estoy comprometido con las metas planteadas por la institución. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 1 | 5,9 | 15 | 88,2 |
| 6. Conozco la propuesta pedagógica de la Institución Educativa. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 2 | 11,8 | 14 | 82,4 |
| 7. Tengo claridad sobre el enfoque y los principios pedagógicos y administrativos que, orientan la práctica educativa en mi institución. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 3 | 17,6 | 13 | 76,5 |
| 8. Conozco la organización de la Institución Educativa y función que cumplen sus integrantes | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 5 | 29,4 | 11 | 64,7 |
| 9. La elaboración del PEI es consensuada y con participación de la comunidad educativa | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 2 | 11,8 | 14 | 82,4 |
| 10. Participo en la gestión oportuna de la dotación de servicios básicos e infraestructura | 0 | 0,0 | 5 | 29,4 | 6 | 35,3 | 6 | 35,3 |
| 11. Participo en el equipo docente en la etapa de elaboración del PEI | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 4 | 23,5 | 12 | 70,6 |

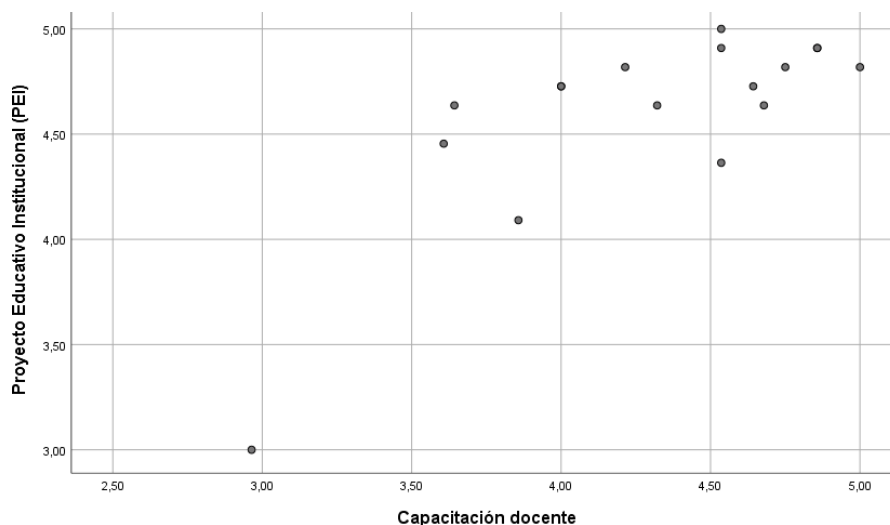
Nota. Encuesta aplicada a los docentes

En relación a los aspectos relacionados a la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, el 88.2% de los docentes indica que casi siempre o siempre tienen

capacidad para identificar las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas en su Institución Educativa, mientras que el 94.1% considera que el PEI refleja las aspiraciones y expectativas de los estudiantes. La misma cifra indica que identifico y conoce la misión y la visión de la Institución Educativa, y que participa en la elaboración de la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución. Este mismo grupo de docentes refiere estar comprometido con las metas planteadas por la institución, conoce la propuesta pedagógica, tiene claro el enfoque y los principios pedagógicos y administrativos que orientan la práctica educativa, conocen su organización y la función que cumplen sus integrantes y consideran que la elaboración del PEI es consensuada y con participación de la comunidad educativa. Luego se encontró una cifra mucho menor, 70.6%, que consideran que participan en la gestión oportuna de la dotación de servicios básicos e infraestructura, mientras que el 94.1%, refiere que participa en el equipo docente en la etapa de elaboración del PEI.

Figura 4.

Manejo del Proyecto Educativo Institucional en relación a la capacitación docente



De acuerdo a la figura anterior, valoraciones bajas en el manejo del Proyecto Educativo Institucional, están asociadas también a valoraciones bajas en la capacitación docente, mientras que las puntuaciones altas en el manejo de dicho proyecto, se asocian a puntuaciones altas en la capacitación docentes. Este comportamiento muestra que a medida que mejora la capacitación docente, mejora el manejo del Proyecto Educativo Institucional.

Tabla 12.

