



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Gestión de capacitación para optimizar las competencias del docente en instituciones educativas de los colegios A y B - Callao, 2026”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Bachiller en Administración y Dirección de Negocios
Bachiller en Dirección de Tecnologías de la Información

PRESENTADO POR:

Arias Gaviria, Valeria Isabel - Administración y Dirección de Negocios
Carhuavilca Miranda, Gabriela Stephanie - Administración y Dirección de Negocios
Cruz Salvador, David Ismael - Dirección de Tecnologías de Información
Román Tello, Omar Said - Administración y Dirección de Negocios

ASESOR

Velasquez Tapullima, Pedro Alfonso

LIMA, PERÚ

2026

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Velasquez Tapullima, Pedro Alfonso

MIEMBROS DEL JURADO

Chumpitaz Miranda, Janet

Cosme Raymundo, Tania Adriana

Saco Vertiz Osterloh, Sandra Elizabeth

INFORME TURNITIN

Gestion de capacitacion para optimizar las competencias del docente en instituciones educativas de los colegios A y B - Call...

 Instituto San Ignacio de Loyola - ISIL

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::30163:609461527

Fecha de entrega

21 jul 2026, 11:31 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

22 jul 2026, 10:09 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

Gestion de capacitacion para optimizar las competencias del docente en instituciones educativ....docx

Tamaño del archivo

7.0 MB

125 páginas

22.512 palabras

136.408 caracteres



Página 2 de 142 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::30163:609461527

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

8%  Fuentes de Internet

5%  Publicaciones

DEDICATORIA

Dedico este logro a mi familia por confiar en mi y apoyarme,
gracias a que me impulsan a seguir creciendo.

Arias Gaviria, Valeria Isabel

Dedico esta investigación a mis padres, por su amor y apoyo
incondicional; a mi hermano, por ser mi mayor ejemplo; y a
mi cuñada y mi sobrina Emilia, por ser mi inspiración. Este
logro es para ustedes.

Carhuavilca Miranda, Gabriela Stephanie

A mi familia, por acompañarme con su cariño, comprensión
y aliento durante cada etapa de este logro.

Cruz Salvador, David Ismael

A mis padres que me acompañaron en este camino de
esfuerzo y trabajo.

Román Tello, Omar Said

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis compañeros por el trabajo en equipo realizado, a mi docente por las enseñanzas y a mi familia por el apoyo.

Arias Gaviria, Valeria Isabel

Agradezco a mis compañeros, con quienes desarrollé esta investigación; a mi docente, por su orientación, apoyo y confianza durante este proceso; y a mi familia, por su respaldo incondicional.

Carhuavilca Miranda, Gabriela Stephanie

A mi familia, por ser mi refugio en los momentos difíciles y mi mayor motivación para seguir adelante. Este logro también les pertenece.

Cruz Salvador, David Ismael

A mis padres por el cariño y la comprensión en todos estos años.

Román Tello, Omar Said

ÍNDICE TEMÁTICO

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	2
INFORME TURNITIN	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE TEMÁTICO	6
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL	15
1.1. Título del Proyecto	15
1.2. Área estratégica de desarrollo prioritario	15
1.3. Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación	16
1.4. Localización o alcance de la solución	17
CAPÍTULO II. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA	18
2.1. Justificación:	18
2.1.1. Descripción del contexto	18
2.1.2. Identificación de la problemática	20
2.1.3. Delimitación espacial, temporal y conceptual	21
2.1.4. Formulación de la pregunta o preguntas de investigación o de intervención	21
2.1.4.1. Problema general	21
2.1.4.2. Problemas específicos	21
2.1.5. Objetivos de investigación	22
2.1.5.1. Objetivo general	22
2.1.5.2. Objetivos específicos	22
2.1.6. Justificación de la investigación	22
2.1.6.1. Justificación académica	24
2.1.6.2. Justificación práctica	24
2.1.4.3. Justificación social u organizacional	25
CAPÍTULO III. MARCO REFERENCIAL	26
3.1. Antecedentes de la investigación	26
3.1.1. Antecedentes nacionales	26
3.1.2. Antecedentes internacionales	27
3.2. Marco teórico	29
3.2.2.1. Variable 1 : Gestión de capacitación docente	29
3.2.2.1.1 Definición de gestión de capacitación docente	29
3.2.2.1.2. Importancia de la gestión de capacitación docente	30
3.2.2.1.3. Objetivos de la gestión de capacitación docente	32
3.2.2.1.4. Características de la gestión de capacitación docente	33
3.2.2.1.5. Teoría de la gestión del talento humano	35
3.2.2.1.6. Teoría del capital humano	35

3.2.2.1.7. Teoría del aprendizaje organizacional	35
3.2.2.1.8. Dimensiones de la gestión de capacitación docente	36
Planificación de la capacitación	36
Ejecución de la capacitación	36
Evaluación de la capacitación	36
3.2.2.1.9. Capacitación docente y competencias digitales	37
3.2.2.1.10. Gestión de capacitación docente en el contexto peruano	38
3.2.2.1.11. Procesos de la gestión de capacitación docente	38
Diagnóstico de necesidades de capacitación	39
Diseño de programas de capacitación	39
Implementación de actividades formativas	40
Seguimiento y monitoreo	40
Evaluación de resultados	41
3.2.2.1.12. Capacitación docente y calidad del aprendizaje	41
3.2.2.1.13. Capacitación docente e innovación educativa	42
3.2.2.1.14. Estrategias de capacitación docente	43
3.2.2.1.15. Rol de las instituciones educativas en la capacitación docente	43
3.2.2.1.16. Desafíos de la gestión de capacitación docente	44
3.2.2.1.17. Capacitación docente en entornos virtuales	45
3.2.2.1.18. Gestión de capacitación docente y desempeño institucional	45
3.2.2.2. Variable 2: Competencias docentes	46
3.2.2.2.1. Definición Conceptual y Naturaleza de las Competencias Docentes	46
3.2.2.2.2. Fundamentos Pedagógicos y Enfoques Contemporáneos	47
3.2.2.2.3. Fundamentos de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	49
3.2.2.2.4. Dimensiones de las Competencias Docentes	50
3.2.2.2.5. Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD)	51
3.2.2.2.6. Relación entre Gestión de Capacitación y Competencias Docentes	51
3.3. Definición de términos básicos	52
CAPÍTULO IV. HIPÓTESIS Y VARIABLES	55
4.1. Formulación de hipótesis	55
4.1.1. Hipótesis general	55
4.1.2. Hipótesis específicas	55
4.2. Operacionalización de variables o matriz de categorías	56
CAPÍTULO V. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	58
5.1. Diseño metodológico	58
5.2. Población	58
5.3. Muestra	59
5.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	59
5.5. Técnica de procesamiento de la información	60
5.5.1. Análisis descriptivo	60
5.5.2. Análisis ligados a las hipótesis	62
CAPÍTULO VI. PROPUESTA DE INNOVACIÓN	90
6.1. Alcance esperado	90
6.2. Descripción del mercado objetivo del producto o servicio	91

6.2.1. Fuentes de ingreso	92
6.2.2. Canales de distribución	94
6.2.3. Estrategias de penetración en el mercado	94
6.2.4. Alianzas estratégicas	96
6.2.5. Benchmarking	96
6.3. Desarrollo del proyecto de innovación	99
6.3.1 Etapas de implementación	101
Etapa 1: Diagnóstico de necesidades formativas	101
Etapa 2: Planificación del programa de capacitación	101
Etapa 3: Ejecución del programa de capacitación	102
Etapa 4: Seguimiento y evaluación del proceso de capacitación	102
Etapa 5: Evaluación de resultados y mejora continua	102
6.4. Presupuesto	104
CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	52
Tabla 2	52
Tabla 3	56
Tabla 4	56
Tabla 5	57
Tabla 6	59
Tabla 7	59
Tabla 8	61
Tabla 9	61
Tabla 10	63
Tabla 11	64
Tabla 12	65
Tabla 13	67
Tabla 14	67
Tabla 15	69
Tabla 16	69
Tabla 17	71
Tabla 18	71
Tabla 19	73
Tabla 20	75
Tabla 21	77
Tabla 22	79
Tabla 23	81
Tabla 24	87
Tabla 25	92
Tabla 26	93
Tabla 27	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	58
Figura 2	59
Figura 3	61
Figura 4	64
Figura 5	66
Figura 6	67
Figura 7	69
Figura 8	71
Figura 9	96
Figura 10	99

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión de capacitación docente contribuye a optimizar las competencias de los docentes en las instituciones educativas de los colegios A y B del distrito del Callao durante el año 2026. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental, de corte transversal y nivel descriptivo-correlacional. La recolección de información se realizó mediante una encuesta con escala tipo Likert aplicada a una muestra de 42 docentes. El análisis estadístico evidenció una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la gestión de capacitación docente y las competencias docentes ($r = 0.551$; $p < 0.001$), aceptándose la hipótesis general de investigación. A partir de estos resultados, se propone un modelo de gestión de capacitación docente basado en la gestión por procesos (BPM), apoyado en el uso de la plataforma Moodle para fortalecer la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de capacitación. Se concluye que una adecuada gestión de la capacitación contribuye significativamente al fortalecimiento de las competencias docentes y a la mejora de la calidad del servicio educativo en las instituciones educativas estudiadas.

Palabras clave: gestión de capacitación docente, competencias docentes, gestión por procesos, BPM, Moodle, calidad educativa.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine how teacher training management contributes to improving teachers' competencies in Educational Institutions A and B in the Callao district during 2026. The study adopted a quantitative approach and was conducted as applied research with a descriptive-correlational level, using a non-experimental, cross-sectional design. Data were collected through a Likert-scale survey administered to a sample of 42 teachers. Statistical analysis revealed a moderate positive and statistically significant correlation between teacher training management and teachers' competencies ($r = 0.551$; $p < 0.001$), leading to the acceptance of the general research hypothesis. Based on these findings, the study proposes a teacher training management model based on Business Process Management (BPM), supported by the Moodle virtual learning platform to strengthen the planning, implementation, monitoring, and evaluation of teacher training programs. It is concluded that effective teacher training management contributes significantly to the continuous development of teachers' competencies and to improving the quality of educational services in the participating institutions.

Keywords: teacher training management, teachers' competencies, Business Process Management, BPM, Moodle, educational quality.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el fortalecimiento de las competencias docentes representa uno de los principales desafíos para las instituciones educativas, debido a la necesidad de responder a las constantes transformaciones en los procesos de enseñanza y aprendizaje. En este contexto, la gestión de capacitación docente constituye un elemento estratégico para promover el desarrollo profesional continuo de los docentes, favoreciendo la actualización de sus conocimientos, el perfeccionamiento de sus prácticas pedagógicas y la mejora de la calidad del servicio educativo.

La presente investigación tiene como objetivo determinar de qué manera la gestión de capacitación docente contribuye a optimizar las competencias de los docentes en las instituciones educativas de los colegios A y B del Callao durante el año 2026. Para ello, se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La información fue recopilada mediante la aplicación de un cuestionario dirigido a una muestra de 42 docentes, cuyos resultados permitieron analizar la relación existente entre las variables de estudio.

Como aporte de la investigación, se propone un modelo integral de gestión de capacitación docente basado en la gestión por procesos (Business Process Management – BPM), apoyado en el uso de la plataforma Moodle como entorno virtual de aprendizaje para fortalecer la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de capacitación docente. La propuesta busca contribuir al desarrollo continuo de las competencias docentes y a la mejora de la calidad educativa en las instituciones objeto de estudio.

La presente tesis se estructura en seis capítulos.

En el Capítulo I, se presenta la información general de la organización y el alcance del estudio.

En el Capítulo II, se desarrolla el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

En el Capítulo III, se comprende el marco referencial y las bases teóricas que sustentan el estudio.

En el Capítulo IV, se aborda las hipótesis, variables y su operacionalización.

En el Capítulo V, se describe la metodología empleada y presenta el análisis de los resultados obtenidos.

En el Capítulo VI, se desarrolla la propuesta de innovación, seguida de las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Título del Proyecto

Gestión de capacitación para optimizar las competencias del docente en instituciones educativas de los colegios A y B - Callao, 2026

1.2. Área estratégica de desarrollo prioritario

Este estudio se desarrolla dentro del campo de investigación Arquitectura y Automatización, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Escuela ISIL. La decisión de esta línea se debe a la exigencia de mejorar la administración de la capacitación docente, optimizando los procesos relacionados con el diagnóstico de necesidades formativas, la planificación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los programas de capacitación en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao.

Desde la perspectiva de Business Process Management (BPM), la investigación busca contribuir a la mejora continua de dichos procesos mediante su análisis, organización y estandarización, favoreciendo una gestión más eficiente de las actividades de capacitación docente. Esta perspectiva posibilita organizar las actividades de formación de forma metódica, mejorar la utilización de los recursos institucionales y robustecer el crecimiento ininterrumpido de las habilidades docentes, en línea con las metas estratégicas de las entidades educativas.

En el contexto de la carrera de Dirección de Tecnologías de la Información, el estudio aporta una propuesta orientada a la gestión y mejora de procesos organizacionales mediante la aplicación de metodologías de gestión por procesos y el uso estratégico de tecnologías de apoyo. En ese sentido, la plataforma Moodle se incorpora como un recurso tecnológico para facilitar la administración de las actividades educativas, el seguimiento de

la participación docente y la valoración de los programas de formación, sin constituir un desarrollo tecnológico propio ni el objeto principal de la investigación.

En conjunto, la investigación busca fortalecer la gestión de la capacitación docente mediante un modelo integral basado en BPM que promueva procesos más eficientes, organizados y orientados a la mejora continua. Así, la investigación se alinea con la línea de investigación sobre automatización y arquitectura, ya que ayuda a optimizar procesos institucionales por medio del uso de metodologías de gestión y el aprovechamiento de las herramientas tecnológicas disponibles para mejorar la calidad del servicio educativo.

1.3. Actividad económica en la que se aplicaría la innovación o investigación

Esta investigación se lleva a cabo en el ámbito de los servicios educativos, particularmente en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao. El progreso económico y social de la nación depende en gran medida de este sector, al contribuir a la formación de capital humano mediante procesos educativos que requieren docentes con competencias actualizadas y en constante desarrollo.

En esta situación, el manejo de la formación docente es un proceso estratégico que facilita la mejora continua de la calidad del servicio educativo y el fortalecimiento de la actuación profesional de los docentes. Sin embargo, la planificación, implementación, seguimiento y evaluación de sus programas de capacitación se ven obstaculizados en varias entidades educativas, lo cual hace más difícil el desarrollo sistemático de las habilidades docentes y disminuye la eficacia de las acciones formativas.

Frente a esta problemática, la investigación sugiere un modelo integral de gestión de la capacitación docente basado en Business Process Management (BPM), orientado a optimizar los procesos institucionales relacionados con la formación continua del personal docente. Asimismo, emplea la plataforma Moodle como un instrumento de soporte para simplificar la organización para facilitar la organización, supervisión y evaluación de las actividades formativas, aprovechando recursos tecnológicos ya existentes sin implicar el desarrollo de una solución informática propia.

La aplicación de esta propuesta permitirá fortalecer la gestión de los programas de capacitación docente mediante procesos más organizados, estandarizados y enfocados en el perfeccionamiento constante. Favoreciendo el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes y contribuyendo al fortalecimiento de la calidad del servicio educativo ofrecido por las instituciones participantes. En consecuencia, la investigación aporta una alternativa de mejora aplicable al sector educativo, promoviendo una gestión institucional más eficiente y alineada con las necesidades actuales de formación docente.

1.4. Alcance de la solución

Población: Docentes de las instituciones educativas A y B del distrito del Callao.

Lugar: Distrito del Callao, Lima – Perú

Año: 2026

La solución se desarrollará en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao durante el año 2026 y estará dirigida a los docentes que participan en los procesos de capacitación institucional. La propuesta consiste en un modelo integral de gestión de la capacitación docente basado en Business Process Management (BPM), con apoyo de la plataforma Moodle, orientado a optimizar los procesos de capacitación y fortalecer las competencias docentes.

CAPÍTULO II. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA

2.1. Justificación:

2.1.1. Descripción del contexto

En el contexto internacional, la transformación digital ha impulsado cambios significativos en los sistemas educativos, promoviendo la incorporación de tecnologías y metodologías innovadoras para fortalecer los procesos de enseñanza, aprendizaje y gestión institucional. En ese sentido, la UNESCO (2023) sostiene que la integración de herramientas tecnológicas no solo favorece la modernización de las instituciones educativas, sino que también contribuye al fortalecimiento de las competencias docentes necesarias para responder a un entorno educativo cada vez más dinámico.

En este escenario, la formación continua del docente ha adquirido un papel fundamental para asegurar una educación de alta calidad. La incorporación de recursos tecnológicos y entornos virtuales de aprendizaje exige que los docentes actualicen permanentemente sus conocimientos y desarrollen competencias pedagógicas y digitales que les permitan responder a las nuevas necesidades educativas. Sin embargo, estos procesos requieren una adecuada gestión para asegurar que las actividades de capacitación generen resultados sostenibles y alineados con los objetivos institucionales.

No obstante, a nivel global también se identifican importantes limitaciones. Según la OCDE (2022), más del 40 % de los maestros en naciones en vías de desarrollo tienen problemas para incorporar tecnologías digitales a sus prácticas pedagógicas, principalmente debido a la escasa capacitación y al acceso limitado a procesos de formación continua. Esta situación dificulta la optimización de la calidad educativa y el empleo de recursos tecnológicos.

En el contexto peruano, la situación enfrenta retos parecidos. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2023) reporta que aproximadamente el 35 % de los maestros no participa de forma constante en programas de capacitación, lo cual afecta la mejora de sus habilidades profesionales. Del mismo modo, los resultados del Programa para la

Evaluación Internacional de Estudiantes (OCDE, 2022) indican que el Perú todavía está por debajo de la media en áreas esenciales como la comprensión lectora y las matemáticas; esto demuestra que es necesario reforzar los procesos de capacitación docente como parte de las estrategias para elevar la calidad educativa.

En ese sentido, estudios como el de Obregón Castillo (2024) demuestran que la capacitación docente influye directamente en el desempeño profesional, favoreciendo el desarrollo de capacidades y mejorando la efectividad de las prácticas educativas. Sin embargo, desde una perspectiva de gestión, no resulta suficiente implementar programas de capacitación de manera aislada; también es necesario planificar, organizar y evaluar estos procesos para garantizar que respondan a las necesidades institucionales y generen un impacto real en el rendimiento del docente.

A nivel local, en las instituciones de educación A y B del distrito del Callao, se evidencia que la gestión de la capacitación docente presenta limitaciones relacionadas con la planificación, implementación, monitoreo y evaluación de los programas educativos. Estas deficiencias generan dificultades para desarrollar competencias docentes de manera sistemática y afectan la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Desde este punto de vista, el problema no reside solamente en la oferta de programas de capacitación, sino también en la falta de un modelo administrativo que posibilite una organización eficaz de cada fase del proceso educativo. La ausencia de métodos para el seguimiento y la evaluación restringe la detección de necesidades, la supervisión de los resultados y el progreso constante de las tareas realizadas.

