



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Formación continua y calidad educativa en docentes de primaria
de la red 26 Ugel 04 Comas, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Durand Huamani de Vigo, Gladis Vilma (orcid.org/[0000-0002-6196-6728](https://orcid.org/0000-0002-6196-6728))

ASESORA:

Mgtr. Josco Mendoza, Janet Cenayra (orcid.org/[0000-0001-8544-269X](https://orcid.org/0000-0001-8544-269X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios y a mi familia, gracia por ceer en mí y apoyar todas mis decisiones.

Agradecimiento

A Dios, quien me dio la oportunidad de concluir satisfactoriamente mi tesis.

A mis ejemplares padres Sabina Huamani y Alberto Duran, a mis queridas hijas Xiomahara y Ximena, a mis admirables hermanos Liz y Carlos, a todos los colegas y amigos que me brindaron su ayuda y me acompañaron en desarrollo y culminación de mi trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos	19
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Expertos que validaron el cuestionario sobre las competencias digitales y el desempeño docente.	20
Tabla 2: Rango de valor de Alfa de Cronbach	21
Tabla 3: Producto de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para Formación continua.	21
Tabla 4: Producto de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para calidad educativa	21
Tabla 5: Tabla de frecuencias entre Formación continua y Calidad educativa	23
Tabla 6: Tabla de frecuencias entre Formación continua y Eficiencia	24
Tabla 7: Tabla de frecuencias entre Formación continua y Pertinencia	26
Tabla 8: Tabla cruzada Formación continua y Eficacia	27
Tabla 9: Correlaciones: Hipótesis General	29
Tabla 10: Correlaciones: Hipótesis específica 1	30
Tabla 11: Correlaciones: Hipótesis específica 2	31
Tabla 12: Correlaciones: Hipótesis específica 3	32

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad en determinar la correlación entre la formación continua y calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de nivel primaria de la red 26 pertenecientes a la Ugel 04 de Comas. Con la ayuda de análisis y recopilaciones de bases teóricas de diferentes autores de investigaciones de las variables de estudio. Para calidad educativa se basa en el modelo teórico de la gestión de la calidad Total, por Gonzales y Espinoza, en el estudio de la variable formación continua se basa al modelo de fortalecer el saber del docente, por Calle y Urbina (2018) El estudio metodológico comprendió el tipo de estudio básica, no experimental y se empleó la muestra de 65 docentes pertenecientes a la red 26 de la Ugel 04 del nivel primaria. Con respecto a los instrumentos se aplicaron el Cuestionario de formación continua y el Cuestionario de Calidad educativa. En los resultados se observa que existe una correlación positiva media entre la formación continua y calidad educativa ($Rho = ,453$). Se concluyo que existe una necesidad de formación continua de algunos docentes del nivel de primaria que permitan promover un mayor desarrollo de sus competencias en la buena práctica docente por ende mejorar la calidad educativa.

Palabras clave: Formación continua, calidad educativa, desempeño y competencia docente.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between continuous training and educational quality in teachers of primary level educational institutions of the network 26 belonging to the Ugel 04 of Comas. According to the theoretical foundations, the educational quality variable is based on the theoretical model of Total quality management, by Gonzales and Espinoza, and the continuous training variable is based on the model of strengthening the teacher's knowledge, by Calle and Urbina (2018) The methodology included the type of basic study, of non-experimental design and a sample of 65 teachers belonging to the network 26 of the Ugel 04 of the primary level was used. In relation to the instruments, the Continuous Training Questionnaire and the Educational Quality Questionnaire were applied. In the results it was possible to show that there is an average positive correlation between continuous training and educational quality ($Rho = .453$). It was concluded that there is a need for continuous training of some teachers at the primary level that allow promoting a greater development of their skills in good teaching practice, thus improving educational quality.

Keywords: Continuous training, educational quality, performance and teaching competence.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es la pieza clave que genera el cambio y desarrollo de toda sociedad, es una transformación, sobrentendido a la idea del progreso y avance, esto implica una preparación para transformar una realidad con exigencias y deseo de mejora, por lo que es necesario que los docentes estén pedagógicamente capacitados y comprometidos con su profesión para enfrentar los nuevos retos que se manifiesta en el foro mundial sobre la educación del 2015 en Incheon, los países que participaron se comprometieron a brindar una educación de calidad, consistente en velar por el empoderamiento de los docentes. Esto implica que se sientan seguros laboralmente y motivados para desarrollarse profesionalmente mediante una formación docente continua, lo que hará de ellos docentes calificados, eficientes y eficaces (Foro Mundial sobre la Educación 2015). Ello obedece a que el compromiso de todo docente es de ofrecer a sus estudiantes una educación de calidad, para lo cual deben estar debidamente preparados y capacitados.

En estos últimos años, se ha evidenciado que la formación continua es primordial para la transformación y desarrollo una educación con calidad. Por eso tiene que estar enmarcada en las nuevas exigencias y condiciones que vienen enfrentando los docentes a diario. Aún más, ellos se han visto obligados a buscar nuevas estrategias para la enseñanza-aprendizaje en los contextos virtuales como consecuencia de la emergencia sanitaria en el Perú por la presencia del cóvid-19. Por ello, su formación tiene que ser contextualizada y con enfoque sistémico coherente con las necesidades que se presentan (Castro, 2017).

En nuestro país, el Ministerio de Educación se encarga de dar los nuevos lineamientos de formación docente en servicio. Así, a partir del 2015, se busca transitar de un enfoque formativo centrado en capacitaciones docentes a uno basado en la mejora efectiva y sostenida de las prácticas profesionales en las comunidades de aprendizaje profesionales, las cuales se fundamentan en las nueve competencias del Marco del Buen Desempeño Docente (Unesco, 2019).

En este contexto se enfatiza la importancia de la formación docente permanente es una obligación, toda vez que la educación está siempre en desarrollo, proceso en el que el docente es el transformador social, agente activo del aprendizaje, que trasciende barreras abordando la condición humana como potencialidad (Revista Universidad y Sociedad, 2016). Así, los docentes en su calidad de agentes activos deben siempre estar dispuestos a participar en las capacitaciones brindadas continuamente por el Ministerio de educación y sus aliados estratégicos.

Esto contribuirá a mejorar las competencias de los aprendizajes de nuestros estudiantes, para ende los docentes deben estar debidamente preparados, capacitados, actualizados con los nuevos enfoques y estrategias de aprendizaje.

En la actualidad se viene suscitando en docentes nombrados que laboran en las instituciones educativas públicas, por razones diversas se resisten a participar en las diferentes capacitaciones y módulos que dicta el Ministerio de educación, como parte de esta preocupación que redundará en mejorar la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas.

Como consecuencia de la poca participación de los docentes en su formación profesional continua, se advierte una merma en el desarrollo de la enseñanza aprendizaje debido a la falta de compromiso por parte del docente en la actualizarse en el desarrollo de sus competencias y en la labor pedagógica que realiza con los estudiantes. Esta situación se agrava en algunas oportunidades, como en el 2017, a raíz de las huelgas magisteriales extensas por mejores condiciones laborales, mejores sueldos, mayor preocupación estatal por mejorar la infraestructura en las instituciones educativas. Esta situación también impacta en el menor prestigio de los colegios del Estado, razón por la cual los padres de familia hacen un gran esfuerzo económico para trasladar a sus hijos a instituciones educativas particulares por la creencia de que allí les impartirán mejor educación. Para contrarrestar esta coyuntura, que se ha tornado endémica desde hace muchas décadas, es necesario que los profesores se actualicen en todos los aspectos educativos en nuevas estrategias de evaluación formativa, soporte emocional, uso de las tecnologías y empoderamiento en la perfección y uso de las herramientas digitales (TIC) para que desarrollen sus actividades de aprendizaje en mejores condiciones. Competentes y atender las necesidades de los estudiantes.

Por todo lo expuesto párrafos arriba, en el presente estudio se formula el **problema general** ¿Cuál es la relación entre la Formación continua y la Calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas? En cuanto a los **problemas específicos**, se plantearon los siguientes: (a) ¿Cuál es la relación entre la Formación continua y la Eficiencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas? (b) ¿Cuál es la relación entre la Formación continua y la Pertinencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas? (c) ¿Cuál es la relación entre la Formación continua y la Eficacia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas?

Este estudio se justifica teóricamente para especificar como se relacionan la formación continua con las respectivas de las dimensiones de la variable calidad educativa de los maestros (De la Cruz 2017). Esta investigación tiene como metodología un enfoque cuantitativo correlacional, con el objetivo de definir a las variables en el nivel de similitud positiva, basada en la utilización del cuestionario validado por expertos y con sus respectivas respuestas, permitieron poder medir el nivel de formación continua y la calidad educativa en los profesores de primaria de la red 26 de la Ugel 04 del distrito de Comas; esto facilitará en la toma de decisiones estratégicas que contribuirán en el progreso de los niveles de las variables de estudio.

En la justificación, se establece el desarrollo de la formación continua y la calidad educativa logrados por los docentes de nivel de primaria de la red 26 de la Ugel 04 del distrito de Comas, de modo que los resultados de esta investigación fueron diferentes en la elaboración de un itinerario estratégico que aumentó el desempeño de los maestros en las variables, obteniendo una relación con la capacitación docente en su quehacer pedagógico, en cuanto a la justificación de la investigación de estudio, se logra en explicar el aprendizaje que reciben los docentes para transmitir los procesos de enseñanza, la calidad que perciben las instituciones educativas, que mediante las variables de estudio se puede proponer acciones inmediatas que generen cambios que beneficien a la comunidad educativa. En cuanto a la teoría de investigación a la variable calidad educativa, según su estudio nos basaremos a la Gestión de la Calidad Total y para la formación continua se toma como referencia al enfoque de formación continua mostrado por Calle y Urbina (2018), la investigación

cuenta con el uso de técnica e instrumentos confiables, que son pertinentes para futuras investigaciones.

Los objetivos se propusieron de la siguiente manera: **objetivo general:** Determinar la relación entre la Formación continua y la Calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas. En cuanto a los **objetivos específicos**, se plantearon los siguientes: Determinar la relación de la formación continua y la Eficiencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas; Determinar la relación que existe en la formación continua y la Pertinencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas; Determinar la relación de la formación continua y la Eficacia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.

Finalmente, **la hipótesis general** de este proyecto de investigación determina que: La Formación continua se relaciona con la Calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas. En **las hipótesis específicas**, se plantearon los siguientes: La Formación continua se correlaciona con la Eficiencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas; La Formación continua se relaciona con la Pertinencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas y La Formación continua se relaciona con la Eficacia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios previamente verificados según el contexto nacional se menciona a Moreno (2020) con su trabajo de investigación realizado en la ciudad de Piura sobre los programas de capacitación docente y el logro de las competencias en los maestros, este estudio fue experimental, con una muestra de 47 docentes, considerando los resultados, se observó que $77,086$ y su efecto es de $0,000 > 0,05$, donde los programas de formación docente inciden en forma positiva en el desarrollo de las competencias profesionales.

Asimismo, Valles (2019) con su estudio de investigación que realizó en Ucayali sobre formación continua y desempeño docente, en su investigación menciona que la formación continua es un proceso de aprendizaje permanente basada en la práctica y

la teoría, en el diálogo permanente, donde el docente debe de aportar en la reducción de las brechas existentes del sistema educativo, su estudio fue descriptivo correlacional, la muestra de estudio se realizó con 32 docentes, en este estudio se demostró la relación de las variables, utilizando el coeficiente Rho de Spearman con $R=0.617$.

De igual manera Galván (2022) en su trabajo de investigación que realizó en la ciudad de Lima sobre la formación continua, el cual realizó una revisión de forma sistemática sobre la labor docente y su práctica en perfeccionar la calidad educativa, la metodología que realizó es una revisión sistemática descriptiva de tipo cualitativa, en su realización se utilizó el método Prisma, se consideraron la cantidad de aportes de investigación a partir del año 2015, se concluye que los programas de formación continua docente como talleres y seminarios desarrollan positivamente las habilidades y fortalezas entre educadores y estudiantes.

Para el autor Pulache(2021) en su estudio de investigación para lograr la titulación de maestra en docencia universitaria, llamada Formación continua y competencias digitales , realizada en la ciudad de Piura, dirigido a docentes de la universidad privada de Piura, el estudio metodológico fue aplicada, el diseño no experimental, transversal y correlacional, donde su estudio fue la recolección de datos como la encuesta y cuestionario, con una población de 198 docentes que elaboran en dicha universidad, los resultados que se observaron fue de una regresión logística ordinal de 80,549 siendo su $p\text{-valor} = ,000 < 0,05$, donde se evidencio una variabilidad de las competencias digitales a un 63% del comportamiento de los docentes hacia una formación continua, se llegó a la conclusión que urge una necesidad de algunos docentes de formarse continuamente para lograr los conocimientos necesarios, pero no se logra por la falta de apoyo de las instituciones que laboran.

Igualmente, Aponte (2022) en su estudio que realizó en la ciudad de Lima sobre el trabajo colaborativo y la formación docente, donde utilizó el método hipotético deductivo, en su diseño es estudio no experimental, correlacional causal, con una muestra de 128 docentes de la red educativa de Lima, en el cual se determinó que el trabajo colaborativo incide de manera positiva en la formación continua.

Asimismo, Cevallos (2019) en su tesis de maestría, realizado en la ciudad de Lima sobre calidad educativa y desempeño docente, donde se refleja que su estudio es de tipo descriptivo correlacional y su diseño no experimental, este estudio fue realizado a 40 docentes, en el cual se observó un 40% de buen nivel en ambas variables de estudio, demostrando una asociación significativa de ($p = 0.00 < 0.05$).

Por su parte Sulma y Vallejo (2018) con su estudio basado en la formación continua y la calidad que ofrecen la gestión educativa local de Vilcashuamán en Ayacucho, en su estudio se logro conocer la relación de la formación docente y la calidad educativa, en su estudio se evidenció que la formación continua fue un 37,5 % dando en un nivel regular, las capacitaciones continuas fure un 15 % llegando a un nivel deficiente regular, por lo que le llevo a la conclusión a una urgencia necesidad de mayor interés en formarse continuamente que les permita ofrecer a sus alumnos una calidad educativa.

Como antecedentes internacionales revisados se alude a Calcedo (2019) con su estudio realizado en Ecuador en la ciudad de Guayaquil con respecto a la desempeño docente y formación docente, se tomó la Teoría de la Sociología de Car Saunders y Wilson y Albert Bandura con la teoría de la eficacia, se realizó el estudio cuantitativo, transversal con una población de 30 docentes, diseño es no experimental de nivel correlacional, donde concluye que se halla una significancia entre las variables de estudio.

Según, Ronquillo (20018) en su trabajo de investigación que realizó en la sierra ecuatoriana de Saquisilí, sobre el logro de la formación continua, el cual dio a conocer el perfil del profesional docente, las técnicas de enseñanzas y la manera que incide en el desarrollo de habilidades de aprendizajes de sus estudiantes, su estudio se basó en la recolección de datos cualitativos a través de la entrevista que realizó a cada uno de los docentes, donde concluyo que la mayoría de los docentes no participan en los programas de formación continua, se evidencio que existen escasas técnicas de enseñanzas dirigidas por la mayoría de los docentes y la falta de actualizaciones por parte del Ministerio de Educación, el bajo apoyo en el distrito e implementación de los programas de formación continua. Por ende, existe la necesidad urgente de la capacitación participativa, pertinente y relevante, que origine el logro de las

competencias de los docentes participantes con el propósito de alcanzar los aprendizajes significativos en los estudiantes.