Frecuencia con la que los docentes cumplen con los aspectos relacionados a la elaboración del Proyecto Curricular Institucional

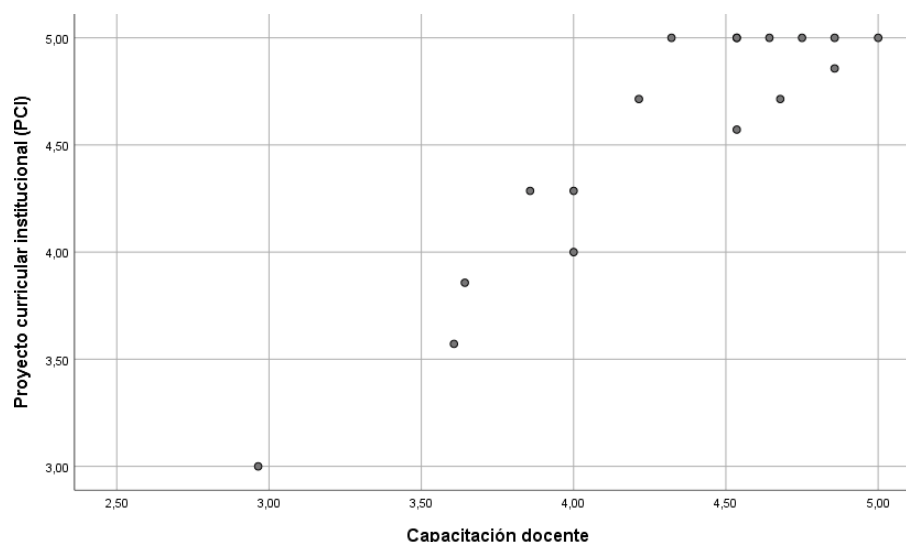
| Aspectos (n=17) | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|--|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| 12. Considero que los ejes transversales, responden a las necesidades, intereses, oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y su contexto. | 0 | 0,0 | 4 | 23,5 | 2 | 11,8 | 11 | 64,7 |
| 13. Sabes si los objetivos del PCI son elaborados a partir de las demandas educativas. | 0 | 0,0 | 3 | 17,6 | 5 | 29,4 | 9 | 52,9 |
| 14. Participo en la actualización de los contenidos curriculares y valores de la institución educativa. | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 6 | 35,3 | 9 | 52,9 |
| 15. Realizo con el equipo docente de mi especialidad la diversificación del programa curricular | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 4 | 23,5 | 11 | 64,7 |
| 16. Identifico las orientaciones metodológicas de la I.E. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 4 | 23,5 | 12 | 70,6 |
| 17. Conozco las orientaciones para la evaluación de los aprendizajes en mi institución educativa. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 5 | 29,4 | 11 | 64,7 |

Nota. Encuesta aplicada a los docentes

En relación a la elaboración del Proyecto Curricular Institucional, el estudio indica que solo el 76.5% de los docentes considera que los ejes transversales, responden a las necesidades, intereses, oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y su contexto, mientras que una cifra mucho más alta, 82.4% conoce que los objetivos del PCI son elaborados a partir de las demandas educativas. El estudio revela asimismo que el 88.2%, participa con bastante frecuencia en la actualización de los contenidos curriculares y valores de la institución educativa y realiza con el equipo docente de su especialidad la diversificación del programa curricular; una cifra mucho más alta aún, 94.1% tiene la capacidad para identificar las orientaciones metodológicas de la I.E. y además conoce las orientaciones para la evaluación de los aprendizajes en mi institución educativa.

Figura 5.

Manejo del Proyecto Curricular Institucional en relación a la capacitación docente



La figura anterior da cuenta del manejo del Proyecto Curricular Interinstitucional en relación a la Capacitación docente; se observa que las valoraciones más bajas en dicho proyecto también están asociadas a valoraciones bajas en la capacitación docente, sucediendo lo mismo con las puntuaciones altas en ambos aspectos. Este comportamiento deja en claro que a medida que mejora la capacitación docente, mejora el manejo del Proyecto Curricular Institucional.

Tabla 13.

