



Capacitación y desempeño de los docentes en una universidad privada de Lima

Teachers' training and performance at a private university in Lima

Treinamento e desempenho de professores em uma universidade particular em Lima

ARTÍCULO ORIGINAL



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.768>

Luis Renato Obregón Castillo 

lobregonc@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Artículo recibido 11 de mayo 2023 | Aceptado 6 de junio 2023 | Publicado 2 de abril 2024

RESUMEN

La capacitación docente fortalece habilidades pedagógicas, mejorando el desempeño y favoreciendo una enseñanza efectiva. En el contexto de una universidad privada en Lima, se determinó la influencia de la capacitación docente (CD) sobre el desempeño de 100 profesores, utilizando un tipo de investigación correlacional. El instrumento para medir la CD incluyó 22 ítems distribuidos en 3 dimensiones. La variable desempeño docente (DD) constó de 15 ítems en 3 dimensiones. Los resultados revelaron una relación positiva significativa entre CD y DD, respaldada por un coeficiente de determinación R^2 de 0,553 a un nivel de significancia de $\alpha=0,05$. Asimismo, se identificaron diferencias significativas entre las diversas dimensiones de la CD y su desempeño. En conclusión, Estos hallazgos subrayan la importancia de la capacitación en el desarrollo profesional del docente, influyendo directamente en su desempeño. Además, resalta de la importancia de las estrategias efectivas de capacitación para la calidad de la enseñanza.

Palabras clave: Capacitación docente; Desempeño docente; Habilidades pedagógicas; Enseñanza efectiva; Calidad de la enseñanza

ABSTRACT

Teacher training strengthens pedagogical skills, improving performance and favoring effective teaching. In the context of a private university in Lima, the influence of teacher training (TOT) on the performance of 100 teachers was determined using a correlational type of research. The instrument to measure CD included 22 items distributed in 3 dimensions. The teacher performance variable (DD) consisted of 15 items in 3 dimensions. The results revealed a significant positive relationship between CD and DD, supported by a coefficient of determination R^2 of 0.553 at a significance level of $\alpha=0.05$. Likewise, significant differences were identified between the various dimensions of CD and its performance. In conclusion, these findings underscore the importance of training in teachers' professional development, directly influencing their performance. In addition, it highlights the importance of effective training strategies for the quality of teaching.

Key words: Teacher training; Teacher performance; Pedagogical skills; Effective teaching; Teaching quality

RESUMO

O treinamento de professores fortalece as habilidades pedagógicas, melhorando o desempenho e favorecendo o ensino eficaz. No contexto de uma universidade privada em Lima, a influência do treinamento de professores (TOT) no desempenho de 100 professores foi determinada usando pesquisa correlacional. O instrumento para medir a DC incluiu 22 itens distribuídos em três dimensões. A variável desempenho do professor (TD) consistia em 15 itens em 3 dimensões. Os resultados revelaram uma relação positiva significativa entre CD e DD, apoiada por um coeficiente de determinação R^2 de 0,553 em um nível de significância de $\alpha=0,05$. Também foram identificadas diferenças significativas entre as várias dimensões da CD e seu desempenho. Em conclusão, esses resultados destacam a importância do treinamento no desenvolvimento profissional dos professores, influenciando diretamente seu desempenho. Além disso, destacam a importância de estratégias de treinamento eficazes para a qualidade do ensino.

Palavras-chave: Formação de professores; Desempenho dos professores; Habilidades pedagógicas; Ensino eficaz; Qualidade do ensino

INTRODUCCIÓN

El propósito del proceso de capacitación y formación del docente de las universidades es fomentar la calidad educativa. Es por ello, el proceso de enseñanza aprendizaje requiere profesores con competencias docentes que abarquen estrategias metodológicas, digitales, investigativas, de vinculación y gestión, entre otras. Estas competencias son fundamentales para abordar los desafíos sociales y, sobre todo, para cumplir con la misión de formar integralmente a los nuevos profesionales, dotándolos de habilidades sociales necesarias para el desarrollo de su carrera profesional (Andrade et al., 2020; Gómez y Valdés, 2019).

Al respecto, un artículo publicado por el Banco Mundial (2014) sobre el informe del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA), se insiste en la obligación de mejorar la calidad de la educación en los países de América Latina, comenzando por los docentes, ya que la región se encuentra en los últimos lugares del ranking educativo mundial. Por lo cual, este fenómeno posiblemente se deba al deterioro en la formación continua de los docentes en relación al uso de las tecnologías de la información. En este contexto, se destaca la escasa formación continua de los docentes como parte de esta crisis, ya que este componente es crucial para cumplir con los estándares de calidad educativa y construir aprendizajes realmente significativos (Flores y Abelle, 2018; Álvarez, 2020).