De igual manera, Jerónimo(2018) en su investigación realizada en Colombia sobre las estrategias de enseñanza en la competencia aprender a aprender, logrando la calidad educativa, la metodología de esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo no experimental en los que participaron estudiantes de cuatro universidades de Colombia realizadas en el año 2015, donde se aplicaron cuatro instrumentos para medir la competencia de aprendizaje (LCS),Estrategias docentes para aprendizajes significativos, estrategias afectivas y estrategias de aprendizajes, en los que dan a conocer la formación permanente del profesorado es la clave para generar la calidad educativa y concluye en incluir la competencia aprender a aprender, el uso de estrategias y técnicas en los programas de formación docente para garantizar la calidad educativa.

Así mismo, Gonzales et al., (2016) en su estudio de investigación denominado Competencias digitales en los docentes, realizada a los docentes del colegio Cuidades Educativa Bosa ubicada en Colombia, su estudio tuvo como objetivo diseñar estrategias de gestión académica les permitan a los docentes fortalecer las competencias digitales, en sus resultados se evidenciaron que el 79 % lograron aprovechar y utilizar las herramientas virtuales, el 54 % de los maestros realizan actualizaciones continua en el uso de la tecnología para aplicarlas en las actividades diarias, también observo que el 85 % de los docentes ejercen actividades donde fomentan el pensamiento critico en sus estudiantes, un 85 % conocen las limitaciones de los recursos educativos por lo que lograron que un 92 % de docentes implementen estrategias tecnológicas, por lo que concluyeron que para adquirir ese desarrollo de conocimientos se deben formar continuamente.

Por otro lado, Marcillo et al. (2018) en su trabajo de investigación realizado en la ciudad Manabí en Ecuador sobre la formación continua docente de las universidades estatales, en esta investigación se observó las falencias que existe en este centro de estudio universitario por parte de sus docentes, este trabajo tuvo como muestra a 65 docentes y autoridades, analizó los diversos factores como la autogestión, para su investigación tomó una muestra de 69 personas, donde se aplicó

como técnica la encuesta, donde se llegó a la conclusión que existe un deficiente formación continua que dificulta el logro de las habilidades y capacidades de los docentes y esto influye negativamente en el proceso de enseñanza a sus estudiantes, también concluyeron que la formación continua dependen de la formación e instrucción de todo profesional y que la falta de formación dificulta el desarrollo de las habilidades y estos a su vez influyen negativamente a los estudiantes.

Del mismo modo Kleiner (2020) con su estudio de investigación realizada en Chiapas México sobre la formación continua de maestros en la educación preescolar: El soporte de los líderes institucionales hacia la transferencia de aprendizaje, su objetivo de estudio fue analizar el apoyo del líder institucional hacia la transferencias de aprendizaje a los docentes que participan en las formaciones continuas, esta investigación tuvo como muestra a 12 directoras, 8 inspectoras y 16 educadoras del nivel preescolar, su método fue mixto donde utilizo las técnicas de entrevista, como instrumento el cuestionario y encuesta para recoger los de datos, está investigación fue dividida en etapas: La primera participaron las educadoras, donde se valora la transferencia de aprendizaje de la formación continua en el sistema educativo con una duración de 32 horas. La segunda etapa participó educadoras, inspectoras y directoras, en esta etapa se mostró las apreciaciones de las educadoras e inspectoras hacia el apoyo que daban las directoras a los docentes y el liderazgo de parte de las directoras que ejercen en los centros educativos. Los resultados de está investigación concluyeron a que las educadoras reciben poco apoyo por parte de los líderes institucionales en la transferencia de aprendizajes para brindar a sus estudiantes, concluyo su trabajo dando a conocer la importancia de reforzar la formación por parte de los líderes institucionales para que presten mayor atención en transferir los aprendizajes por medio de las actualizaciones a los docentes a su cargo.

De igual manera Camacho (2016) con su trabajo de investigación sobre Formación permanente del docente, su estudio se realizado en el estado de Jalisco México, en su estudio se baso en realizar una evaluación de modelo de formación continua en los docentes de dicha institución, donde se evidenciaron que más del 50 % de los profesores no participaron en el programa, esto se debe a la falta de estímulos que adquieren en sus centros laborales, lo que es perjudicial para el desarrollo y

conocimiento pedagógico, se evidenció que más del 72% de las autoridades educativas, no se comprometen en promover la formación continua en los docentes, se llegó a la conclusión, la formación continua incide de manera directa para conseguir las metas y objetivos de la institución.

Por otro lado Chávez (2019) con su estudio de investigación realizado en Ecuador sobre diseño de formación continua permanente basado a un modelo a los docentes de la universidad de Ecuador, el objetivo de su investigación fue en identificar el modelo de formación continua de los docentes que tengan concordancia con el perfil del docente, en sus resultados se pueden evidenciar que el 77% de los docentes tiene un conocimiento teórico, el 91 % ejercen sus actividades basadas a las experiencias y un 87 % de docentes universitarios exponen que tiene conocimiento de la teórica y practica en sus funciones laborales, 52 % de los docentes exponen que la practica docente se basa en la experiencia laboral y un 87% de los docentes ejercen una preparación continua en centros de estudios superiores.

Por su parte, Moreno(2019)en su estudio de investigación realizado en la ciudad de Bogotá Colombia, sobre formación continua docente y competencias tecnológicas, su estudio tuvo como objetivo analizar el crecimiento competitivo del docente en el uso de la tecnología, en sus resultados se evidenció el 81% de los docentes son competentes, mientras que el 50% de docentes solo en ocasiones utilizan las herramientas virtuales Para fomentar las potencialidades de los estudiantes, el 50% casi siempre han logrado generar la competencia en el manejo y uso adecuado de la tecnología, mientras que un 44% no siempre maneja y usa la tecnología en el proceso educativo, por lo que le llevo a la conclusión que la formación continua docente es un desarrollo de manera constante en el uso de aplicativos y herramientas digitales para logro del pensamiento critico en los estudiantes.

En la interpretación a los fundamentos teóricos de la variable de estudio, para sustentar la teoría de la formación continua, se aborda:

Para Calle y Urbina (2018) detalla que la formación continua son las necesidades que tiene una serie de etapas que tiene como propósito actualizar las competencias laborales y en la adquisición de nuevos cambios, identificando tres fases, que a continuación se detallan: Fase N° 1 identificación de las necesidades de

formación, son los aspectos en el análisis de la institución, en analizar las tareas de los docentes en diseñar programas de formación. Fase N° 2 consiste en diseñar los programas de formación, enfocándose en el conocimiento básico, desarrollar habilidades y adquisición de habilidades. Fase N° 3 Implantación de los programas de formación, son los métodos y medios de formación continua. Fase N° 4 Evaluación de los programas de formación, que debe ser enfocada en el aprendizaje, conducta e impacto de las funciones de los programas de formación.

En la interpretación a los conceptos teóricos de las variables que sustentan la teoría de la formación continua, la cual la define de la siguiente manera:

La formación continua docente es una transformación, evolución que debe ser adquirido en todo docente y se refleja en su metodología, didáctica y estrategias que emplea en su quehacer pedagógico que beneficie en forma directa a los estudiantes en aspecto intelectual, pedagógico y emocional, identificando las falencias en la organización educativa (Osorio,2016)

Por su parte Bedor (2018) define a la formación docente como un proceso de fortalecer los conocimientos y las prácticas innovadoras que permiten al docente desenvolverse de forma eficiente en su labor pedagógica y por ende brindar una calidad educativa.

Según Roos et al. (2017) Los programas de formación continua, direccionan a la persona a tomar decisiones que le impulsen hacia el crecimiento integral que le permitirá lograr desenvolverse eficientemente, guiándose al cumplimiento de sus objetivos mediante una mayor autoevaluación personal, mientras que Moscoso (2018) define que la formación docente, es el uso de estrategias que buscan fortalecer a las docentes en el mejoramiento de la práctica docente, utilizando nuevas técnicas metodologías activas que lo llevaran al éxito educativo, ante las situaciones que se presentan en las actividades diarias del aula, de este modo incrementará positivamente el logro de aprendizaje en sus estudiantes, de este modo entre colegas puedan intercambiar estrategias para lograr un mejor clima propicio para el aprendizaje. El acompañamiento y monitoreo a los docentes con el apoyo del director como líder institucional se podrá lograr un intercambio continuo de información, de retroalimentación, para que puedan mejorar su práctica docente.

La formación docente es una transformación, evolución que debe ser adquirido en todo docente y se refleja en su metodología, didáctica y estrategias que emplea en su quehacer pedagógico que beneficie en forma directa a los estudiantes en aspecto intelectual, pedagógico y emocional, identificando las falencias en la organización educativa (Osorio,2016)

Bajo esta premisa Salazar, et al. (2018) Los programas de formación continua permiten el éxito de la calidad en la gestión dentro del aula, en el cual el docente debe identificar en forma reflexiva sus debilidades y predisponer su constante preparación a los nuevos conocimientos e insertar nuevas propuestas en su proceso de enseñanza e impartir una calidad educativa que es una necesidad.

La importancia de la formación continua docente se logra mediante los trabajos en equipo en las comunidades de aprendizaje en donde el docente da su aporte de su profesionalismo y experiencia en el logro de un fin en común (Diaz y Aranda, 2018) según lo expuesto la importancia de la formación continua del docente se establece en dos tipos: Formación horizontal que es el conocimiento adquiriendo mediante el trabajo colectivo, en equipo, comunidades de aprendizajes, donde el docente realiza su aporte a través de su experiencia y profesionalismo con el objetivo de un fin en común. El otro tipo de formación continua del docente es de forma vertical, es la que consiste en el conocimiento impartido por un experto que lo adquiere mediante cursos, talleres o capacitaciones, donde el docente sume un rol de aprendiz, donde todo lo aprendido lo transmita a la práctica mediante la enseñanza.

Por su parte según López et al., (2018) define a la formación continua como la adquisición y mejoramiento de la labor de enseñanza, habilidades y capacidades basada en la con el conocimiento y aprendizaje del docente a los nuevos cambios y desafíos que exige la educación actual. Mientras que Calle y Urbina (2018) define que son una serie de actividades con el propósito de mejorar rendimiento de los maestros en el progreso favorable de las labores que conlleva a fortalecer sus capacidades usando las herramientas para mejorar la eficacia en las actividades diarias.

Por otro lado, para Sánchez (2016) la formación continua es la especialización profesional de todo docente que se basa al fortalecimiento de sus acciones pedagógicas, accediendo a cursos, capacitaciones y talleres, obteniendo nuevos

grados académicos con el objetivo de ser competitivo y crecer laboralmente, entonces se evidencia que existe una correlación directa de las variables de formación continua y el desarrollo profesional docente.

Para Rubio (2016) conceptualiza a la actualización continua como el logro personal docente como el objetivo del crecimiento de sus conocimientos laborales, actualización de competencias y capacidades, que le permitirán el cumplimiento favorable en las actividades del proceso de enseñanza.

Para Real, et al. (2018) los programas de formación continua son de tipo investigadora, especializada y formación básica; donde todos los conocimientos a lo largo del proceso educativo, permitiéndole desenvolverse de manera eficaz en su práctica laboral, la formación especializada consiste en prepararse o desarrollarse en un área específica profesional y que constantemente van preparándose en forma continua a las nuevas tecnologías que lograra su eficiente labor y la formación investigadora, es la que surge desde la individualidad de cada profesional, donde desarrolla los estudios basados a su realidad, impulsando el mejoramiento dentro de su contexto.

Según Martínez et al., (2015) expone que la formación continua y el trabajo colaborativo inmersa en los agentes educativos logran la eficacia, satisfacción, mejores prácticas docentes e innovadoras.

En relación con la teoría de formación continua, Gonzales, et al., (2017) la formación continua se evidencia en los siguientes aspectos básicos en utilizar los conocimientos y habilidades que se van logrando en la enseñanza y que se transmite al estudiante, estos factores logran un equilibrio que define el estándar de educación para la organización educativa, esta enseñanza debe satisfacer las necesidades del estudiante, Con respecto a esta variable de estudio, se identificaron dos dimensiones: formación vertical y formación horizontal, bajo esta premisa para Diaz et al. (2018) existen dos tipos de formación continua: formación vertical y formación horizontal; donde la formación horizontal es aquel aprendizaje se que adquiere a través de trabajos colaborativos, en equipo de trabajo, en las comunidades de aprendizajes, donde docente pueda compartir a través de sus experiencias, para el logro de objetivos comunes y compartido con otros compañeros de grupos, mientras que la formación

docente vertical es aquella impartida por un experto, poseedor de conocimiento de una especialidad en particular como: talleres, seminarios, capacitaciones, actualizaciones, donde el docente asume el papel de alumno con el objetivo de lograr los conocimientos necesarios y pueda transmitirlo en su práctica pedagógica que conlleve al éxito de su enseñanza.

Para Albarrán y Márquez (2015) quienes exponen que existen dos modalidades de formación continua que se da de la siguiente manera: Formación continua presencial, es la que se percibe de manera tradicional que se realizan en horarios pertinentes y compartiendo espacios físicos. Formación continua a distancia, esta modalidad se aprovecha los medios virtuales para facilitar la interacción y comunicación y por último la formación continua semipresencial

De acuerdo al enfoque de la formación continua, según Calle y Urbina (2018) alude una serie de modelo para fortalecer el conocimiento del docente, las cuales se determina de la siguiente manera:

La primera dimensión, la capacitación continua, son las técnicas de enseñanza que todo profesional va adquiriendo durante la formación laboral, donde todo profesional va fortaleciendo y mejorando las relaciones laborales. Medina et al., (2017) refleja que la capacitación continua es la herramientas y técnicas que se enfocan en formar capacidades, permitiendo la mejora de las relaciones y la participación laboral dentro de una institución. La capacitación continua, es una necesidad del docente en fortalecer sus conocimientos basados en técnicas de enseñanza, el desarrollo del pensamiento crítico en toda su labor pedagógica.

La segunda dimensión es el conocimiento continuo, que es el desarrollo de conocimientos y saberes en función a los factores de enseñanza práctica, curricular pedagógica y didáctica, en función de la adquisición de nuevas formas de mejoramiento de las acciones pedagógicas del docente. Para Vaillant y Marcelo (2016) demuestra que el conocimiento continuo es el desarrollo cognitivo a nivel pedagógico mediante practicas curriculares y pedagógicas.

Los fundamentos teóricos de estudio sobre la calidad educativa tenemos: A la teoría del modelo del gestionamiento de la Calidad Total(TQM)el objetivo de este modelo es involucrar a la comunidad educativa asumiendo un compromiso de brindar

un servicio de calidad, de esta manera satisfacer al cliente, si este modelo se aplica en el sector educativo donde el cliente es el estudiante, siendo los actores activos en este proceso de aprendizaje, en conclusión este modelo de estudio pretende aspirar en brindar un servicio o producto de calidad. (Espinoza y Gonzales,2008 citados en Torres, 2017).

