



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA**

**Formación continua y calidad académica de los docentes de  
Medicina Humana, de una universidad privada de Trujillo-2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Docencia Universitaria**

**AUTOR:**

Diestra Palacios, Julio Eduardo ([orcid.org/0000-0003-3275-3552](https://orcid.org/0000-0003-3275-3552))

**ASESORAS:**

Dra. Martínez Asmad, Giovanini María ([orcid.org/0000-0002-3151-2557](https://orcid.org/0000-0002-3151-2557))

Dra. Varas Rivera, Sindili Margarita ([orcid.org/0009-0006-0030-1446](https://orcid.org/0009-0006-0030-1446))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**

## DEDICATORIA

Esta tesis dedico con todo mi corazón a Dios, a la virgen María y a mi madre, pues sin ellos no lo habría logrado. Su diaria bendición, me protegen y me permiten obtener grandes logros como este ..... ¡Los amo!

***El autor.***

## **AGRADECIMIENTO**

    Mi firme agradecimiento a los docentes de posgrado de la Universidad César Vallejo, por todos sus acertados consejos. A mi grupo que, con el apoyo mutuo en cada asignatura, obtuvimos buenos trabajos y sobretodo la amistad que nació y fue creciendo en cada tarea encomendada.

***El autor***

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MARTÍNEZ ASMAD GIOVANINI MARÍA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "FORMACIÓN CONTINUA Y CALIDAD ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE MEDICINA HUMANA, DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO-2023.", cuyo autor es DIESTRA PALACIOS JULIO EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

TRUJILLO, 08 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARTÍNEZ ASMAD GIOVANINI MARÍA <b>DNI:</b> 18074589 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3151-2557	Firmado electrónicamente por: GMMARTINEZA el 14-01-2024 11:03:45

Código documento Trilce: TRI - 0726112



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, DIESTRA PALACIOS JULIO EDUARDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "FORMACIÓN CONTINUA Y CALIDAD ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE MEDICINA HUMANA, DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO-2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JULIO EDUARDO DIESTRA PALACIOS <b>DNI:</b> 10830202 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3275-3552	Firmado electrónicamente por: JDIESTRAP el 08-01- 2024 15:46:28

Código documento Trilce: TRI - 0726126

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación. ....	13
3.1.1. Tipo de investigación: .....	13
3.1.2. Diseño de investigación: .....	13
3.2 Variables y operacionalización: .....	14
3.3 Población, muestra y muestreo: .....	17
3.3.1 Población: .....	17
3.3.2 Muestra: .....	17
3.3.3 Muestreo: .....	18
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos: .....	18
3.5 Procedimientos: .....	19
3.6 Método de análisis de datos: .....	19
3.7. Aspectos éticos: .....	20
IV. RESULTADOS: .....	21
V. DISCUSIÓN: .....	31
VI. CONCLUSIONES: .....	37
VII. RECOMENDACIONES: .....	38
REFERENCIAS .....	39
ANEXOS: .....	46

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Nivel de la Formación Continua en los docentes de una universidad privada de Trujillo-2023</i> .....	21
<b>Tabla 2:</b> <i>Nivel de la Calidad Académica en los Docentes de una Universidad Privada de Trujillo-2023</i> .....	23
<b>Tabla 3:</b> Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov .....	25
<b>Tabla 4:</b> <i>Relación entre la formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana en una universidad privada de Trujillo-2023</i> . ....	26
<b>Tabla 5:</b> Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov.....	27
<b>Tabla 6:</b> <i>Relación entre la Formación Académica, en su Dimensión Capacitaciones, y la Calidad Académica de los Docentes de una Universidad Privada de Trujillo-2023</i> . ....	28
<b>Tabla 7:</b> <i>Relación entre la Formación Académica en su Dimensión Actualizaciones y la Calidad Académica de los Docentes de una Universidad Privada de Trujillo-2023</i> . ....	29
<b>Tabla 8:</b> <i>Relación entre la Formación Académica en su Dimensión Especializaciones y la Calidad Académica de los Docentes de una Universidad Privada de Trujillo-2023</i> .....	30

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1:</b> <i>Diseño Descriptivo Correlacional</i> .....	14
<b>Figura 2:</b> <i>Nivel de la Formación Continua en los Docentes de una Universidad Privada de Trujillo-2023</i> .....	22
<b>Figura 3:</b> <i>Nivel de la Calidad Académica en los Docentes de una Universidad Privada de Trujillo-2023</i> .....	24