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2022) ha colaborado estrechamente con los centros de capacitación y desarrollo de la función docente a través del programa Campus Mundial para Docentes, con el objetivo de proporcionar capacitación en áreas como el aprendizaje socioemocional y el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Por otro lado, la pandemia generada por el del Covid-19 va necesidad de que el 40% de los países a nivel mundial participen en este programa, en un esfuerzo por abordar los desafíos que han surgido en el desempeño docente en las universidades. Además, se destaca que el 58% de estos países no contaban con experiencia previa en el uso de herramientas digitales. Ante la necesidad de adaptarse a la educación a distancia y virtual debido a la pandemia y las medidas sanitarias tomadas para evitar la propagación de la infección, la UNESCO ha impulsado iniciativas para fortalecer las competencias digitales docentes.

Por otro lado, las Instituciones de Educación Superior identifican las carencias presentes en los estudiantes universitarios y fomenta una formación de calidad a través de una oferta académica pertinente y adaptada a las necesidades profesionales del área geográfica donde está ubicada cada institución (Izquierdo et al., 2020; Rodríguez, 2017). En este sentido, la formación de los estudiantes requiere profesores con competencias pedagógicas que

abarquen estrategias metodológicas, digitales, de investigación, de vinculación, de gestión y además la actualización en conocimiento y competencias en su especialidad. Por lo tanto, es esencial que los docentes universitarios estén preparados para enfrentar los desafíos actuales y brindar una educación de calidad. Esto implica estar familiarizados con el uso de tecnologías digitales en el proceso de enseñanza y aprendizaje, fomentar la investigación y la vinculación con el entorno, y poseer habilidades de gestión que permitan un adecuado desarrollo de las actividades académicas.

Cabe destacar, en relación a la variable desempeño docente que una encuesta nacional realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Información (INEI; 2015) reveló datos sobre el desempeño académico de los docentes universitarios a nivel nacional. Según los resultados, el 59,3% de los egresados de las universidades consideraron que la calidad de sus profesores fue buena, mientras que el 25,9% la calificó como excelente. Estos datos resaltan la importancia de la satisfacción de los estudiantes en el funcionamiento y la continuidad de las universidades. Asimismo, la evaluación de la calidad educativa permite medir la aceptación en el mercado de los profesionales egresados de la universidad.

Por lo tanto, el objetivo de este estudio es determinar la influencia de la capacitación del docente sobre su desempeño en una institución universitaria de Lima. Es esencial que los docentes

cuenten con las competencias (aptitudinales y actitudinales) que les permitan cumplir con su misión de formar a los estudiantes de manera integral, dotándolos de las capacidades necesarias para enfrentar los retos de su profesión y contribuir al desarrollo de la sociedad.

Este estudio ha tenido implicaciones prácticas al identificar necesidades de capacitación y así, servir de referencias para posteriores investigaciones referidas al diseño de programas específicos para mejorar el desempeño de las autoridades de los diversos órganos que componen la universidad. También ha contribuido al avance teórico en el campo de la gestión educativa y ha destacado la importancia de las habilidades socioemocionales en el entorno educativo. Su impacto social radica que sus resultados pueden contribuir a la promoción de una gestión educativa más efectiva y colaborativa.

MÉTODO

Se llevó a cabo una investigación cuantitativa de análisis correlacional de corte transversal no experimental. Se optó por utilizar una población docente de una institución universitaria compuesta por 100 docentes, y se aplicó la técnica de muestreo censal para seleccionar la muestra final de 100 participantes. Estos participantes fueron elegidos de manera que representaran adecuadamente las características de la población total.

En cuanto al instrumento utilizado para medir la variable de capacitación docente, constaba

de 22 ítems distribuidos en tres dimensiones: capacitación por competencia (7 ítems), tecnologías de la información y comunicación (8 ítems) y materiales educativos (7 ítems). Respecto a la variable de desempeño docente, se contaba con 15 ítems distribuidos también en tres dimensiones: responsabilidad en la práctica de sus funciones laborales (5 ítems), usos didácticos (5 ítems) y competencia pedagógica (5 ítems). Las respuestas para cada ítem se registraron en una escala tipo Likert, donde se asignaron los siguientes valores: nunca (1), raramente (2), ocasionalmente (3), frecuentemente (4) y muy frecuentemente (5).

El coeficiente Alfa de Cronbach para la variable de capacitación docente arrojó un valor de 0.9728, mientras que para la variable de desempeño docente fue de 0.8234. Estos valores indican una alta consistencia interna y confiabilidad de los instrumentos utilizados. Para interpretar los resultados, se establecieron los siguientes rangos: nunca (1-1.8), raramente (1.8-2.6), ocasionalmente (2.6-3.4), frecuentemente (3.4-4.2) y muy frecuentemente (4.2-5).