El modelo Deming: Este consiste en el procedimiento de la identificación del problema a evaluar para generar planes de mejora, este plan contiene los cambios de la meta que se desea lograr la recopilación de las informaciones, mediante el análisis, verificación de los resultados, luego de ser verificados y se compruebe que se llegue a los logros esperados, se adopta apropiado. (Gonzales, 2004 citado en Bernal, et., 2015).

Los conceptos teóricos sobre la calidad educativa se mencionan los siguientes: Según MINEDU (2016) define como la eficacia en la que los estudiantes logran aprender según lo establecido en los planes y programas curriculares determinados por ciclos, por otro lado, la ley general de educación 28044 expone que la calidad educativa óptima cuando las personas logran enfrentarse a los desafíos y continuar aprendiendo a lo largo de toda la vida. MINEDU (2012) una competencia es la habilidad para solucionar problemas y lograr objetivos, logrando una conducta reflexiva que movilice la autonomía, garantizar la calidad educativa en una institución, se debe a la preparación constante de los docentes en los programas de formación continua, generando una oportunidad de innovación, empatía y cooperación colegiada entre pares donde el docente pueda adaptarse a los grandes desafíos y cambios de la sociedad actual exige, logrando una educación de calidad. (Escudero, 2017)

Para Castillo (2017) expone la calidad en la institución, se logra en los progresos en los estudiantes y se pueden evidenciar en los logros obtenidos, Un sistema donde la educación es efectiva se logra la capacidad de las instituciones educativas en lograr la efectividad y se refleja en los resultados, para Escudero (2017) Garantizar una educación de calidad, se refleja en los docentes en su preparación adecuada, mediante los programas de formación continua, los cuales constituyen una oportunidad de romper brechas y El desafío de la educación está en la formación

continúa de brindar una enseñanza que sea innovadora y cooperativa, que sea adaptable al cambio de la sociedad.

Con referente a las bases teóricas según las variables sobre la calidad educativa, se exponen las siguientes definiciones:

Según Mortinore (citado por García, Juárez y Salgado, 2018) donde alude que la calidad educativa es el desarrollo, el avance y el progreso de los estudiantes, que se refleja en el logro emocional, intelectual, social y moral.

Navarro (2002, citado por García 2019) alude que la calidad educativa se logra mediante un procedimiento que tiene como propósito lograr la meta atención, cubrir las expectativas de los estudiantes, de manera eficiente y efectiva, es un sistema coherente que adopta tres aspectos como la calidad como efectividad, eficacia y satisfacción a las necesidades de los estudiantes.

En la verificación de las teorías sobre calidad educativa, se considera como referencia a Vizcarra, et al. (2011) plantean a la calidad educativa tres dimensiones; dimensión pertinencia, dimensión eficacia y la dimensión de pertinencia; donde según Vizcarra, et al. (2011) define que son las habilidades, talentos y destrezas que tiene toda organización en cumplir en tiempo conveniente en el cumplimiento de sus objetivos en forma satisfactoriamente, también manifiesta que la dimensión eficacia consiste en las capacidades para conseguir un resultado favorable, actuando en bajo enfoques evaluados y la dimensión de eficiencia, es la habilidad para desempeñar adecuadamente cualquier función en cualquier contexto, es alcanzar los objetivos de toda organización educativa llevándola al éxito.

Para el estudio se considera a Vizcarra et al., (2011) los cuales define a la calidad educativa como el valor atribuido a la educación, cuya finalidad es de resolver las dificultades y por ende lograr un aprendizaje ideal. Según Para, et al., (2019) la calidad educativa es un sistema, multidimensional, social, político y axiológico en el contexto, relacionado rigurosamente con la meta atención de los estudiantes, ya que es un derecho esencial y fundamental de todo ser humano.

Por otra parte, Navarro, et al., (2002) la calidad educativa son los procedimientos que tienen como objetivo lograr la satisfacción de los estudiantes de acuerdo a sus necesidades y expectativas ya sea en forma individual y grupal. Para

Tiana (2006) la calidad educativa es un sistema múltiple y coherente que tiene tres aspectos: efectividad, eficiencia y satisfacción a las expectativas y necesidades. Según Cano (2008) define que la calidad educativa se precisa mediante la calidad experiencial de los y las estudiantes, cuyo resultado es el producto o rendimiento. Carbonel (2005) el docente juega un papel muy fundamental en la sociedad en adaptarse a las exigencias del cambio, en atender a las necesidades educativas y lograr una acción eficiente, su buen desempeño en el proceso de enseñanza que influyen en las escuelas eficaces, competentes donde se evidencia una calidad educativa. Gonzales (2003) el autor expone que el docente debe aplicar y comprender varias estrategias de aprendizaje que le permitan gestionar sus funciones dentro del aula, asimismo los medios que sean acorde a las necesidades del estudiante y debe actuar de manera efectiva en el aprendizaje de sus estudiantes.

Por otra parte, Mortinore (2008) La calidad educativa que desarrolla la escuela se mide mediante el progreso de sus alumnos y se observa mediante logros de tipo intelectual, moral y emocional y como referente a la condición socioeconómico de las familias y los saberes previos, un sistema educativo efectivo tiene la capacidad de lograr resultados efectivos y óptimos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La metodología es básica, son las acciones de investigación sobre el conocimiento de un estudio novedoso, que de manera inmediata no se considera un propósito práctico. (casteñeda,2014, p 259).

Según el diseño no experimental, según Hernández, Fernández y Batista (2018) expone cuando el investigador no ha realizado ninguna manipulado a lo largo de su estudio sobre las variables que investiga.

Según su carácter de estudio fue correlacional, por lo que expone Diaz y alzadilla (2016) se analizan dos o más datos de estudio sobre la correlacional de las variables de estudio.

El estudio por su naturaleza es de tipo cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2018) expone que es enfoque donde se individualiza los

procesos ordenados de manera serializada con el fin de verificar la hipótesis general y específica con el uso de instrumentos de recolección de datos. Del mismo modo Kerlinger (2002) son los fenómenos que son medibles mediante el uso de los procesos estadísticos que permiten observar la información y por último describir alguna explicación.

Respecto, al alcance temporal, es transversal, ya que el investigador realizó la valoración considerando criterios en un tiempo establecido único (Manterola y Otzen, 2014) se basa capturar en el momento donde se recolecta la información en un tiempo determinado. A continuación, formulamos.

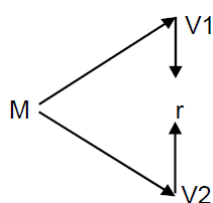


Figura 1. Diagrama del diseño

En dónde:

M → Docentes del nivel primaria red 26 – Comas

V1 → Formación continua docente

V2 → Calidad educativa docente

r → Representa la relación entre la Formación continua y la Calidad educativa.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable1: Formación continua

Definición conceptual:

Bedor (2018) donde manifiesta que la formación docente es un proceso de fortalecer los conocimientos y las prácticas innovadoras que permiten al docente desenvolverse de forma eficiente en su labor pedagógica y por ende brindar una calidad educativa, que se ajuste a las necesidades de los estudiantes.

Definición operacional:

De acuerdo a lo mencionado por Bedor, se tomará en cuenta dos dimensiones y para realizar la medición de las variables se aplicará la escala tipo ordinal de Likert (1: nunca; 2: casi nunca; 3: a veces; 4: casi siempre; 5: siempre) la encuesta de 20 ítems.

Indicadores:

Se aborda a partir de dos dimensiones como: Conocimiento continuo; para Calle et al., (2018) son los saberes basados en el desarrollo del conocimiento continuo en función de adquirir nuevas formas de mejoramiento del maestro en el proceso de enseñanza y aprendizaje y la dimensión capacitación continua; según Mediana et al., (2017) Es una necesidad del docente para fortalecer su práctica laboral, adquiriendo conocimientos basados al pensamiento crítico y técnicas de enseñanzas ya que son las herramientas necesarias y técnicas que permiten lograr las capacidades y conocimiento en el desarrollo y eficiencia de las actividades laborales en una institución.

Escala de medición:

Para este trabajo de investigación se utilizó como medición la escala ordinal.

3.2.2 Variable 2: Calidad educativa

Definición conceptual:

Según Vizcarra et al (2011) alude como el procedimiento educativo de los actores de la comunidad educativa con el propósito de solucionar las problemáticas y lograr aprendizajes óptimos.

Definición operacional:

De acuerdo con lo mencionado por Vizcarra, se tomará en cuenta como dimensiones: a la pertinencia con (12 ítems) a la eficiencia con (12 ítems) y a la eficacia con (11 ítems) con escala de Likert, donde. Nunca es (1) casi nunca es (2), A veces es (3) Casi siempre es (4) y la escala Siempre es (5)

Indicadores:

Se establece en las tres dimensiones como: pertinencia con sus indicadores, capacidad talento, competencia y aptitudes, en la eficiencia sus indicadores fueron logro de propósitos educativos y éxito institucional, en la eficacia con sus indicadores fueron capacidad de actuación y planes de evaluación.

Escala de medición:

Para este trabajo de investigación se utilizó la escala de medición ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Ventura (2017) expone a la población a un conjunto de sujetos que comparten por afinidad actitudes ya sean físicas o geográficas dentro de un contexto determinado. Donde el estudio está conformado por 80 maestros que laboran en los colegios nacionales de nivel primario de la red 26 de la Ugel 04 del distrito de Comas. Los criterios considerados fueron:

- **Criterios de inclusión:** Participaran los 80 maestros que laboran en las instituciones públicas del nivel primaria pertenecientes a la red 26 de la Ugel 04
- **Criterios de exclusión:** Auxiliares de educación y el personal administrativo.

3.3.2. Muestra:

Ventura (2017) considera que la muestra es una síntesis de la población que permite en forma eficiente la medición de estudio.

3.3.3. Muestreo:

En este proceso se desarrollará con el objetivo de seleccionar a los participantes de la muestra que se tomará en una población establecida. Para Liera (2017) Es el proceso de muestreo que se desarrolla con el fin de seleccionar a los participantes de una muestra de una población.

3.4. Técnica e instrumentos, validación y confiabilidad

El estudio de investigación se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Carrasco (2019) la cual nos permite contrastar la hipótesis, la técnica es eficaz para la recolección de datos, estableciendo interrogantes de manera directa o indirecta.

Para el recojo de información se realizó el instrumento del cuestionario mediante el formulario de Google, este instrumento fue utilizado para el recojo de la información. Para Carrasco (2019), el cuestionario es una serie de interrogantes que logran al

objetivo de la investigación. Para cuantificar la relación entre ambas variables se utiliza los valores de la escala de calificación de Likert, Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

En el estudio se validado por juicio de expertos profesionales conocedores del tema a investigar. Hernández, et al. (2018), señala que los instrumentos que van a evaluar variables deben ser validados a través de juicio de expertos.

Tabla 1

Expertos que validaron el cuestionario sobre las competencias digitales y el desempeño docente

Nº	Validador	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Evaluación del Instrumento
1	Dr. Orlando Bravo Gonzales	Si	Si	Si	Tiene suficiencia
2	Mgtr. Patricia Santa Cruz	Si	Si	Si	Tiene suficiencia
3	Mgtr. Ivan La Madrid Rojas	Si	Si	Si	Tiene suficiencia

Con relación a la confiabilidad de los instrumentos, se realizó con Alfa de Cronbach debido a que ambos instrumentos aplicados tuvieron escala de respuestas polinómicas tipo Likert, tanto para la variable formación continua, como para la variable calidad educativa. Es así que, dicho coeficiente mostro la fiabilidad de los instrumentos de medida a través de un conjunto de reactivos que se estima que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La medida de la fiabilidad de los reactivos mediante el Alfa de Cronbach asume que los reactivos (medidos en escala de calificación de Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados.

Según Welch & Comer (1988) expone, si el valor de alfa más cercano se encuentre del valor 1, la consistencia analizada será mayor. Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el programa de SPSS 26.

Tabla 2*Rango de valor de Alfa de Cronbach*

Criterios estimados	Rango o valores
No es confiable	0
Baja confiabilidad	0,01 – 0,49
Moderada confiabilidad	0,50 – 0,70
Fuerte confiabilidad	0.71 – 0.89
Muy fuerte confiabilidad	0.90 – 1.00

Tabla 3*Producto de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para Formación continua*

Variable	No. de elementos	Coficiente de confiabilidad
Formación continua	21	0.9754

Tabla 4.*Producto de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para calidad educativa*

Variable	No. de elementos	Coficiente de confiabilidad
Calidad educativa	22	0.9545

3.5. Procedimiento

El procedimiento para la recolección de datos se realizó mediante encuestas virtuales. Para estas encuestas se utiliza la herramienta de formulario Google, la cual nos brinda un mayor grado de alcance y rapidez para obtener la información resultante.

Las preguntas de los cuestionarios virtuales deben tener necesariamente ciertas características de eficacia para que los encuestados puedan desarrollarlo de manera rápida, segura y precisa.

La muestra escogida para este procedimiento son los maestros que laboran en el nivel primario de los colegios públicos pertenecientes a la red 26 de la Ugel 04, el periodo de realización fue desde el 11 al 24 de junio del 2022. Para la realización de estas encuestas se requirió previamente la autorización respectiva al director coordinador de la red 26 y posteriormente se organizó con un total de 80 docentes el desarrollo de los dos cuestionarios, estos cuestionarios fueron hechos de forma anónima.

3.6. Método de análisis de datos

Se efectuó el análisis de datos mediante el programa estadístico SPSS versión 26, en donde se evidenciaron los cuadros de frecuencias y porcentajes que nos permitieron el análisis de los datos a nivel descriptivo; por otro lado, para el análisis inferencial se empleó la prueba de Spearman que nos proporciona la resolución de la contrastación de hipótesis, de donde se establece la correlación de las variables: formación continua y calidad educativa.

3.7 Aspectos éticos

Para la elaboración de esta investigación, se trabajó respetando las normativas según el manual APA séptima edición, la autoría de las diferentes fuentes referenciales y garantizando que no exista plagio alguno. Asimismo, la aplicación de las encuestas fue consentida y se mantuvo el anonimato de los docentes participantes.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de niveles

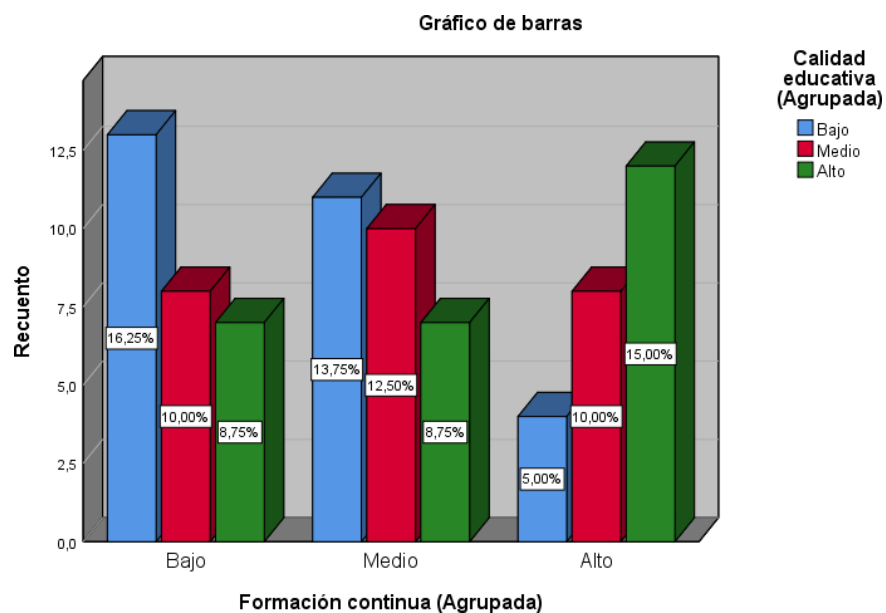
La descripción se realiza mediante el análisis descriptivo del Objetivo General: Determinar la relación entre la Formación continua y la Calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas

Tabla 5

Tabla de frecuencias entre Formación continua y Calidad educativa

			Calidad educativa (Agrupada)			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Formación continua (Agrupada)	Bajo	Recuento	13	8	7	28
		% del total	16,3%	10,0%	8,8%	35,0%
	Medio	Recuento	11	10	7	28
		% del total	13,8%	12,5%	8,8%	35,0%
	Alto	Recuento	4	8	12	24
		% del total	5,0%	10,0%	15,0%	30,0%
Total		Recuento	28	26	26	80
		% del total	35,0%	32,5%	32,5%	100,0%

Figura 2: Relación entre formación continua y calidad educativa.