## RESUMEN

En la actualidad, son muchos los cambios que ha traído consigo la globalización, como la mejora de la preparación del profesorado y los nuevos métodos de impartir formación. También, proporciona la información de fondo necesaria para comprender las interacciones dinámicas entre universidades que conforman la enseñanza superior. Para poder seguir el ritmo, o al menos intentarlo con otros centros de actividad similar, tanto a nivel nacional como local, de todos estos cambios significativos, hay que formarse continuamente. En consecuencia, se sugiere el objetivo general: Determinar la asociación entre la formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana de una universidad privada de Trujillo-2023. Utilizando un modelo basándose en la interpretación, se realizó un estudio aplicado con un diseño no experimental, correlacional y transversal. En consecuencia, se ha observado una relación significativa entre la variable formación continua y la calidad académica. Con un coeficiente de correlación de 0,153 y una significación  $<0,05$  ( $p=0,020$ ), se determina que existe una relación baja entre la variable formación continua y la calidad académica. Como conclusión, se puede confirmar que existe una relación directa pero baja entre las variables al 5% de significancia. Esto confirma la importancia que asignaron los docentes encuestados, a la investigación.

**Palabras clave:** Formación continua, calidad académica, excelencia académica.

## ABSTRACT

Today, many changes have been brought about by globalization, such as improved teacher preparation and new methods of training delivery. It also provides the background information needed to understand the dynamic interactions between universities that make up higher education. In order to keep pace, or at least attempt to keep pace with other centers of similar activity, both nationally and locally, with all of these significant changes, one must continually educate oneself. Consequently, the general objective is suggested: To determine the association between continuous training and academic quality of Human Medicine teachers at a private university in Trujillo-2023. Using a model based on interpretation, an applied study was carried out with a non-experimental, correlational and transversal design. As a result, a significant relationship was observed between the variable continuing education and academic quality. With a correlation coefficient of 0.153 and a significance  $<0.05$  ( $p=0.020$ ), it is determined that there is a low relationship between the variable continuing education and academic quality. In conclusion, it can be confirmed that there is a direct but low relationship between the variables at 5% significance. This confirms the importance assigned to research by the teachers surveyed.

**Keywords:** Continuing education, academic quality, academic excellence.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

Es bien sabido que, en estos tiempos, la globalización ha generado grandes cambios, dentro de ello a nuevas formas de ofertar formación, y con docentes mejor preparados. Asimismo, provee el trasfondo para entender las relaciones dinámicas, entre las universidades y que tanto influyen en el rol de la educación superior. (Torres, 2007). Para todos estos grandes cambios, es necesario estar constantemente en capacitaciones para poder mantenerse, o al menos intentar, estar a la altura de otros centros de actividad similar, tanto a nivel nacional como local.

Por todo ello, es muy importante una buena gestión de las capacitaciones, y que estas sean adecuadas y permanentes, según la demanda, y que contribuyan a la educación superior y a la institución académica en particular. (Castro, 2021). Los profesionales de la educación pueden adaptar su formación continua a los cambios locales, nacionales y mundiales, así como a los requisitos y retos que deben afrontar o resolver en el curso de su trabajo. De este modo, la formación continua constituye una herramienta útil para trabajar con los docentes, ya que no sólo les ayuda a aprender, sino que también les brinda la oportunidad de convertirse en miembros reconocidos y apreciados de la comunidad. (Sánchez, 2019). Las instituciones que supervisan y evalúan la oferta para garantizar tanto su calidad como su aplicabilidad son esenciales para elevar la calidad de los centros de formación permanente de los docentes (Unesco, 2013). Esto permite ofrecer las mejores condiciones posibles a los participantes, así como una contribución eficaz al crecimiento profesional. En consecuencia, para que las instituciones organizadoras puedan determinar si están cumpliendo sus objetivos, necesitan criterios e indicadores de evaluación. La Unesco (2013) subraya que, en este sentido, es necesaria una certificación eficaz acorde con el trabajo realizado, métodos de control de calidad y normas e indicadores de evaluación que verifiquen el correcto funcionamiento del programa.