Es esencial comprender cada una de las dimensiones de las variables para una correcta interpretación de los resultados. En el caso de la capacitación docente, la capacitación por competencia se refiere al desarrollo de habilidades específicas necesarias para llevar a cabo una tarea con éxito, garantizando que los participantes adquieran las destrezas necesarias para cumplir con estándares predefinidos. Las tecnologías de la información y comunicación se centran en la

integración de herramientas digitales y recursos en línea para mejorar las habilidades pedagógicas y facilitar el acceso a información actualizada. Los materiales educativos son recursos diseñados para apoyar el aprendizaje y desarrollo de habilidades pedagógicas.

Para la variable de desempeño docente, la responsabilidad en la práctica de sus funciones laborales implica el compromiso de los educadores de cumplir con sus deberes profesionales, garantizando la calidad en la enseñanza y la atención a los estudiantes. Los usos didácticos se refieren a la aplicación estratégica de métodos y recursos pedagógicos para optimizar la enseñanza y promover un aprendizaje efectivo. La competencia pedagógica implica la habilidad del educador para aplicar metodologías y estrategias de manera efectiva, adaptándolas a las necesidades individuales de los estudiantes.

Para evaluar las hipótesis de trabajo, se realizaron pruebas de correlación para evaluar el coeficiente de determinación R^2 , así como pruebas de ANOVA asociadas al modelo de regresión lineal para analizar las variables investigadas. Todos estos análisis estadísticos se llevaron a cabo utilizando el programa SPSS versión 26.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la Figura 1 se presenta de manera gráfica el recuento de casos para para la variable Capacitación Docente (X) y sus dimensiones. Se observa que, tanto para la variable como para

sus dimensiones, la categoría más frecuente corresponde a “ocasionalmente”, con frecuencias que van desde 28 (X3 – Materiales Educativos) hasta 38 (X – Capacitación Docente) casos. Para la dimensión Manejo de las TIC (X2), la categoría menos frecuente es “Nunca”, con 7 casos, mientras

que, para el resto de los factores, la categoría “Muy Frecuentemente” es la opción menos frecuente, con frecuencias desde los 6 casos (X – Capacitación Docente) hasta los 15 casos (X2 – Manejo de las TIC); la dimensión Materiales Educativos (X3) no reporta casos en esta categoría.

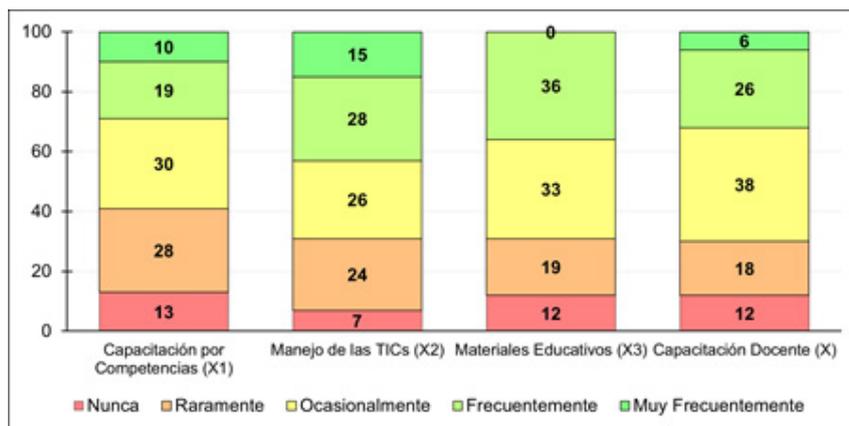


Figura 1. Recuento de casos para la variable Capacitación Docente (X) y sus dimensiones.

La distribución de frecuencia de la variable Desempeño Docente (Y) y sus dimensiones se muestra en la Figura 2. Se observa que, para todos los casos, la categoría más frecuente corresponde a “Ocasionalmente”, con frecuencias que van desde los 35 casos (Y2 – Usos Didácticos) hasta los

65 casos (Y – Desempeño Docente). La categoría “Nunca” no reporta casos para ninguno de los factores y en el caso de la variable Desempeño Docente (Y) no reporta valores dentro de la categoría “Muy Frecuentemente”.

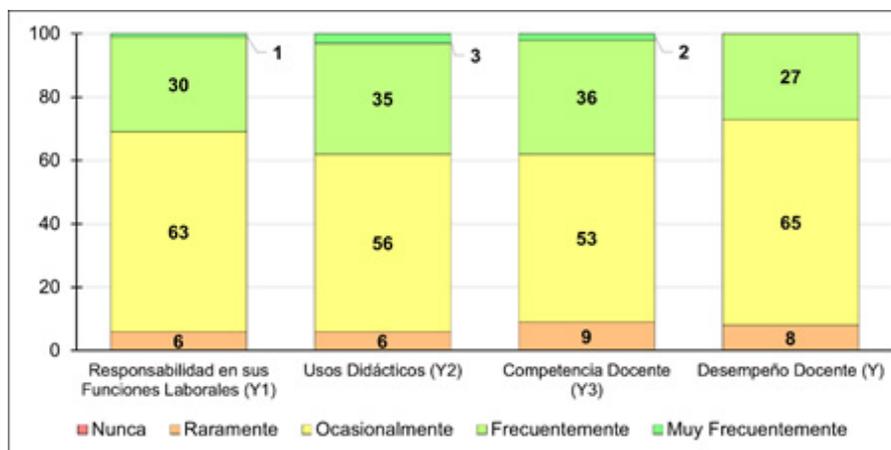


Figura 2. Recuento de casos para la variable Desempeño Docente (Y).