Según la tabla 5 y la figura 2 se visualiza la relación de la Formación continua y la Calidad educativa de los docentes del nivel primaria de la RED 26 de la Ugel 04 Comas.

Respecto a la formación continua en su nivel bajo tiene un total de 35% de los cuales respecto a la calidad educativa el 16,3 % se encuentra en el nivel bajo, un 10% en el nivel medio y 8,8% en el nivel alto. El total de encuestados que se encuentran en el nivel medio de la variable formación continua es de 35% de los cuales respecto a la variable calidad educativa vemos que un 13,8 % se encuentra en el nivel bajo, 12,5% se encuentra en el nivel medio y 8,8% tienen un nivel alto. Finalmente, respecto al nivel alto de la variable formación continua hay un 30% de encuestados que se encuentran en dicho nivel, de los cuales, respecto a la calidad educativa el 5% está en el nivel bajo, el 10% están en el nivel medio y el 15% tienen nivel alto.

Se puede concluir que, de los 80 encuestados, 28 docentes tienen nivel bajo en formación continua, y de éstos hay 11 docentes que también tienen nivel bajo en calidad educativa, de manera análoga, hay 24 docentes que tienen nivel alto en formación continua, de los cuales 12 docentes están también en un nivel alto en calidad educativa.

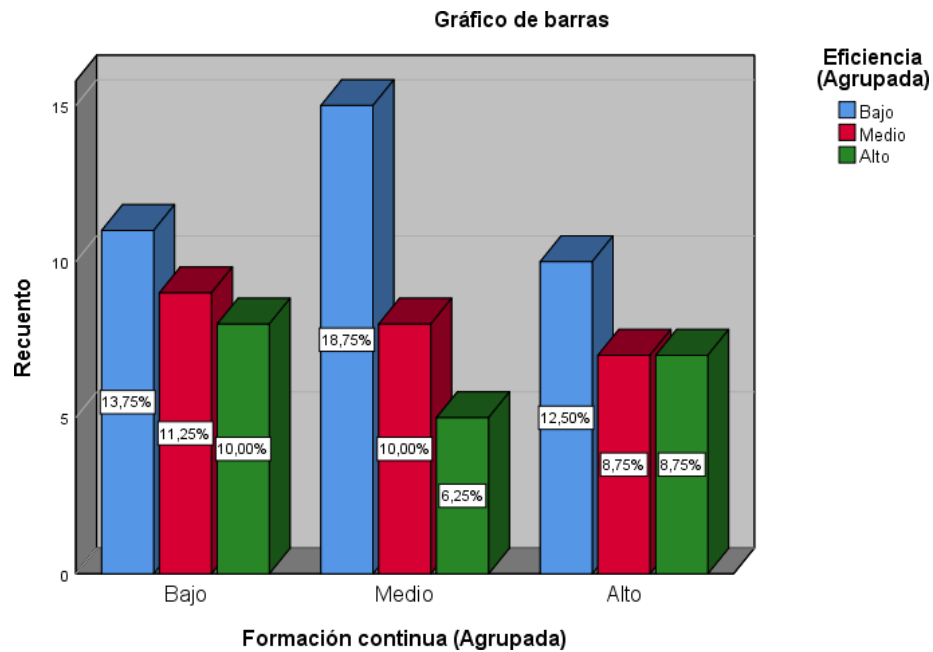
Análisis descriptivo del Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre la Formación continua y la Eficiencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas

Tabla 6

Tabla de frecuencias entre Formación continua y Eficiencia

			Eficiencia (Agrupada)			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Formación continua (Agrupada)	Bajo	Recuento	11	9	8	28
		% del total	13,8%	11,3%	10,0%	35,0%
	Medio	Recuento	15	8	5	28
		% del total	18,8%	10,0%	6,3%	35,0%
	Alto	Recuento	10	7	7	24
		% del total	12,5%	8,8%	8,8%	30,0%
Total	Recuento	36	24	20	80	
	% del total	45,0%	30,0%	25,0%	100,0%	

Figura 3: Relación entre formación continua y eficiencia.



Mediante el objetivo específico de la tabla 6 y la figura 3 observamos el nexo entre la Formación continua y la dimensión Eficiencia en los docentes del nivel primaria de la RED 26 de la Ugel 04 Comas.

Respecto a la formación continua en su nivel bajo tiene un total de 35% de los cuales respecto a la eficiencia el 13,8 % se encuentra en el nivel bajo, un 11,3% en el nivel medio y 10% en el nivel alto. El total de encuestados que se encuentran en el nivel medio de la variable formación continua es de 35% de los cuales respecto a la dimensión eficiencia vemos que un 18,8 % se encuentra en el nivel bajo, 10% se encuentra en el nivel medio y 6,3% tienen un nivel alto. Finalmente, respecto al nivel alto de la variable formación continua hay un 30% de encuestados que se encuentran en dicho nivel, de los cuales, respecto a la eficiencia el 12,5% está en el nivel bajo, el 8,8% están en el nivel medio y el 8,8% tienen nivel alto.

Se puede concluir que, de los 80 encuestados, 28 docentes tienen nivel bajo en formación continua, y de éstos hay 11 docentes que también tienen nivel bajo en eficiencia, de manera análoga, hay 24 docentes que tienen nivel alto en formación continua, de los cuales 7 docentes están también en un nivel alto en eficiencia.

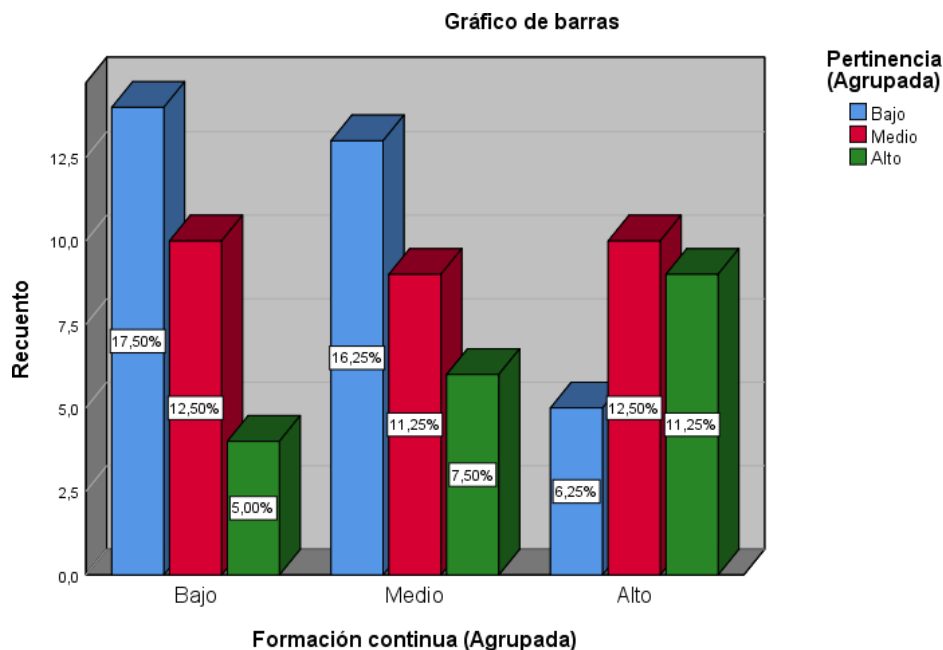
Análisis descriptivo del Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre la Formación continua y la Pertinencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas

Tabla 7

Tabla de frecuencias entre Formación continua y Pertinencia

			Pertinencia (Agrupada)			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Formación continua (Agrupada)	Bajo	Recuento	14	10	4	28
		% del total	17,5%	12,5%	5,0%	35,0%
	Medio	Recuento	13	9	6	28
		% del total	16,3%	11,3%	7,5%	35,0%
	Alto	Recuento	5	10	9	24
		% del total	6,3%	12,5%	11,3%	30,0%
Total		Recuento	32	29	19	80
		% del total	40,0%	36,3%	23,8%	100,0%

Figura 4: Relación entre formación continua y pertinencia.



En el gráfico se visualiza objetivo específico 2 representado en la tabla 7 y la figura 4 observamos el nexo entre la Formación continua y la dimensión Pertinencia en los docentes del nivel primaria de la red 26 de la Ugel 04 Comas.

Respecto a la formación continua en su nivel bajo tiene un total de 35% de los cuales respecto a la pertinencia el 17,5 % se encuentra en el nivel bajo, un 12,5% en el nivel medio y 5% en el nivel alto. El total de encuestados que se encuentran en el nivel medio de la variable formación continua es de 35% de los cuales respecto a la dimensión pertinencia vemos que un 16,3 % se encuentra en el nivel bajo, 11,3% se encuentra en el nivel medio y 7,5% alto. Finalmente, respecto al nivel alto de la formación continua hay un 30% de encuestados que se encuentran en dicho nivel, de los cuales, respecto a la pertinencia el 6,3% está en el nivel bajo, el 12,5% están en el nivel medio y el 11,3% tienen nivel alto.

Se puede concluir que, de los 80 encuestados, 28 docentes tienen nivel bajo en formación continua, y de éstos hay 14 docentes que también tienen nivel bajo en pertinencia, de manera análoga, hay 24 docentes que tienen nivel alto en formación continua, de los cuales 9 docentes están también en un nivel alto en pertinencia.

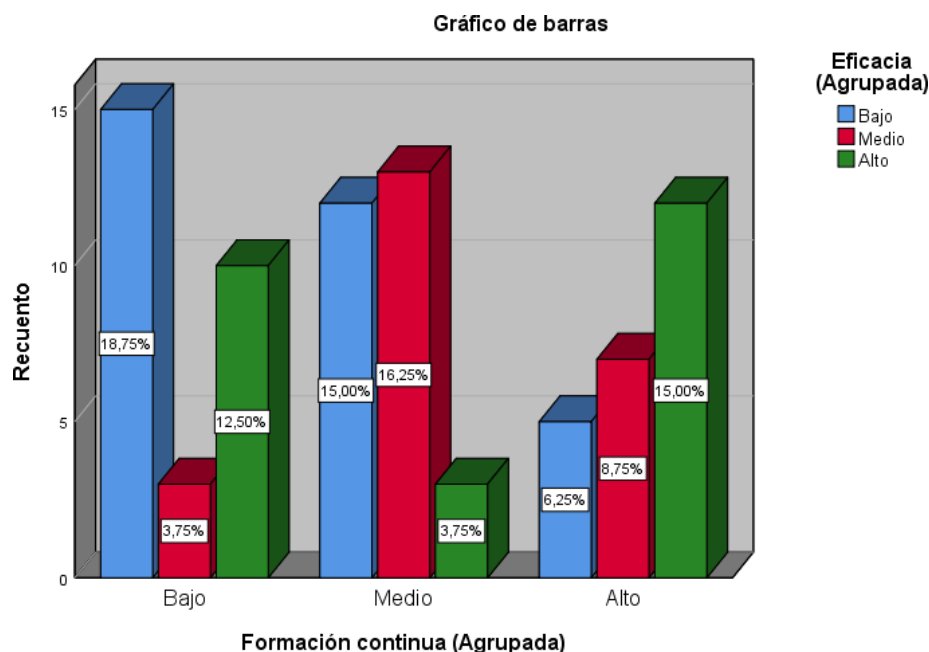
Análisis descriptivo del Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la Formación continua y la Eficacia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas

Tabla 8

Tabla cruzada Formación continua y Eficacia

			Eficacia (Agrupada)			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Formación continua (Agrupada)	Bajo	Recuento	15	3	10	28
		% del total	18,8%	3,8%	12,5%	35,0%
	Medio	Recuento	12	13	3	28
		Recuento esperado	11,2	8,0	8,8	28,0
		% del total	15,0%	16,3%	3,8%	35,0%
	Alto	Recuento	5	7	12	24
		Recuento esperado	9,6	6,9	7,5	24,0
		% del total	6,3%	8,8%	15,0%	30,0%
	Total	Recuento	32	23	25	80
Recuento esperado		32,0	23,0	25,0	80,0	
% del total		40,0%	28,7%	31,3%	100,0%	

Figura 5: Relación entre formación continua y eficacia.



En el objetivo específico 3 de la tabla 8 y la figura 5 se observa el nexo entre la Formación continua y la dimensión Eficacia en los maestros del nivel primaria de la red 26 de la Ugel 04 Comas.

Respecto a la formación continua en su nivel bajo tiene un total de 35% de los cuales respecto a la eficacia el 18,8 % se encuentra en el nivel bajo, un 3,8% en el nivel medio y 12,5% alto. El total de encuestados que se encuentran en el nivel medio de la variable formación continua es de 35% de los cuales respecto a la dimensión eficacia vemos que un 15 % se encuentra en el nivel bajo, 16,3% se encuentra en el nivel medio y 3,8% alto. Finalmente, respecto al nivel alto de formación continua hay un 30% de encuestados que se encuentran en dicho nivel, de los cuales, respecto a la eficacia el 6,3% está en el nivel bajo, el 8,8% están en el nivel medio y el 15% tienen nivel alto. Se puede concluir que, de los 80 encuestados, 28 docentes tienen nivel bajo en formación continua, y de éstos hay 15 docentes que también tienen nivel bajo en eficacia, de manera análoga, hay 24 docentes que tienen nivel alto en formación continua, de los cuales 12 docentes están también en un nivel alto en eficacia.

4.2 Prueba de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la Formación continua y la Calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.

H₁: Existe relación significativa entre la Formación continua y la Calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.