Según Davenport (1993), la administración por procesos facilita el aumento de la efectividad organizativa a través del análisis, el ordenamiento y la optimización de las actividades institucionales. Hammer (1990) también afirma que reestructurar los procesos ayuda a eliminar las actividades que no generan valor, lo cual mejora la eficacia de la institución y dirige las acciones hacia lograr los objetivos estratégicos.

En este sentido, no cabe duda de que es necesario diseñar e implementar un modelo de gestión de la formación docente basado en la gestión por procesos, que

permita cierta estabilidad al planificar, ejecutar, supervisar y evaluar las actividades de formación; esto facilitará contar con un espacio de cómo mejorar el proceso educativo en las escuelas y promover procesos de formación continua orientados a la profesionalización, dirigidos al desarrollo de competencias profesionales y a elevar los estándares de calidad relacionados con los servicios educativos brindados por las instituciones objeto del estudio.

2.1.2. Identificación de la problemática

En las instituciones educativas A y B del distrito del Callao se identifica una problemática relacionada con la gestión de la capacitación docente, evidenciada por la limitada planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades formativas para los docentes. Esta circunstancia obstaculiza el progreso constante de sus habilidades profesionales y restringe la renovación de las metodologías educativas conforme a lo que requiere el ambiente educativo contemporáneo.

Entre las causas fundamentales del problema en cuestión, se incluye la ausencia de un modelo de gestión que permita organizar los procesos de capacitación de manera sistemática y establecer métodos para el seguimiento y la evaluación oportuna de los resultados. El impacto de los programas que se implementan también se ve reducido por la falta de planificación apropiada para las actividades educativas y la escasa coordinación entre los objetivos institucionales y las necesidades de capacitación.

Como consecuencia, los maestros cuentan con menos ocasiones para perfeccionar sus competencias didácticas y modernizar sus enfoques de enseñanza, lo que afecta la calidad del proceso educativo y el logro de los objetivos institucionales que buscan mejorar constantemente la calidad del servicio educativo.

En este marco, es imprescindible examinar la administración de la capacitación docente y su vínculo con el avance de las competencias docentes para producir evidencia que ayude a respaldar estrategias de mejora enfocadas en robustecer los

procesos institucionales de capacitación y en promover el desarrollo profesional constante del profesorado.

2.1.3. Delimitación espacial, temporal y conceptual

La investigación se realizará en las instituciones educativas A y B, que están situadas en el distrito de Callao, puesto que este es el área geográfica donde se analizará el tema relacionado con la gestión de la formación docente. La investigación se llevará a cabo en el año 2026, cuando se reúnan y analicen los datos necesarios para su realización.

En lo que respecta a la delimitación conceptual, el estudio se enfoca en la gestión de la capacitación docente como una variable independiente y en la mejora de las habilidades del maestro como una variable dependiente. En este contexto, se toman en cuenta elementos vinculados a la capacitación constante, la renovación pedagógica y el rendimiento profesional, incorporando una perspectiva basada en la administración por procesos para mejorar la efectividad de las tareas de formación.

2.1.4. Formulación de la pregunta o preguntas de investigación o de intervención

2.1.4.1. Problema general

¿De qué manera la gestión de capacitación contribuye a optimizar las competencias de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026?

2.1.4.2. Problemas específicos

¿De qué manera el diagnóstico de necesidades formativas incide en el desarrollo de competencias docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026?

¿De qué manera las metodologías de Implementación inciden en el desarrollo de competencias docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026?

¿De qué manera el diseño del programa incide en el desarrollo de competencias docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026?

2.1.5. Objetivos de investigación

2.1.5.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la gestión de capacitación docente contribuye a optimizar las competencias de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026

2.1.5.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera diagnóstico de necesidades formativas contribuye a optimizar la evaluación de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026

Determinar de qué manera las metodologías de Implementación contribuye a optimizar la evaluación de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026

Determinar de qué manera diseño del programa contribuye a optimizar la evaluación de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026

2.1.6. Justificación de la investigación

La capacitación es vital para el desarrollo del talento humano en las organizaciones educativas, y este estudio se basa en dicha importancia. En este contexto, Chiavenato (2019) indica que la capacitación es un proceso sistemático cuyo objetivo es optimizar el rendimiento, la productividad y las habilidades de los empleados para que puedan adecuarse a las transformaciones del entorno organizacional.

En esta perspectiva, la capacitación no debe ser vista como una actividad aislada, sino como un proceso continuo que requiere de una planificación, ejecución y evaluación adecuadas para asegurar que se cumplan los objetivos institucionales. Según (Dessler, 2020), la administración del talento humano involucra varias funciones, incluyendo la capacitación y el análisis del rendimiento. Estas deben llevarse a cabo de manera coordinada para producir mejores resultados en las entidades.

En el campo de la educación, esta circunstancia es particularmente significativa porque mejorar las habilidades de los docentes tiene un impacto directo en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Una gestión adecuada de la capacitación fomenta una constante renovación de las técnicas, estrategias pedagógicas y saberes, lo que permite a los docentes responder con mayor eficacia a las demandas del contexto educativo actual.

Desde un análisis crítico, se observa que muchas instituciones educativas desarrollan programas de capacitación sin una estructura de gestión claramente definida, lo que limita su impacto y dificulta el seguimiento de los resultados obtenidos. Por ello, no solo resulta importante ofrecer oportunidades de capacitación, sino también gestionar dichos procesos de manera organizada y enfocada en la mejora constante.

En este marco, la investigación actual sugiere utilizar el método de gestión por procesos, que permite examinar, estructurar y perfeccionar las actividades de la institución con el fin de aumentar su eficacia (Davenport, 1993). Además, Hammer (1990) afirma que rediseñar los procesos ayuda a deshacerse de tareas que no aportan valor y promueve una administración más eficaz y en línea con las metas de la organización.

Por lo tanto, la investigación tiene sentido porque es necesario crear un modelo para gestionar la formación de los docentes que esté fundamentado en procesos y que se base en Moodle como herramienta auxiliar para organizar y supervisar las actividades de capacitación. El objetivo de esta propuesta es fortalecer las habilidades de los

docentes y ayudar a que la calidad educativa en las instituciones estudiadas continúe mejorando.

2.1.6.1. Justificación académica

Desde una perspectiva académica, la investigación ayuda a expandir el conocimiento vinculado con la gestión de la capacitación de los docentes y a consolidar las habilidades profesionales en el sector educativo. Para tal efecto, incorpora principios de la gestión basada en procesos, tomando en cuenta que una correcta organización de las actividades institucionales propicia el progreso constante y el cumplimiento de las metas organizacionales (Davenport, 1993).

Además, el análisis incluye los principios del rediseño de procesos que (Hammer, 1990) propuso, que hacen posible entender lo importante que es estructurar procesos más eficaces para mejorar la gestión institucional. En su totalidad, el estudio proporciona un marco de referencia que podrá ser utilizado como precedente para investigaciones futuras vinculadas con la gestión educativa y la optimización de los procesos de formación del profesorado.

2.1.6.2. Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, la investigación propone un modelo estructurado de gestión de capacitación docente que permitirá mejorar la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas formativos en las instituciones educativas A y B del Callao.

Como parte de la propuesta, se considera el uso de la plataforma Moodle como herramienta de apoyo para la gestión de las actividades de capacitación, facilitando la organización de contenidos, el seguimiento de la participación docente y la evaluación de los programas formativos. En consecuencia, se espera fortalecer la gestión institucional,

optimizar los procesos de capacitación y favorecer el desarrollo continuo de las competencias docentes.

2.1.6.3. Justificación social u organizacional

La investigación busca, desde la perspectiva organizacional y social, colaborar con la mejora de la calidad educativa a través del desarrollo constante de las habilidades docentes y de una mejor administración del entrenamiento en las instituciones educativas estudiadas.

Además, posibilitará que los centros educativos cuenten con un modelo de gestión más sistemático y ordenado para planear, implementar, monitorear y valorar las actividades de formación. Esto beneficiará el desarrollo profesional constante de los maestros y una gestión institucional más eficaz.

Para concluir, la propuesta constituye una opción de mejora para el manejo de la formación del profesorado al integrar un enfoque centrado en procesos y emplear la plataforma Moodle como instrumento auxiliar. Esto ayuda a mejorar la calidad del servicio educativo y puede ser tomado como ejemplo para futuras acciones de mejora en otras instituciones educativas.

CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes nacionales

En el contexto nacional, varios análisis han examinado la conexión entre la formación de los maestros y el desarrollo de habilidades profesionales, demostrando que la capacitación continua es un elemento clave para potenciar el desempeño pedagógico y elevar la calidad educativa. Estos antecedentes avalan la relevancia de manejar apropiadamente los procesos formativos en las instituciones educativas.

Chilquillo et al. (2025), en la investigación titulada “Formación continua y competencias digitales en la gestión pedagógica de los docentes”, fue establecer el impacto que tienen las habilidades digitales y la formación continua sobre la gestión pedagógica en Perú. La investigación tuvo un diseño no experimental, un enfoque cuantitativo y un nivel de correlación. Con el propósito de recopilar información, se realizaron encuestas a 120 profesores de centros educativos públicos a través de cuestionarios. A través de la prueba de Nagelkerke, los resultados mostraron un impacto significativo del 65.7 % entre las variables estudiadas, lo que indica que el fortalecimiento y la formación continua en competencias digitales contribuyen a una gestión pedagógica más efectiva. Por lo tanto, los autores determinaron que la capacitación profesional continua es un factor fundamental para mejorar el desempeño del docente y atender las nuevas exigencias del sistema educativo.

Asimismo, Obregón (2024), en el estudio denominado “Capacitación y desempeño de los docentes en una universidad privada de Lima”, el objetivo fue examinar la conexión entre los procesos de capacitación institucional y el rendimiento laboral de los docentes. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un nivel correlacional, mediante la aplicación de encuestas a profesores de una universidad privada ubicada en Lima. Los hallazgos mostraron que la formación constante tiene un impacto notable en el desarrollo de las habilidades profesionales y en el progreso del

rendimiento académico y administrativo de los maestros. El escritor llegó a la conclusión de que la capacitación es un factor estratégico para el desarrollo profesional. Sugirió poner en marcha programas de formación continua que estén en consonancia con las exigencias institucionales, con el objetivo de mejorar la calidad educativa.

Finalmente, Soto (2022), en la investigación titulada “Formación continua en el desempeño docente de profesores de educación básica regular en tiempo de pandemia, Lima – 2022”, Buscó establecer el impacto que tiene la capacitación continua en la actuación de los docentes en el contexto de educación a distancia. El estudio empleó un método de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, utilizando encuestas realizadas a profesores de educación básica regular en Lima. Los hallazgos mostraron que la capacitación continua favoreció significativamente la adaptación tecnológica y metodológica de los docentes frente a los nuevos escenarios educativos, fortaleciendo sus competencias para el desarrollo de actividades pedagógicas en entornos virtuales. Finalmente, el estudio concluyó que los docentes que participaron de manera constante en procesos de capacitación presentaron mejores niveles de desempeño profesional, reafirmando la importancia de implementar programas de formación permanente como parte de la gestión institucional.

3.1.2. Antecedentes internacionales

En el contexto internacional, numerosos estudios han demostrado que la capacitación de los docentes y el avance de las competencias digitales son elementos esenciales para optimizar la calidad educativa y reforzar el rendimiento pedagógico. Estas investigaciones enfatizan la importancia de poner en marcha procesos de capacitación constante para que los profesores puedan afrontar los retos que surgen a raíz de la digitalización y de los nuevos contextos educativos.

Banoy-Suárez y Montoya-Marín (2022), en la investigación titulada “Desarrollo de Competencias Digitales en Docentes de Educación Básica y Media”, tuvieron como propósito examinar el progreso de las habilidades digitales en profesores de educación

básica y media. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y nivel correlacional, que consistió en aplicar encuestas a profesores de diversas instituciones educativas mediante cuestionarios. Los hallazgos mostraron una relación importante entre la capacitación constante y el refuerzo de las habilidades digitales, lo cual evidenció que los profesores con más oportunidades de formación obtuvieron una integración más óptima de instrumentos tecnológicos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En conclusión, los autores determinaron que el perfeccionamiento constante de las habilidades digitales es un elemento fundamental para optimizar la actuación pedagógica y satisfacer las exigencias de los contextos educativos actuales.

Asimismo, Melgarejo et al. (2024), en el estudio denominado “Competencias digitales en docentes universitarios”, se propuso determinar y examinar las competencias digitales de los profesores universitarios a través de una revisión sistemática de investigaciones realizadas en diferentes países. La investigación usó un método cualitativo, que se basó en el diseño documental y la metodología PRISMA para elegir y examinar artículos científicos indexados. Los hallazgos indicaron que una porción significativa de los docentes universitarios tiene dificultades con el manejo de habilidades digitales, especialmente en lo que respecta al empleo de tecnologías educativas y a la puesta en marcha de tácticas innovadoras en educación. Los autores llegaron a la conclusión de que las instituciones de educación superior deben reforzar sus programas de formación continua para potenciar el progreso de habilidades digitales y optimizar la calidad del proceso educativo.

Finalmente, Vílchez (2024), en la investigación titulada “El desempeño pedagógico docente influenciado por las competencias digitales”, el objetivo fue examinar el impacto de las habilidades digitales en la práctica pedagógica de los maestros. Utilizando cuestionarios validados para docentes de diversos niveles educativos, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo-correlacional. Los hallazgos mostraron una correlación significativa entre el nivel de competencias

digitales y la actuación pedagógica, lo que demuestra que los maestros con habilidades tecnológicas más altas elaboran tácticas de enseñanza más eficaces y tienen una mayor habilidad para adaptarse a las transformaciones del ambiente educativo. Finalmente, el estudio concluyó que el fortalecimiento de las competencias digitales mediante procesos permanentes de capacitación contribuye significativamente a mejorar el desempeño profesional docente y la calidad educativa.

3.2. Marco teórico

3.2.2.1. Variable 1 : Gestión de capacitación docente

3.2.2.1.1 Definición de gestión de capacitación docente

La gestión de capacitación docente es un proceso importante dentro de las instituciones educativas, ya que permite fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias de los docentes con la finalidad de mejorar su desempeño profesional y contribuir a una educación de mayor calidad. Este proceso incluye diferentes acciones como la planificación, organización, ejecución y evaluación de programas de formación dirigidos a los profesores, buscan responder a las necesidades educativas actuales y a los constantes cambios tecnológicos y pedagógicos.

Según Idalberto Chiavenato, la capacitación es un proceso de educación, estructurado y constante, a través del cual los individuos obtienen nuevos conocimientos y desarrollan las habilidades requeridas para desempeñar sus tareas laborales con mayor eficacia. En el sector educativo, esto implica que los maestros deben estar constantemente actualizándose para poder reforzar sus habilidades pedagógicas y adecuarse a las nuevas demandas del sistema educativo.

Por otro lado, Gary Dessler señala que la formación contribuye a aumentar el desempeño en el trabajo y favorece la adaptación ante las transformaciones en la organización. De esta manera, la administración de capacitación del profesorado se vuelve

un instrumento esencial para el mejoramiento de la actuación profesional de los docentes y para fomentar prácticas educativas novedosas en las instituciones.

Martha Alles también afirma que la formación permite desarrollar las habilidades laborales necesarias para lograr un rendimiento eficaz. En el ámbito de la educación, esto significa potenciar las habilidades pedagógicas, didácticas y digitales que contribuyan a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Actualmente, la gestión de capacitación docente tiene hoy en día una importancia mayor por las continuas transformaciones metodológicas y tecnológicas a las que se enfrenta el sistema educativo. Los educadores requieren una actualización constante acerca de asuntos vinculados con metodologías activas, herramientas digitales, plataformas virtuales y tácticas innovadoras que beneficien el aprendizaje significativo de los alumnos.

Asimismo, la formación constante ayuda a crear una cultura de mejora continua dentro de las instituciones educativas, lo que potencia el compromiso profesional, la innovación pedagógica y el trabajo en equipo. Por lo tanto, gestionar correctamente la capacitación de los docentes es fundamental para optimizar la calidad de la educación y potenciar el desempeño profesional de los maestros en todos los niveles educativos.

3.2.2.1.2. Importancia de la gestión de capacitación docente

La gestión de capacitación docente tiene una gran importancia dentro del sistema educativo porque permite fortalecer las capacidades profesionales de los docentes y responder a las nuevas demandas educativas. La formación continua ayuda a actualizar conocimientos pedagógicos, mejorar estrategias metodológicas y desarrollar competencias digitales necesarias para el trabajo en el aula.

Una de las ventajas más importantes de la formación es que el desempeño del docente mejora. Los docentes que toman parte de manera continua en programas de

formación consiguen perfeccionar sus capacidades para diseñar clases de aprendizaje, emplear métodos activos y usar recursos tecnológicos correctamente. Todo esto tiene un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos.

Asimismo, la capacitación docente facilita la adaptación frente a los cambios tecnológicos y educativos que se presentan actualmente. Hoy en día, las instituciones educativas necesitan incorporar herramientas digitales y plataformas virtuales para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por esta razón, resulta indispensable que los docentes desarrollen competencias relacionadas con el uso de tecnologías aplicadas a la educación.

Otro aspecto importante es que la capacitación contribuye al fortalecimiento institucional. Las instituciones educativas que promueven programas de formación continua suelen mejorar la calidad de su servicio educativo y fomentar una cultura organizacional basada en la innovación y la mejora permanente.

Del mismo modo, la formación tiene un impacto en la motivación y el contenido laboral de los docentes. Cuando las instituciones ofrecen posibilidades de actualización profesional, los maestros sienten que su trabajo es más valorado y se comprometen más con él; esto tiene un impacto positivo en su rendimiento.

Además, los procesos de capacitación favorecen el trabajo colaborativo entre docentes, ya que permiten compartir experiencias, metodologías y estrategias pedagógicas que enriquecen el aprendizaje colectivo.

En la actualidad, la capacitación docente ha cobrado aún más relevancia debido a la transformación digital y al incremento del uso de herramientas tecnológicas en la educación. La pandemia del COVID-19 evidenció la necesidad de fortalecer competencias digitales para garantizar la continuidad del servicio educativo mediante plataformas virtuales y recursos tecnológicos.

Por ello, la gestión de capacitación docente representa un elemento fundamental para mejorar la calidad educativa y fortalecer el desempeño profesional frente a las nuevas exigencias del contexto educativo actual.

3.2.2.1.3. Objetivos de la gestión de capacitación docente

La gestión de capacitación docente tiene como finalidad principal fortalecer las capacidades y competencias profesionales de los docentes a través de procesos de formación continua que contribuyan a mejorar su desempeño pedagógico. Mediante estas acciones formativas, se busca que los docentes puedan responder de manera adecuada a las nuevas exigencias educativas y tecnológicas presentes en la actualidad.

Entre los objetivos más importantes de la capacitación docente se encuentran los siguientes:

Actualizar los conocimientos pedagógicos y tecnológicos de los docentes.