Los estudiantes de pre y posgrado, en cuanto a la competencia digital, estos son orientados en busca del perfeccionar la calidad académica, y con ello ser

capaces de realizar análisis críticos y auto reflexivos, en un entorno netamente digital, de contextos ya sean académicos y/o sociales, y para ello es necesario contar con un docente con capacitación permanente a nivel digital. (Galvis y Duart, 2020). En la actualidad a nivel universitario, ya sea en pre o posgrado, se puede observar que los docentes vienen siendo capacitados, en el uso y manejo de las herramientas informáticas, lo cual ha sido y viene siendo aún, de mucha utilidad en tiempos de pandemia, y con la esperanza de lograr significativamente mantener una buena calidad en educación universitaria (Moreno, 2021). Pero, hay que ser conscientes de que va mucho más allá y esto se hace patente con la globalización. No se trata sólo de un avance teórico, intelectual o práctico. Y es a partir de ahí cuando todos los docentes, pero sobre todo los universitarios, que son el objeto de este estudio, deben seguir una formación continua. Sin embargo, se considera que la obtención de un máster o un doctorado en ciencias, es sólo un aspecto de la solución. (Suarez, 2020). Otro es reforzar la preparación de profesores más cualificados, que demuestren constantemente que están preparados para responder a las exigencias de este mundo más complejo, flexible e inestable, con una tecnología en constante crecimiento. (Berenguer, 2022) Es sabido que los métodos tradicionales pueden utilizarse para desarrollar competencias (habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes), en un determinado escenario o contexto. Pero, es importante recordar que este paradigma, basado en las competencias, tiene necesidades específicas en el proceso de aplicación para proporcionar el aprendizaje deseado. No se trata de dejar que el profesor de medicina actúe por su cuenta, sino que hay que seguir un plan de mejora bien planificado, y que esto no se entienda que es responsabilidad exclusiva de la parte directiva, la formación complementaria que el docente debe recibir. Se trata de un esfuerzo conjunto y, en un plazo determinado, los resultados satisfactorios serán evidentes. Se reconoce que, para dar forma a este complejo puzzle, se ha de empezar por el conocimiento de las necesidades o requisitos educativos y profesionales. Se puede resumir haciendo hincapié en uno de los requisitos de competencia de la universidad, que exige una práctica reflexiva e innovadora que conecte la teoría y la práctica, estableciendo la autonomía y reforzando las

facultades críticas y creativas del docente de medicina humana. La presente investigación fue planeada para trabajar con el profesorado de medicina humana a nivel local con la esperanza de que revele su postura y actitud respecto a la formación continua.

A la luz de lo expuesto, se enuncia como problema principal: ¿Cuál es la asociación entre la formación continua y la calidad académica de los docentes de Medicina Humana de una universidad privada de Trujillo-2023?

El trabajo objeto de estudio, queda justificado por la necesidad actual del docente universitario, de estar al nivel de otras universidades foráneas y para ello, es de vital importancia participar en constantes capacitaciones para conseguir este logro, y cumplir con las demandas sociales existentes, sobre toda institución educativa de nivel superior. En el contexto teórico, se justifica porque ayudó a establecer la investigación dentro del marco teórico, identificando ciertos vacíos en el conocimiento actual, en la población estudiada, haciendo hincapié en la relevancia para esta disciplina. Igualmente, el trabajo realizado, se justifica porque pretende explicar el nivel de formación de los educadores para impartir conocimientos y el nivel de exigencia de los centros educativos y cómo las variables de estudio pueden ser utilizadas, para sugerir acciones inmediatas que conduzcan a cambios ventajosos para la comunidad educativa universitaria. La metodología cuantificable se justifica, con un esquema descriptivo, correlacional, transversal y el uso de instrumentos validados y confiables, todos ellos directamente relacionados con los objetivos de investigación, lo cual garantizó que los resultados apoyaran a decidir la estrategia que se ha de seguir, que han de contribuir a elevar los niveles de las variables estudiadas. En resumen, en la práctica esta se enfoca en que los resultados tengan un impacto directo y beneficios tangibles en la universidad, por lo que es esencial comunicar cómo la investigación tiene aplicabilidad, o sea va más allá del ámbito teórico, contribuyendo de manera significativa al mundo real. La viabilidad, del presente trabajo de investigación, se refleja por ser un tema de actualidad y de necesidad que, con los resultados obtenidos, sirve para formar parte de los estudios internos, de calidad del servicio que brinda la institución y el grado de

satisfacción del profesional egresado. En cuanto a la validez del presente estudio, se da por ser una investigación respaldada por otros trabajos similares, y cuenta con instrumentos de gran fiabilidad.