Tabla 9

Correlaciones: Hipótesis General

		Formación Continua	Calidad Educativa
	Coefficiente de correlación	1,000	,614**
Formación Continua	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de	N	80	80
Spearman	Coefficiente de correlación	,614**	1,000
Calidad Educativa	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Muestra la tabla 9, la correlación mostrada según el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,614, donde señala que existe una correlación positiva alta entre la Formación continua y la Calidad educativa de los docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas, dicha correlación es bilateral es indicadora al nivel 0,01. Por otro lado, 0,000 es el nivel de significancia bilateral que se alcanzó, siendo este menor a 0,01 ($0,000 < 0,01$) revelando que la hipótesis nula (H₀) es negada y por consiguiente, se admite la hipótesis alterna (H₁); lo que significa que existe una correlación significativa entre la Formación continua y la Calidad educativa en los docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la Formación continua y la Eficiencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.

H₁: Existe relación significativa entre la Formación continua y la Eficiencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.

Tabla 10

Correlaciones: Hipótesis específica 1

		Formación Continua (Agrupada)	Eficiencia (Agrupada)
Rho de	Formación Continua (Agrupada)	1,000	,618**
			,000
	N	80	80
Spearman	Eficiencia (Agrupada)	,618**	1,000
		,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 10, con el coeficiente Rho de Spearman la relevancia fue de 0,618, que indica que existe una correlación positiva alta entre la Formación continua y la dimensión eficiencia en maestros de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas, dicha relación bilateral es 0,01. Por otro lado, 0,000 es el nivel de significancia bilateral que se alcanzó, siendo este debajo a 0,01 ($0,000 < 0,01$) mostrándonos que la hipótesis nula (H₀) es negada y por consiguiente se admite la hipótesis alterna (H₁); lo que nos lleva a concluir que hay una correlación significativa entre la Formación continua y la Eficiencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la Formación continua y la Pertinencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.

H₁: Existe relación significativa entre la Formación continua y la Pertinencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.

Tabla 11*Correlaciones: Hipótesis específica 2*

			Formación Continua (Agrupada)	Pertinencia (Agrupada)
Rho de Spearman	Formación Continua (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Pertinencia (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Para el análisis inferencial entre la Formación continua y la dimensión Pertinencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas, en la tabla 11, que la correlación del Rho de Spearman fue de 0,511, el cual revela la correlación positiva, dicha correlación bilateral es indicadora al nivel 0,01. Por otro lado, 0,000 es el nivel de significancia bilateral que se alcanzó, siendo este menor a 0,01 ($0,000 < 0,01$) indicándonos que la hipótesis nula (H_0) es negada y como consecuencia se admite la hipótesis alterna (H_1); que existe una correlación significativa entre la Formación continua y la Eficiencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre la Formación continua y la Eficacia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.

H_1 : Existe relación significativa entre la Formación continua y la Eficacia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.

Tabla 12*Correlaciones: Hipótesis específica 3*

			Competencia Digital	Competencia Actitudinal
Rho de Spearman	Competencia Digital (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Dimensión Actitudinal (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Observando la tabla de análisis inferencial, que en la tabla 12, la relación con el Rho de Spearman es de 0,517, nos muestra una correlación positiva entre la Formación continua y la dimensión Eficacia en profesores de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas, dicha relación bilateral indica al 0,01. Por otro lado, 0,000 es el nivel de significancia bilateral que se alcanzó, siendo menos a 0,01 ($0,000 < 0,01$) mostrándonos la negación de la hipótesis nula (H_0) y, en consecuencia, la admisión de la hipótesis alterna (H_1); lo que implica que hay una correlación significativa entre la Formación continua y la Eficacia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.

IV. DISCUSIÓN

En la sociedad actual en que vivimos, se evidencian los cambios acelerados que exigen docentes competentes y comprometidos, en tal sentido deben estar capacitados en función a sus necesidades y requerimientos, adaptándose a las nuevas tecnologías, bajo este contexto se requiere y urge docentes calificados, preparados y actualizados en su formación continua, de esta manera se aportará en reducir las brechas existentes del sector educativo, respondiendo a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes, brindándoles una calidad educativa, que han tenido una serie de dificultades en la educación virtualidad, dicho empoderamiento debiera tener una relación significativa con la calidad educativa. Es por eso que nos propusimos comparar los resultados con los diferentes estudios y aportes teóricos que nos permiten realizar un análisis a la problemática que existe entre la formación continua y la calidad educativa en docentes de nivel primaria de la red 26 pertenecientes a la Ugel 04, Comas.

En función a la discusión de los resultados obtenidos se puede apreciar con los diferentes aportes teóricos y con otros estudios que lograron la indagación de la situación problemática referente a la formación continua y la calidad educativa en los docentes de nivel primaria de la red 26 de la Ugel 04 de Comas, Al respecto a la formación continua, son las capacidades y conocimiento del docente con el propósito de mejorar diariamente en las actividades que realiza (Calle y Urbina, 2018) Por su parte Navarro (2002, citado por García 2019) alude que la calidad educativa se logra mediante un procedimiento que tiene como propósito en satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes, de manera eficiente y efectiva, es un sistema coherente que adopta tres aspectos como efectividad, calidad como eficacia o calidad como satisfacción de las necesidades del alumno, coincide con las investigaciones de Cevallos (2019) con su estudio realizado de la calidad educativa y desempeño docente a 40 docentes, en el cual se observó un buen nivel del 40% en ambas variables de estudio, se evidenció una asociación significativa ($p = 0.00 < 0.05$) lo que respalda MINEDU sobre la calidad educativa, son los logros esperados de los actores de la comunidad educativa y las instituciones educativas, donde el sector educativo debe

facilitar, orientar para el éxito de la institución, lo que respalda a esta premisa es Carbonel (2005) el docente juega un papel muy fundamental en la sociedad en adaptarse a las exigencias del cambio, en atender a las necesidades educativas y su acción educativa, su desempeño como actores en el proceso de enseñanza y aprendizaje influyen en las escuelas eficaces, competentes donde se evidencia una calidad educativa, quien coincide con

En el **objetivo general** e hipótesis general, se analizan los resultados según como detalla la Tabla 5, de la variable formación continua donde 35,0% de educadores tienen un nivel bajo, mientras que otros 35,0% de los docentes tienen un nivel medio y un 30,0% representan alto; con respecto a la calidad educativa se observa el 35% un nivel bajo, el 32,5% medio e igualmente otros 32,5% alto; en la estadística y comparación de la hipótesis general (Tabla 9), se obtuvo una correlación de Spearman de 0,614 y un p valor, $0,000 < 0,01$, donde existe una relación directa entre la formación continua y la calidad educativa en los docentes del nivel primaria de las instituciones públicas de la red 26 pertenecientes a la jurisdicción de la Ugel 04.

Lo señalado en el párrafo anterior es similar a lo obtenido por Valles (2019) donde menciona a la formación continua como un proceso de aprendizaje permanente basada en la práctica y la teoría, en el diálogo permanente, donde el docente debe de aportar en la reducción de las brechas existentes del sistema educativo, en su estudio de investigación realizado en Ucayali sobre formación continua y desempeño docente, demostró la correlación entre ambas variables, donde el Rho de Spearman es $R=0.617$. El porcentaje de educadores que se ubican en un nivel alto respecto a la formación continua (30%) es cercano al porcentaje de docentes que tienen un nivel alto en calidad educativa (32,5%), lo que indica que un nivel alto en formación continua está relacionado con un nivel alto en calidad educativa.

Por lo que coincide con otros estudios de investigación, Torres (2020) donde visualizo que el 50 % de docentes se forman continuamente de manera practica y teórica. Moreno (2019) donde se observó que el 81% de los educadores son capaces y competentes, el 50% de los docentes generan nuevas propuestas pedagógicas y actividades didácticas en su labor, Gonzales (2003) expone que el docente aplique y

comprenda varias estrategias de aprendizaje que le permitan gestionar funciones y medios que sean acorde las necesidades y actuando de manera efectiva en el aprendizaje de sus estudiantes.

Continuando, en lo referente al primer objetivo e hipótesis específica 1, la relación de la variable formación continua con eficiencia, analizando los resultados de la Tabla 6, tenemos a la primera variable, 35% de docentes en nivel bajo, 35% tienen un nivel medio y 30% alto; y para la dimensión Eficiencia el 45,0% es de nivel bajo, el 30,0% medio y el 25,0% alto; en la contrastación de la hipótesis de la Tabla 13, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,618 y un p valor, $0,000 < 0,01$, llegando a la conclusión que existe una relación directa entre la formación continua y la dimensión eficiencia en los docentes del nivel primaria de la red 26 de Comas. Siendo mayor el porcentaje de docentes que se encuentran un bajo nivel de la dimensión eficiencia, Ronquillo (2018) refuerza en su estudio observó que el 50% de docentes no siempre se fortalecen en adquirir las estrategias de enseñanzas, mientras que el 30% de la mayoría de docentes no utiliza métodos para el aprendizaje de los estudiantes también se evidenció que las instituciones públicas mediante la evaluación y formación han aportado en fortalecer el conocimiento práctico, pedagógico y curricular, en este estudio sobre la formación continua de docentes, expone el perfil de todo docente, las técnicas de enseñanzas y la manera que incide el docente en desarrollar las competencias y habilidades en el aprendizaje de sus estudiantes, en sus hallazgos pudo evidenciar de que la mayoría de los docentes no participan en los programas de formación continua por la falta de apoyo en el distrito e implementación y actualización por parte del Ministerio de Educación, existe la necesidad urgente de que los docentes se actualicen, dicha capacitación debe ser participativa, pertinente y relevante, que origine el logro de las competencias de los docentes con el propósito de lograr los aprendizajes significativos en los estudiantes.

Con respecto a lo mencionado coincide con Camacho (2016) donde observo que más del 50% de docentes se limitan en participar en los cursos de formación docente de forma permanente, a través de ello no lograron un aprendizaje basado al conocimiento pedagógico, curricular y práctico, por lo que cuestionan con los hallazgos teóricos que mantienen: la especialización de los docentes en la formación continua

logra mayor crecimiento profesional y laboral (Calle y Urbina,2018) por su parte Medina et al., (2017) expresa que la especialización por parte de los docentes contribuye en su formación laboral, logrando el fortalecimiento de su conocimiento para ser transmitido en su quehacer pedagógico.

Esto coincide con el trabajo de investigación de Sulma y Vallejo (2018) con su estudio estudio basado en la formación continua y la calidad que ofrecen la gestión educativa local de Vilcashuamán en Ayacucho, en su estudio se evidenció que la formación continua fue un 37,5 % dando en un nivel regular, las capacitaciones continuas fure un 15 % llegando a un nivel deficiente regular, por lo que le llevo a la conclusión a una urgencia necesidad de mayor interés en formarse continuamente que les permita ofrecer a sus alumnos una calidad educativa. Para el autor Osorio (2016) define a la formación continua docente es la transformación, evolución que debe ser adquirido en todo docente y se refleja en su quehacer pedagógico, dando uso de las estrategias y metodologías adecuadas que beneficie en forma directa a los estudiantes en aspecto intelectual, pedagógico y emocional, identificando las falencias en la organización educativa.

Según la correlación del segundo objetivo e hipótesis específica 2, sobre la relación de formación continua con respecto a la pertinencia, al observar los resultados descriptivos de la Tabla 7, observamos que en lo que concierne a la formación continua, 35% en el nivel bajo, 35% en nivel medio y 30% alto; y con la dimensión Pertinencia que el 40,0% es bajo, el 36,3% es medio y el 23,8% es alto; en la comparación de hipótesis de la Tabla 14, se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,511 y un p valor, $0,000 < 0,01$, Donde existe una relación directa entre la formación continua y la dimensión pertinencia en los educadores del nivel primaria. La relación entre formación continua y la pertinencia, podemos resaltar el porcentaje de maestros que se observa en un nivel bajo de la dimensión Pertinencia es mayor con respecto a los otros niveles, respalda el trabajo de investigación de Marcillo et al. (2018) que en dicha indagación, concluyó que la formación continua depende de la formación e instrucción de todo profesional y que la falta de formación dificulta el desarrollo de las habilidades y estos a su vez influyen negativamente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, con lo que podemos contrastar que cierta relación a

las bases teóricas que menciona Albarrán y Márquez (2015) que todo profesional docente debe estar enfocado en la mejora continua y permanente de fortalecer su formación profesional, para el desarrollo de las habilidades en los nuevos cambios que demanda la sociedad actual.

Lo que alude a lo mencionado el autor Morales (2019) donde expone que Los actores de la comunidad educativa deben estar acordes a los cambios tecnológicos, para lograrlo deben fortalecerse continuamente en desarrollar competencias digitales, dando uso de las herramientas en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

A comparación del enfoque teórico, se mantiene en relación al estudio realizado por el autor Chávez (2019) donde el 77% de docentes desarrollan un adecuado conocimiento teórico, el 91 % de los docentes tienen las experiencias necesarias para desempeñar las actividades laborales y el 52% de los docentes realizan su quehacer en el aula basada a la buena praxia docente, del mismo modo el autor Vellón (2009) en su estudio encontró que el 71.85 % de docentes han logrado estrategias de enseñanza.

Con respecto al tercer objetivo e hipótesis específica 3, de la formación continua con eficacia, al observar los resultados descriptivos de la Tabla 8, se puede ver que respecto a la variable formación continua el 35% de profesores obtuvieron un bajo nivel, un 35% de los educadores se evidencian medio y un 30% de los maestros se evidencian alto; y en lo referente a la eficacia se observa que el 40,0% bajo, el 28,7% medio y el 31,3% alto; en la comparación de la hipótesis mostrado en la tabla 15, donde la de correlación Spearman es de 0,517 y un p valor, 0,000 <0,01, por lo tanto existe la relación directa entre la formación continua y la dimensión eficacia en profesores de primaria de la red 26 de Comas. Es relevante recalcar que, la dimensión eficacia, el porcentaje mayor se encuentra en los docentes con nivel bajo y medio, lo que nos lleva al estudio de Aponte (2022) que realizó en Lima con una muestra de estudio de 128 docentes donde se observó los resultados de confiabilidad para trabajo colaborativo fue 0,890 y para la formación continua fue 0,929 donde se evidencia que el trabajo colaborativo incide de manera positiva en la formación continua y por consiguiente eleva la eficacia del docente. Bajo los resultados coincide con Martínez et al., (2015) expone que la formación continua y el trabajo colaborativo inmersa en los

agentes educativos logran la eficacia, satisfacción, mejores prácticas innovadoras en los docentes.

Finalmente, las investigaciones con respecto al nacional ya mencionadas coinciden en que la mayoría de las instituciones educativas publicas tienen baja calidad educativa debido a la falta de preparación, motivación por parte del docente, por ese motivo urge necesariamente que los docentes adquieran conocimientos necesarios que le permitan utilizar estrategias innovadoras donde se desarrolle el pensamiento crítico en los estudiantes bajo este sentido lograremos una calidad educativa.

VI CONCLUSIONES

Primera

Después de realizar del análisis descriptivo e inferencial podemos llegar a la conclusión que correlación positiva moderada es igual a 0,614 entre la formación continua y calidad educativa del nivel primaria de los colegios públicos de la Ugel 04. Respecto a la formación continua que el 35.0% de maestros tiene un nivel bajo y el 30,0% alto; con respecto a la variable calidad educativa se evidencia que el 35,0% bajo y el 32,5% un nivel considerado alto.

Segunda

Existe la relación positiva moderada igual a 0,618 con respecto a la formación continua y la eficiencia en los docentes de primaria de la red 26 Comas, que respecto a la formación continua el 35,0% nivel bajo y el 30,0% alto; la dimensión Eficacia se observa que el 45,0% nivel bajo y el 25,0% es alto, en ambos casos el mayor porcentaje se encuentra en el nivel bajo.