Fortalecer las competencias profesionales y digitales.

Mejorar el desempeño laboral y pedagógico dentro del aula.

Promover la innovación en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Contribuir a una mejor calidad educativa.

Incentivar el uso adecuado de herramientas tecnológicas en la educación.

Facilitar la adaptación frente a los cambios educativos y metodológicos.

Impulsar el desarrollo profesional permanente.

Fortalecer el compromiso institucional de los docentes.

Favorecer el cumplimiento de los objetivos educativos institucionales.

Todos estos objetivos permiten que las instituciones educativas desarrollen programas de capacitación orientados a responder a las necesidades actuales del sistema educativo, especialmente frente a los retos generados por la transformación digital y los nuevos enfoques pedagógicos.

3.2.2.1.4. Características de la gestión de capacitación docente

La gestión de capacitación docente presenta diversas características que permiten comprender su importancia dentro del ámbito educativo. Una de las principales es su carácter continuo, ya que la formación docente debe mantenerse de manera permanente para responder a los constantes cambios pedagógicos, tecnológicos y sociales que enfrenta la educación.

Otra característica importante es su carácter planificado, debido a que las actividades de capacitación requieren una adecuada organización e identificación de necesidades formativas. Esto implica establecer objetivos claros y diseñar estrategias que respondan a las necesidades de los docentes y de la institución educativa.

Asimismo, la capacitación docente tiene una orientación estratégica porque busca contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la calidad educativa. Por ello, las actividades formativas deben estar alineadas con las políticas educativas y las demandas actuales del sistema educativo.

De igual manera, la capacitación presenta un enfoque basado en competencias, ya que no solo busca transmitir conocimientos, sino también desarrollar habilidades, capacidades y actitudes que permitan mejorar el desempeño pedagógico de los docentes.

Otra de sus características es la flexibilidad metodológica, puesto que los procesos de capacitación pueden desarrollarse de manera presencial, virtual o mixta, dependiendo de las necesidades y posibilidades de cada institución educativa.

Finalmente, la gestión de capacitación docente posee un carácter evaluativo, ya que los programas formativos deben ser monitoreados y evaluados constantemente para identificar su impacto en el desempeño profesional de los docentes y en la mejora de la calidad educativa.

3.2.2.1.5. Teoría de la gestión del talento humano

La teoría de la gestión del talento humano propuesta por Idalberto Chiavenato sostiene que las organizaciones deben promover procesos permanentes de capacitación con la finalidad de fortalecer las competencias y capacidades de sus trabajadores. Esta teoría considera que las personas representan el recurso más importante dentro de cualquier organización, ya que el desarrollo de sus habilidades contribuye directamente a mejorar el desempeño y la productividad.

En el contexto educativo, esta teoría destaca la importancia de implementar programas de formación continua dirigidos a los docentes, con el propósito de fortalecer competencias pedagógicas, tecnológicas y profesionales que permitan mejorar la calidad del servicio educativo.

Además, la gestión del talento humano también impulsa el desarrollo de habilidades relacionadas con liderazgo, comunicación, trabajo colaborativo e innovación educativa. En ese sentido, la capacitación docente debe ser entendida como una estrategia fundamental para potenciar el desempeño profesional y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Por ello, las instituciones educativas deben promover espacios de actualización permanente que permitan a los docentes adaptarse a las nuevas exigencias educativas y fortalecer su crecimiento profesional de manera continua

3.2.2.1.6. Teoría del capital humano

La teoría del capital humano sostiene que la educación y la capacitación representan una inversión importante para el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias que contribuyen a mejorar el desempeño laboral de las personas. Esta teoría considera que mientras mayor sea la preparación profesional de un trabajador, mayores serán sus posibilidades de desenvolverse de manera eficiente dentro de una organización.

Desde esta perspectiva, la capacitación docente cumple un papel fundamental en el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas y profesionales de los docentes. Un docente capacitado posee mayores herramientas para aplicar metodologías innovadoras, utilizar recursos tecnológicos y responder adecuadamente a las necesidades educativas actuales.

Además, esta teoría señala que las instituciones que invierten en la formación de su personal suelen obtener mejores resultados, ya que cuentan con profesionales más preparados y comprometidos con sus funciones. En el ámbito educativo, esto se refleja en una mejora del desempeño docente y en una mayor calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.2.2.1.7. Teoría del aprendizaje organizacional

La teoría del aprendizaje organizacional plantea que las instituciones deben promover espacios de aprendizaje permanente que permitan fortalecer capacidades y mejorar su desempeño. Esta teoría resalta la importancia de compartir conocimientos, experiencias y aprendizajes entre los miembros de una organización para favorecer su crecimiento y desarrollo.

En el contexto educativo, la capacitación docente facilita el intercambio de experiencias pedagógicas y el desarrollo de estrategias innovadoras orientadas a mejorar el aprendizaje de los estudiantes. A través de estos espacios formativos, los docentes

pueden adquirir nuevos conocimientos y compartir buenas prácticas relacionadas con su labor educativa.

Asimismo, el aprendizaje organizacional contribuye a fortalecer una cultura institucional basada en la mejora continua, el trabajo colaborativo y la innovación pedagógica. Por ello, resulta importante que las instituciones educativas promuevan programas de capacitación que favorezcan el aprendizaje conjunto y el desarrollo profesional permanente de los docentes.

3.2.2.1.8. Dimensiones de la gestión de capacitación docente

Planificación de la capacitación

La planificación representa una de las etapas más importantes dentro del proceso de capacitación docente, ya que permite organizar las actividades formativas de acuerdo con las necesidades de la institución educativa y de los docentes. Esta dimensión comprende la identificación de necesidades de capacitación, el establecimiento de objetivos y el diseño de programas orientados al fortalecimiento de competencias profesionales.

Una adecuada planificación ayuda a optimizar recursos y garantiza que las actividades de formación respondan realmente a las necesidades pedagógicas y tecnológicas de los docentes.

Ejecución de la capacitación

La ejecución corresponde al desarrollo de las actividades formativas programadas, como talleres, cursos, seminarios y programas de actualización profesional dirigidos a los docentes.

Actualmente, estas actividades pueden realizarse de manera presencial, virtual o mixta, dependiendo de las necesidades institucionales y de las condiciones del contexto

educativo. Además, durante la ejecución es importante promover metodologías participativas que favorezcan el aprendizaje y el intercambio de experiencias entre docentes.

Evaluación de la capacitación

La evaluación de la capacitación consiste en analizar los resultados obtenidos luego de desarrollar las actividades formativas. Esta dimensión permite identificar si los objetivos planteados fueron alcanzados y si la capacitación contribuyó a mejorar el desempeño profesional de los docentes.

Para ello, pueden utilizarse diferentes instrumentos como encuestas, entrevistas, cuestionarios u observaciones relacionadas con el desempeño docente y la aplicación de los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación.

3.2.2.1.9. Capacitación docente y competencias digitales

Las competencias digitales hacen referencia al conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades que permiten a los docentes utilizar de manera adecuada las tecnologías de la información y la comunicación dentro del proceso educativo. Estas competencias son cada vez más importantes debido a los cambios tecnológicos que ha experimentado el sistema educativo en los últimos años.

En la actualidad, una de las principales metas de la capacitación docente es precisamente fortalecer estas competencias digitales, ya que la educación se ha ido adaptando progresivamente al uso de herramientas tecnológicas y entornos virtuales de aprendizaje.

La capacitación en este ámbito permite que los docentes puedan integrar plataformas virtuales, recursos digitales y diversas herramientas tecnológicas en sus

clases, logrando así procesos de enseñanza más dinámicos y significativos para los estudiantes.

Diversos estudios señalan que los docentes que desarrollan mayores competencias digitales tienen más facilidad para innovar en sus metodologías de enseñanza y adaptarse a entornos virtuales, lo que mejora directamente la calidad del aprendizaje.

3.2.2.1.10. Gestión de capacitación docente en el contexto peruano

En el contexto peruano, la gestión de la capacitación docente ha cobrado gran relevancia en los últimos años, especialmente debido a las políticas educativas enfocadas en mejorar la calidad del servicio educativo y fortalecer el desarrollo profesional de los docentes.

El Ministerio de Educación del Perú impulsa diferentes programas de formación continua dirigidos a docentes de los distintos niveles educativos, con el objetivo de fortalecer tanto sus competencias pedagógicas como digitales.

De igual manera, el Marco del Buen Desempeño Docente establece lineamientos que promueven la actualización constante de los profesores, considerando las competencias necesarias para mejorar su desempeño en el aula.

En los últimos años, muchas instituciones educativas han incrementado la implementación de capacitaciones relacionadas con el uso de herramientas digitales y la educación virtual, especialmente a raíz de la pandemia del COVID-19.

Este contexto evidenció la necesidad urgente de fortalecer las competencias tecnológicas y metodológicas de los docentes para garantizar la continuidad del proceso educativo mediante plataformas digitales y recursos virtuales.

3.2.2.1.11. Procesos de la gestión de capacitación docente

La gestión de capacitación docente está compuesta por una serie de procesos organizados que buscan fortalecer las capacidades profesionales de los docentes de manera sistemática. Estos procesos permiten identificar necesidades, diseñar estrategias de formación y evaluar los resultados obtenidos en relación con el desempeño docente.

En general, su correcta aplicación contribuye al logro de los objetivos institucionales y a la mejora de la calidad educativa.

Diagnóstico de necesidades de capacitación

El diagnóstico es la primera etapa del proceso de capacitación docente. En esta fase se identifican las principales dificultades, debilidades y necesidades formativas que presentan los docentes en su desempeño profesional.

También permite determinar qué competencias pedagógicas y tecnológicas requieren ser fortalecidas dentro de la institución educativa.

Para ello, se pueden utilizar instrumentos como encuestas, entrevistas, observaciones y evaluaciones de desempeño. Estos mecanismos permiten obtener información más precisa sobre las necesidades reales de capacitación.

La importancia de esta etapa radica en que permite diseñar programas formativos más pertinentes, ajustados a la realidad de los docentes, optimizando así los recursos disponibles y asegurando una formación más efectiva.

Diseño de programas de capacitación

Una vez identificadas las necesidades, se procede al diseño de los programas de capacitación, los cuales están orientados al fortalecimiento de las competencias docentes.

Este proceso incluye la elaboración de objetivos, selección de contenidos, definición de metodologías, programación de actividades y establecimiento de criterios de evaluación.

Los programas deben considerar aspectos pedagógicos, tecnológicos y metodológicos que contribuyan al desarrollo profesional del docente. Además, deben estar alineados con las necesidades institucionales y los objetivos educativos establecidos.

Actualmente, estos programas suelen incluir temas como innovación educativa, uso de tecnologías, metodologías activas y evaluación del aprendizaje.

Implementación de actividades formativas

La implementación corresponde a la ejecución de las actividades de capacitación previamente planificadas, como talleres, cursos, seminarios o conferencias dirigidas a los docentes.

Estas actividades pueden desarrollarse de manera presencial, virtual o en modalidad mixta, dependiendo del contexto y las necesidades de la institución educativa.

En la actualidad, la modalidad virtual ha tomado mayor relevancia debido al avance de la tecnología y a la necesidad de garantizar la continuidad de la formación docente en entornos digitales.

Durante esta etapa, es importante promover estrategias participativas que permitan el intercambio de experiencias y el aprendizaje colaborativo entre docentes.

Seguimiento y monitoreo

El seguimiento es un proceso clave dentro de la gestión de capacitación, ya que permite verificar que las actividades se estén desarrollando de manera adecuada y en función de los objetivos planteados.

A través del monitoreo, las instituciones pueden identificar dificultades relacionadas con la participación docente, el desarrollo de contenidos o la aplicación de estrategias formativas.

Esto permite realizar ajustes oportunos para mejorar la calidad del proceso de capacitación y asegurar mejores resultados.

Evaluación de resultados

La evaluación de resultados permite analizar el impacto que ha tenido la capacitación en el desempeño de los docentes y en la mejora de la calidad educativa.

Esta etapa permite determinar si los objetivos planteados fueron alcanzados y si la formación contribuyó realmente al fortalecimiento de las competencias docentes.

Para ello, se pueden emplear instrumentos como encuestas, entrevistas, cuestionarios y observaciones del desempeño docente.

Además, la evaluación puede considerar aspectos como el nivel de satisfacción, el aprendizaje adquirido, la aplicación de los conocimientos en el aula y el impacto en la institución educativa.

3.2.2.1.12. Capacitación docente y calidad del aprendizaje

La capacitación docente tiene una relación directa con la calidad del aprendizaje, ya que los docentes que se encuentran mejor preparados cuentan con más herramientas pedagógicas y metodológicas para desarrollar procesos de enseñanza más efectivos.

Los programas de formación continua permiten fortalecer competencias vinculadas a la planificación curricular, la evaluación del aprendizaje, la aplicación de metodologías activas y el uso de recursos tecnológicos en el aula. Todo ello contribuye a que los estudiantes vivan experiencias de aprendizaje más dinámicas, participativas y significativas.

Asimismo, la capacitación docente impulsa la innovación en la práctica educativa, permitiendo que los docentes apliquen estrategias orientadas al desarrollo del pensamiento

crítico, la creatividad y la comunicación en los estudiantes. Además, los docentes capacitados logran adaptar mejor sus métodos de enseñanza según las necesidades y características de sus alumnos.

Otro punto importante es que la formación continua también fortalece la atención a la diversidad, brindando a los docentes herramientas para responder a distintos ritmos y estilos de aprendizaje dentro del aula.

En este sentido, la capacitación docente se convierte en un elemento clave para mejorar la calidad educativa y potenciar el aprendizaje en todos los niveles del sistema educativo.

3.2.2.1.13. Capacitación docente e innovación educativa

La innovación educativa se entiende como la incorporación de nuevas metodologías, estrategias y recursos que buscan mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este escenario, la capacitación docente cumple un rol fundamental para promover prácticas pedagógicas innovadoras dentro de las instituciones educativas.

A través de los programas de formación, los docentes pueden desarrollar competencias relacionadas con metodologías activas, aprendizaje colaborativo, uso de herramientas digitales y estrategias enfocadas en el aprendizaje significativo.

De igual manera, la capacitación continua contribuye al desarrollo de habilidades como la creatividad, el liderazgo pedagógico y la capacidad de resolución de problemas dentro del aula. Esto permite que los docentes diseñen experiencias de aprendizaje más dinámicas, participativas y centradas en el estudiante.

Por otro lado, la innovación educativa también implica la integración de tecnologías digitales en la enseñanza, por lo que es necesario que las instituciones educativas

promuevan programas de capacitación orientados al uso de plataformas virtuales, recursos digitales y herramientas tecnológicas aplicadas a la educación.

3.2.2.1.14. Estrategias de capacitación docente

Las estrategias de capacitación docente son un conjunto de métodos y técnicas que buscan fortalecer las competencias profesionales de los docentes y mejorar su desempeño en el aula. Estas estrategias permiten que el aprendizaje adquirido durante la formación pueda aplicarse de manera práctica en el contexto educativo.

Entre las principales estrategias se encuentran los talleres pedagógicos, cursos virtuales, seminarios, conferencias, comunidades de aprendizaje y asesorías pedagógicas. Todas estas actividades contribuyen al fortalecimiento de conocimientos relacionados con la enseñanza, la evaluación y el uso de tecnologías educativas.

Una estrategia muy importante es el aprendizaje colaborativo, ya que permite el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre docentes. A través del trabajo en equipo, se fortalecen habilidades como la comunicación, el liderazgo y la resolución de problemas pedagógicos.

Asimismo, las instituciones educativas pueden implementar programas de mentoría y acompañamiento pedagógico, los cuales ayudan a mejorar el desempeño docente de manera más personalizada y continua.

3.2.2.1.15. Rol de las instituciones educativas en la capacitación docente

Las instituciones educativas cumplen un rol clave en la gestión de la capacitación docente, ya que son las encargadas de promover y organizar programas formativos que permitan fortalecer las competencias profesionales de los docentes.

Para ello, deben identificar las necesidades de capacitación, diseñar programas adecuados y asegurar los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de formación.

Además, es importante que las instituciones promuevan una cultura organizacional basada en la mejora continua, la innovación educativa y el aprendizaje permanente. Esto implica generar espacios de reflexión pedagógica y oportunidades de desarrollo profesional para los docentes.

Otro aspecto fundamental es el acompañamiento institucional, que consiste en dar seguimiento a la aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación. De esta manera, se garantiza que lo aprendido se traduzca en mejoras reales dentro del aula.

3.2.2.1.16. Desafíos de la gestión de capacitación docente

La gestión de capacitación docente enfrenta diversos retos, especialmente debido a los constantes cambios tecnológicos y educativos que caracterizan la actualidad.

Uno de los principales desafíos es el fortalecimiento de las competencias digitales en los docentes, con el fin de garantizar el uso adecuado de las tecnologías en los procesos de enseñanza.

También existe la necesidad de diseñar programas de capacitación que sean realmente pertinentes y respondan a las necesidades reales de cada institución educativa y de sus docentes.

Otro desafío importante es lograr la participación activa de los docentes, ya que en muchos casos la carga laboral y la falta de tiempo dificultan su asistencia a las actividades formativas.

Asimismo, las instituciones educativas deben enfrentar limitaciones relacionadas con recursos económicos y tecnológicos, lo cual puede afectar la implementación de programas de capacitación de calidad.

Finalmente, uno de los retos más importantes es evaluar adecuadamente el impacto de la capacitación en el desempeño docente y en la mejora de la calidad educativa.

3.2.2.1.17. Capacitación docente en entornos virtuales

La educación virtual ha generado nuevas exigencias para los docentes, especialmente en el uso de tecnologías digitales aplicadas al aprendizaje. En este contexto, la capacitación en entornos virtuales se ha vuelto fundamental para fortalecer las competencias tecnológicas y metodológicas de los docentes.

Actualmente, los docentes necesitan desarrollar habilidades relacionadas con el uso de plataformas virtuales, herramientas digitales, diseño de materiales educativos y estrategias de enseñanza adaptadas a entornos digitales.

Además, la capacitación virtual permite ampliar las oportunidades de formación profesional, ya que facilita la participación desde diferentes lugares y contextos geográficos.

Entre sus principales ventajas se encuentran la flexibilidad de horarios, el acceso a recursos digitales y la posibilidad de promover el aprendizaje autónomo y colaborativo.

Sin embargo, también existen desafíos como la conectividad, el acceso a equipos tecnológicos y la adaptación al uso de herramientas digitales dentro del proceso educativo.

3.2.2.1.18. Gestión de capacitación docente y desempeño institucional

Una adecuada gestión de capacitación docente contribuye de manera significativa al fortalecimiento del desempeño institucional, ya que permite mejorar las capacidades profesionales relacionadas con la enseñanza, la innovación y la gestión educativa.

Las instituciones que implementan programas de formación continua logran mejorar la calidad del servicio educativo y, como resultado, también los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, la capacitación favorece el desarrollo del liderazgo pedagógico y el trabajo colaborativo dentro de las instituciones educativas, lo que contribuye a una cultura organizacional enfocada en la mejora continua.