Frecuencia con la que los docentes cumplen con los aspectos relacionados a la elaboración del Plan Anual de Trabajo

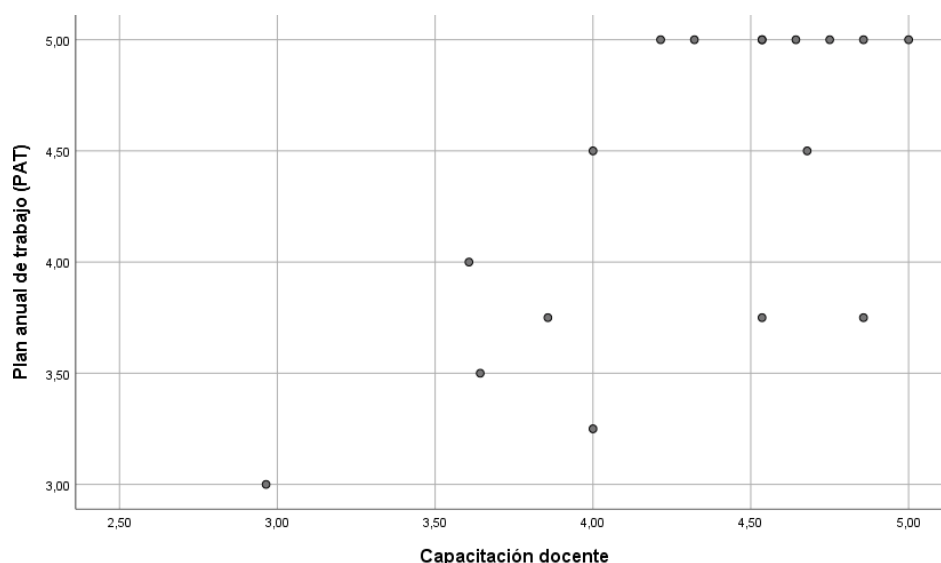
| Aspectos (n=17) | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|---|------------|------|---------|------|--------------|------|---------|------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| 18. Participo en el equipo docente en la etapa de elaboración del PCI | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 3 | 17,6 | 13 | 76,5 |
| 19. Participo en el equipo de docentes para la etapa de planeamiento educativo. | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 4 | 23,5 | 11 | 64,7 |
| 20. Se toma en cuenta el PEI para elaborar el PAT. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 6 | 35,3 | 10 | 58,8 |
| 21. Promueve la participación de los estudiantes en la elaboración del PAT | 3 | 17,6 | 3 | 17,6 | 3 | 17,6 | 8 | 47,1 |
| 22. Participo en el equipo docente en la etapa de elaboración del PAT | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 6 | 35,3 | 9 | 52,9 |
| 23. El RI está articulado al PEI. | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 4 | 23,5 | 11 | 64,7 |

Nota. Encuesta aplicada a los docentes

En relación a los aspectos del Plan Anual de Trabajo, el estudio da cuenta que la mayoría de docentes, 94.1%, participan con bastante frecuencia (casi siempre o siempre) en el equipo docente en la etapa de elaboración del PCI, mientras que el 88.2% refiere participar en el equipo de docentes para la etapa de planeamiento educativo. También se encontró que el 94.1% toma en cuenta el PEI para elaborar el PAT, en tanto, los que promueven la participación de los estudiantes en la elaboración del PAT, son mucho menos, 64.7%. Los resultados muestran asimismo que el 88.2% de docentes investigados, participa en el equipo docente en la etapa de elaboración del PAT; y la misma cifra considera que el RI está articulado al PEI.

Figura 6.

Participación en el Plan Anual de Trabajo en relación a la capacitación docente



La figura anterior da cuenta que las valoraciones más bajas por el Plan Anual de Trabajo están asociadas también a valoraciones bajas en la capacitación docente, en tanto, en la medida que la valoración por esta mejora, también mejora la valoración por dicho plan. Este comportamiento indica que en general, al mejorar la capacitación docente, mejora la participación en dicho plan.

Tabla 14.

Frecuencia con la que los docentes cumplen con los aspectos relacionados a la elaboración del Reglamento Interno