A fin de determinar si existen diferencias entre los promedios de las dimensiones de la variable Capacitación Docente, se desarrolla un análisis de varianza, cuyos resultados se muestran en la Tabla 1 y la Figura 3. Se obtuvo un valor de F de

1.9977, la significancia asociada a este estadístico es de 0.1375, al ser la significancia superior al valor límite preestablecido, se puede afirmar que no existen diferencias significativas entre las dimensiones de la variable.

Tabla 1. Análisis de varianza para las dimensiones de la variable Capacitación Docente (X).

Origen Variación	Suma Cuadrados	Grados Libertad	Cuadrado Medio	F	p
Dentro del Grupo	3.02	2	1.5107	1.9977	0.1375
Entre Grupos	224.61	297	0.7562		
Total	227.63	299			

La Figura 3 muestra el diagrama de caja y bigotes (representación gráfica del análisis de varianza) correspondiente a los valores de la variable Capacitación Docente y sus dimensiones. El gráfico muestra una información cónsona con lo obtenido a través del análisis de varianza, ya que

se observan que las cajas guardan proporción entre sí, mostrando poca diferencia entre sus alturas y la posición de la línea media, lo cual indica una diferencia poco significativa entre las medias de los conjuntos analizados.

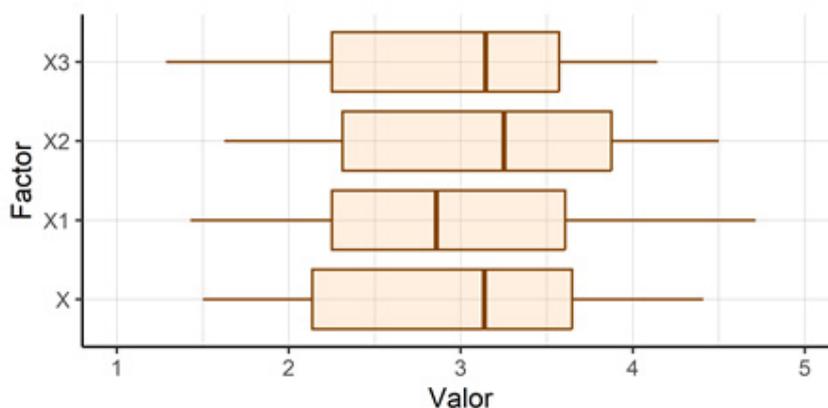


Figura 3. Diagrama de caja y bigotes para la variable capacitación docente (X) y sus dimensiones.

Se realizó un análisis de varianza para verificar la existencia de diferencias entre las medias de las dimensiones de la variable dependiente (Y - Desempeño Docente), los resultados están reportados en la Tabla 2 y la Figura 4. El estadístico F tiene un valor de 0.2055, lo que significa que la variación entre grupos es casi cinco veces mayor

que la variabilidad interna de cada grupo; el p-valor de la prueba es de 0.8143, al ser un valor superior al umbral preestablecido, se acepta la hipótesis nula de la igualdad y se afirma con una certeza estadística del 95% que no hay diferencias entre las dimensiones de la variable Desempeño Docente.

Tabla 2. Análisis de varianza para las dimensiones de la variable Desempeño Docente (Y).

Origen Variación	Suma Cuadrados	Grados Libertad	Cuadrado Medio	F	p
Dentro del Grupo	0.08	2	0.0377	0.2055	0.8143
Entre Grupos	54.52	297	0.1836		
Total	54.60	299			

La Figura 4 muestra el diagrama de caja y bigotes correspondiente a los valores de la variable Capacitación Docente (Y) y sus dimensiones; la imagen está en línea con los resultados del análisis

de varianza, ya que se observa poca distancia entre las líneas medias, lo cual indica una diferencia poco significativa entre las medias de los conjuntos analizados.