En consecuencia, el objetivo principal fue: Determinar la asociación entre la formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana, de una universidad privada de Trujillo-2023. Y como objetivos concretos: Determinar la asociación entre la Formación continua y calidad académica, en su dimensión capacitaciones, actualizaciones y especializaciones, de los docentes de Medicina Humana de una universidad privada de Trujillo-2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Al referir trabajos previos A nivel nacional, se reporta a Fajardo-Bullón (2017). Su tesis analizó el grado de satisfacción de los estudiantes con la calidad de su educación. De metodología descriptiva, para la cual se utilizó una muestra de 156 estudiantes de los últimos ciclos de estudio, de cuatro especialidades distintas de la Facultad de Ciencias e Ingeniería de una universidad privada de Lima. Los participantes en estudio, indican que dan una valoración positiva, a todo lo recibido. Sin embargo, cuando se estudia por especialidad, los estudiantes de ingeniería mecánica están menos contentos que los de ingeniería eléctrica, industrial y civil. Al comparar cursos con diferentes ciclos de estudio y fuentes de financiación, la tabla de contingencia por especialidad reveló una asociación significativa. Sin embargo, al comparar cursos con los mismos ciclos de estudio y fuentes de financiación, un chi-cuadrado entre 0,2 y 0,9 no reveló diferencias significativas. Asimismo, se tiene a Palacios-Nuñez, et al. (2022). Este estudio realizó un análisis descriptivo y propositivo del Aprendizaje Profesional Colaborativo, como un componente dinámico de la formación continua de los docentes y un método sostenible en el contexto de la educación de alta calidad. Para conocer las perspectivas de especialistas de cinco países diferentes (Colombia, Ecuador, España, México y Perú) se realizó un trabajo de campo basado en entrevistas cualitativas. Los datos de este estudio confirman que el uso del aprendizaje profesional colaborativo como enfoque para la preparación de docentes es esencial, ya que permite a los educadores adquirir los conocimientos pertinentes necesarios para una enseñanza de alta calidad. Igualmente se consideró a Palomino (2016), en el que La satisfacción del usuario y la educación continua en el Centro de Salud Camaná de Arequipa son los temas de estudio. Diseño descriptivo y correlacional. La muestra analizada fue de 73 trabajadores y la información se recogió por medio de un cuestionario. Existe una correlación directa moderada entre las variables, según los hallazgos. Es observable que con frecuencia faltan habilidades sociales que permitan al personal mantener conversaciones francas y agresivas con los clientes. Flores (2016). En la Universidad Privada SISE en 2014, se realizó una tesis de maestría con la intención

de analizar cómo las políticas educativas afectaban la excelencia académica. Estudio de nivel descriptivo correlacional, técnica cuantitativa, investigación de tipo aplicada y no experimental en cuanto al diseño. La prueba Chi-cuadrado indica que existe una fuerte correlación entre las políticas educativas y la calidad educativa.

A nivel internacional, sobre la variable formación continua, se menciona a Salazar (2021), el estudio se enfoca en las dos variables de investigación y su relación, a saber, la educación y el desarrollo académico en los centros de educación superior donde se designa el Politécnico de Ambato, y pretende determinar la prevalencia de dichas variables. De esta forma se procedió a la recopilación e interpretación de los datos para el correcto cálculo estadístico mediante Chi-cuadrado, cuyos resultados permitieron contrastar la hipótesis positiva planteada en esta tesis. También se reporta a Paredes (2016), Utilizando un diseño descriptivo correlacional, llevar a cabo la investigación. 89 trabajadores constituyeron la muestra final del estudio. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento un cuestionario para la recogida de datos y su posterior registro. Los resultados muestran una relación directa moderada ( $\tau_b=0,577$ ;  $p\_value=0,000$ ;  $\alpha=0,05$ ) entre las variables, lo que demuestra una dependencia entre la formación continua y la calidad del servicio. Asimismo, se tiene a Rinaldi (2022). El trabajo se centró en el análisis descriptivo de los elementos de las carreras de posgrado acreditadas que funcionan en los campos de la ciencia política y las relaciones internacionales para el período 2019-21. Estos elementos, tal como se mencionan en cada informe de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Argentina, se relacionan con la función docente. En los últimos dos años, se ha dado un caso poco frecuente en la historia del sistema universitario argentino sobre el papel vital que desempeñan las prácticas educativas eficaces para mantener la continuidad pedagógica e integrar tácticas didácticas centradas en el estudiante. Pero a pesar de todos los esfuerzos y de que las políticas institucionales derivan del rol de los docentes como educadores, aún no se han modificado las normas y los procedimientos de acreditación para que la función docente sea un tema de agenda. Debido a que la corresponsabilidad en el aseguramiento de la calidad educativa sólo