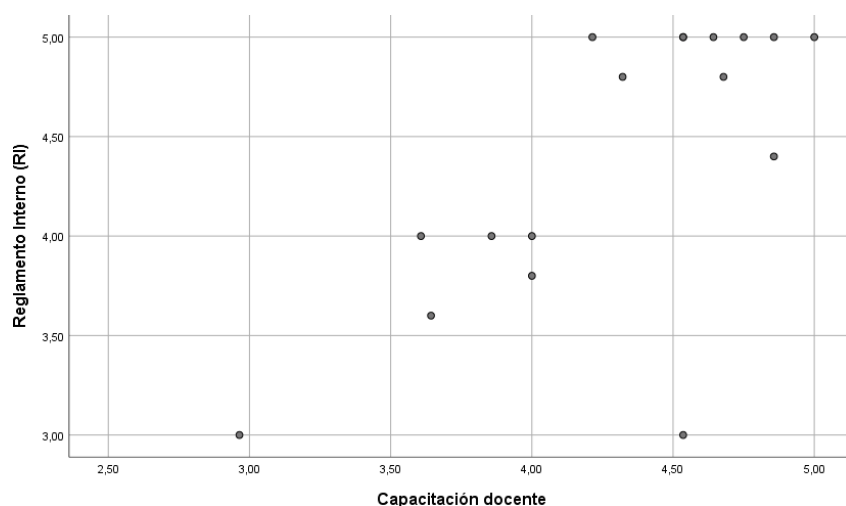
| Aspectos (n=17) | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | |
|--|------------|------|---------|------|--------------|------|---------|------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| 24. Se toma en cuenta el PEI para elaborar el RI | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 4 | 23,5 | 11 | 64,7 |
| 25. Promueve la participación de los alumnos en la elaboración del RI | 4 | 23,5 | 2 | 11,8 | 3 | 17,6 | 8 | 47,1 |
| 26. Se hace de conocimiento o se entrega al alumno el RI | 1 | 5,9 | 3 | 17,6 | 3 | 17,6 | 10 | 58,8 |
| 27. Participa en el equipo docente en la etapa de elaboración del RI | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 4 | 23,5 | 12 | 70,6 |
| 28. Crees que el liderazgo dentro de la institución se convierte en poder. | 1 | 5,9 | 6 | 35,3 | 3 | 17,6 | 6 | 35,3 |
| 29. Fomento un trato cordial en los integrantes de la institución educativa. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 1 | 5,9 | 15 | 88,2 |
| 30. Demuestro competencia en el trabajo para la toma de decisiones. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 3 | 17,6 | 13 | 76,5 |
| 31. Se del conjunto de normas de información que establece la institución. | 0 | 0,0 | 1 | 5,9 | 1 | 5,9 | 15 | 88,2 |

Nota. Encuesta aplicada a los docentes

En relación a los aspectos relacionados a la elaboración del Reglamento Interno, los resultados indican que la mayoría de docentes, 88.2%, considera que en la Institución educativa se toma en cuenta el PEI para elaborar el RI, mientras que una cifra mucho menor, 64.7%, considera que se promueve la participación de los alumnos en la elaboración del RI. El estudio revela asimismo que el 76.5%, de docentes cree que se hace de conocimiento o se entrega al alumno el RI, mientras que casi la totalidad, 94.1%, refiere que participa en el equipo docente en la etapa de elaboración del RI. Los hallazgos también indican que sólo el 52.9% de los investigados, cree que el liderazgo dentro de la institución se convierte en poder, mientras que el 94.1% refiere que en la Institución donde trabajan, se fomenta un trato cordial en los integrantes de la institución educativa, y que ellos demuestran competencia en el trabajo para la toma de decisiones y que conocen del conjunto de normas de información que establece la institución.

Figura 7.

Elaboración del reglamento interno en relación a la capacitación docente



La figura anterior deja en evidencia que los puntajes bajos en la elaboración del Reglamento Interno, están asociados a puntajes bajos en la capacitación docente, sucediendo lo mismo con los puntajes altos. Este comportamiento deja en evidencia que al mejorar la capacitación docente, mejora la elaboración del Reglamento Interno.

Tabla 15.

Análisis de correlación entre la capacitación docente y la elaboración del Proyecto Educativo Institucional

| | Spearman | Elaboración del proyecto educativo institucional |
|--|------------------|---|
| Capacitación docente | R | ,651** |
| | Sig. (bilateral) | ,005 |
| | N | 17 |
| Interés en la capacitación | R | ,340 |
| | Sig. (bilateral) | ,182 |
| | N | 17 |
| Importancia de la capacitación | R | ,641** |
| | Sig. (bilateral) | ,006 |
| | N | 17 |
| Gestión de la capacitación docente | R | ,614** |
| | Sig. (bilateral) | ,009 |
| | N | 17 |
| Competencias básicas para la gestión educativa | R | ,681** |
| | Sig. (bilateral) | ,003 |
| | N | 17 |