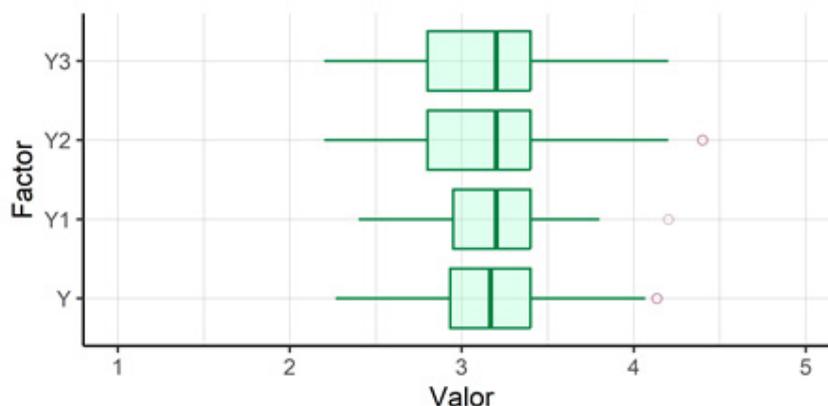


Figura 4. Diagrama de caja y bigotes para capacitación docente (Y) y sus dimensiones.

Para verificar la existencia de una relación entre la variable dependiente (Desempeño Docente) y la variable independiente (Capacitación Docente), así como sus dimensiones, se desarrollaron modelos de regresión lineal, que se representan en la Figura 5. En todos los casos, se observa que el coeficiente de correlación es positivo, lo que indica que la relación entre los factores es directa, es decir, a medida que el nivel de Capacitación Docente (X) aumenta o disminuye de valor, el valor correspondiente al Desempeño Docente (Y)

responde de la misma manera. Todos los valores del estadístico F son positivos y mayores que 100, por lo que la variabilidad sistemática (explicada por el modelo de regresión) es más de 100 veces superior a la variabilidad aleatoria; en todos los casos, la significancia del modelo es menor a 0.05, por lo que puede rechazarse la hipótesis nula de independencia y se afirma que el modelo es significativo, es decir, que existe una relación significativa entre la variable Desempeño Docente y la Capacitación Docente y sus dimensiones.

Tabla 3. Resumen pruebas de correlación.

	Y vs X1	Y vs X2	Y vs X3	Y vs X
Coefficiente Correlación	0.8134	0.7260	0.7611	0.8056
Coefficiente Determinación	0.6617	0.5271	0.5793	0.6490
F Anova	191.6592	109.2517	134.9690	181.1874
p-valor Anova	8.52E-25	1.27E-17	3.92E-20	5.22E-24

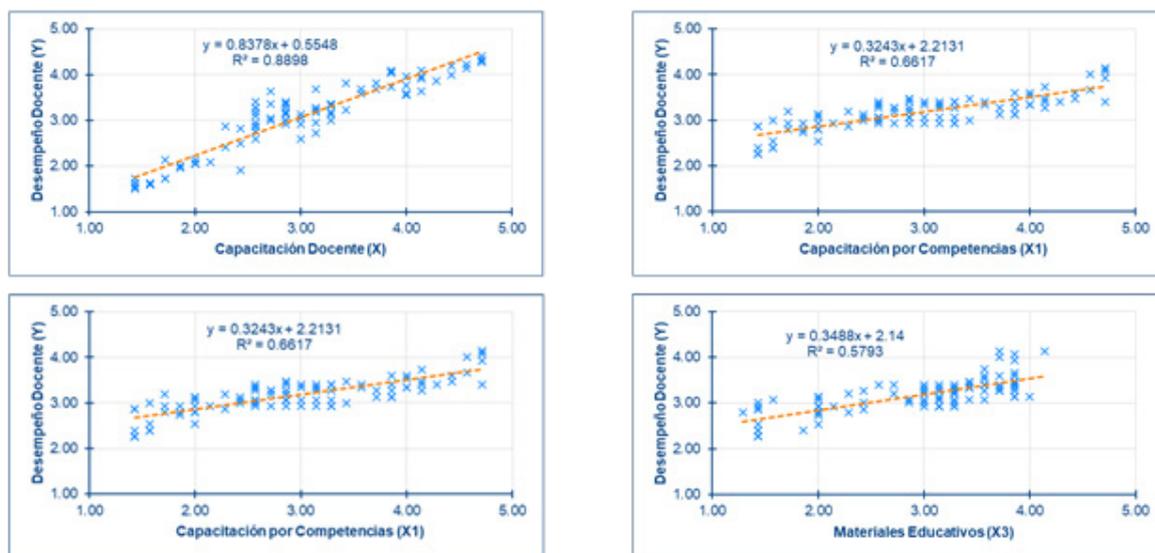


Figura 5. Modelos de regresión lineal entre las variables Capacitación Docente (y sus dimensiones) y Desempeño Docente en una institución de educación universitaria de Lima.