Tercera

Recapitulamos que se haya una relación positiva moderada igual a 0,511 en formación continua y la dimensión pertinencia en los maestros de primaria de los colegios públicos de la UGEL 04, se observó la formación continua es el 35,0% de maestros tiene un bajo nivel y el 30,0% alto; la pertinencia el 40,0% es bajo y el 23,8% alto nivel, siendo el nivel bajo un porcentaje alto.

Cuarta:

Concluimos que existe una relación de manera positiva a 0,517 en la formación continua y la dimensión eficacia en los profesores del nivel primaria de las instituciones públicas pertenecientes a la UGEL 04, Comas, respecto a la formación continua que el 35,0% bajo y el 30,0% un nivel alto; en cuanto a la dimensión eficacia se observa que el 32,0% es bajo y el 25,0% alto.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

La Ugel 04 cuya jurisdicción es el distrito de Comas, debe enfatizar en promover la capacitación continua mediante la asistencia de los profesores participantes de las instituciones educativas a través de las diferentes redes, motivando a los docentes en seguir actualizándose en su quehacer pedagógico.

Segunda

Efectivizar en las instituciones educativas según redes actualizaciones prácticas vivenciales en el aula sobre el Marco del Buen Desempeño Docente y desarrollo de la profesionalidad y la identidad correspondientes al Dominio 4.

Tercera

Los líderes educativos deben gestionar alianzas estratégicas con los Institutos o Universidades sobre propuestas de capacitación en competencias para el logro de la meta atención, gestión de proyectos educativos, competencia digital para el empoderamiento de competencias digitales que respondan a las necesidades de estudiantes del siglo XXI. otorgando Resoluciones Directorales de felicitación a los docentes, por un determinado número de horas de capacitación al año.

Cuarta

La jurisdicción de la Ugel 04 y las redes Educativas, deben establecer las comunidades de aprendizaje, bajo el liderazgo de docentes fortaleza de cada institución, bajo la premisa de aprender a aprender, mediante un trabajo en equipo, mejorar el desempeño pedagógico de los educadores del sector, a través de una formación continua y de esta manera mejorar la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Aguilar, F. (2017). *El currículo basado en competencias profesionales integradas*. Ecuador: REXE <https://www.redalyc.org/pdf/2431/243152008008.pdf>
- Amoros, M. (2019). La psicología de la educación. *Unir*, 1-10. <https://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/20211602.pdf>
- Arana Agüero, L. M., & Coronado Tarrillo, J. M. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Argote, Y. (2018). Competencia docente y formación profesional. Tesis Pregrado. UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31949/Argote_CY..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bedor, L. (2018). *La formación continua de los docentes para la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales*. *Revista multidisciplinaria de investigación científica*. https://www.researchgate.net/publication/327547694_La_formacion_continua_de_los_docentes_para_la_inclusion_de_los_estudiantes_con_necesidades_educativas
- Cáceres Mesa, M. L., Pérez Maya, C. J., & Callado Pérez, J. (2019). El papel de la evaluación del aprendizaje en la renovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje. *Conrado*, 15(66), 38-44.
- Carreño, I. D. (2018). El liderazgo distribuido y la percepción de los equipos directivos de las escuelas públicas de educación primaria madrileñas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 2(6), 73-89.
- Castañeda, L., Salinas, J., & Adell-Segura, J. (2020). Hacia una visión contemporánea de la Tecnología Educativa. <https://revistes.ub.edu/index.php/der/article/view/30136>
- Cejudo, J. (2017). Competencias Profesionales y Competencias Emocionales en Orientadores Escolares. *Profesorado*, 21(3), 349-370. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/59802>

- Chávez, E. (2016). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-107. Construyendo inéditos, 1-12.
- Condor Cuba, M. S. (2018). Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.
- Contreras, C., & Monereo, C. (2016). Innovaciones en la Formación Inicial y continua del profesorado. *Estudios Pedagógicos*, 42(4), 7-9.
- Cuadra, D., & Catalán, J. (2016). Subjective theories on professors in their professional training. *Revista Brasileira de Educação*, 21(65), 299-325.
- Delgado, S. (2019). Perspectivas en torno a la formación docente y la posibilidad de una capacitación y actualización constante. *Revista Panorama*, 13(24), 34-45.
- Der, H. (2016). Experimentos en una ciencia no experimental. *Revista de Investigación económica*, 31-91.
- Díaz, Q. (2015). La reflexión epistemológica en la práctica pedagógica como entidad de la formación docente. *Revista Experimental Libertador*, 1-16.
- Díaz, S., & Arandia, S. (2018). Los espacios de formación continua respecto a la enseñanza de lengua escrita. *Praxis & Saber*, 10(22), 247-270.
- Doménech-Casal, J. (2018). Comprender, Decidir y Actuar: una propuesta-marco de Competencia Científica para la Ciudadanía. *Revista Eureka sobre enseñanza y divulgación de las ciencias*, 1105-1105.
- Escofet, A., Folgueiras, P., & Luna, E. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(70), 929-94.
- Escudero, J. (2017). La formación continua del profesorado de la educación obligatoria. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(3), 1-20.
- Faría, A., Reis, P., & Peralta, H. (2016). Perspectivas de profesores y líderes en las escuelas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 289-297.
- Faria, R., R. P. y Peralta, H. (2016). La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? *Revista Electrónica Interuniversitaria*

de Formación del Profesorado, 19(2), 289-297.

- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014).
Fernández Romero, J. (2019). Calidad del desempeño docente.
- González, J. (2017). El enfoque andragógico en la práctica docente
- González, H. y Malganoiez, R. (2015). elements to think about the pedagogical and didactic formation of the professors. *colombian applied linguistics journal*, 290-301.
- González, M. y Cutanda, M. (2017). La formación continuada del profesorado de enseñanza obligatoria: incidencia en la práctica docente. *Profesorado*, 21(3), 103-122
- González. L. y Difabio, H. (2016). Enfoque transversal y longitud de un estudio.
- Hernández Jáquez, L. F., & Cenicerros Cázares, D. I. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿Una relación entre variables? *Innovación educativa (México, DF)*, 18(78), 171-192.
- Hernández, C., Pabón, C., y Prada, R. (2017). Desarrollo de competencias y su relación con el contexto educativo entre docentes de ciencias naturales. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte* (51), 194-215.
- Hernández, F., Fernández, C. & Baptista, L. (2010). Metodología de la investigación, 5, 264.
- Hernández, M. E. M., Catrino, J. C. C., & Bravo, C. P. V. (2017). Creencias de directivos escolares: implicancias en el liderazgo pedagógico. *Psicología Escolar y Educativa*, 21(3), 541-548.
- Hernandez, S. & Collado, F. (2006). Diseños del proceso de investigación cualitativa.
- Institución Educativa República del Ecuador - Villa María del Triunfo – 2019. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima - Perú.
- Kleiner Altamirando, E.L., (2020) La formación continua de docentes en Educación Preescolar: El apoyo de las directoras hacia la transferencia de aprendizaje. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona.

- La Universidad de Piura - UDEP. (2014). Se necesita formación continua en la labor docente. Obtenido de ¿Son los profesores los que no se preocupan por mejorar su labor docente?
<http://udep.edu.pe/hoy/2014/se-necesitaformacioncontinua-en-la-labor-docente>.
- Leaño, A. (2018). Formación profesional y la satisfacción del estudiante. *Tesis Pregrado*. Universidad Cesar Vallejo, 1-128.
- Llera, J. (2017). Aplicación de técnicas de muestreo. *Revista de la Facultad de Ciencias Agrarias*, 49(1), 119-126.
- Marcillo, C. y Baque, C. (2018). La formación continua docente en el contexto de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1-10.
- Metodología de la Investigación. *Editorial McGraw Hill*.
- Minedu. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Lima.
- MINEDU. (2019). "Marco del Buen desempeño Docente". Documentos de Trabajo.
- Moscoso Rojas, P. C. (2018). Estrategias de formación docente para mejorar el área de comunicación en el nivel Inicial Pública N° 85 Niño Jesús, Callao.
- Sefo, K., Granados, J., & Lázaro, M. (2017). La formación del profesorado para Profesorado, 21(4), 241-258.
- Paredes, D. M. (2019). Dimensiones pedagógicas que configuran las prácticas de aprendizaje-servicio. *Páginas de Educación*, 12(2), 23-42.
- Pareja, M. Q. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*. 14(1), 7-14.
- Puig y Palos. (2006, p. 4). *Aprenentatge servei*. Educar pera la ciudadanía.
- Pulache Lozada, J. (2021) Formación continua y su incidencia en las competencias digitales de los docentes de una Universidad Privada de Piura.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69531?show=full&locale-attribute=es>
- Ronquillo Cando, N. (2018) La formación continua de los docentes del área de matemática (bachillerato) en la Unidad Educativa Saquisilí.
- Santana Tenazoa, A. D. (2020). Monitoreo pedagógico y resolución de problemas matemáticos en los docentes de la institución educativa N° 65172 - "Tierra Buena", Pucallpa-2017.

- Santiani Lozano, M. (2018). Talleres de sensibilización para mejorar las habilidades comunicativas en la comunidad educativa José Carlos Mariátegui Huancalpi Vilca Huancavelica.
- Subaldo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado. España: Universitat de Valencia.
- Torres Miranda, D. (2016). Modelo de formación continua para una adecuada gestión de los procesos pedagógicos y didácticos de los docentes del nivel primario de la Provincia de Chota.
- Valles Flores, R. (2019). Formación continua y desempeño docente en la institución educativa N° 64911 de Ucayali.
- Vega, N., Flores-Jiménez, R., Flores-Jiménez, I., Hurtado-Vega, B., & Rodríguez-Martínez, J. S. (2019). Teorías del aprendizaje. XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan, 7(14), 51-53.
- Villa, J. E. A., González, M. G., & Cruz, A. D. J. L. (2019). Teoría y práctica en el desarrollo de habilidades directivas. Un acercamiento desde las perspectivas de las Instituciones de Educación Superior. Revista Científica Ecociencia, 6(4), 1-29.

ANEXO 1: Matriz de consistencia



Matriz de Consistencia

Título: Formación continua y calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas, 2022.

Autor: Gladis Vilma DURAND HUAMANI

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación entre la Formación continua y la Calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas?	Objetivo general: Determinar la relación entre la Formación continua y la Calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.	Hipótesis general: La Formación continua se relaciona con la Calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.	Variable 1: Formación continua				
Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la Formación continua y la Eficiencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas? ¿Cuál es la relación entre la Formación continua y la Pertinencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas? ¿Cuál es la relación entre la Formación continua y la Eficacia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas?	Objetivos específicos: Determinar la relación entre la Formación continua y la Eficiencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas. Determinar la relación entre la Formación continua y la Pertinencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas. Determinar la relación entre la Formación continua y la Eficacia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.	Hipótesis específicas: La Formación continua se relaciona con la Eficiencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas. La Formación continua se relaciona con la Pertinencia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas. La Formación continua se relaciona con la Eficacia en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.	Variable 1: Formación continua				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Conocimiento continuo	Buena práctica docente. Estrategias metodológicas.	1,2,3,4,5,6,7,8,9 10,11,12,13,14,15	Ordinal Escala de Likert	Bajo (0-28)
			Capacitación laboral continua	Conocimiento practico Conocimiento curricular	16,17,18 19,20,21		Medio (29-56) Alto (57-80)
Variable 2: Calidad educativa							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Eficiencia	Logros de propósitos educativos.	1,2,3	Ordinal Escala de Likert	Deficiente (0-28)			
	Éxito institucional.	4,5,6					
Pertinencia	Capacidad de talento	7,8		Adecuado (29-56)			
	Competencias	9,10,11					
	Aptitudes	12,13,14,15	Excelente (57-80)				
Eficacia	Capacidad de actuación. Planes de evaluación.	16,17,18,19 20,21,22					

ANEXO 2. Matriz de operacionalización de variables.



Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptiva Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Deductivo-inductivo</p>	<p>Población: Docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas.</p> <p>Tipo de muestreo: la muestra es igual al de la población, no hay muestreo</p> <p>Tamaño de muestra:</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	<p>Variable 1: Formación continua</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Propia Año: 2021 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas del nivel primaria de la Red 26 de la Ugel 04 Comas. Forma de Administración: Cuestionario</p> <hr/> <p>Variable 2: Calidad educativa</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Propio Año: 2020 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas del nivel primaria de la Red 26 de la Ugel 04 Comas. Forma de Administración: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia y figuras (gráfico de barras).</p> <p>INFERENCIAL: Para el análisis estadístico se utiliza la prueba estadística de coeficiente de correlación de Spearman para establecer la asociación estadísticamente significativa entre las dos variables de estudio: Formación continua y calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas, 2022.</p>

ANEXO 3. Validación de instrumentos por experto 1.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: FORMACION CONTINUA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO CONTINUO								
1	Posees conocimiento explícito de los contenidos que desarrollas en el área y nivel que tienes a cargo.	X		X		X		
2	Sigues una secuencia organizada de los contenidos que desarrollas en clase.	X		X		X		
3	A lo largo de su trayectoria profesional, se ha capacitado en fortalecimiento de la buena práctica docente.	X		X		X		
4	Se ha capacitado constantemente en las diferentes técnicas de enseñanza para contribuir en proceso de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
5	La IE donde labora promueve el desarrollo de las buenas prácticas docente.	X		X		X		
6	Considera adecuada las actividades de formación de las buenas prácticas docente.	X		X		X		
7	Propones alternativas de mejora en tu práctica pedagógica para desarrollar las competencias en los estudiantes.	X		X		X		
8	Motivas a los estudiantes a trabajar en equipo y a practicar la sana competencia.	X		X		X		
9	Planificadas con tiempo las experiencias de aprendizaje y que estas deben atender a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
10	En tu labor docente utiliza estrategias metodológicas en su proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
11	En tu labor docente logras generar espacios de interacción, facilitando el intercambio de ideas en tus estudiantes.	X		X		X		
12	Motivas despertando el interés en tus estudiantes durante el desarrollo de la experiencia de aprendizaje.	X		X		X		
13	En tu labor docente creas y recreas estrategias metodológicas para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje del aula invertida.	X		X		X		
14	En tu labor docente eres dinámico en todo el proceso del proceso de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
15	Utilizas el procedimiento adecuado mediante estrategias durante el proceso de enseñanza aprendizaje	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CAPACITACION LABORAL CONTINUA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Posee un conocimiento práctico en cuanto a su formación y experiencia en las clases impartidas	X		X		X		
17	Cuenta con la necesidad de mejoramiento práctico durante su acción educativa para fortalecer su experiencia en clase.	X		X		X		
18	Consideras que la IE se preocupa por fortalecer el conocimiento a nivel práctico en los docentes	X		X		X		
19	Su conocimiento le ha permitido desarrollar con claridad y objetividad la curricula de cada área que enseña.	X		X		X		
20	Expresa sus opiniones y pensamientos, aunque difiera de los demás.	X		X		X		
21	Se controla ante situaciones difíciles con sus alumnos.	X		X		X		
22	Su conocimiento en pedagogía le ha permitido dinamizar el saber e interactuar con sus estudiantes durante el proceso de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
23	La IE ha impartido actividades informativas basado al conocimiento pedagógico.							
N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
24	Los docentes toman iniciativas personales o grupales en forma proactiva e independiente para planificar y ejecutar actividades en favor de la I.E.	X		X		X		
25	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	X		X		X		
26	Los docentes muestran satisfacción al participar juntos en otras actividades fuera del trabajo.	X		X		X		
27	Los docentes y personal administrativo se sienten conformes al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. FRANCISCO IVAN LA MADRID ROJAS **DNI:** 09922127