puede garantizarse como una tarea conjunta de las instituciones y la agencia acreditadora, es necesario desarrollar instrumentos de evaluación que permitan visualizar el patrón establecido entre las condiciones, la planeación de los procesos formativos y los resultados de la carrera. Todo se resume, en la gran importancia que tiene la formación continua de docentes, en la obtención de la tan deseada calidad académica. Es muy necesario plantear las bases teóricas para esta investigación así por todo lo expuesto, se resume que la formación en los profesionales de salud es una necesidad. En primer lugar, porque el conocimiento está en constante evolución, lo que plantea un desafío: la materia que imparten los científicos debe actualizarse constantemente para mantenerse al día con este avance. Por lo tanto, la formación profesional es fundamental para el desarrollo docente. Oyarce (2016), alega que las empresas utilizan la formación continua como estrategia educativa para ayudar a los empleados a especializarse. Ofrece conocimientos teóricos y prácticos para ayudar a las personas a adquirir talentos particulares, como dirigir un equipo especializado para garantizar la calidad del trabajo realizado. Para demostrar que ha adquirido los conocimientos y habilidades que la empresa desea, el participante debe cumplir los objetivos predeterminados del programa. Para asegurarse de que la formación satisface las necesidades del empleado y de la empresa, la organización financia el programa y suministra las herramientas y materiales necesarios. Según López et al. (2017) lo define como la mejora de conocimientos, habilidades y capacidades perfeccionando el aprendizaje individual de los docentes en función de los nuevos cambios de trabajo. Esto refleja que el desarrollo profesional se relaciona principalmente con el conocimiento y aprendizaje del docente de los nuevos cambios educativos. Mientras que De la Calle y De Urbina (2018) lo define como una serie de acciones encaminadas a mejorar el rendimiento presente y potencial de las personas docentes en cuanto a sus capacidades y conocimientos a medida que se desarrolla su línea de trabajo. El aprendizaje continuo es una técnica que ayuda a los profesores universitarios a desarrollar sus competencias y les proporciona los recursos necesarios para mejorar la eficacia de su labor profesional. Por su parte, esto sigue alineado con la definición de Sánchez (2015), que afirma que la formación continua del profesorado basada en la ampliación de sus capacidades intelectuales

es lo que conduce a un mayor crecimiento del empleo. Esto demuestra que el desarrollo continuo prioriza la mejora de sus capacidades cognitivas para convertirse en excelentes educadores como docentes universitarios. Rubio (2016), la describe como el reforzamiento y la ampliación de los conocimientos profesionales de la plana docente con el claro objetivo de desarrollar sus competencias y habilidades, permitiéndoles mejorar su actividad profesional. Esto ilustra cómo la mejora de las capacidades de los profesores universitarios para llevar a cabo sus actividades profesionales y los procedimientos de enseñanza académica está relacionada con la mejora continua. De la Calle y De Urbina (2018) señalan que lo anterior despliega una serie de modelos que pretenden incrementar los conocimientos de los instructores, los cuales se determinan de acuerdo a la clasificación o enfoque de la formación continua. El primer factor, la formación continua en centros de trabajo, es una forma de emancipación laboral basada en el fortalecimiento de las relaciones laborales, así como en las estrategias didácticas y posturas de pensamiento crítico formadas durante su formación profesional. De acuerdo con Balbo (2020), esta formación continua es ante todo una herramienta dirigida al potencial de desarrollo de competencias especializadas para mejorar las relaciones laborales y la participación, a través de diversas estrategias que apoyan el crecimiento del trabajo dentro de la institución. La necesidad de que los profesores universitarios desarrollen sus relaciones laborales y obtengan información basada en el pensamiento crítico y estrategias didácticas en la práctica pedagógica, es el motor fundamental de la formación continua para el trabajo. La segunda dimensión es el conocimiento de trabajo continuo, que consiste en mensajes que se basan en el desarrollo del conocimiento, en factores prácticos, académicos y pedagógicos de la enseñanza, y que parten de una postura docente basada en la exploración de nuevas vías o estrategias para la mejora del profesor (De la Calle y De Urbina, 2018). El conocimiento continuo de trabajo, según Vaillant y Marcelo (2021), es un concepto que se centra en el desarrollo cognitivo a nivel profesional a través de numerosos elementos en las prácticas curriculares a nivel educativo, comenzando con el empoderamiento de múltiples profesores en su área de especialización. La exigencia de los docentes universitarios de aprender continuamente nueva información en un