Discusión

Se examinó la distribución de frecuencias de los niveles de respuesta relacionados con la Capacitación Docente (X) de los sujetos encuestados. Los resultados obtenidos mostraron que los niveles máximos para las tres dimensiones de la variable correspondieron a la respuesta “ocasionalmente”, seguidos de los niveles de “frecuentemente” y “raramente”. Por su parte, el análisis de varianza corroboró que existen diferencias significativas entre las dimensiones para esta variable. Un aspecto destacado fue que los docentes manifestaron una mayor

percepción hacia las dimensiones de tecnología de la información y comunicación (TIC) y materiales educativos en comparación con la capacitación por competencias. Estos resultados tienen relevancia para comprender las preferencias y necesidades de los docentes en términos de capacitación en distintas áreas. Esta información puede ser aprovechada para diseñar programas de desarrollo profesional que se adapten de manera precisa a las necesidades específicas de los docentes en cada dimensión. Además, estos hallazgos pueden contribuir a mejorar la práctica docente al identificar áreas específicas donde los

docentes requieren mayor apoyo y desarrollo de competencias. En este sentido, es fundamental resaltar que los docentes universitarios deben contar con una variedad de herramientas que se complementen con el desarrollo e implementación de competencias docentes (Rivadeneira et al., 2016; Izquierdo et al., 2020). Esto les permitirá participar en un sistema educativo de calidad y promover un aprendizaje significativo, actual y útil para los estudiantes.

En relación al desempeño docente, se observó que la distribución de las frecuencias relativas de los niveles de respuestas en las diferentes dimensiones era más uniforme, con una mayor cantidad de respuestas en el nivel “ocasionalmente”, el cual fue respaldado por el ANOVA realizado. Los docentes manifestaron percibir que todas las dimensiones son igualmente importantes para el desarrollo de su labor educativa. Este resultado indica que los docentes valoran de manera equitativa todas las dimensiones consideradas en el estudio, reconociendo su relevancia en su desempeño profesional. Esta percepción resalta la importancia de abordar y fortalecer todas las dimensiones en la formación y capacitación docente, ya que los docentes consideran que cada una de ellas tiene un impacto significativo en su labor educativa.

Diversos estudios han demostrado de manera consistente que hay una conexión favorable entre la planificación cuidadosa de las actividades educativas, la selección adecuada de herramientas de enseñanza y la utilización

efectiva de estas herramientas para examinar y transmitir el conocimiento a los estudiantes (Guzzardo et al., 2020; Contreras, 2019; Tejedor, 2018; Galván y Salinas, 2018; Hebles et al., 2017). En otras palabras, el acto de planificar de manera consciente y estratégica, así como el uso de una variedad de métodos y recursos para evaluar y comunicar el aprendizaje, se ha asociado con resultados positivos en el proceso educativo. Además, los estudios también han explorado las percepciones de los alumnos en cuanto a lo que consideran un buen desempeño docente. Romero y Martínez (2017) destacan que los estudiantes valoran la manifestación de respeto por parte de los profesores, así como su capacidad para cumplir con lo planificado y organizar las actividades de manera efectiva. Además, los alumnos aprecian que los docentes demuestren un dominio claro de las actividades pedagógicas, lo que implica un conocimiento profundo y una habilidad para guiar y facilitar el aprendizaje de manera efectiva.

Al examinar la relación entre la Capacitación Docente (X) de los encuestado y el Desempeño (Y) en el estudio, los resultados obtenidos respaldaron de manera concluyente la existencia de una relación positiva y significativa entre estas variables, evidenciada por un coeficiente de determinación R^2 de 0,553, lo cual implica una correlación del 55,3%. En otras palabras, la capacitación recibida por los docentes tiene un impacto positivo en su capacidad para desempeñar eficazmente sus actividades de enseñanza. Pizarro (2022) reportó un coeficiente

de determinación R^2 de 0,383 que corresponde una relación significativa entre las competencias docentes y el desempeño de los docentes en el uso de los medios digitales. Por consiguiente, ambas variables están conectadas entre sí de forma moderada. Estos resultados indican que cuando los docentes se someten a programas de capacitación y adquieren conocimientos adicionales y habilidades pedagógicas, esto se traduce en mejoras sustanciales en su desempeño en el aula. Al invertir en su desarrollo profesional y proporcionarles oportunidades de crecimiento y actualización, se fortalece su capacidad para ofrecer una educación de calidad. resaltan la importancia de que las instituciones educativas brinden apoyo y promuevan la capacitación continua de los docentes. El proceso de enseñanza se refiere a todas las acciones y actividades llevadas a cabo por el docente con el propósito de proporcionar a los estudiantes oportunidades de aprendizaje (Van et al., 2020; Escudero, 2019; González y Subaldo, 2017). De esta manera, se fomenta el mejoramiento constante de la calidad educativa al dotar a los profesores de las herramientas y conocimientos necesarios para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno educativo actual, así como para brindar experiencias de aprendizaje enriquecedoras y efectivas a los estudiantes.

El proceso de enseñanza se refiere a todas las acciones y actividades llevadas a cabo por el docente con el propósito de proporcionar a los estudiantes oportunidades de aprendizaje.