Por ello, la capacitación docente debe ser entendida como una estrategia permanente dentro de las instituciones educativas, orientada al fortalecimiento profesional de los docentes y al logro de los objetivos educativos.

3.2.2.2. Variable 2: Competencias docentes

3.2.2.2.1. Definición Conceptual y Naturaleza de las Competencias Docentes

Las competencias docentes constituyen un sistema integrado y dinámico de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que el docente moviliza de manera pertinente, ética y contextualizada para responder a las diversas situaciones de su práctica profesional. Estas competencias permiten planificar, desarrollar, evaluar y mejorar los procesos de enseñanza–aprendizaje, favoreciendo el logro de aprendizajes significativos y el desarrollo integral de los estudiantes.

Desde una perspectiva contemporánea, las competencias docentes trascienden una visión reducida centrada únicamente en procedimientos o técnicas pedagógicas, para entenderse como capacidades complejas orientadas al desempeño eficaz y autónomo en contextos educativos específicos. En este sentido, no basta con que el docente posea

conocimientos disciplinares y pedagógicos; resulta indispensable que sea capaz de movilizarse y aplicarlos de manera estratégica para resolver problemas educativos y atender las necesidades cognitivas, sociales y emocionales de los estudiantes.

Las competencias docentes se expresan mediante la interacción de tres dimensiones fundamentales: el saber conocer, referido al dominio conceptual y disciplinar; el saber hacer, relacionado con la aplicación práctica de métodos, estrategias y recursos pedagógicos; y el saber ser, vinculado con las actitudes, valores y compromiso ético del docente. Esta integración permite que el ejercicio profesional se desarrolle como un proceso de reflexión, innovación y mejora continua.

En consecuencia, las competencias docentes constituyen un elemento esencial para la calidad educativa, pues orientan la práctica pedagógica hacia el aprendizaje significativo, la formación integral del estudiante y la transformación positiva del contexto educativo.

3.2.2.2.2. Fundamentos Pedagógicos y Enfoques Contemporáneos

El desarrollo de las competencias docentes se sustenta en diversas corrientes pedagógicas contemporáneas que reconocen al estudiante como sujeto activo del aprendizaje y al docente como mediador del proceso formativo.

Constructivismo

El constructivismo, desarrollado principalmente por Piaget, sostiene que el conocimiento es construido activamente por el estudiante a partir de sus experiencias y procesos de interacción con el entorno. Desde esta perspectiva, el docente competente diseña situaciones de aprendizaje que promueven la exploración, el conflicto cognitivo y la construcción progresiva del conocimiento.

Este enfoque demanda que el docente posea competencias pedagógicas para comprender los niveles de desarrollo del estudiante, identificar sus saberes previos y diseñar experiencias formativas significativas.

Socio-constructivismo

La teoría socio-constructivista de Vygotsky enfatiza que el aprendizaje se desarrolla mediante la interacción social y la mediación cultural. El concepto de Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) destaca el papel del docente como mediador que orienta y acompaña al estudiante en la construcción de nuevos aprendizajes.

En este marco, las competencias docentes incluyen la capacidad de promover el aprendizaje colaborativo, el acompañamiento pedagógico y la comunicación educativa efectiva.

Aprendizaje Significativo

La teoría del aprendizaje significativo de Ausubel plantea que el aprendizaje adquiere valor cuando los nuevos conocimientos se relacionan con la estructura cognitiva previa del estudiante. Por ello, el docente debe desarrollar competencias para diagnosticar conocimientos previos, contextualizar contenidos y vincular los aprendizajes con situaciones reales.

El aprendizaje significativo exige una práctica pedagógica centrada en la comprensión y aplicación del conocimiento, superando modelos tradicionales basados en la memorización.

Modelo Pedagógico Dialogante

Zubiría propone un modelo pedagógico dialogante orientado al desarrollo humano integral. Este enfoque reconoce que la educación debe formar estudiantes capaces de pensar, valorar y actuar, integrando dimensiones cognitivas, valorativas y prácticas.

En consecuencia, el docente competente no solo transmite conocimientos, sino que promueve el pensamiento crítico, la reflexión ética, la autonomía y la inteligencia interpersonal e intrapersonal.

3.2.2.2.3. Fundamentos de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Considerando que la primera variable de la investigación corresponde a la gestión de capacitación, las competencias docentes deben analizarse también desde teorías organizacionales vinculadas al desarrollo del talento humano.

Teoría de la Gestión del Talento Humano

Esta teoría sostiene que las organizaciones deben desarrollar permanentemente las capacidades de sus trabajadores, reconociendo que el recurso humano constituye el principal factor de competitividad y calidad institucional.

En el ámbito educativo, esta perspectiva implica que las instituciones promuevan programas sistemáticos de capacitación y actualización docente para fortalecer el desempeño pedagógico.

Teoría del Capital Humano

La teoría del capital humano plantea que la inversión en educación y formación incrementa la productividad y el desempeño laboral.

Aplicada a la educación, esta teoría explica que la capacitación docente fortalece las competencias pedagógicas y mejora la calidad del servicio educativo, generando beneficios institucionales y sociales.

Teoría del Aprendizaje Organizacional

El aprendizaje organizacional considera que las instituciones aprenden colectivamente mediante el intercambio de conocimientos y experiencias.

Desde esta perspectiva, las instituciones educativas deben promover comunidades de aprendizaje, trabajo colaborativo y espacios de reflexión pedagógica que favorezcan la innovación y la mejora continua.

3.2.2.2.4. Dimensiones de las Competencias Docentes

Para efectos de la presente investigación, las competencias docentes se operacionalizan mediante cinco dimensiones fundamentales:

Conocimientos Disciplinarios

Corresponde al dominio especializado del área o disciplina que el docente imparte. Incluye la actualización permanente del conocimiento, la integración teoría–práctica y la contextualización de contenidos de acuerdo con la realidad educativa y laboral.

Un docente competente mantiene una actitud permanente de aprendizaje, investigación y actualización profesional.

Planificación del Proceso de Enseñanza–Aprendizaje

Comprende la capacidad de organizar, diseñar y gestionar experiencias de aprendizaje coherentes con los objetivos formativos y las necesidades del estudiante.

Incluye la formulación de competencias y desempeños, la selección de estrategias didácticas, la organización del tiempo, el diseño de materiales y la evaluación formativa con retroalimentación.

Competencia Comunicativa y Escucha Activa

Se refiere a la capacidad del docente para establecer relaciones pedagógicas basadas en la comunicación asertiva, el diálogo y la empatía.

Implica habilidades para escuchar activamente, orientar, motivar y resolver conflictos, generando un clima de aula favorable para el aprendizaje y la convivencia.

Innovación Pedagógica

Consiste en la capacidad para incorporar metodologías activas, estrategias didácticas innovadoras y recursos pedagógicos que favorezcan el pensamiento crítico y el aprendizaje autónomo.

La innovación pedagógica implica creatividad, flexibilidad y apertura al cambio en función de las necesidades educativas contemporáneas.

Competencias Emergentes

Las transformaciones tecnológicas y sociales exigen nuevas competencias docentes orientadas a responder a los desafíos de la educación actual.

Esta dimensión integra:

Competencias digitales y tecnológicas, relacionadas con el uso pedagógico de las TIC; competencias socioemocionales, orientadas al manejo emocional y la empatía; competencias investigativas, vinculadas a la producción y aplicación del conocimiento; y competencias andragógicas, necesarias en contextos de educación técnica y formación de adultos.

3.2.2.2.5. Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD)

En el contexto peruano, las competencias docentes encuentran sustento normativo en el Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación, instrumento que orienta el ejercicio profesional y define estándares de calidad pedagógica.

El MBDD establece que el docente debe ser un profesional reflexivo, ético y comprometido con el aprendizaje de los estudiantes, capaz de colaborar en la mejora institucional y responder a las demandas educativas y sociales.

Este marco reconoce al docente como agente de cambio y promotor del desarrollo humano y social.

3.2.2.2.6. Relación entre Gestión de Capacitación y Competencias Docentes

La relación entre gestión de capacitación y competencias docentes es de carácter complementario y causal.

La gestión de capacitación constituye el proceso estratégico mediante el cual las instituciones identifican necesidades formativas, planifican acciones de formación y

evalúan sus resultados; mientras que las competencias docentes representan el producto o resultado esperado de dicho proceso.

En consecuencia, una gestión de capacitación eficiente favorece el fortalecimiento de competencias pedagógicas, digitales, comunicativas e innovadoras, permitiendo mejorar el desempeño docente y elevar la calidad educativa institucional.

Por ello, la capacitación permanente no debe entenderse como una actividad aislada, sino como una estrategia institucional orientada al desarrollo profesional docente y a la sostenibilidad de la mejora educativa.

3.3. Definición de términos básicos

Automatización de procesos: Consiste en el uso de tecnologías para ejecutar actividades repetitivas de manera automática, permite mejorar la eficiencia de las operaciones y reducir los errores de las organizaciones.

Business Process Management (BPM): El Business Process Management es un enfoque de gestión orientado al análisis, diseño, mejora y control continuo de los procesos organizacionales con el fin de optimizar su desempeño y alinearlos con los objetivos institucionales.

Calidad educativa: Se refiere a la eficacia en la que las instituciones educativas logran desarrollar competencias, conocimientos y habilidades en los estudiantes mediante procesos pedagógicos adecuados y docentes capacitados.

Capacitación docente: Proceso sistemático de formación continua orientado a fortalecer habilidades competencias pedagógicas y conocimiento del profesorado para mejorar su desempeño profesional.

Competencias docentes: Las competencias docentes son el conjunto de capacidades, conocimiento, habilidades y actitudes que permiten al docente desarrollar de manera eficiente el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Desempeño docente: Es el nivel de eficacia con el que el profesor desarrolla sus funciones pedagógicas, metodológicas y formativas dentro de la institución educativa.

Diagnóstico de necesidades formativas: Es el proceso mediante el cual se identifican las carencias, debilidades y requerimientos de capacitación que presentan los docentes para mejorar su desempeño profesional.

Educación digital: Educación digital comprende al uso de herramientas tecnológicas y virtuales en los procesos de enseñanza y aprendizaje para fortalecer la formación académica

Eficiencia organizacional: La eficiencia organizacional consiste en la capacidad de una institución para alcanzar sus objetivos utilizando adecuadamente sus recursos y optimizando sus procesos internos.

Evaluación de la capacitación: Es cuando se realiza una medición y análisis de los resultados obtenidos luego de ejecutar programas de capacitación, con la finalidad de determinar su efectividad e impacto.

Formación continua: Aprendizaje permanente que permite a los docentes actualizar conocimientos, metodologías y competencias de acuerdo con las exigencias del entorno educativo, permitiendo estar a la vanguardia de las enseñanzas.

Gestión de capacitación: La gestión de capacitación comprende la planificación, organización, ejecución y evaluación de programas formativos destinados al desarrollo del talento humano dentro de una organización.

Gestión educativa: Es el conjunto de procesos administrativos y pedagógicos orientados al funcionamiento eficiente de las instituciones educativas, que permiten cumplir los objetivos.

Transformación digital: Es el proceso de incorporación de tecnologías digitales en las organizaciones para modernizar sus procesos, mejorar la gestión y generar mayor eficiencia institucional.

Optimización de procesos: La optimización de procesos consiste en mejorar continuamente las actividades organizacionales para incrementar la productividad, reducir errores y alcanzar mejores resultados.

CAPÍTULO IV: HIPOTESIS Y VARIABLES

4.1. Formulación de hipótesis

4.1.1. Hipótesis general

La gestión de capacitación docente contribuye significativamente a optimizar las competencias de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026.

4.1.2. Hipótesis específicas

El diagnóstico de necesidades formativas contribuye significativamente a optimizar la evaluación de las competencias de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026.

Las metodologías de implementación contribuyen significativamente a optimizar la evaluación de las competencias de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026.

El diseño del programa de capacitación docente contribuye significativamente a optimizar la evaluación de las competencias de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026.

4.2. Operacionalización de variables o matriz de categorías

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de capacitación docente	La gestión de capacitación docente es un proceso planificado y continuo que promueve el desarrollo profesional mediante actividades formativas orientadas a fortalecer conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de mejorar la práctica pedagógica y responder a las demandas educativas del contexto institucional (Guskey, 2021)	1. Diagnóstico de necesidades formativas	Identificación de necesidades de capacitación docente	Escala ordinal tipo Likert: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
			Pertinencia de las capacitaciones según las necesidades institucionales	
		2. Metodologías de implementación	Aplicación de estrategias participativas de capacitación	
			Promoción del aprendizaje colaborativo docente	
		3. Diseño del programa	Coherencia del programa con los objetivos institucionales	
			Pertinencia del contenido frente a las demandas educativas actuales	

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias Docentes	Las competencias docentes constituyen un conjunto integrado	1. Planificación de la evaluación por competencias	Planificación de actividades de evaluación	Escala ordinal tipo Likert: 1 = Totalmente en

de conocimientos,		Claridad de criterios e	desacuerdo
habilidades,		instrumentos de	2 = En
capacidades y		evaluación	desacuerdo
actitudes que		Uso adecuado de	3 = Indiferente
permiten al docente	2. Aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación	instrumentos de	4 = De acuerdo
desarrollar de manera		evaluación	5 = Totalmente
eficiente los procesos		Validez de los	de acuerdo
de enseñanza-	3. Retroalimentación del aprendizaje	instrumentos para	
aprendizaje,		evidenciar competencias	
promoviendo el logro		Frecuencia de	
de aprendizajes		retroalimentación	
significativos y la		oportuna	
mejora continua de la		Adecuación de la	
práctica pedagógica		enseñanza según	
(Perrenoud, 2007)		resultados de evaluación	

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Diseño metodológico

Esta investigación empleó un enfoque cuantitativo, ya que requirió la medición de variables mediante datos numéricos para establecer y analizar estadísticamente la relación entre ellas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se realizó como investigación aplicada, dado que los resultados buscaban proponer mejoras concretas a los procesos de formación institucional (Chiavenato, 2019). El nivel de investigación fue descriptivo-correlacional: el alcance descriptivo permitió caracterizar el estado actual de la gestión de la formación y las competencias docentes dentro de las instituciones estudiadas, mientras que el análisis correlacional posibilitó determinar el grado de relación entre las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El estudio utilizó un diseño no experimental, ya que las variables se observaron en su contexto natural sin manipulación; además, fue de naturaleza transversal, puesto que los datos se recopilaban en un único momento: el año 2026.

5.2. Población

La población de estudio estuvo constituida por 42 docentes de las instituciones educativas A y B del Callao durante el año 2026. Este grupo incluyó a docentes de diversos niveles y disciplinas académicas, dado que todos ellos participan directamente en los programas de capacitación desarrollados en sus respectivas instituciones.

Se seleccionó a esta población porque comprende a personal activamente involucrado en actividades académicas y que, por consiguiente, posee un conocimiento directo del funcionamiento de los procesos de gestión de la capacitación en sus instituciones. No se trata de un grupo externo, sino de profesionales de la docencia que participan en capacitaciones orientadas a fortalecer sus competencias como parte de sus funciones educativas.

Asimismo, estos 42 docentes habían participado en programas de capacitación tanto en años anteriores como durante el periodo 2026. Esto permitió recopilar datos de una población idónea sobre las percepciones respecto a la gestión de la capacitación y su influencia en el desarrollo de las competencias docentes. Este aspecto es relevante, ya que la investigación permite analizar cómo la gestión de la capacitación contribuye a optimizar las competencias docentes en las instituciones educativas.

En este sentido, la población seleccionada representa el grupo más adecuado para el estudio, pues facilita la obtención de información directa sobre aspectos tales como la planificación de la capacitación, el desarrollo profesional, el desempeño y el fortalecimiento de las competencias pedagógicas en las instituciones educativas A y B del Callao.

5.3. Muestra

Dado que toda la población era accesible, se adoptó un enfoque de muestreo censal, en el que la muestra estuvo constituida por los 42 docentes de ambas instituciones educativas. Esta decisión permitió recopilar información representativa de todos los participantes en los procesos de formación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

5.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

El estudio emplea un enfoque cuantitativo, utilizando técnicas e instrumentos estandarizados para obtener mediciones objetivas y análisis estadísticos.

La encuesta se aplicará al personal docente de las escuelas A y B de la Provincia Constitucional del Callao; se recopilaron datos sobre las percepciones de la planificación curricular, la implementación metodológica, la evaluación del aprendizaje, las estrategias de enseñanza y el desarrollo de competencias dentro de estas instituciones.

Este documento presenta un análisis interpretativo de los resultados obtenidos de las encuestas sobre gestión de la formación y desempeño profesional aplicadas al personal docente.

El objetivo es comprender las percepciones del personal sobre los procesos de formación continua, el apoyo técnico institucional, el clima de aprendizaje y el compromiso con el desarrollo de las competencias docentes en el aula.

5.5. Técnica de procesamiento de la información

Tras la recopilación de datos mediante encuestas al profesorado, los datos se procesarán, analizarán e interpretarán para comprobar las hipótesis generales y específicas propuestas en el estudio.

El análisis estadístico se realizará utilizando el software Jamovi (versión 2.7.31), lo que permitirá un análisis descriptivo coherente con el enfoque cuantitativo de la investigación.

5.5.1. Análisis descriptivo

Tabla 3

Confiabilidad de la variable Gestión de capacitación docente

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach	N elementos
0.910	12

Nota: Los datos fueron procesados a partir de la aplicación del cuestionario.

Interpretación: Los datos de la tabla de fiabilidad asociada a la variable Gestión de la formación docente muestran un valor de 0,910, obtenido mediante el procedimiento estadístico conocido como alfa de Cronbach, utilizado para evaluar la fiabilidad interna del

instrumento de medición. Este coeficiente refleja el grado de consistencia entre los 12 ítems que componen la escala, demostrando en qué medida los ítems del cuestionario miden de manera consistente el mismo constructo.

Un valor de 0,910 se considera excelente y estadísticamente aceptable según los estándares de investigación en ciencias sociales, lo que demuestra que los ítems presentan una elevada consistencia interna y una estructura sólida. En consecuencia, cabe afirmar que el instrumento utilizado para medir la variable gestión de la formación docente es fiable, estable y metodológicamente válido, lo que permite obtener resultados precisos y coherentes para el posterior análisis estadístico de la investigación.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable Competencias docentes

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach	N elementos
0.885	12

Interpretación: Los datos de la tabla de fiabilidad asociada a la variable Competencias docentes muestran un valor de 0,885, obtenido mediante el procedimiento estadístico conocido como alfa de Cronbach, el cual evalúa la fiabilidad interna del instrumento de medición. Este coeficiente refleja el grado de consistencia entre los nueve ítems que componen la escala, demostrando en qué medida los ítems del cuestionario miden de manera consistente el constructo de competencias docentes.

Un valor de 0.885 se considera alto y estadísticamente aceptable según los estándares de investigación en ciencias sociales, lo que demuestra que los ítems presentan una adecuada coherencia interna y una estructura consistente. En consecuencia, cabe afirmar que el instrumento empleado para medir la variable

Competencias docentes es confiable, estable y metodológicamente valido, permitiendo obtener información precisa y consistente para el análisis estadístico de la investigación.