Nota. Encuesta aplicada a los docentes

El análisis de correlación indica que la capacitación docente evidencia una correlación ligeramente alta ($r=0.651$) y significativa con la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, según se deduce de la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.005$, inferior a 0.05. Este resultado aporta evidencias suficientes para validar la hipótesis de que existe relación significativa entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura. Esta correlación se explica sobre todo por la correlación que existe entre la adquisición de competencias básicas para la gestión educativa, importancia de la capacitación y gestión de la capacitación docente con la Elaboración del Proyecto Educativo Institucional. Las correlaciones positivas además confirman que a medida que mejora la capacitación, mejora la capacidad para la Elaboración del Proyecto Educativo Institucional.

Tabla 16.

Análisis de correlación entre la capacitación docente y la elaboración del Proyecto Curricular

| | Spearman | Elaboración del Proyecto Curricular |
|--|------------------|--|
| Capacitación docente | R | ,651** |
| | Sig. (bilateral) | ,005 |
| | N | 17 |
| Interés en la capacitación | R | ,340 |
| | Sig. (bilateral) | ,182 |
| | N | 17 |
| Importancia de la capacitación | R | ,641** |
| | Sig. (bilateral) | ,006 |
| | N | 17 |
| Gestión de la capacitación docente | R | ,614** |
| | Sig. (bilateral) | ,009 |
| | N | 17 |
| Competencias básicas para la gestión educativa | R | ,681** |
| | Sig. (bilateral) | ,003 |
| | N | 17 |

Nota. Encuesta aplicada a los docentes

El análisis de correlación indica que hay una correlación relativamente alta ($r=0.651$) y significativa entre la capacitación docente y la Elaboración del Proyecto Curricular, de acuerdo a la significancia de la prueba, $Sig.=0.005$, inferior a 0.05; dicha correlación aporta evidencias para aceptar la hipótesis de que existe relación entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto Curricular de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura. El nivel de correlación observado se explica fundamentalmente por la relación que existe entre la adquisición de competencias para la gestión educativa, importancia de la capacitación y gestión de la capacitación docente, que también evidencian relación significativa con la Elaboración de dicho proyecto.

Las correlaciones positivas confirman que al mejorar la capacitación, incluyendo la importancia y la gestión de la capacitación, así como las competencias básicas para la gestión educativa, mejorará la capacidad para elaborar el Proyecto Curricular.

Tabla 17.

Análisis de correlación entre la capacitación docente y la elaboración del Plan Anual de Trabajo.

| | Spearman | Elaboración del Plan Anual de Trabajo |
|--|------------------|--|
| Capacitación docente | R | ,586* |
| | Sig. (bilateral) | ,013 |
| | N | 17 |
| Capacitación docente | R | ,282 |
| | Sig. (bilateral) | ,273 |
| | N | 17 |
| Importancia de la capacitación | R | ,534* |
| | Sig. (bilateral) | ,027 |
| | N | 17 |
| Gestión de la capacitación docente | R | ,651** |
| | Sig. (bilateral) | ,005 |
| | N | 17 |
| Competencias básicas para la gestión educativa | R | ,577* |
| | Sig. (bilateral) | ,015 |
| | N | 17 |

Nota. Encuesta aplicada a los docentes

De acuerdo a los resultados del análisis de correlación, la capacitación docente muestra una correlación media ($r=0.586$), pero significativa con la elaboración del Plan Anual

de Trabajo, según se deduce de la significación de la prueba, Sig.=0.013, inferior a 0.05. Este resultado confirma la hipótesis de que existe relación entre capacitación docente y la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura. Dicha correlación además se explica por la correlación significativa que existe entre la importancia de la capacitación, gestión de la capacitación y adquisición de competencias para la gestión educativa con la Elaboración del Plan Anual de Trabajo. Las correlaciones positivas indican que en la medida que mejoran dichos aspectos de la capacitación, mejora la capacidad de los docentes para elaborar el Plan Anual de Trabajo.

Tabla 18.