Además de transmitir conocimientos, este proceso busca fomentar valores, actitudes y estrategias que contribuyan al desarrollo integral de los alumnos (Sánchez et al., 2019; Hašková et al., 2019; Jordán et al., 2018). Es fundamental que el docente planifique cuidadosamente el proceso de enseñanza, ya que esto desempeña un papel crucial en la mejora de la calidad educativa. La planificación implica organizar y estructurar las actividades de enseñanza de manera efectiva, teniendo en cuenta los objetivos de aprendizaje, los recursos disponibles y las necesidades individuales de los estudiantes. Además de la transmisión de conocimientos, el docente debe promover valores y actitudes positivas, como la responsabilidad, el respeto, la empatía y la cooperación, que contribuyan al desarrollo personal y social de los estudiantes. Asimismo, es importante que se enseñen estrategias de aprendizaje que ayuden a los alumnos a adquirir habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y toma de decisiones.

Cabe destacar que los resultados derivados de la capacitación docente no se esperan que se manifiesten de manera inmediata. Aunque el propósito último de cualquier programa de capacitación de los docentes es mejorar los resultados de los estudiantes, es crucial tener en cuenta que este progreso implica un análisis comparativo entre el estado previo y posterior a la capacitación, considerando también otros factores que influyen en el rendimiento estudiantil (Donoso, 2018; Orozco, 2017). En este sentido,

la capacitación de los docentes tiene un impacto positivo en su desempeño en el ámbito educativo, así como en su interacción con el resto de la comunidad educativa. Asimismo, contribuye al logro de las metas generales del proceso educativo en las instituciones de educación universitaria. Es importante comprender que la mejora en los resultados de los estudiantes requiere tiempo y un enfoque a largo plazo. Los efectos de la capacitación se van desarrollando gradualmente a medida que los docentes aplican los conocimientos y las habilidades adquiridas en su práctica diaria. Además, la influencia de otros factores, como el entorno educativo, el grado de comprensión de los contenidos y el nivel de compromiso de los estudiantes, también inciden en el rendimiento académico de los estudiantes, que son los usuarios del servicio de enseñanza y aprendizaje.

CONCLUSIONES

Para la variable capacitación docente, los docentes universitarios han mostrado una preferencia destacada por recibir capacitación en TIC y materiales educativos en comparación con la capacitación en competencias. Es de suma importancia que los docentes tengan acceso a una amplia variedad de herramientas, incluyendo las TIC y materiales educativos, para fortalecer y desarrollar sus competencias. La combinación de estas herramientas con la capacitación por competencias permitirá a los docentes adquirir las habilidades necesarias para brindar una educación de calidad y promover un aprendizaje efectivo

en el contexto universitario. Así, se garantiza una formación integral que abarca tanto el dominio de las tecnologías como la adquisición de habilidades pedagógicas necesarias para enfrentar los desafíos educativos actuales y proporcionar una experiencia de aprendizaje enriquecedora para los estudiantes.

En relación al desempeño docente, los profesores expresaron que todas las dimensiones son igualmente importantes para el desarrollo de su labor educativa. Este hallazgo demuestra que los docentes valoran de manera equitativa cada una de las dimensiones analizadas en el estudio, reconociendo su relevancia en su desempeño profesional. Esta percepción resalta la necesidad de abordar y fortalecer todas las dimensiones de la variable Capacitación Docente (X), ya que los profesores consideran que cada una de ellas tiene un impacto significativo en su trabajo educativo. Esto subraya la importancia de un enfoque integral en la preparación de los docentes, que abarque aspectos como la planificación, la metodología, el uso de recursos, la evaluación y la interacción con los estudiantes. Al atender todas estas dimensiones de manera equilibrada, se puede promover un desempeño docente más efectivo y una mejora en la calidad de la educación.

Se pudo demostrar la existencia de una relación significativa entre las variables Capacitación Docente (X) y el Desempeño Docente (Y), lo cual confirma la influencia que el proceso de capacitación tiene en las diferentes dimensiones del trabajo educativo. Los resultados destacan la importancia de brindar

a los docentes oportunidades de formación y desarrollo profesional en todas las áreas relevantes para su labor. Al fortalecer la capacitación docente en aspectos como el dominio de contenidos, las habilidades pedagógicas, el uso de tecnologías educativas y la gestión de recursos, se puede potenciar el desempeño de los docentes y, en consecuencia, ofrecer un servicio más completo a los estudiantes. Es fundamental reconocer que la capacitación docente abarca múltiples dimensiones y que todas ellas desempeñan un papel crucial en el éxito del proceso educativo. Al invertir en la formación continua de los docentes y proporcionarles herramientas y recursos adecuados, se contribuye a potenciar su desempeño y a fomentar un entorno educativo enriquecedor y de calidad.