5.5.2. Análisis de variables y dimensiones

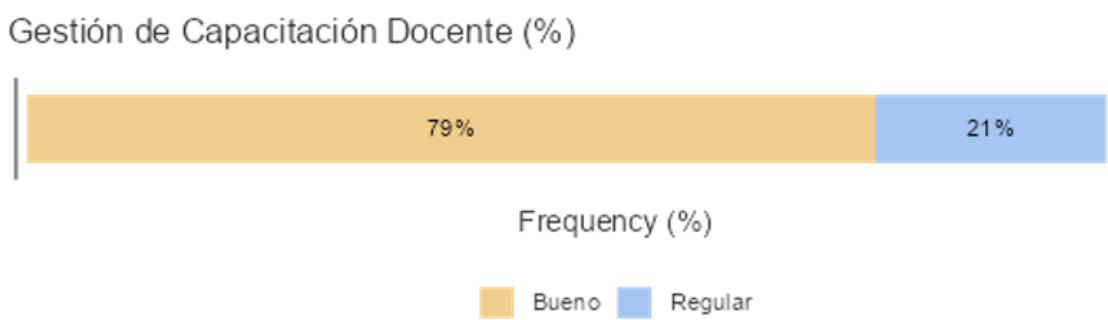
Tabla 5

Frecuencias de Gestión de Capacitación Docente (%)

Gestión de Capacitación Docente (%)	Frecuencias	% del Total	% Acumulativo
Bueno	33	78.6%	78.6%
Regular	9	21.4%	100.0%

Figura 1

Gestión de Capacitación Docente



Interpretación: Se observa que la variable Gestión de capacitación docente presenta una percepción favorable por parte de los docentes de las instituciones educativas A y B del Callao. De acuerdo con los resultados obtenidos, 33 docentes (78.6%) consideran que la gestión de capacitación docente se encuentra en un nivel "Bueno", mientras que 9 docentes (21.4%) la ubican en un nivel "Regular", no registrándose valoraciones en un nivel

inferior. Esta distribución porcentual evidencia que la mayoría de los participantes percibe positivamente la gestión de capacitación desarrollada en sus instituciones educativas.

No obstante, el hecho de que el 21.4% de los docentes perciba la gestión de capacitación en un nivel "Regular" indica que la experiencia respecto a los procesos de formación no es homogénea para todos los participantes. Este grupo minoritario pone de manifiesto la existencia de aspectos que aún requieren fortalecerse para mejorar la efectividad de las acciones de capacitación. En un sentido analítico, estos resultados permiten afirmar que la gestión de capacitación docente se desarrolla de manera favorable en las instituciones educativas evaluadas; sin embargo, todavía existen oportunidades de mejora relacionadas con el diagnóstico de necesidades formativas, las metodologías de implementación y el diseño de los programas de capacitación, dimensiones que influyen directamente en el fortalecimiento de las competencias docentes y en la calidad del proceso educativo.

Tabla 6

Frecuencias de Diagnóstico de necesidades formativas (%)

V1D1 (%)	Frecuencias	% del Total	% Acumulativo
Regular	9	21.4%	21.4%
Bueno	33	78.6%	100.0%

Figura 2

Diagnóstico de necesidades formativas

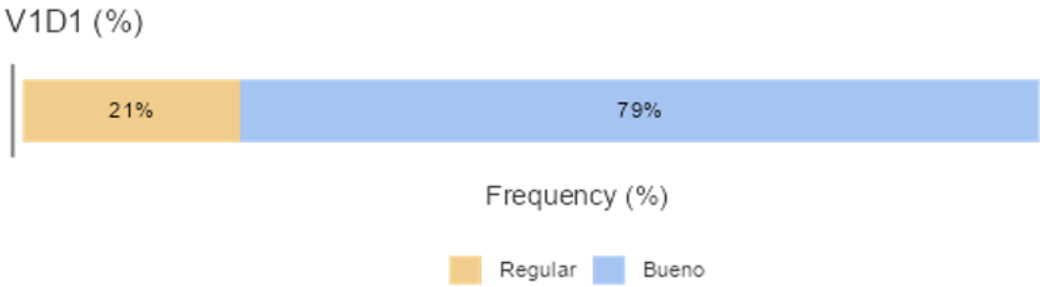


Tabla 7

Datos estadísticos descriptivos sobre el diagnóstico de necesidades formativas

ítem	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	La institución identifica necesidades de capacitación a partir del desempeño docente.	0.0%	0.0%	14.3%	61.9 %	23.8%	100.0 %
2	Se aplican instrumentos para detectar necesidades de capacitación.	0.0%	0.0%	11.9%	71.4 %	16.7%	100.0 %
3	Las necesidades de capacitación consideran cambios educativos y tecnológicos.	0.0%	2.4%	16.7%	61.9 %	19.0%	100.0 %

Interpretación: Los datos estadísticos revelan una percepción predominantemente favorable respecto a la dimensión de "diagnóstico de necesidades de capacitación" en la gestión de la formación docente. En cuanto al primer indicador la identificación de necesidades de capacitación basada en el desempeño docente, el 61,9 % de los encuestados manifestó estar de acuerdo y el 23,8 % totalmente de acuerdo, lo que arroja

una tasa de respuesta positiva acumulada del 85,7 %. Respecto al segundo indicador, el uso de instrumentos para detectar necesidades de capacitación, el 71,4 % estuvo de acuerdo y el 16,7 % totalmente de acuerdo, alcanzando una percepción favorable del 88,1 %. Finalmente, en relación con el tercer indicador la consideración de cambios educativos y tecnológicos al identificar necesidades de capacitación, el 61,9 % estuvo de acuerdo y el 19,0 % totalmente de acuerdo, lo que representa un 80,9 % de respuestas positivas. Asimismo, se observa una baja incidencia de desacuerdo y una concentración moderada de respuestas neutrales, lo que evidencia una valoración predominantemente positiva de esta dimensión.

Esta distribución porcentual sugiere que el diagnóstico de necesidades de capacitación constituye una fortaleza dentro de la gestión de la formación en las instituciones educativas evaluadas. La alta concentración de respuestas en las categorías de acuerdo refleja la percepción docente de que la institución identifica adecuadamente sus necesidades de capacitación, emplea instrumentos de detección y toma en cuenta los cambios educativos y tecnológicos al planificar las sesiones formativas. No obstante, la presencia de respuestas neutrales y un pequeño porcentaje de desacuerdo señalan oportunidades de mejora en los mecanismos utilizados para identificar dichas necesidades, con el fin de fortalecer la pertinencia y la eficacia de los programas de formación docente.

Tabla 8

Frecuencias de Metodologías de implementación (%)

V1D2 (%)	Frecuencias	% del Total	% Acumulativo
Regular	10	23.8%	23.8%
Bueno	32	76.2%	100.0%

Figura 3

Metodologías de implementación

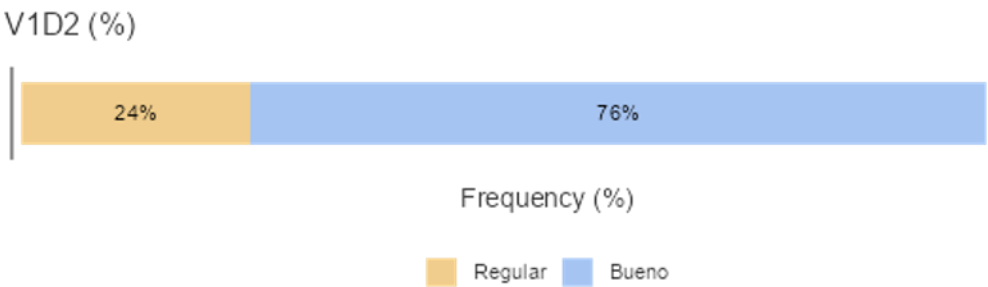


Tabla 9

Datos estadísticos descriptivos sobre las metodologías de implementación

ítem	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	Las capacitaciones utilizan metodologías activas.	0.0%	2.4%	9.5%	66.7%	21.4%	100.0 %
2	Se promueve la participación docente durante las capacitaciones.	0.0%	0.0%	23.8%	57.1%	19.0%	100.0 %
3	Se utilizan recursos tecnológicos en las capacitaciones.	0.0%	0.0%	11.9%	66.7%	21.4%	100.0 %
4	La institución evalúa los resultados de las capacitaciones.	0.0%	2.4%	16.7%	64.3%	16.7%	100.0 %
5	Se verifica la aplicación de lo	0.0%	0.0%	23.8%	59.5%	16.7%	100.0 %

	aprendido en la práctica docente.						
6	Los resultados de la capacitación se utilizan para mejorar futuros programas.	0.0%	2.4%	16.7%	52.4%	28.6%	100.0 %

Interpretación: Los datos estadísticos evidencian una percepción mayoritariamente favorable respecto a la dimensión Metodologías de implementación de la gestión de capacitación docente. En el primer indicador, relacionado con el uso de metodologías activas durante las capacitaciones, el 66.7% de los docentes manifestó estar de acuerdo y el 21.4% totalmente de acuerdo, acumulando un 88.1% de respuestas positivas. En cuanto a la promoción de la participación docente, el 57.1% respondió estar de acuerdo y el 19.0% totalmente de acuerdo, alcanzando un 76.1% de percepción favorable. Respecto al uso de recursos tecnológicos en las capacitaciones, el 66.7% se mostró de acuerdo y el 21.4% totalmente de acuerdo, sumando un 88.1% de opiniones positivas. Asimismo, en la evaluación de los resultados de las capacitaciones, el 64.3% indicó estar de acuerdo y el 16.7% totalmente de acuerdo, representando un 81.0% de respuestas favorables. En relación con la verificación de la aplicación de lo aprendido en la práctica docente, el 59.5% respondió estar de acuerdo y el 16.7% totalmente de acuerdo, alcanzando un 76.2% de percepción positiva. Finalmente, respecto al uso de los resultados de las capacitaciones para mejorar futuros programas, el 52.4% manifestó estar de acuerdo y el 28.6% totalmente de acuerdo, obteniéndose un 81.0% de respuestas favorables. De manera general, se observa una baja presencia de respuestas en desacuerdo y una proporción moderada de respuestas neutrales, especialmente en los indicadores relacionados con la participación docente y la aplicación de lo aprendido.

Esta distribución porcentual permite inferir que las metodologías de implementación empleadas en los programas de capacitación son percibidas favorablemente por la mayoría de los docentes, lo que evidencia que las estrategias utilizadas favorecen el desarrollo de las actividades formativas. La concentración de respuestas en los niveles de acuerdo refleja que las capacitaciones incorporan metodologías activas, promueven la participación de los docentes, integran recursos tecnológicos y contemplan mecanismos de evaluación y seguimiento de los aprendizajes. No obstante, la presencia de respuestas en el nivel neutral y un reducido porcentaje de desacuerdo indican que aún existen oportunidades para fortalecer la participación activa de los docentes, mejorar el seguimiento de la transferencia de los aprendizajes a la práctica pedagógica y aprovechar de manera más sistemática los resultados obtenidos para el diseño de futuras acciones de capacitación.

Tabla 10

Frecuencias de Diseño del programa (%)

V1D3 (%)	Frecuencias	% del Total	% Acumulativo
Regular	11	26.2%	26.2%
Bueno	31	73.8%	100.0%

Figura 4

Diseño del programa

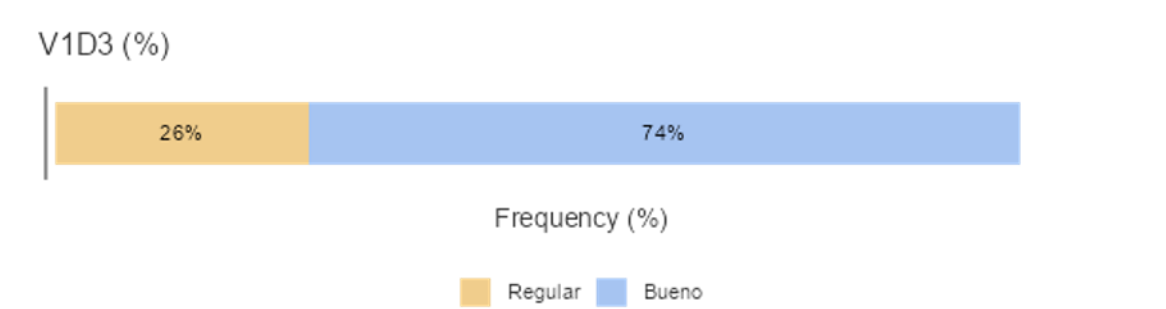


Tabla 11

Datos estadísticos descriptivos sobre el diseño del programa

ítem	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	Los objetivos de las capacitaciones están claramente definidos.	0.0%	0.0%	14.3%	59.5%	26.2%	100.0%
2	Los contenidos responden a necesidades previamente identificadas.	0.0%	0.0%	19.0%	54.8%	26.2%	100.0%
3	Las capacitaciones están alineadas con los objetivos institucionales.	0.0%	0.0%	11.9%	73.8%	14.3%	100.0%

Interpretación: Los datos estadísticos evidencian una percepción mayoritariamente favorable respecto a la dimensión Diseño del programa de la gestión de capacitación docente. En el primer indicador, relacionado con la claridad de los objetivos de las capacitaciones, el 59.5% de los docentes manifestó estar de acuerdo y el 26.2% totalmente de acuerdo, acumulando un 85.7% de respuestas positivas. En cuanto al segundo indicador, referido a que los contenidos de las capacitaciones responden a necesidades previamente identificadas, el 54.8% señaló estar de acuerdo y el 26.2% totalmente de acuerdo, alcanzando un 81.0% de percepción favorable. Finalmente, respecto al alineamiento de las capacitaciones con los objetivos institucionales, el 73.8% respondió estar de acuerdo y el 14.3% totalmente de acuerdo, obteniendo un 88.1% de opiniones positivas. Asimismo, se observa la ausencia de respuestas en las categorías "Totalmente

en desacuerdo" y "En desacuerdo", mientras que las respuestas neutrales representan porcentajes moderados, lo que evidencia una valoración predominantemente positiva de esta dimensión.

Esta distribución porcentual permite inferir que el diseño del programa de capacitación constituye un componente sólido dentro de la gestión de capacitación desarrollada por las instituciones educativas evaluadas. La concentración de respuestas en los niveles de acuerdo refleja que los docentes perciben que las capacitaciones cuentan con objetivos claramente definidos, contenidos acordes con las necesidades formativas previamente identificadas y una adecuada articulación con los objetivos institucionales. No obstante, la presencia de respuestas en la categoría "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", especialmente en el indicador relacionado con la pertinencia de los contenidos, evidencia que aún existen oportunidades para fortalecer la planificación y el diseño de los programas de capacitación, asegurando una mayor correspondencia entre las necesidades detectadas, los contenidos desarrollados y las metas institucionales.

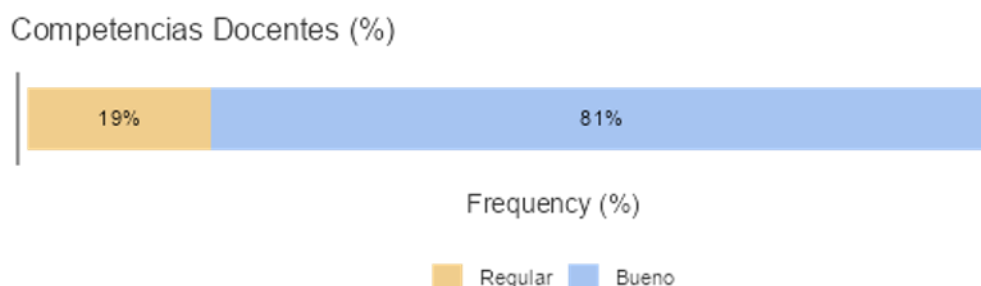
Tabla 12

Frecuencias de Competencias Docentes (%)

Competencias Docentes (%)	Frecuencias	% del Total	% Acumulativo
Regular	8	19.0%	19.0%
Bueno	34	81.0%	100.0%

Figura 5

Competencias docentes



Interpretación: Se observa que la variable Competencias docentes presenta una percepción favorable por parte de los docentes de las instituciones educativas A y B del Callao. De acuerdo con los resultados obtenidos, 34 docentes (81.0%) consideran que las competencias docentes se encuentran en un nivel "Bueno", mientras que 8 docentes (19.0%) las ubican en un nivel "Regular", no registrándose valoraciones en un nivel inferior. Esta distribución porcentual evidencia que la mayoría de los participantes percibe un adecuado desarrollo de las competencias docentes, lo que refleja una valoración positiva de las capacidades profesionales necesarias para el desempeño de la labor educativa.

No obstante, el hecho de que el 19.0% de los docentes perciba las competencias docentes en un nivel "Regular" demuestra que el desarrollo de estas competencias no es homogéneo en toda la población evaluada. Este grupo minoritario evidencia que aún existen aspectos relacionados con la planificación de la evaluación por competencias, la aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación y la retroalimentación del aprendizaje que requieren fortalecerse para consolidar un desempeño docente más consistente. En un sentido analítico, estos resultados muestran que, si bien las competencias docentes presentan una valoración mayoritariamente positiva, persisten oportunidades de mejora en dimensiones fundamentales del proceso de enseñanza y evaluación, las cuales constituyen elementos clave para el logro de una educación de calidad y para el análisis de su relación con la gestión de capacitación docente.

Tabla 13

Frecuencias de Diseño del programa (%)

V2D1 (%)	Frecuencias	% del Total	% Acumulativo
Regular	13	31.0%	31.0%
Bueno	29	69.0%	100.0%

Figura 6

Planificación de la evaluación por competencias

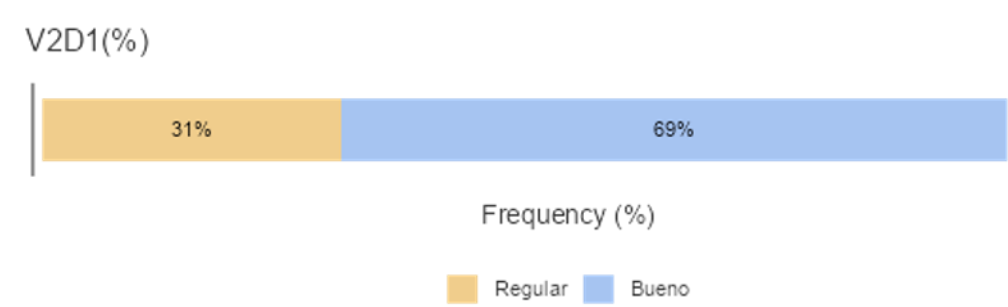


Tabla 14

Datos estadísticos descriptivos sobre la planificación de la evaluación por competencias

ítem	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	Planifico la función de competencias de aprendizaje.	0.0%	0.0%	9.5%	73.8%	16.7%	100.0 %
2	Diseño de instrumentos de evaluación	0.0%	0.0%	23.8%	52.4%	23.8%	100.0 %

	coherentes con los objetivos.						
3	Establezco criterios claros para evaluar el desempeño.	0.0%	0.0%	16.7%	59.5%	23.8%	100.0 %

Interpretación: Los datos estadísticos evidencian una percepción mayoritariamente favorable respecto a la dimensión Planificación de la evaluación por competencias. En el primer indicador, relacionado con la planificación de la evaluación en función de las competencias de aprendizaje, el 73.8% de los docentes manifestó estar de acuerdo y el 16.7% totalmente de acuerdo, acumulando un 90.5% de respuestas positivas, mientras que el 9.5% se mantuvo en una posición neutral. En el segundo indicador, referido al diseño de instrumentos de evaluación coherentes con los objetivos de aprendizaje, el 52.4% respondió estar de acuerdo y el 23.8% totalmente de acuerdo, alcanzando un 76.2% de percepción favorable, aunque un 23.8% manifestó una posición neutral. Finalmente, en el tercer indicador, relacionado con el establecimiento de criterios claros para evaluar el desempeño de los estudiantes, el 59.5% señaló estar de acuerdo y el 23.8% totalmente de acuerdo, sumando un 83.3% de opiniones positivas, mientras que el 16.7% respondió de manera neutral. La ausencia de respuestas en las categorías "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo" evidencia una valoración predominantemente positiva de esta dimensión.