Análisis de correlación entre la capacitación docente y la elaboración del Reglamento Interno.

| | Spearman | Elaboración del Reglamento interno |
|--|------------------|---|
| Capacitación docente | R | ,665** |
| | Sig. (bilateral) | ,004 |
| | N | 17 |
| Interés en la capacitación | R | ,293 |
| | Sig. (bilateral) | ,254 |
| | N | 17 |
| Importancia de la capacitación | R | ,608** |
| | Sig. (bilateral) | ,010 |
| | N | 17 |
| Gestión de la capacitación docente | R | ,732** |
| | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | N | 17 |
| Competencias básicas para la gestión educativa | R | ,696** |
| | Sig. (bilateral) | ,002 |
| | N | 17 |

Nota. Encuesta aplicada a los docentes

De acuerdo a los resultados del estudio, la capacitación docente evidencia una relación ligeramente alta ($r=0.665$) y significativa con la elaboración del Reglamento Interno, según se deduce de la significancia de la prueba, Sig.=0.004, inferior a 0.05. Este resultado confirma la hipótesis de que existe relación entre capacitación docente y

la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura. Dicha correlación se explica por la relación que existe entre la gestión de la capacitación docente, así como de la importancia de la capacitación y las competencias básicas para la gestión educativa con la elaboración del Reglamento Interno. Las correlaciones positivas además confirman que a medida que mejoran dichos aspectos de la capacitación mejora la elaboración del reglamento interno.

Tabla 19.

Análisis de correlación entre la capacitación docente y la elaboración de los instrumentos de gestión.

| | Spearman | Instrumentos de Gestión |
|--|------------------|--------------------------------|
| Capacitación docente | R | ,713** |
| | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | N | 17 |
| Interés por la capacitación docente | R | ,340 |
| | Sig. (bilateral) | ,182 |
| | N | 17 |
| Importancia de la capacitación | R | ,692** |
| | Sig. (bilateral) | ,002 |
| | N | 17 |
| Gestión de la capacitación docente | R | ,721** |
| | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | N | 17 |
| Competencias básicas para la gestión educativa | R | ,716** |
| | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | N | 17 |

Nota. Encuesta aplicada a los docente

Anexo 5: Matriz de consistencia

| RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE Y ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HERMENEGILDO VARGAS” PIURA, 2021 | | | | | |
|--|---|--|-------------------------------------|---|--|
| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
| <p>Problema General.</p> <p>¿Cuál es la relación de capacitación docente y la elaboración de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <p>P1¿Cuál es la relación de la capacitación docente en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas”, Piura?</p> | <p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la relación entre capacitación docente y la elaboración de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O1. Determinar la relación entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.</p> <p>O2. Determinar relación entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto Curricular de la Institución</p> | <p>Hipótesis general.</p> <p>Existe relación significativa entre capacitación docente y la elaboración de los instrumentos de gestión de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura, 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1. Existe relación significativa entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.</p> <p>H2. Existe relación significativa entre capacitación docente y la elaboración del Proyecto</p> | <p>V1: Capacitación Docente</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Formación académica, perfeccionamiento y actualización • Capacitación y gestión • Proyecto Educativo Institucional (PEI) • Proyecto Curricular de la Institución Educativa | <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental.</p> <p>Tipo de la investigación: Correlacional – Corte transversal</p> <p>Población: La población está constituida por 17 docentes de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.</p> <p>Muestra: Por conveniencia coincide con la población.</p> |

| | | | | | |
|---|--|---|---|--|---|
| <p>P2 ¿Cuál es la relación de la capacitación docente en la elaboración del Proyecto Curricular de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas”, Piura?</p> <p>P3 ¿Cuál es la relación de la capacitación docente en la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas”, Piura?</p> <p>P4 ¿Cuál es la relación de la capacitación docente en la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas”, Piura?</p> | <p>Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.</p> <p>O3. Determinar relación entre capacitación docente y la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.</p> <p>O4. Determinar relación entre capacitación docente y la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.</p> | <p>Curricular de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.</p> <p>H3. Existe relación significativa entre capacitación docente y la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.</p> <p>H4. Existe relación significativa entre capacitación docente y la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa “Hermenegildo Vargas” Piura.</p> | <p>V2: Instrumentos de gestión.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Plan Anual de trabajo (PAT) • Reglamento interno (RI) | <p>Técnica de recolección de información: Aplicación encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instrumento Cuestionario. <p>Método de análisis de la investigación: Los datos son recolectados a través de técnica de la encuesta :El instrumento cuestionario aplicación vía virtual, los datos obtenidos son tabulados en el programa IBM SPSS 26.0, para luego ser interpretados.</p> |
|---|--|---|---|--|---|