Especialidad del validador: Docencia Universitaria **ORCID:** 0000-0001-7563-249X

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Francisco Ivan La Madrid R.
Docencia Universitaria

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	Los docentes trabajan juntos para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Los docentes propician el desarrollo de proyectos, para mejorar la calidad del servicio educativo.	X		X		X		
3	Los miembros docentes se conducen en la escuela de acuerdo a los valores y objetivos de la institución.	X		X		X		
4	Los docentes entre sus colegas comparten el éxito alcanzado.	X		X		X		
5	El éxito del desempeño de la calidad educativa entre los docentes es premiado en la institución.	X		X		X		
6	Se premia y valora con algún tipo de reconocimiento, el trabajo logrado por los docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PERTINENCIA								
7	En los docentes se aprecia la capacidad de talento para aplicar técnicas y estrategias que mejoran los procesos de enseñanza – aprendizaje.	X		X		X		
8	El talento académico que se percibe en los docentes está acorde a los propósitos educativos de la institución.	X		X		X		
9	Los docentes de la I.E. poseen los conocimientos necesarios respecto a uso de materiales que utilizan.	X		X		X		
10	Los docentes utilizan materiales idóneos para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
11	Los docentes demuestran una actitud empática con sus educandos ante las dificultades que presenten estos.	X		X		X		
12	Existe un adecuado manejo del material didáctico con el que se cuentan los docentes.	X		X		X		
13	Los docentes demuestran disponibilidad para compartir sus conocimientos y orientación en el proceso de enseñanza.	X		X		X		
14	Los docentes demuestran iniciativa y vocación de enseñanza.	X		X		X		
15	Los docentes tienen una actitud de ayuda frente a los problemas de los educandos.	X		X		X		
16	Existe una actitud de apertura y empatía entre los docentes y sus educandos ante las dificultades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EFICACIA								
17	Los docentes tienen una disposición propia hacia la capacitación constante.	X		X		X		
18	Los docentes tienen una actitud activa en la toma de decisiones de los proyectos institucionales.	X		X		X		
19	Los docentes cumplen sus funciones de acuerdo con los objetivos de la institución.	X		X		X		
20	Los miembros docentes demuestran responsabilidad ante su trabajo.	X		X		X		
21	Los docentes manejan planes de evaluación para mejorar la calidad educativa.	X		X		X		
22	Los docentes proponen planes alternativos que responden a las necesidades específicas de los educandos.	X		X		X		
23	Los docentes demuestran una actitud participativa respecto a los proyectos y planes educativos.	X		X		X		

24	Actualmente los docentes manejan un plan de evaluación dentro de su aula como: escuela de padres, charla educativa para los educandos, entre otros.	X		X		X	
25	Los docentes toman iniciativas personales o grupales en forma proactiva e independiente para planificar y ejecutar actividades en favor de la I.E.	X		X		X	
26	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	X		X		X	
27	Los docentes muestran satisfacción al participar juntos en otras actividades fuera del trabajo.	X		X		X	
28	Los docentes y personal administrativo se sienten conformes al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. FRANCISCO IVAN LA MADRID ROJAS DNI: 09922127

Especialidad del validador: Docencia Universitaria ORCID: 0000-0001-7563-249X

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Francisco Ivan La Madrid R.
Docencia Universitaria

ANEXO 4. Validación de instrumentos por experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: FORMACION CONTINUA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CONOCIMIENTO CONTINUO								
1	Posees conocimiento explícito de los contenidos que desarrollas en el área y nivel que tienes a cargo.	X		X		X		
2	Sigues una secuencia organizada de los contenidos que desarrollas en clase.	X		X		X		
3	A lo largo de su trayectoria profesional, se ha capacitado en fortalecimiento de la buena práctica docente.	X		X		X		
4	Se ha capacitado constantemente en las diferentes técnicas de enseñanza para contribuir en proceso de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
5	La IE donde labora promueve el desarrollo de las buenas prácticas docente.	X		X		X		
6	Considera adecuada las actividades de formación de las buenas prácticas docente.	X		X		X		
7	Propone alternativas de mejora en tu práctica pedagógica para desarrollar las competencias en los estudiantes.	X		X		X		
8	Motivas a los estudiantes a trabajar en equipo y a practicar la sana competencia.	X		X		X		
9	Planificadas con tiempo las experiencias de aprendizaje y que estas deben atender a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
10	En tu labor docente utiliza estrategias metodológicas en su proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
11	En tu labor docente logras generar espacios de interacción, facilitando el intercambio de ideas en tus estudiantes.	X		X		X		
12	Motivas despertando el interés en tus estudiantes durante el desarrollo de la experiencia de aprendizaje.	X		X		X		
13	En tu labor docente creas y recreas estrategias metodológicas para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje del aula invertida.	X		X		X		
14	En tu labor docente eres dinámico en todo el proceso el proceso de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
15	Utilizas el procedimiento adecuado mediante estrategias durante el proceso de enseñanza aprendizaje	X		X		X		
DIMENSION 2: CAPACITACION LABORAL CONTINUA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Posee un conocimiento práctico en cuanto a su formación y experiencia en las clases impartidas	X		X		X		
17	Cuenta con la necesidad de mejoramiento práctico durante su acción educativa para fortalecer su experiencia en clase.	X		X		X		
18	Consideras que la IE se preocupa por fortalecer el conocimiento a nivel práctico en los docentes	X		X		X		
19	Su conocimiento le ha permitido desarrollar con claridad y objetividad la currícula de cada área que enseña.	X		X		X		
20	Expresa sus opiniones y pensamientos, aunque difiera de los demás.	X		X		X		
21	Se controla ante situaciones difíciles con sus alumnos.	X		X		X		
22	Su conocimiento en pedagogía le ha permitido dinamizar el saber e interactuar con sus estudiantes durante el proceso de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
23	La IE ha impartido actividades informativas basado al conocimiento pedagógico.							
N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
24	Los docentes toman iniciativas personales o grupales en forma proactiva e independiente para planificar y ejecutar actividades en favor de la I.E.	X		X		X		
25	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	X		X		X		
26	Los docentes muestran satisfacción al participar juntos en otras actividades fuera del trabajo.	X		X		X		
27	Los docentes y personal administrativo se sienten conformes al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Angelica Patricia Loza Santa Cruz DNI:08672059

Especialidad del validador: Educación primaria ORCID: 0000-0002-7345-0366

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador
Especialidad

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

1	INDICADORES	Nº	ITEMS	Instrumento
1. EFICIENCIA	1.1. LOGRO DE PROPOSITOS EDUCATIVOS	1	Los docentes trabajan juntos para el logro de los objetivos institucionales.	Cuestionario con escala
		2	Los docentes propician el desarrollo de proyectos, para mejorar la calidad del servicio educativo	
		3	Los miembros docentes se conducen en la escuela de acuerdo a los valores y objetivos de la institución.	
	1.2 ÉXITO INSTITUCIONAL	4	Los docentes entre sus colegas comparten el éxito alcanzado	Índices
		5	El éxito del desempeño de la calidad educativa entre los docentes es premiado en la institución.	
		6	Se premia y valora con algún tipo de reconocimiento, el trabajo logrado por los docentes.	
2. PERTINENCIA	2.1 CAPACIDAD DE TALENTO	7	En los docentes se aprecia la capacidad de talento para aplicar técnicas y estrategias que mejoran los procesos de enseñanza - aprendizaje	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
		8	El talento académico que se percibe en los docentes está acorde a los propósitos educativos de la institución	
	2.2 COMPETENCIAS	9	Los docentes de la I.E. poseen los conocimientos necesarios manejo respecto a uso de materiales didácticos que utilizan.	
		10	Los docentes utilizan materiales idóneos para el logro de los aprendizajes	
		11	Los docentes demuestran una actitud empática con sus educandos ante las dificultades que presenten estos.	
	2.3 APTITUDES	13	Los docentes demuestran disponibilidad para compartir sus conocimientos y orientación en el proceso de enseñanza.	
		14	Los docentes demuestran iniciativa y vocación de enseñanza.	
		15	Los docentes tienen una actitud de ayuda frente a los problemas de los educandos.	
		16	Existe una actitud de apertura y empatía entre los docentes y sus educandos ante las dificultades.	
		3. EFICACIA	3.1 CAPACIDAD DE ACTUACION	
18	Los docentes tienen una actitud activa en la toma de decisiones de los proyectos institucionales.			
19	Los docentes cumplen sus funciones, de acuerdo con los objetivos de la institución.			
20	Los miembros docentes demuestran responsabilidad ante su trabajo.			
3.2 PLANES DE EVALUACION	21		Los docentes manejan planes de evaluación para mejorar la calidad educativa.	
	22		Los docentes proponen planes alternativos que responden a las necesidades específicas de los educandos.	
	23		Los docentes demuestran una actitud participativa respecto a los proyectos y planes educativos.	
	24		Actualmente los docentes manejan un plan de evaluación dentro de su aula como: escuela de padres, charla educativa para los educandos, entre otros.	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	Los docentes trabajan juntos para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Los docentes propician el desarrollo de proyectos, para mejorar la calidad del servicio educativo	X		X		X		
3	Los miembros docentes se conducen en la escuela de acuerdo a los valores y objetivos de la institución.	X		X		X		
4	Los docentes entre sus colegas comparten el éxito alcanzado	X		X		X		
5	El éxito del desempeño de la calidad educativa entre los docentes es premiado en la institución.	X		X		X		
6	Se premia y valora con algún tipo de reconocimiento, el trabajo logrado por los docentes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: PERTINENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En los docentes se aprecia la capacidad de talento para aplicar técnicas y estrategias que mejoran los procesos de enseñanza – aprendizaje	X		X		X		
8	El talento académico que se percibe en los docentes está acorde a los propósitos educativos de la institución	X		X		X		
9	Los docentes de la I.E. poseen los conocimientos necesarios respecto a uso de materiales que utilizan	X		X		X		
10	Los docentes utilizan materiales idóneos para el logro de los aprendizajes	X		X		X		
11	Los docentes demuestran una actitud empática con sus educandos ante las dificultades que presenten estos.	X		X		X		
12	Existe un adecuado manejo del material didáctico con el que se cuentan los docentes.	X		X		X		
13	Los docentes demuestran disponibilidad para compartir sus conocimientos y orientación en el proceso de enseñanza.	X		X		X		
14	Los docentes demuestran iniciativa y vocación de enseñanza.	X		X		X		
15	Los docentes tienen una actitud de ayuda frente a los problemas de los educandos.	X		X		X		
16	Existe una actitud de apertura y empatía entre los docentes y sus educandos ante las dificultades.	X		X		X		
	DIMENSION 3: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Los docentes tienen una disposición propia hacia la capacitación constante.	X		X		X		
18	Los docentes tienen una actitud activa en la toma de decisiones de los proyectos institucionales.	X		X		X		
19	Los docentes cumplen sus funciones de acuerdo con los objetivos de la institución.	X		X		X		
20	Los miembros docentes demuestran responsabilidad ante su trabajo.	X		X		X		
21	Los docentes manejan planes de evaluación para mejorar la calidad educativa.	X		X		X		
22	Los docentes proponen planes alternativos que responden a las necesidades específicas de los educandos.	X		X		X		
23	Los docentes demuestran una actitud participativa respecto a los proyectos y planes educativos.	X		X		X		
24	Actualmente los docentes manejan un plan de evaluación dentro de su aula como: escuela de padres, charla educativa para los educandos, entre otros.	X		X		X		
	DIMENSIONES / Ítems							
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
30	Los docentes toman iniciativas personales o grupales en forma proactiva e independiente para planificar y ejecutar actividades en favor de la I.E.	X		X		X		
31	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	X		X		X		

32	Los docentes muestran satisfacción al participar juntos en otras actividades fuera del trabajo.	X		X		X	
33	Los docentes y personal administrativo se sienten conformes al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Angélica Patricia Loza Santa Cruz DNI:08672059

Especialidad del validador: Educación primaria ORCID: 0000-0002-7345-0366

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador
Especialidad

ANEXO 5.: Validación de instrumentos por experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: FORMACION CONTINUA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO CONTINUO								
1	Posees conocimiento explícito de los contenidos que desarrollas en el área y nivel que tienes a cargo.	X		X		X		
2	Sigues una secuencia organizada de los contenidos que desarrollas en clase.	X		X		X		
3	A lo largo de su trayectoria profesional, se ha capacitado en fortalecimiento de la buena práctica docente.	X		X		X		
4	Se ha capacitado constantemente en las diferentes técnicas de enseñanza para contribuir en proceso de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
5	La IE donde labora promueve el desarrollo de las buenas prácticas docente.	X		X		X		
6	Considera adecuada las actividades de formación de las buenas prácticas docente.	X		X		X		
7	Propones alternativas de mejora en tu práctica pedagógica para desarrollar las competencias en los estudiantes.	X		X		X		
8	Motivas a los estudiantes a trabajar en equipo y a practicar la sana competencia.	X		X		X		
9	Planificadas con tiempo las experiencias de aprendizaje y que estas deben atender a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
10	En tu labor docente utiliza estrategias metodológicas en su proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
11	En tu labor docente logras generar espacios de interacción, facilitando el intercambio de ideas en tus estudiantes.	X		X		X		
12	Motivas despertando el interés en tus estudiantes durante el desarrollo de la experiencia de aprendizaje.	X		X		X		
13	En tu labor docente creas y recreas estrategias metodológicas para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje del aula invertida.	X		X		X		
14	En tu labor docente eres dinámico en todo el proceso el proceso de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
15	Utilizas el procedimiento adecuado mediante estrategias durante el proceso de enseñanza aprendizaje	X		X		X		
DIMENSION 2: CAPACITACION LABORAL CONTINUA								
16	Posee un conocimiento práctico en cuanto a su formación y experiencia en las clases impartidas	X		X		X		
17	Cuenta con la necesidad de mejoramiento práctico durante su acción educativa para fortalecer su experiencia en clase.	X		X		X		
18	Consideras que la IE se preocupa por fortalecer el conocimiento a nivel práctico en los docentes	X		X		X		
19	Su conocimiento le ha permitido desarrollar con claridad y objetividad la currícula de cada área que enseña.	X		X		X		
20	Expresa sus opiniones y pensamientos, aunque difiera de los demás.	X		X		X		
21	Se controla ante situaciones difíciles con sus alumnos.	X		X		X		
22	Su conocimiento en pedagogía le ha permitido dinamizar el saber e interactuar con sus estudiantes durante el proceso de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
23	La IE ha impartido actividades informativas basado al conocimiento pedagógico.							
DIMENSIONES / ítems								
Pertinencia¹ Relevancia² Claridad³ Sugerencias								
24	Los docentes toman iniciativas personales o grupales en forma proactiva e independiente para planificar y ejecutar en favor de la I.E.	X		X		X		
25	Los docentes realizan el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	X		X		X		
26	Los docentes muestran satisfacción al participar juntos en otras actividades fuera del trabajo.	X		X		X		
27	Los docentes y personal administrativo se sienten conformes al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Walter Orlando Bravo Gonzales DNI:07470914