Esta distribución porcentual permite inferir que la planificación de la evaluación por competencias constituye una fortaleza en el desempeño profesional de los docentes evaluados. La concentración de respuestas en los niveles de acuerdo refleja que la mayoría planifica sus procesos de evaluación considerando las competencias de aprendizaje, diseña instrumentos coherentes con los objetivos educativos y establece criterios claros para valorar el desempeño de los estudiantes. No obstante, la presencia de respuestas

neutrales, especialmente en el diseño de instrumentos de evaluación, sugiere que aún existe un grupo de docentes que requiere fortalecer sus competencias en la planificación de la evaluación, con el propósito de garantizar una mayor coherencia entre los objetivos de aprendizaje, los instrumentos utilizados y los criterios de evaluación aplicados.

Tabla 15

Frecuencias de Aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación (%)

V2D2 (%)	Frecuencias	% del Total	% Acumulativo
Regular	9	21.4%	21.4%
Bueno	33	78.6%	100.0%

Figura 7

Aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación

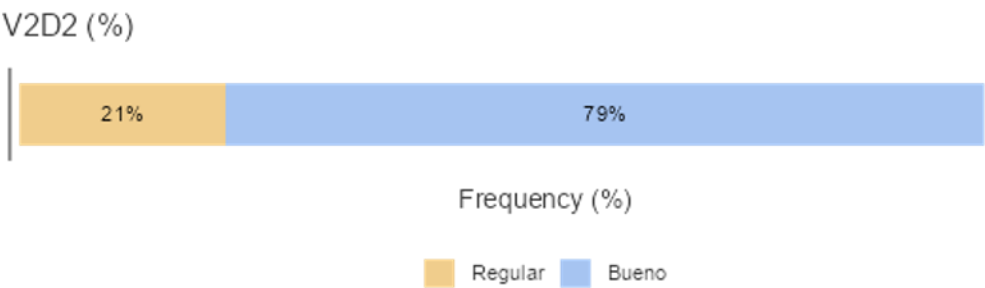


Tabla 16

Datos estadísticos descriptivos sobre la aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación

ítem	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL

1	Aplico diversas estrategias de evaluación según el contexto.	0.0%	0.0%	16.7%	57.1%	26.2%	100.0 %
2	Utilizo instrumentos como rúbricas o listas de cotejo.	0.0%	0.0%	11.9%	64.3%	23.8%	100.0 %
3	Realizo evaluación continua durante el proceso de aprendizaje.	0.0%	0.0%	9.5%	69.0%	21.4%	100.0 %

Interpretación: Los datos estadísticos evidencian una percepción mayoritariamente favorable respecto a la dimensión Aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación. En el primer indicador, relacionado con la aplicación de diversas estrategias de evaluación según el contexto de aprendizaje, el 57.1% de los docentes manifestó estar de acuerdo y el 26.2% totalmente de acuerdo, acumulando un 83.3% de respuestas positivas, mientras que el 16.7% se mantuvo en una posición neutral. En el segundo indicador, referido al uso de instrumentos de evaluación como rúbricas o listas de cotejo, el 64.3% respondió estar de acuerdo y el 23.8% totalmente de acuerdo, alcanzando un 88.1% de percepción favorable, mientras que el 11.9% manifestó una posición neutral. Finalmente, en el tercer indicador, relacionado con la realización de una evaluación continua durante el proceso de aprendizaje, el 69.0% señaló estar de acuerdo y el 21.4% totalmente de acuerdo, sumando un 90.4% de opiniones positivas, en tanto que el 9.5% respondió de manera neutral. La ausencia de respuestas en las categorías "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo" refleja una valoración ampliamente positiva de esta dimensión.

En conjunto, estos resultados permiten afirmar que la aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación constituye una fortaleza en las competencias docentes de los participantes. La elevada concentración de respuestas en los niveles de acuerdo evidencia

que la mayoría de los docentes adapta sus estrategias de evaluación al contexto educativo, emplea instrumentos pertinentes para valorar el aprendizaje y desarrolla procesos de evaluación continua durante las actividades académicas. Sin embargo, la presencia de respuestas neutrales en los tres indicadores sugiere que aún existe un grupo de docentes que requiere fortalecer la diversificación de estrategias de evaluación y el uso sistemático de instrumentos e indicadores que permitan obtener información más precisa sobre el progreso de los estudiantes. En un sentido analítico, estos resultados muestran que la aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación presenta un nivel favorable, aunque todavía existen oportunidades para consolidar prácticas evaluativas más consistentes y alineadas con el enfoque por competencias.

Tabla 17

Frecuencias de Aplicación de retroalimentación del aprendizaje (%)

V2D3 (%)	Frecuencias	% del Total	% Acumulativo
Regular	11	26.2%	26.2%
Bueno	31	73.8%	100.0%

Figura 8

Retroalimentación del aprendizaje

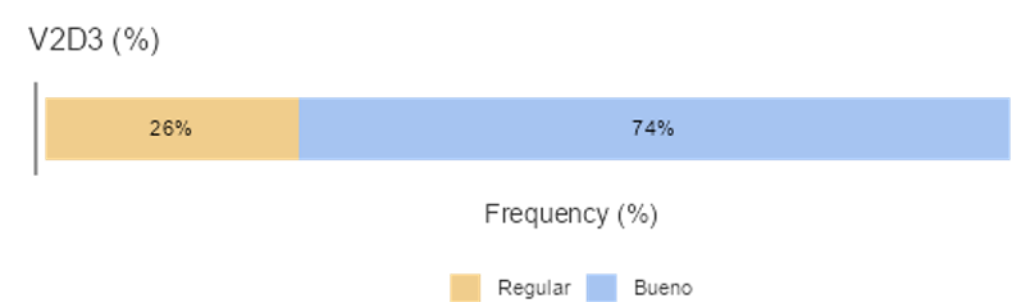


Tabla 18

Datos estadísticos descriptivos sobre la retroalimentación del aprendizaje

Ítem	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	Brindó retroalimentación oportuna a los estudiantes.	0.0%	0.0%	16.7%	59.5%	23.8%	100.0%
2	La retroalimentación orienta la mejora del aprendizaje.	0.0%	0.0%	19.0%	64.3%	16.7%	100.0%
3	Promueve la reflexión del estudiante sobre su desempeño.	0.0%	0.0%	7.1%	76.2%	16.7%	100.0%

Interpretación: Los datos estadísticos evidencian una percepción mayoritariamente favorable respecto a la dimensión Retroalimentación del aprendizaje. En el primer indicador, relacionado con la retroalimentación oportuna brindada a los estudiantes, el 59.5% de los docentes manifestó estar de acuerdo y el 23.8% totalmente de acuerdo, acumulando un 83.3% de respuestas positivas, mientras que el 16.7% se mantuvo en una posición neutral. En el segundo indicador, referido a que la retroalimentación orienta la mejora del aprendizaje, el 64.3% respondió estar de acuerdo y el 16.7% totalmente de acuerdo, alcanzando un 81.0% de percepción favorable, aunque el 19.0% manifestó una posición neutral. Finalmente, en el tercer indicador, relacionado con la promoción de la reflexión del estudiante sobre su propio desempeño, el 76.2% señaló estar de acuerdo y el 16.7% totalmente de acuerdo, sumando un 92.9% de opiniones positivas, mientras que solo el 7.1% respondió de manera neutral. La ausencia de respuestas en las categorías "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo" evidencia una valoración ampliamente positiva de esta dimensión.

En conjunto, estos resultados permiten afirmar que la retroalimentación del aprendizaje constituye una de las fortalezas de las competencias docentes evaluadas. La elevada concentración de respuestas en los niveles de acuerdo refleja que la mayoría de los docentes proporciona retroalimentación de manera oportuna, orienta a los estudiantes para mejorar sus aprendizajes y fomenta espacios de reflexión sobre su desempeño académico. Sin embargo, la presencia de respuestas neutrales, principalmente en el indicador relacionado con la orientación de la mejora del aprendizaje, evidencia que aún existen oportunidades para fortalecer la calidad y sistematicidad de los procesos de retroalimentación. En un sentido analítico, estos hallazgos muestran que la retroalimentación es percibida como una práctica consolidada dentro del proceso de enseñanza; no obstante, resulta necesario continuar perfeccionando las estrategias empleadas para lograr que todos los estudiantes reciban una orientación más efectiva, personalizada y enfocada en el desarrollo de sus competencias.

5.5.3. Prueba de normalidad de datos

Tabla 19

Prueba de normalidad de las variables de estudio

Variable	Prueba	Estadístico (W)	p
Gestión de capacitación docente	Shapiro-Wilk	0.970	0.319
Competencias docentes	Shapiro-Wilk	0.972	0.391

Nota. Resultados obtenidos mediante el software Jamovi a partir de la encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas A y B del Callao.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} > 0.05$, los datos tienen distribución normal

Si $p\text{-valor} < 0.05$, los datos no tienen distribución normal

Interpretación: Los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk muestran que la variable Gestión de capacitación docente obtuvo un estadístico $W = 0.970$ con un nivel de significancia de $p = 0.319$, mientras que la variable Competencias docentes alcanzó un estadístico $W = 0.972$ con una significancia de $p = 0.391$. En ambos casos, los valores de significancia son superiores a 0.05, lo que indica que los datos presentan una distribución compatible con la normalidad.

No obstante, considerando que las variables fueron medidas mediante un cuestionario con escala tipo Likert, cuyas puntuaciones corresponden a datos de naturaleza ordinal, para el contraste de hipótesis se empleó el coeficiente Rho de Spearman, prueba no paramétrica ampliamente utilizada en investigaciones educativas para analizar la relación entre variables medidas mediante este tipo de escalas. Esta decisión metodológica garantiza la consistencia y validez del análisis estadístico realizado.

5.5.4. Análisis ligados a las hipótesis

Hipótesis general

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis general

H0:

La gestión de capacitación docente no se relaciona significativamente con las competencias docentes en las instituciones educativas de los colegios A y B del Callao, 2026.

H1:

La gestión de capacitación docente se relaciona significativamente con las competencias docentes en las instituciones educativas de los colegios A y B del Callao, 2026.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

Se estableció un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$), equivalente a un 95% de nivel de confianza y un 5% de error máximo permitido.

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

Si $p\text{-valor} \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico de contrastación

Tabla 20

Correlación entre la gestión de capacitación docente y las competencias docentes

Correlación

		Gestión de Capacitación Docente	Competencias Docentes
Gestión de Capacitación Docente	Rho de Spearman	—	0.524***
	p-valor	—	<.001
	N	—	42
Competencias Docentes	Rho de Spearman	0.524***	—
	p-valor	<.001	—
	N	42	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Resultados obtenidos mediante el software Jamovi a partir de la encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas A y B del Callao.

Paso 4: Análisis del p-valor

Se identificó que el valor de significancia ($p < 0.001$) es inferior al nivel crítico de 0.05, lo que indica que existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_1). En consecuencia, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión de capacitación docente y las competencias docentes en las instituciones educativas de los colegios A y B del Callao.

Paso 5: Toma de decisión

Interpretación: Los resultados evidencian una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la gestión de capacitación docente y las competencias docentes, obteniéndose un Rho de Spearman de 0.524 y un nivel de significancia $p < 0.001$. Esto demuestra que existe una relación directa entre ambas variables; es decir, a medida que mejora la gestión de capacitación docente, también tienden a fortalecerse las competencias docentes.

La magnitud del coeficiente indica una relación positiva moderada, lo que significa que la gestión de capacitación constituye un factor importante en el desarrollo de las competencias docentes, aunque no es el único elemento que influye en ellas. Asimismo, la significancia estadística obtenida demuestra que esta asociación no es producto del azar, sino que representa un comportamiento consistente en la población estudiada. En consecuencia, se concluye que una adecuada gestión de la capacitación docente favorece el fortalecimiento de las competencias docentes, contribuyendo a mejorar los procesos de enseñanza y el desempeño profesional en las instituciones educativas evaluadas.

Hipótesis específica 1

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis específica 1

H0:

La gestión de capacitación docente no se relaciona significativamente con la planificación de la evaluación por competencias en las instituciones educativas de los colegios A y B del Callao, 2026.

H1:

La gestión de capacitación docente se relaciona significativamente con la planificación de la evaluación por competencias en las instituciones educativas de los colegios A y B del Callao, 2026.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

Se estableció un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

Si $p\text{-valor} \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico de contrastación de hipótesis específica 1

Tabla 21

Correlación entre la gestión de capacitación docente y la planificación de la evaluación por competencias

Correlación

	Gestión de Capacitación Docente	Planificación de la evaluación por competencias

Gestión de Capacitación Docente	r de Pearson	—	0.536***
	p-valor	—	<.001
	N	—	42
Planificación de la evaluación por competencias	r de Pearson	0.536***	—
	p-valor	<.001	—
	N	42	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Resultados obtenidos mediante el software Jamovi a partir de la encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas A y B del Callao.

Paso 4: Análisis del p-valor

Se identificó que el valor de significancia ($p < 0.001$) es inferior al nivel crítico de 0.05, por lo que existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_1). En consecuencia, se concluye que la gestión de capacitación docente se relaciona significativamente con la planificación de la evaluación por competencias en las instituciones educativas de los colegios A y B del Callao.

Paso 5: Toma de decisión

Interpretación: Los resultados del análisis de correlación evidencian una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la gestión de capacitación docente y la dimensión Planificación de la evaluación por competencias, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.536$) y un nivel de significancia de $p < 0.001$. Estos resultados indican que existe una asociación directa entre ambas variables; es decir, a medida que mejora la gestión

de capacitación docente, también tiende a fortalecerse la planificación de la evaluación por competencias realizada por los docentes.

Asimismo, la significancia estadística obtenida confirma que esta relación no es producto del azar, sino que responde a un comportamiento consistente dentro de la población estudiada, conformada por 42 docentes. La magnitud del coeficiente refleja una correlación positiva moderada, lo que permite afirmar que una adecuada gestión de capacitación favorece la planificación de los procesos de evaluación, promoviendo el diseño de instrumentos coherentes, la definición de criterios claros de evaluación y una mejor organización de la evaluación basada en competencias.

Hipótesis específica 2

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis específica 2

H0:

La gestión de capacitación docente no se relaciona significativamente con la aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación en las instituciones educativas de los colegios A y B del Callao, 2026.

H1:

La gestión de capacitación docente se relaciona significativamente con la aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación en las instituciones educativas de los colegios A y B del Callao, 2026.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

Se estableció un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

Si $p\text{-valor} \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico de contrastación de la hipótesis específica 2

Tabla 22

Correlación entre la gestión de capacitación docente y la aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación

Correlación

		Gestión de Capacitación Docente	Aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación
Gestión de Capacitación Docente	r de Pearson	—	0.474**
	p-valor	—	.002
	N	—	42
Aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación	r de Pearson	0.474**	—
	p-valor	.002	—
	N	42	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Resultados obtenidos mediante el software Jamovi a partir de la encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas A y B del Callao.

Paso 4: Análisis del p-valor

El análisis del p-valor evidenció que este es inferior al nivel de significancia establecido ($p = 0.002 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1). En consecuencia, se determina que la gestión de capacitación docente se relaciona significativamente con la aplicación

de estrategias e instrumentos de evaluación en las instituciones educativas de los colegios A y B del Callao.

Paso 5: Toma de decisión

Interpretación: Los resultados del análisis de correlación muestran que existe una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la gestión de capacitación docente y la dimensión Aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.474$) y un nivel de significancia de $p = 0.002$. Estos resultados evidencian que, a medida que mejora la gestión de capacitación docente, también tiende a mejorar la aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación por parte de los docentes.

Asimismo, la significancia estadística confirma que esta relación no es producto del azar, sino que representa un comportamiento consistente en la población estudiada, conformada por 42 docentes. Aunque la magnitud del coeficiente refleja una correlación positiva moderada, los resultados permiten afirmar que una adecuada gestión de capacitación favorece el uso de estrategias de evaluación acordes con el contexto educativo, la aplicación de instrumentos pertinentes y el desarrollo de procesos de evaluación continua, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias docentes en las instituciones educativas evaluadas.

Hipótesis específica 3

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis específica 3

H0:

La gestión de capacitación docente no se relaciona significativamente con la retroalimentación del aprendizaje en las instituciones educativas de los colegios A y B del Callao, 2026.

H1:

La gestión de capacitación docente se relaciona significativamente con la retroalimentación del aprendizaje en las instituciones educativas de los colegios A y B del Callao, 2026.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

Se estableció un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

Si $p\text{-valor} \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Paso 3: Selección del procedimiento estadístico de contrastación de la hipótesis específica 3

Tabla 23

Correlación entre la gestión de capacitación docente y la retroalimentación del aprendizaje

Correlación

		Gestión de Capacitación Docente	Retroalimentación del aprendizaje
Gestión de Capacitación Docente	r de Pearson	—	0.471**
	p-valor	—	.002
	N	—	42
Retroalimentación del aprendizaje	r de Pearson	0.471**	—

p-valor	.002	—
N	42	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Resultados obtenidos mediante el software Jamovi a partir de la encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas A y B del Callao.

Paso 4: Análisis del p-valor

Se determinó que el valor de significancia obtenido ($p = 0.002$) es inferior al nivel crítico de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1). En consecuencia, se concluye que la gestión de capacitación docente se relaciona significativamente con la retroalimentación del aprendizaje en las instituciones educativas de los colegios A y B del Callao.