CONFLICTO DE INTERESES. No existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Álvarez, G. (2020). Evaluación del desempeño docente en instituciones educativas públicas. *Eduser (Lima)*, 7(1), 32–40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>.
- Andrade, C., Siguenza, J. y Chitacapa, J. (2020). Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 41 (33), 40-60. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p05.pdf>.
- Banco Mundial [BM]. (2014). Mejores profesores: la asignatura pendiente de Latinoamérica. [Best teachers: Latin America's pending issue]. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2014/03/11/mejores-profesores-latinoamerica>
- Contreras, R. (2019). Desempeño docente universitario y la satisfacción del estudiante de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Tecnológica del Perú. 2017.
- Donoso, S. (2018). Nuevo rol del docente, nuevos desafíos a la docencia. *Calidad en la Educación*, (15), 1-11. <https://doi.org/10.31619/caledu.n15.445>
- Escudero, T. (2019). Evaluación del Profesorado como camino directo hacia la mejora de la Calidad Educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1). <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.342521>.
- Flores, G. y Abelle, V. (2018). La urgente necesidad de la capacitación y profesionalización del docente universitario. [The urgent need for training and professionalization of the university teacher]. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina [online]*, 6(3), e16.
- Galván Salinas, J. O. y Farías Martínez, G. M. (2018). Características Personales y Práctica Docente de Profesores Universitarios y su Relación con la Evaluación del Desempeño. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(2). <https://doi.org/10.15366/riee2018.11.2.001>.
- Gómez L F. y Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>.
- González, J. y Subaldo, L. (2017). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247>.
- Guzzardo, M., Khosla, N., Lee, A., Bussmann, J., Engelman, A., Ingraham, N., Gamba, R., Jones, A., Moore, M., Toosi, N. y Taylor, S. (2020). "The Ones that Care Make all the Difference": Perspectives on Student- Faculty Relationships. *Innovative Higher Education*, 46, 41-58. <https://doi.org/10.1007/s10755-020-09522-w>.

- Hašková, A., Predanociová, L. y Gadušová, Z. (2019). Teacher's Professional Competences and Their evaluation. *Education and Self Development*, 14(3), 17-24. <https://doi.org/10.26907/esd14.3.02>.
- Hebles, M., Dos, M., Alvarez, C y Villardon, L. (2017). Diseño y validación de la escala Evaluación de los Aprendizajes (EEA). Profesorado. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 21(2). <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/59452>.
- INEI (2015). Encuesta nacional a egresados universitarios y universidades, 2014. Principales resultados. Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf.
- Izquierdo, R. García, D. G., Ávila, C. y Erazo, J. (2020). Capacitación continua y desempeño docente: Una realidad invisibilizada. *EPISTEME KOINONIA*, 3(1), 403-435. <http://dx.doi.org/10.35381/e.k.v3i1.1018>.
- Jordán, Á., Morán, L. y Camacho, G. (2018). La evaluación de los aprendizajes y su influencia en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en el contexto universitario. *Opuntia Brava*, 9(1), 215-224. <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/134>.
- Orozco, A. (2017). El Impacto de la Capacitación. [The Impact of Training]. México, México: Digital UNID. <https://bit.ly/3mJYm5a>
- Pizarro, C. (2022). Competencias digitales y desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes Filial Chanchamayo, 2020. [Tesis Maestría Universidad Peruana Los Andes]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3478/T037_41262007_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rivadeneira, L., Rivera, D., Sedeño, V., López, C. y Soto, E. (2016). La capacitación del profesorado universitario. *Tendencias Pedagógicas*, 28, 45-54. <https://doi.org/10.15366/tp2016.28.004>.
- Rodríguez, M. (2017). Currículum, educación y cultura en la formación docente del siglo xxi desde la complejidad. *Educación y Humanismo*, 19(33), 425-440. <https://doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2654>
- Romero, T. y Martínez, A. (2017). Construcción y validación de un cuestionario de evaluación al desempeño docente mediante Análisis Factorial Exploratorio. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 22, 18-30. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i22.4514>.
- Sánchez, M., Luján, P. y Ojeda, L. (2019). La gestión pedagógica de los docentes y su influencia en los niveles de logro de aprendizajes de los estudiantes de la promoción 2014-2016 en la escuela tecnológica superior de la Universidad Nacional de Piura-sede Piura. *Revista científica institucional*, 11(2). <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1066>.
- Tejedor, F. (2018). La evaluación del profesorado como estrategia de mejora de la calidad de la enseñanza universitaria. *Revista de Educación y Derecho*, 17. <https://doi.org/10.1344/REYD2018.17.1>.
- Unesco (2022). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Google académico. <https://www.unesco.org/es/education/teachers/need-know>
- Van, E., Tartwijk, J., Schaaf, M. y Kluijtmans, M. (2020). What makes an expert university teacher? A systematic review and synthesis of frameworks for teacher expertise in higher education. *Educational Research Review*, 31, 100365. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100365>.