Especialidad del validador: Educación primaria ORCID: 0000-0002-5296-481

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador
Especialidad

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

1	INDICADORES	Nº	ITEMS	Instrumento
1. EFICIENCIA	1.1. LOGRO DE PROPOSITOS EDUCATIVOS	1	Los docentes trabajan juntos para el logro de los objetivos institucionales.	Cuestionario con escala
		2	Los docentes propician el desarrollo de proyectos, para mejorar la calidad del servicio educativo	
		3	Los miembros docentes se conducen en la escuela de acuerdo a los valores y objetivos de la institución.	
	1.2 ÉXITO INSTITUCIONAL	4	Los docentes entre sus colegas comparten el éxito alcanzado	Índices
		5	El éxito del desempeño de la calidad educativa entre los docentes es premiado en la institución.	
		6	Se premia y valora con algún tipo de reconocimiento, el trabajo logrado por los docentes.	
2. PERTINENCIA	2.1 CAPACIDAD DE TALENTO	7	En los docentes se aprecia la capacidad de talento para aplicar técnicas y estrategias que mejoran los procesos de enseñanza – aprendizaje	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
		8	El talento académico que se percibe en los docentes está acorde a los propósitos educativos de la institución	
	2.2 COMPETENCIAS	9	Los docentes de la I.E. poseen los conocimientos necesarios manejo respecto a uso de materiales didácticos que utilizan.	
		10	Los docentes utilizan materiales idóneos para el logro de los aprendizajes	
		11	Los docentes demuestran una actitud empática con sus educandos ante las dificultades que presenten estos.	
	2.3 APTITUDES	13	Los docentes demuestran disponibilidad para compartir sus conocimientos y orientación en el proceso de enseñanza.	
		14	Los docentes demuestran iniciativa y vocación de enseñanza.	
		15	Los docentes tienen una actitud de ayuda frente a los problemas de los educandos.	
		16	Existe una actitud de apertura y empatía entre los docentes y sus educandos ante las dificultades.	
	3. EFICACIA	3.1 CAPACIDAD DE ACTUACION	17	
18			Los docentes tienen una actitud activa en la toma de decisiones de los proyectos institucionales.	
19			Los docentes cumplen sus funciones de acuerdo con los objetivos de la institución.	
20			Los miembros docentes demuestran responsabilidad ante su trabajo.	
3.2 PLANES DE EVALUACION		21	Los docentes manejan planes de evaluación para mejorar la calidad educativa.	
		22	Los docentes proponen planes alternativos que responden a las necesidades específicas de los educandos.	
		23	Los docentes demuestran una actitud participativa respecto a los proyectos y planes educativos.	
		24	Actualmente los docentes manejan un plan de evaluación dentro de su aula como: escuela de padres, charla educativa para los educandos, entre otros.	

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	Los docentes trabajan juntos para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Los docentes propician el desarrollo de proyectos, para mejorar la calidad del servicio educativo	X		X		X		
3	Los miembros docentes se conducen en la escuela de acuerdo a los valores y objetivos de la institución.	X		X		X		
4	Los docentes entre sus colegas comparten el éxito alcanzado	X		X		X		
5	El éxito del desempeño de la calidad educativa entre los docentes es premiado en la institución.	X		X		X		
6	Se premia y valora con algún tipo de reconocimiento, el trabajo logrado por los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PERTINENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En los docentes se aprecia la capacidad de talento para aplicar técnicas y estrategias que mejoran los procesos de enseñanza – aprendizaje	X		X		X		
8	El talento académico que se percibe en los docentes está acorde a los propósitos educativos de la institución	X		X		X		
9	Los docentes de la I.E. poseen los conocimientos necesarios respecto a uso de materiales que utilizan	X		X		X		
10	Los docentes utilizan materiales idóneos para el logro de los aprendizajes	X		X		X		
11	Los docentes demuestran una actitud empática con sus educandos ante las dificultades que presenten estos.	X		X		X		
12	Existe un adecuado manejo del material didáctico con el que se cuentan los docentes.	X		X		X		
13	Los docentes demuestran disponibilidad para compartir sus conocimientos y orientación en el proceso de enseñanza.	X		X		X		
14	Los docentes demuestran iniciativa y vocación de enseñanza.	X		X		X		
15	Los docentes tienen una actitud de ayuda frente a los problemas de los educandos.	X		X		X		
16	Existe una actitud de apertura y empatía entre los docentes y sus educandos ante las dificultades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Los docentes tienen una disposición propia hacia la capacitación constante.	X		X		X		
18	Los docentes tienen una actitud activa en la toma de decisiones de los proyectos institucionales.	X		X		X		
19	Los docentes cumplen sus funciones de acuerdo con los objetivos de la institución.	X		X		X		
20	Los miembros docentes demuestran responsabilidad ante su trabajo.	X		X		X		
21	Los docentes manejan planes de evaluación para mejorar la calidad educativa.	X		X		X		
22	Los docentes proponen planes alternativos que responden a las necesidades específicas de los educandos.	X		X		X		
23	Los docentes demuestran una actitud participativa respecto a los proyectos y planes educativos.	X		X		X		
24	Actualmente los docentes manejan un plan de evaluación dentro de su aula como: escuela de padres, charla educativa para los educandos, entre otros.	X		X		X		
N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
30	Los docentes toman iniciativas personales o grupales en forma proactiva e independiente para planificar y ejecutar actividades en favor de la I.E.	X		X		X		
31	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo docente o en su área curricular.	X		X		X		

32	Los docentes muestran satisfacción al participar juntos en otras actividades fuera del trabajo.	X		X		X	
33	Los docentes y personal administrativo se sienten conformes al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Walter Orlando Bravo Gonzales DNI:07470914

Especialidad del validador: Educación primaria

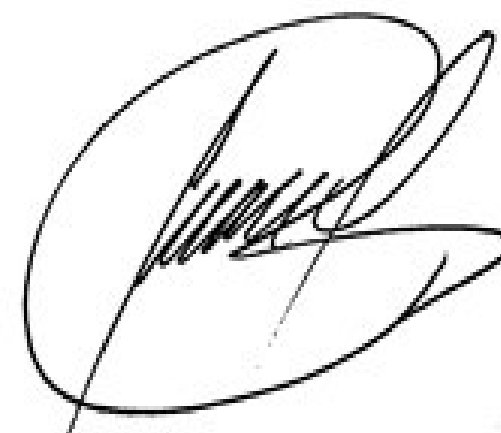
ORCID: 0000-0002-5296-4819

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Especialidad

ANEXO 6: Confiabilidad

ITEMS																						
FORMACIÓN CONTINUA																						
ENCUESTADOS	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	SUMA
E1	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	92
E2	5	5	5	5	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	5	3	2	83
E3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
E4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	89
E5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
E6	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	3	3	4	3	73
E7	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	82
E8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	100
E9	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	43
E10	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	44
E11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	44
E12	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	60
E13	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	70
E14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	64
E15	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	51
E16	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	63
E17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	83
E18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72
E19	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	68
E20	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	67
VARIANZA	0.8275	1.1275	1.04	1.31	0.8475	0.94	0.81	0.7275	0.95	0.95	0.94	0.95	0.81	0.94	0.7275	0.8475	0.95	0.59	0.84	0.74	0.9275	
SUMATORIA DE VARIANZAS	18.7925																					
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	264.5275																					

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

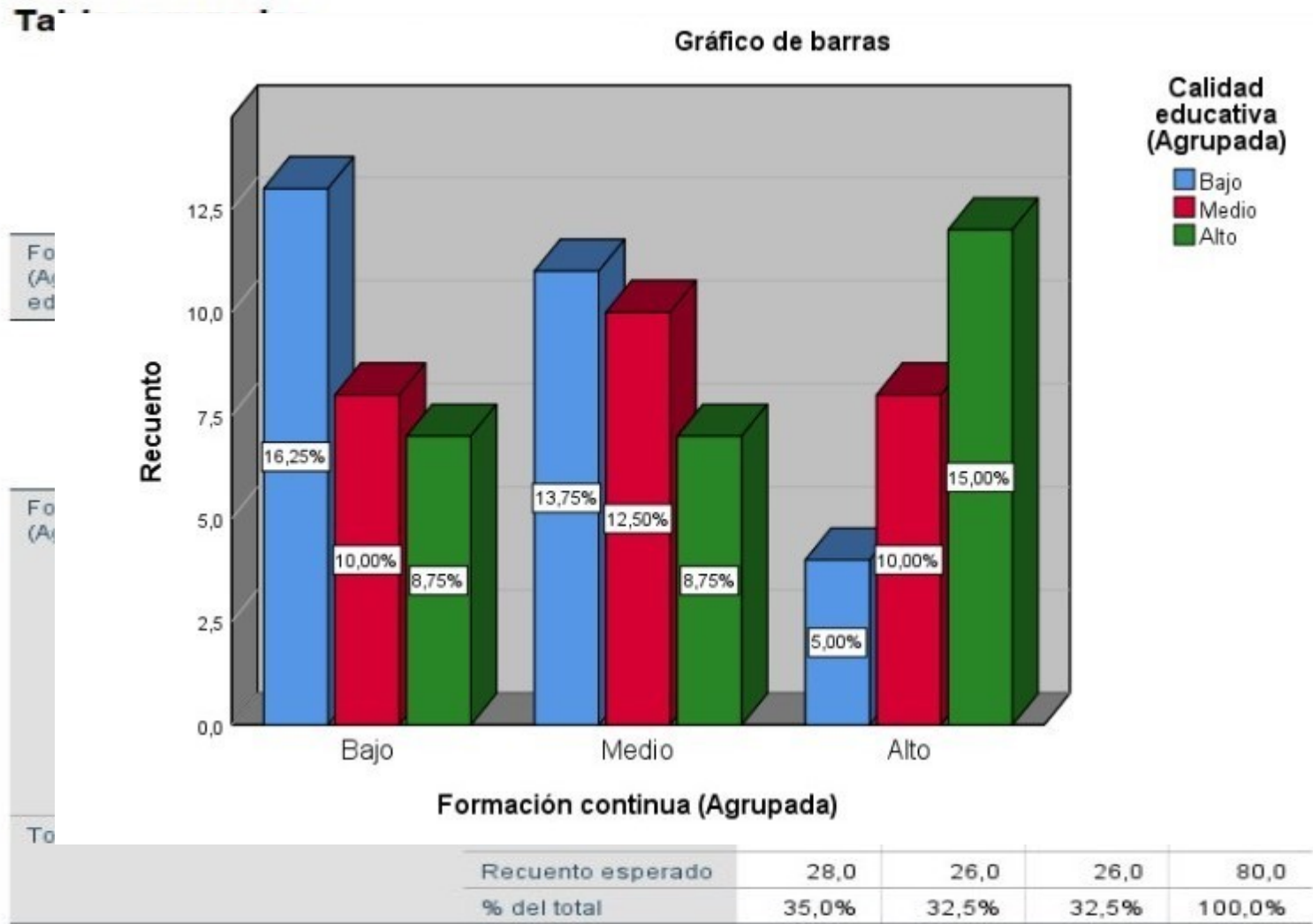
K	→ N° items del instrumento	21
$\sum S_i^2$	→ Sumatoria de la varianza de los items	18.7925
S_T^2	→ Varianza total del instrumento	264.528
α	→ Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.9754

ITEMS																							
CALIDAD EDUCATIVA																							
ENCUESTADOS	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	SUMA
E1	5	5	4	5	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	82
E2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	76
E3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	89
E4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	73
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
E6	4	3	4	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	72
E7	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	3	74
E8	4	3	5	4	1	1	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	86
E9	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
E10	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	95
E11	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	58
E12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	93
E13	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	1	46
E14	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	70
E15	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	82
E16	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	70
E17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	89
E18	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	66
E19	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	82
E20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	90
VARIANZA	0.4475	0.64	1.05	1.3475	1.59	1.2275	0.74	0.6275	0.8275	0.54	0.6475	0.45	0.64	0.9275	0.6275	0.94	0.6475	0.4875	0.7875	0.54	1.01	0.7275	
SUMATORIA DE VARIANZAS	17.47																						
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	196.45																						

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K → N° ítems del instrumento 22
- $\sum S_i^2$ → Sumatoria de la varianza de los ítems 17.47
- S_T^2 → Varianza total del instrumento 196.45
- α → Coeficiente de confiabilidad del cuestionario **0.9545**

ANEXO 8: Evidencias del trabajo estadístico.



ANEXO 9: Autorizaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Red 26 Ugel 04 Comas	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Quichiz Delgado Adalberto Nazario	10408149

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Formación continua y calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas, 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
Escuela Posgrado Maestría en administración de la educación.	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Durand Huamani Gladis Vilma	41117072

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Comas 04 de julio del 2022.


Firma: ADALBERTO QUICHIZ DELGADO
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "F" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ella, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



Consentimiento informado para los docentes participantes en la investigación

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de **Maestría en administración de la educación** en la **Escuela de Posgrado de la universidad Cesar Vallejo, sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I**, tengo como objetivo de mi investigación: Demostrar la influencia de la Formación continua y calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas, 2022.

Por tal motivo, requiero su consentimiento para su desarrollo.

Me presento y le solicito, su participación en este estudio, el cual tiene que firmar su consentimiento para que desarrolle la encuesta. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo, de modo que el investigador pueda recoger información valiosa para la investigación. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo: ROSA PETRONILA RODRIGUEZ REYES, con DNI N° 06879123
acepto voluntariamente desarrollar las encuestas Google denominadas Formación continua y Calidad educativa de esta investigación.

Comas, 27 de junio del 2022.

Firma del docente participante



Consentimiento informado para los docentes participantes en la investigación

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de **Maestría en administración de la educación** en la **Escuela de Posgrado de la universidad Cesar Vallejo, sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I**, tengo como objetivo de mi investigación: Demostrar la influencia de la Formación continua y calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas, 2022.

Por tal motivo, requiero su consentimiento para su desarrollo.

Me presento y le solicito, su participación en este estudio, el cual tiene que firmar su consentimiento para que desarrolle la encuesta. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo, de modo que el investigador pueda recoger información valiosa para la investigación. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo: María del Rosario Zarate Alcántara, con DNI N° 40371854
acepto voluntariamente desarrollar las encuestas Google denominadas Formación continua y Calidad educativa de esta investigación.

Comas, 27 de junio del 2022.

Firma del docente participante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSCO MENDOZA JANET CENAYRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Formación continua y calidad educativa en docentes de primaria de la red 26 Ugel 04 Comas, 2022.", cuyo autor es DURAND HUAMANI DE VIGO GLADIS VILMA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSCO MENDOZA JANET CENAYRA DNI: 41001745 ORCID 0000-0001-8544-269X	Firmado digitalmente por: JOSCOM el 07-08-2022 20:43:47

Código documento Trilce: TRI - 0400387