Paso 5: Toma de decisión

Interpretación: Los resultados del análisis de correlación evidencian una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la gestión de capacitación docente y la dimensión Retroalimentación del aprendizaje, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.471$) y un nivel de significancia de $p = 0.002$. Estos resultados indican que existe una asociación directa entre ambas variables; es decir, a medida que mejora la gestión de capacitación docente, también tiende a fortalecerse la calidad de la retroalimentación que los docentes brindan a sus estudiantes durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Asimismo, la significancia estadística obtenida confirma que esta relación no es producto del azar, sino que representa un comportamiento consistente en la población estudiada, conformada por 42 docentes. La magnitud del coeficiente refleja una correlación positiva moderada, lo que permite afirmar que una adecuada gestión de capacitación contribuye al fortalecimiento de las prácticas de

retroalimentación, favoreciendo que los docentes proporcionen orientaciones oportunas, promuevan la mejora continua del aprendizaje y fomenten la reflexión de los estudiantes sobre su propio desempeño. En este sentido, la gestión de capacitación docente constituye un elemento relevante para el desarrollo de procesos de retroalimentación más efectivos dentro de las instituciones educativas evaluadas.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE INNOVACIÓN

6.1. Alcance esperado

La presente propuesta de innovación consiste en el diseño e implementación de un Modelo Integral de Gestión Inteligente de la Capacitación Docente, orientado a fortalecer las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas A y B del distrito del Callao. La propuesta no contempla el desarrollo de un software propio, sino la estructuración de un modelo de gestión que organiza y optimiza los procesos de capacitación docente, utilizando como soporte tecnológico una plataforma virtual de aprendizaje ya existente, como Moodle.

El modelo integra de manera sistemática las etapas de diagnóstico de necesidades formativas, planificación personalizada de la capacitación, ejecución de programas de formación mediante estrategias de aprendizaje híbrido y microlearning, así como el seguimiento y evaluación continua del desempeño docente. Para ello, Moodle constituye el entorno virtual donde se administran los cursos, materiales educativos, actividades de aprendizaje, evaluaciones y reportes de avance, permitiendo centralizar el proceso formativo y facilitar la toma de decisiones basada en información.

La implementación inicial del modelo se desarrollará en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, considerando la participación de los docentes como beneficiarios directos de la propuesta. No obstante, debido a que el modelo utiliza una plataforma ampliamente difundida y de libre acceso como Moodle, podrá adaptarse posteriormente a otras instituciones educativas públicas o privadas que requieran fortalecer la gestión de sus programas de capacitación docente, sin necesidad de desarrollar una nueva solución informática.

En consecuencia, el alcance esperado de la propuesta trasciende la incorporación de una herramienta tecnológica, ya que busca establecer un modelo de gestión sostenible que contribuya a mejorar la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación

docente. Asimismo, se espera fortalecer las competencias profesionales de los docentes, optimizar la gestión institucional de los procesos formativos y promover una cultura de mejora continua que repercuta positivamente en la calidad del servicio educativo.

6.2. Descripción del mercado objetivo del producto o servicio

El modelo integral de gestión de capacitación docente está diseñado para instituciones educativas que necesitan pasar de una gestión de capacitación fragmentada e improvisada a un modelo sistemático, medible y orientado a resultados. Su valor no está en "dictar más capacitaciones", sino en transformar información dispersa sobre el desempeño docente (evaluaciones, observaciones de aula, necesidades institucionales) en rutas de formación pertinentes, capaces de cerrar brechas de competencias antes de que estas afecten la calidad educativa (por ejemplo, anticipar debilidades pedagógicas, digitales o de gestión en docentes nuevos o en proceso de actualización).

La calidad del servicio educativo depende directamente de las competencias pedagógicas, digitales y de gestión de su plantel docente.

La capacitación se realiza de forma genérica o esporádica, sin diagnóstico previo de necesidades por docente.

Existen brechas de desempeño que solo se detectan de manera informal (quejas de padres, observaciones aisladas, bajo rendimiento estudiantil) y no mediante indicadores sistemáticos.

La continuidad y mejora institucional dependen de contar con docentes actualizados en el momento correcto, no solo de cumplir con un número mínimo de horas de capacitación.

En el caso específico de esta investigación, el mercado objetivo inicial está conformado por los colegios A y B del distrito del Callao, instituciones educativas de nivel

básico que actualmente no cuentan con un sistema estructurado para diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar la capacitación de sus docentes, y que además carecen de una plataforma tecnológica (como Moodle) que centralice estos procesos. A mediano plazo, el modelo es replicable a otras instituciones educativas públicas o privadas con perfiles similares: plantel docente heterogéneo en experiencia y competencias, presión por mejorar indicadores de calidad educativa, y necesidad de optimizar recursos destinados a formación docente mediante un enfoque digital y basado en evidencia.

6.2.1. Fuentes de ingreso

El modelo integral de gestión de capacitación docente no genera ingresos de manera directa, ya que no se trata de un producto comercial con fines de venta, sino de un servicio interno orientado a optimizar procesos institucionales. Sin embargo, impacta indirectamente en la sostenibilidad financiera de los colegios A y B, porque reduce los costos asociados a la capacitación tradicional (presencial, generalizada y sin seguimiento) sin afectar e incluso mejorando la calidad del servicio educativo. En términos institucionales, si el costo de formar a cada docente disminuye y la pertinencia de la capacitación aumenta, se optimiza el uso del presupuesto destinado a desarrollo profesional docente, liberando recursos que pueden reinvertir en otras áreas de mejora institucional.

El modelo, por tanto, no genera ingresos por sí mismo, pero habilita la optimización de procesos que sí impactan en la sostenibilidad económica de la institución (menor gasto en capacitación externa, menor rotación docente por insatisfacción, y protección de la matrícula al mejorar la calidad educativa percibida por las familias). A continuación se presenta un cuadro comparativo del ahorro estimado que representa la implementación del modelo con Moodle frente al esquema de capacitación presencial tradicional, en los colegios A y B del distrito del Callao, 2026, en moneda nacional peruana:

Tabla 24

Comparativo de costos: capacitación tradicional vs. modelo con Moodle

Componente del proceso	Gasto tradicional (mensual)	Gasto con modelo Moodle (mensual)	Ahorro neto por institución
Diagnóstico de necesidades formativas	(evaluación externa, observación de aula por consultor, tabulación manual)	(evaluaciones en línea automatizadas + reportes generados por la plataforma)	Medio
Ejecución de la capacitación	(facilitadores externos, alquiler de auditorio, materiales impresos, refrigerios)	(Configuración de Moodle, producción de microcontenidos, sesiones híbridas puntuales)	Alto
Seguimiento y evaluación	(visitas de campo, elaboración manual de informes de desempeño)	(reportes automáticos de progreso y retroalimentación 360° en la plataforma)	Bajo

El ahorro más significativo se concentra en la etapa de ejecución, debido a la eliminación de costos logísticos asociados a la capacitación presencial masiva (auditorios, materiales físicos, honorarios de facilitadores externos por sesión). Al reemplazarse por microlearning y aprendizaje híbrido alojado en Moodle, la institución reduce costos recurrentes sin sacrificar la cobertura ni la calidad formativa, y adicionalmente gana trazabilidad de los resultados, lo que refuerza indirectamente la sostenibilidad financiera del servicio educativo.

6.2.2. Canales de distribución

Al tratarse de un servicio de gestión de capacitación docente soportado en una plataforma tecnológica, los canales de distribución no se entienden como puntos de venta físicos, sino como los medios a través de los cuales el servicio llega a su usuario final (docentes y directivos) y se mantiene accesible durante todo el ciclo de capacitación.

Para el modelo integral de gestión de capacitación docente se propone el siguiente canal:

Canal directo institucional

El servicio se distribuye directamente a través de la plataforma Moodle, instalada y administrada dentro de la infraestructura tecnológica de cada institución educativa (colegios A y B). Los docentes acceden mediante credenciales personales asignadas por el área de coordinación pedagógica, sin intermediarios externos. Este es el canal principal, ya que garantiza control total sobre el contenido, el seguimiento y la seguridad de la información.

6.2.3. Estrategias de penetración en el mercado

Con el fin de que las instituciones educativas adopten el Modelo Integral de Gestión de la Capacitación Docente, se pondrán en marcha estrategias cuyo objetivo es demostrar su efectividad, reducir la resistencia al cambio y fomentar la confianza de los posibles usuarios. La estrategia de penetración se fundamenta en demostrar, mediante evidencia objetiva, el valor que aporta la propuesta. En esta línea, la adopción del modelo no solo dependerá de que se implemente la plataforma Moodle como soporte tecnológico; también será importante su capacidad para producir mejoras constatables en las habilidades de los docentes y en la administración de los procesos de capacitación.

La propuesta responde a las necesidades identificadas durante el diagnóstico realizado en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, donde se evidenciaron debilidades relacionadas con la identificación de brechas de competencias, la planificación

de capacitaciones poco pertinentes y la ausencia de mecanismos sistemáticos de seguimiento y evaluación. Por tanto, las tácticas de penetración se enfocarán en mostrar progresos tangibles en estas áreas, con el objetivo de que la adopción del modelo esté basada en resultados cuantificables y no solo en lo que los usuarios perciben.

Como estrategia inicial, se llevará a cabo una implementación piloto en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao. Esta experiencia permitirá validar el funcionamiento del modelo, evidenciar mejoras en la planificación, ejecución y evaluación de las capacitaciones docentes y obtener información que sirva como referencia para futuras implementaciones en otras instituciones educativas.

Asimismo, se llevará a cabo un diagnóstico inicial de competencias y se elaborarán itinerarios de aprendizaje individualizados para cada profesor, con el objetivo de conseguir resultados tempranos que evidencian la relevancia de las capacitaciones y su aporte a la mejora de las capacidades profesionales. También se organizarán jornadas de capacitación y demostración para los directores, coordinadores académicos y quienes estén a cargo de la formación docente, para presentar el modelo y las características principales de Moodle como soporte tecnológico. De esta manera, se promueve su adecuada implementación y uso.

Los resultados que se logren durante la implementación piloto, como parte de la estrategia de posicionamiento, se registran utilizando indicadores de desempeño, evaluaciones de 360°, niveles de satisfacción y reportes comparativos producidos por Moodle. Esta evidencia servirá para mostrar cómo el modelo ha fortalecido las habilidades docentes y apoyará la promoción de su adopción en otras instituciones educativas.

Finalmente, después de validar la propuesta, se fomentará su aplicación progresiva en otras instituciones educativas públicas y privadas a través de la participación en seminarios y eventos académicos, la divulgación de casos exitosos, el fortalecimiento de redes profesionales y la creación de alianzas estratégicas con organizaciones relacionadas

con el sector educativo. Estos procedimientos ayudarán a que el modelo sea más reconocido y permitirán que se transfiera a nuevos entornos institucionales.

Por lo tanto, la estrategia de penetración se basa en la creación de pruebas verificables del valor de la propuesta. Esto se manifiesta a través de una capacitación más pertinente, un desempeño docente mejorado (medido por indicadores de rendimiento y evaluación 360°), así como en el fortalecimiento de una cultura de mejora continua, que está respaldada por los informes y registros periódicos producidos desde la plataforma Moodle.

6.2.4. Alianzas estratégicas

El éxito del proyecto dependerá en gran medida de la construcción de alianzas estratégicas con organizaciones vinculadas al ámbito educativo y tecnológico. Entre los principales aliados potenciales se encuentran las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), universidades, institutos pedagógicos y organizaciones especializadas en capacitación docente. Estas alianzas permitirán ampliar la cobertura del proyecto y fortalecer la propuesta de valor ofrecida a las instituciones educativas, se aprovecharán las funcionalidades de Moodle como plataforma de gestión del aprendizaje y se promoverá su integración con herramientas ampliamente utilizadas en el entorno educativo, como Microsoft Teams, Google Meet y servicios de almacenamiento en la nube, con el propósito de facilitar las sesiones sincrónicas, el acceso a materiales de aprendizaje y el seguimiento del progreso de los docentes.

6.2.5. Benchmarking

El análisis comparativo realizado permitió identificar diversas plataformas tecnológicas utilizadas actualmente en el ámbito educativo para la gestión de procesos formativos. Herramientas como Moodle, Google Classroom y Canvas ofrecen funcionalidades relacionadas con la administración de cursos y recursos educativos; sin embargo, presentan diferencias en cuanto a flexibilidad, posibilidades de personalización, generación de reportes y adaptación a procesos institucionales de capacitación.

Moodle se identifica como la alternativa más adecuada para la presente propuesta de innovación debido a que es una plataforma de código abierto que permite personalizar la estructura de los cursos, gestionar usuarios con diferentes roles, realizar evaluaciones automatizadas, emitir certificados, generar reportes de desempeño y realizar un seguimiento continuo del progreso de los docentes. Asimismo, su amplia implementación en instituciones educativas y la disponibilidad de una extensa comunidad de soporte favorecen su sostenibilidad y escalabilidad.

Tabla 25

Benchmarking de plataformas LMS para la gestión de la capacitación docente

Criterio de comparación	Google Classroom	Microsoft Teams Educación	Moodle
Gestión de cursos	Sí	Sí	Sí
Organización de contenidos	Básica	Intermedia	Avanzada
Evaluaciones en línea	Básicas	Sí	Avanzadas (banco de preguntas, rúbricas, retroalimentación)
Seguimiento del progreso	Limitado	Intermedio	Completo mediante reportes y analíticas
Personalización	Baja	Media	Alta
Microlearning	Limitado	Sí	Sí
Aprendizaje híbrido	Sí	Sí	Sí
Emisión de certificados	No nativa	No nativa	Sí (con complementos)
Reportes e indicadores	Básicos	Intermedios	Avanzados
Código abierto	No	No	Sí

Costo	Gratuito	Gratuito con licencia educativa	Gratuito (software libre)
-------	----------	---------------------------------	---------------------------

Tabla 26

Benchmarking del modelo de gestión de la capacitación docente

Criterio	Gestión tradicional	Modelo SIGECAD-2026 apoyado en Moodle
Diagnóstico de necesidades	Se realiza de forma ocasional y general.	Diagnóstico periódico basado en competencias y brechas de aprendizaje.
Planificación	Igual para todos los docentes.	Rutas de aprendizaje personalizadas según necesidades.
Modalidad	Presencial.	Híbrida (presencial + virtual + asincrónica).
Recursos	Material impreso o diapositivas.	Recursos digitales organizados en Moodle.
Estrategia	Cursos largos.	Microlearning mediante cápsulas de aprendizaje.
Seguimiento	Manual.	Seguimiento automático del progreso mediante Moodle.
Evaluación	Solo al finalizar el curso.	Evaluación continua y evaluación 360°.
Indicadores	Escasos.	KPIs de capacitación y competencias docentes.
Retroalimentación	Esporádica.	Permanente mediante reportes y analíticas.

Mejora continua	No sistematizada.	Ciclo continuo de diagnóstico, capacitación, evaluación y mejora.
-----------------	-------------------	---

6.3. Desarrollo del proyecto de innovación

El proyecto se centrará en un modelo integral de gestión de capacitación en el que vamos a planificar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a la capacitación docente mediante un enfoque por competencias apoyado en herramientas digitales. La propuesta responde a los resultados de la investigación de los colegios A y B del distrito del Callao, donde se identificaron oportunidades de mejora en la planificación, ejecución y evaluación de las capacitaciones a los docentes.

Como herramienta tecnológica usaremos Moodle que nos permite organizar cursos, almacenar recursos, realizar evaluaciones, emitir certificados y generar reportes del progreso docente. Esta plataforma será el medio que nos permita desarrollar nuestro modelo integral de gestión de capacitación para optimizar las competencias del docente en instituciones educativas de los colegios A y B - Callao, 2026.

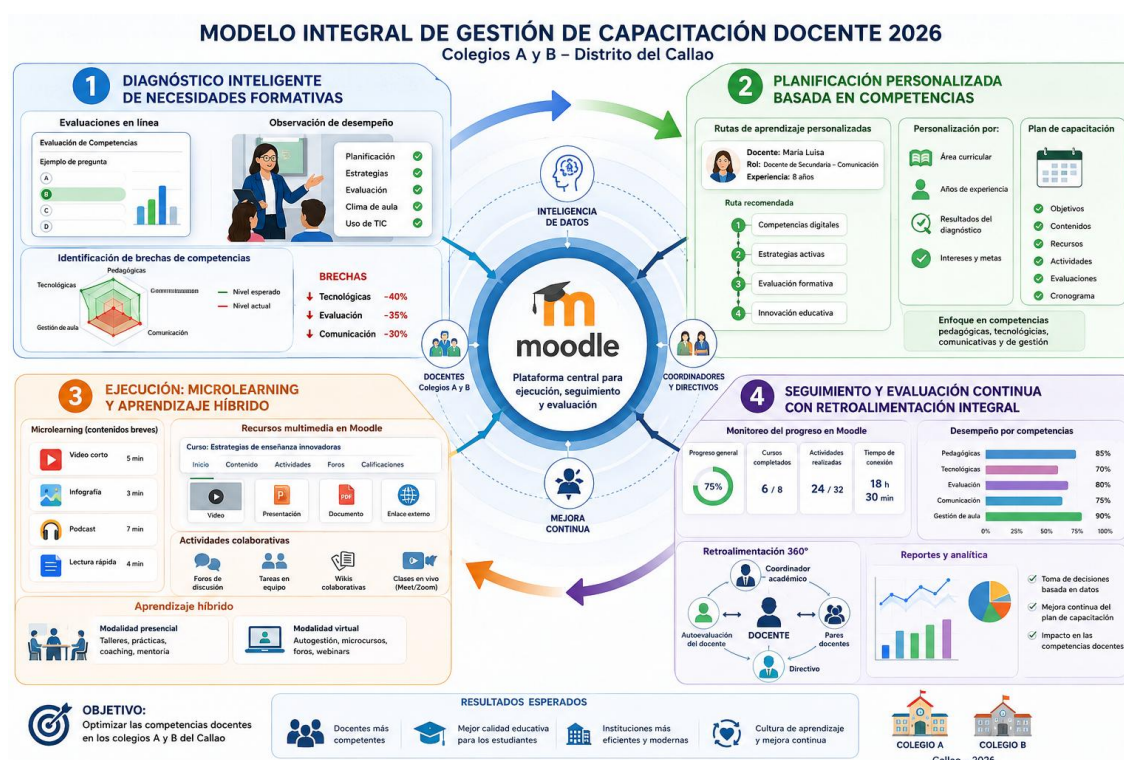
El modelo propuesto se basa en cuatro componentes estratégicos que permiten gestionar la capacitación docente de manera integral y orientada a resultados. El primer componente corresponde al diagnóstico inteligente de necesidades formativas, mediante el cual se identifican las brechas de competencias de cada docente a partir de evaluaciones, autoevaluaciones, observaciones de desempeño y necesidades institucionales, permitiendo diseñar acciones formativas pertinentes y evitando capacitaciones generalizadas que no responden a la realidad de cada institución. El segundo componente es la planificación personalizada basada en competencias, donde las actividades de capacitación se organizan en rutas de aprendizaje diferenciadas según el perfil, experiencia y funciones del docente, priorizando el fortalecimiento de competencias pedagógicas, digitales y de gestión educativa. El tercer componente comprende la ejecución de la capacitación mediante estrategias de microlearning y aprendizaje híbrido, utilizando una plataforma virtual como Moodle para ofrecer contenidos

breves, recursos multimedia, actividades colaborativas, evaluaciones en línea y sesiones sincrónicas y asincrónicas que favorezcan un aprendizaje flexible y continuo. Finalmente, el cuarto componente corresponde al seguimiento y evaluación continua mediante indicadores de desempeño y evaluación de 360°, integrando la información generada por la plataforma, la retroalimentación de coordinadores y docentes, así como la evidencia de la aplicación de los aprendizajes en la práctica educativa. Esta estructura permite convertir la capacitación en un proceso permanente de mejora continua, alineado con los objetivos institucionales y con las tendencias actuales de desarrollo profesional docente.

La propuesta se sustenta en el enfoque de capacitación basada en competencias, el cual plantea que los procesos formativos deben responder a las necesidades reales del desempeño laboral y orientarse al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para mejorar los resultados organizacionales Noe, (2020) . De igual manera, la UNESCO (2023) destaca que el desarrollo profesional docente debe concebirse como un proceso continuo, colaborativo y apoyado por tecnologías digitales que favorezcan el aprendizaje permanente.

Figura 9

Modelo Integral de Gestión de Capacitación Docente 2026



6.3.1 Etapas de implementación

Eta 1: Diagnóstico de necesidades formativas

La implementación del modelo inicia con la identificación de las necesidades de capacitación de los docentes de las instituciones educativas A y B del distrito del Callao. Para ello se analizarán los resultados de las evaluaciones de desempeño, encuestas, evaluaciones, observaciones de aula y los objetivos institucionales. Esta información permitirá identificar las brechas de competencias pedagógicas, digitales y de gestión educativa, constituyendo la base para la planificación de las acciones formativas.

Eta 2: Planificación del programa de capacitación

Con base en el diagnóstico realizado, se diseñará el plan de capacitación docente, definiendo los objetivos de aprendizaje, las competencias a fortalecer, los contenidos, las estrategias metodológicas, el cronograma de actividades, los responsables y los

indicadores de evaluación. Asimismo, se configurarán los cursos y recursos en la plataforma Moodle para facilitar el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

Etapas 3: Ejecución del programa de capacitación

En esta etapa se desarrollarán las actividades formativas mediante un enfoque de aprendizaje híbrido y estrategias de microlearning. A través de Moodle se pondrán a disposición de los docentes recursos multimedia, materiales de estudio, actividades colaborativas, foros, cuestionarios y evaluaciones en línea, complementados con sesiones sincrónicas cuando sea necesario. El propósito es promover un aprendizaje flexible, participativo y orientado al fortalecimiento de las competencias docentes.

Etapas 4: Seguimiento y evaluación del proceso de capacitación

Durante el desarrollo del programa se realizará un seguimiento continuo del progreso de los docentes utilizando los reportes generados por Moodle, así como indicadores relacionados con la participación, el avance en los cursos, los resultados de las evaluaciones y el cumplimiento de las actividades programadas. Además, se recogerá retroalimentación de los docentes y coordinadores académicos para identificar oportunidades de mejora durante la ejecución del programa.

Etapas 5: Evaluación de resultados y mejora continua

Al finalizar el proceso de capacitación se evaluará el logro de las competencias previstas mediante el análisis de indicadores de desempeño, encuestas de satisfacción y evidencias de aplicación de los aprendizajes en la práctica docente. Los resultados obtenidos permitirán formular acciones de mejora para actualizar periódicamente el plan de capacitación, fortalecer el modelo de gestión y asegurar su sostenibilidad en las instituciones educativas participantes.

Figura 10

Diagrama de Flujo



6.4. Presupuesto

Tabla 27

Propuesta de cotización

Concepto	Cantidad	Costo (S/.)
Diagnóstico de necesidades	2 colegios	1,200
Diseño del programa de capacitación	1	1,500
Configuración de Moodle	1	1,000
Capacitación docente (15 docentes por colegio, 30 en total)	2 grupos	6,000
Materiales digitales y certificados	30 docentes	800
Seguimiento y evaluación	2 colegios	1,000
Contingencias	-	500
Total		12,000

CONCLUSIONES

Se concluye que los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico confirmaron la hipótesis de investigación, evidenciándose una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la gestión de capacitación docente y las competencias docentes, con un coeficiente de calificación de Pearson de $r = 0.551$ y un nivel de significancia $p < 0.001$. Estos hallazgos demuestran que una adecuada gestión de la capacitación contribuye al fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes en las instituciones educativas A y B del Callao. En consecuencia, la evidencia obtenida respalda la importancia de implementar estrategias organizadas de capacitación como parte de la gestión institucional para promover la mejora continua de la calidad educativa.

El primer objetivo específico nos permitió determinar que la gestión de la formación docente mantiene una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con la planificación de la evaluación basada en competencias, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,536$ y un nivel de significancia de $p < 0,001$. Este resultado demuestra que la identificación adecuada de las necesidades de formación, junto con una planificación organizada de las actividades formativas, promueve el fortalecimiento de las capacidades de los docentes para planificar los procesos de evaluación de acuerdo con el enfoque basado en competencias y los objetivos institucionales.

El segundo objetivo específico nos permitió verificar que la gestión de la formación docente tiene una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con la aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación, alcanzando un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,474$ y un valor de significancia de $p = 0,002$. Estos resultados indican que el fortalecimiento de los procesos de formación favorece la incorporación de estrategias metodológicas e instrumentos de evaluación más

pertinentes, contribuyendo a mejorar las prácticas pedagógicas desarrolladas por los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El tercer objetivo específico estableció que la gestión de la formación docente tiene una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con la retroalimentación del aprendizaje, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,471$ y un nivel de significancia de $p = 0,002$. Este hallazgo demuestra que una gestión adecuada de la formación fomenta el desarrollo de habilidades relacionadas con la retroalimentación oportuna y eficaz, lo que permite a los docentes apoyar el aprendizaje de los estudiantes mediante procesos de evaluación orientados a la mejora continua.

RECOMENDACIONES

Considerando los resultados obtenidos y la significativa relación entre la gestión de la formación docente y el fortalecimiento de las competencias del profesorado, se recomienda que las administraciones de las instituciones educativas A y B del distrito de Callao implementen progresivamente el Modelo Integral de Gestión de la Capacitación Docente propuesto en esta investigación, basado en la Business Process Management (BPM) y apoyado por la plataforma Moodle. Esta propuesta permitirá la organización sistemática de los procesos de formación, optimizará la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades formativas, fortalecerá el desarrollo profesional del profesorado y contribuirá a la mejora continua de la calidad educativa. Además, facilitará la toma de decisiones con base en la información obtenida a lo largo del proceso formativo, fomentando una gestión institucional más eficiente y orientada a resultados.

En particular, se recomienda priorizar la implementación del proceso de evaluación de necesidades de capacitación, utilizando instrumentos como encuestas, evaluaciones de desempeño y registros de participación para identificar las necesidades reales de capacitación del profesorado. Esta información se utilizará para diseñar programas de capacitación alineados con los objetivos institucionales y para responder con prontitud a las demandas pedagógicas y tecnológicas del entorno educativo, fortaleciendo así la planificación de las actividades de capacitación.

Además, se recomienda fortalecer las metodologías para la implementación de actividades de capacitación mediante modalidades presenciales, virtuales o híbridas, apoyadas por la plataforma Moodle, e incorporando recursos interactivos como videos, materiales digitales, foros y actividades colaborativas. Asimismo, se sugiere establecer mecanismos de seguimiento y retroalimentación continua para monitorear la participación docente, verificar los resultados del aprendizaje y realizar ajustes oportunos que mejoren la efectividad de los programas de capacitación.

Finalmente, se recomienda que las instituciones educativas evalúen periódicamente el impacto de su modelo de gestión utilizando indicadores relacionados con la participación docente, el cumplimiento de los programas de capacitación, el desarrollo de habilidades y la satisfacción de los participantes. Esta evaluación fortalecerá el proceso de mejora continua, optimizará la gestión institucional y consolidará la capacitación docente como una estrategia permanente para elevar la calidad de los servicios educativos y satisfacer las necesidades de capacitación del contexto actual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2017). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Granica.
- Banoy-Suárez, W., & Montoya-Marín, C. (2022). *Desarrollo de competencias digitales en docentes de educación básica y media*.
- Berrios Robles Razuri, J. C. (2022). *Competencias docentes para atender las necesidades sociales y cognitivas de los estudiantes de un CETPRO de VMT* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* (5.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Chilquillo, O., Ponte, E., Cristobal, H., & Huaranga, E. (2025). *Formación continua y competencias digitales en la gestión pedagógica de los docentes*.
- Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (16.ª ed.). Pearson Educación.
- Hammer, M. (1990). *Reengineering work: Don't automate, obliterate*. Harvard Business Review, 68(4), 104–112.
- McClelland, D. (1973). *Testing for competence rather than intelligence*. American Psychologist.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2019). *Marco del Buen Desempeño Docente*. MINEDU.
- Real Academia Española. (2024). *Capacitación*. En *Diccionario de la lengua española*.
- Real Academia Española. (2024). *Competencia*. En *Diccionario de la lengua española*.
- Real Academia Española. (2024). *Desempeño*. En *Diccionario de la lengua española*.
- Real Academia Española. (2024). *Gestión*. En *Diccionario de la lengua española*.
- Samayoa Juárez, S. M. (2025). Competencias docentes y su impacto en la calidad educativa: Un análisis estructurado. *Revista Académica Sociedad del Conocimiento CUNZAC*, 5(2), 26–40.
- Torres, A. (2014). Las competencias docentes: El desafío de la educación superior. *Innovación Educativa*.
- Zubiría, J. (2017). *Modelos educativos pedagógicos y didácticos*. Ediciones SEM.

ANEXOS

Registro de impacto y resultados

Tipo de documento: Trabajo de investigación

Título del Trabajo de Investigación o Tesis

Gestión de capacitación para optimizar las competencias del docente en instituciones educativas de los colegios A y B – Callao, 2026

Integrantes:

1. Arias Gaviria, Valeria Isabel
2. Carhuavilca Miranda, Gabriela Stephanie
3. Cruz Salvador, David Ismael
4. Román Tello, Omar Said

Asesor: Velasquez Tapullima, Pedro Alfonso

Impacto de la investigación

El impacto de una investigación se refiere a los efectos, tanto esperados como inesperados, que esta puede generar, abarcando aspectos económicos, políticos, culturales, ambientales, tecnológicos, sociales, entre otros.

La presente investigación tendrá un impacto social e institucional al generar información que contribuya al fortalecimiento de la gestión de la capacitación docente en las instituciones educativas del distrito del Callao. Asimismo, permitirá identificar oportunidades de mejora en la planificación, implementación y evaluación de los programas de capacitación. De igual manera, favorecerá la toma de decisiones orientadas al desarrollo de las competencias docentes y al mejoramiento de la calidad del servicio educativo. Además, podrá servir como referencia para futuras investigaciones en el ámbito de la gestión educativa.

Resultado del proceso de investigación

Los resultados de un proyecto de investigación son los descubrimientos o conclusiones alcanzadas después de realizar el estudio. Estos reflejan los datos obtenidos durante el proceso investigativo y responden a las preguntas o hipótesis formuladas al comienzo del proyecto. Los resultados son fundamentales para evaluar, interpretar y comprender los efectos o la validez de lo investigado.

Se espera demostrar la existencia de una relación significativa entre la gestión de la

capacitación docente y las competencias docentes en las instituciones educativas del distrito del Callao. Asimismo, los resultados permitirán identificar las dimensiones con mayor influencia en el desarrollo de las competencias docentes y proporcionar evidencia para fortalecer los programas de capacitación. Finalmente, la investigación aportará información útil para la toma de decisiones y la mejora continua de la calidad educativa.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación:	Gestión de capacitación para optimizar las competencias del docente en instituciones educativas de los colegios A y B - Callao, 2026				
Línea de investigación	Arquitectura y Automatización				
Autor:	Arias Gaviria, Valeria Isabel; Carhuavilca Miranda, Gabriela Stephanie; Cruz Salvador, David Ismael; Román Tello, Omar Said				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿De qué manera la gestión de capacitación contribuye a optimizar las competencias de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026?	Determinar de qué manera la gestión de capacitación docente contribuye a optimizar las competencias de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026	La gestión de capacitación docente contribuye significativamente a optimizar las competencias de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026	V1: Gestión de capacitación docente	D1: Diagnóstico de necesidades formativas D2: Metodologías de implementación D3: Diseño del programa	- Enfoque: Cuantitativo - Tipo: Aplicada - Alcance: Descriptiva Correlacional - Diseño: No experimental – Transversal - Unidad de análisis: Unidad de análisis: Docentes de las instituciones educativas A y B del distrito del Callao.
			V2: Competencias Docentes	D1: Planificación de la evaluación por competencias D2: Aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación D3: Retroalimentación del aprendizaje	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Indicadores		Medios de Certificación (Técnica / Instrumento)
¿De qué manera el diagnóstico de necesidades formativas incide en el desarrollo de competencias docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026?	Determinar de qué manera diagnóstico de necesidades formativas contribuye a optimizar la evaluación de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026	El diagnóstico de necesidades formativas contribuye significativamente a optimizar la evaluación de las competencias de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026	Planificación de la evaluación por competencias	Planificación de la evaluación por competencias Claridad de criterios e instrumentos de evaluación.	Ordinal: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
¿De qué manera las metodologías de Implementación inciden en el desarrollo de competencias docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026?	Determinar de qué manera las metodologías de Implementación contribuye a optimizar la evaluación de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026	Las metodologías de implementación contribuyen significativamente a optimizar la evaluación de las competencias de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026	Aplicación de estrategias e instrumentos de evaluación	Uso adecuado de instrumentos de evaluación. Validez de los instrumentos para evidenciar competencias.	
¿De qué manera el diseño del programa incide en el desarrollo de competencias docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026?	Determinar de qué manera diseño del programa contribuye a optimizar la evaluación de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026	El diseño del programa de capacitación docente contribuye significativamente a optimizar la evaluación de las competencias de los docentes en las instituciones educativas A y B del distrito del Callao, 2026	Retroalimentación del aprendizaje	Frecuencia de retroalimentación oportuna. Adecuación de la enseñanza según resultados de evaluación.	

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Nombre del Instrumento:		Gestión de capacitación para optimizar las competencias del docente en instituciones educativas de los colegios A y B - Callao, 2026							
Autor del Instrumento:		Arias Gaviria, Valeria Isabel; Carhuavilca Miranda, Gabriela Stephanie; Cruz Salvador, David Ismael; Román Tello, Omar Said							
Instrumento:		Lista de cotejo							
Población:		Docentes de las instituciones educativas A y B del distrito del Callao							
Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems de instrumento	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Neutral	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
Gestión de capacitación docente	Diagnóstico de necesidades formativas	Identificación de necesidades formativas	1	La institución identifica necesidades de capacitación a partir del desempeño docente.					
		Aplicación de instrumentos de diagnóstico	2	Se aplican instrumentos para detectar necesidades de capacitación.					
		Actualización de necesidades formativas	3	Las necesidades de capacitación consideran cambios educativos y tecnológicos.					
	Implementación de la capacitación	Uso de metodologías activas	4	Las capacitaciones utilizan metodologías activas.					
		Participación docente en la capacitación	5	Se promueve la participación docente durante las					
		Uso de recursos tecnológicos	6	Se utilizan recursos tecnológicos en las capacitaciones.					
		Evaluación de resultados de la capacitación	7	La institución evalúa los resultados de las capacitaciones.					
		Transferencia del aprendizaje al desempeño	8	Se verifica la aplicación de lo aprendido en la práctica docente.					
		Mejora continua de los programas de capacitación	9	Los resultados de la capacitación se utilizan para mejorar futuros programas.					
	Diseño del programa	Definición de objetivos de capacitación	10	Los objetivos de las capacitaciones están claramente definidos.					
		Pertinencia de los contenidos de capacitación	11	Los contenidos responden a necesidades previamente identificadas.					
		Alineación con los objetivos institucionales	12	Las capacitaciones están alineadas con los objetivos institucionales.					
Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems de instrumento	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Neutral	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
Competencias docentes	Planificación de la evaluación por competencias	Planificación de la evaluación por competencias	13	Planifico la evaluación en función de competencias de aprendizaje.					
		Diseño de instrumentos de evaluación	14	Diseño instrumentos de evaluación coherentes con los					
		Definición de criterios de evaluación	15	Establezco criterios claros para evaluar el desempeño.					
	Aplicación de estrategias e instrumentos	Aplicación de estrategias de evaluación	16	Aplico diversas estrategias de evaluación según el contexto.					
		Uso de instrumentos de evaluación	17	Utilizo instrumentos como rúbricas o listas de cotejo.					
		Evaluación continua del aprendizaje	18	Realizo evaluación continua durante el proceso de aprendizaje.					
	Retroalimentación del aprendizaje	Oportunidad de la retroalimentación	19	Brindo retroalimentación oportuna a los estudiantes.					
		Retroalimentación para la mejora del aprendizaje	20	La retroalimentación orienta la mejora del aprendizaje.					
		Promoción de la autorreflexión del estudiante	21	Promuevo la reflexión del estudiante sobre su desempeño.					

PREGUNTAS O ÍTEMS OBSERVADOS – VARIABLE
1 O INDEPENDIENTE

Pregunta observada	Observación
	Las preguntas se deben formular con enunciados tipo afirmación.

La evaluación se realiza de todos los ítems de la variable

- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82 %. V: OPINIÓN DE
APLICABILIDAD: (x) El instrumento puede ser aplicado, tal
como está elaborado
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Fecha:

experto informante. DNI. N° 44300506

Firma del



Pedro Alfonso
Velásquez Tapullima
Doctor en educación
CORLAD 34241
ORCID - 0000-0003-
1966-339

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



1. DATOS GENERALES:

INSTITUTO SAN IGNACIO DE LOYOLA

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Velásquez Tapullima Pedro Alfonso
1.2. Cargo e institución del experto:	Docente a tiempo parcial- ISIL
3. Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre la gestión de capacitación docente y las competencias docentes.
1.4. Autor del instrumento:	Arias Gaviria, Valeria Isabel; Carhuavilca Miranda, Gabriela Stephanie; Cruz Salvador, David Ismael; Román Tello, Omar Said
1.5. Especialidad	Administración y Dirección de Negocios, Dirección de Tecnologías de la Información.
1.6. Título de la investigación	Gestión de capacitación para optimizar las competencias del docente en instituciones educativas de los colegios A y B - Callao, 2026

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 82-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X

7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						82%

PREGUNTAS O ÍTEMS OBSERVADOS – VARIABLE
2 O DEPENDIENTE

Pregunta observada	Observación
	Las preguntas se deben formular con enunciados tipo afirmación.

La evaluación se realiza de todos los ítems de la variable

- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82 %. V: OPINIÓN DE
APLICABILIDAD: (x) El instrumento puede ser aplicado, tal
como está elaborado
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Fecha:

experto informante. DNI. N° 44300506

Firma del



Pedro Alfonso
Velásquez Tapullima
Doctor en educación
CORLAD 34241
ORCID - 0000-0003-
1966