método práctico, académico y pedagógico está íntimamente ligada a su necesidad de ampliar su experticia profesional. La capacidad de generar una mayor escala de crecimiento y capacitación laboral, con énfasis en cursos o talleres de aprendizaje, así como un diplomado o grado de educación superior, es el foco de la tercera dimensión de la especialización continua, que inicia con la formación docente (De la Calle y De Urbina, 2018). Según Rodríguez-Pulido, et al. (2018), la especialidad ayuda a la formación en el puesto de trabajo, pero también debe tener en cuenta una característica continua, entendida como el aprendizaje y refuerzo de aquellas materias complementarias que permitirán mejorar los conocimientos técnicos a través de talleres o la obtención de un título específico. La especialización laboral debe considerarse como una necesidad de talleres, clases y títulos académicos en los que los instructores universitarios puedan ampliar sus conocimientos, habilidades y talentos con recursos educativos. De acuerdo con López et al. (2017), la construcción del conocimiento es vista como una inversión en el crecimiento competitivo a nivel laboral que se enfoca en avanzar en el desarrollo del lugar de trabajo y, lo más importante, que lógicamente asegura el cumplimiento de tareas y/o funciones. Esto depende de los factores necesarios para la formación continua. La naturaleza y las cualidades del puesto de trabajo necesarias para su formación. En cuanto a Calidad Académica, el segundo factor es la calidad de los docentes universitarios. Es donde establecemos el constructo del capítulo, que se compone de las dimensiones de calidad, competitividad y cuestión instructiva. Clavijo-Caceres (2020). Uno de los oficios más antiguos de la sociedad occidental es la enseñanza. Los primeros pedagogos, los sofistas, gozaban de gran estima porque eran expertos en satisfacer las exigencias de su época en materia de conocimiento, aunque ello supusiera difundir el llamado examen y la crítica de las instituciones y las normas sociales en el contexto de la razón, los mitos, las creencias y las costumbres. Dado que su enfoque era eficaz, práctico e importante, se les recompensaba con grandes recompensas en lugar del salario y una alta estima. De Martín (2005). Pero muchos años después, el informe: *“El profesor en cuestión”* del Parlamento del Consejo de Europa (1987), en el que alega que la profesión docente es cuestionada o cuestionada. No sabemos por qué se cuestiona la profesión docente tanto dentro del

conjunto de profesionales que la componen como desde fuera. Las suposiciones que se pueden hacer incluyen, entre otras cosas, su competencia metodológica, es decir, la forma en que lleva a cabo su trabajo práctico; porque sucede que los no profesionales desarrollan las mismas habilidades que el llamado experto o licenciado (Paesa, 1987). Una educación de calidad es la mejor manera de preparar a las personas para satisfacer las demandas del desarrollo humano, cumplir con sus responsabilidades cívicas y nunca dejar de aprender. Ley General de Educación 28044, artículo 13. (Montenegro, 2020; Santillán, 2021). La definición de calidad y excelencia académica, según CINDA (2012), es el grado de congruencia entre los intentos de un programa académico o universidad por llevar a cabo las directrices previstas en su misión y propósito institucional y los resultados alcanzados a través de dichas actividades. SINEACE, Calidad Académica (2016), es una reflexión de valor sobre la diferencia entre la forma en que una escuela o un programa académico presta actualmente servicios educativos y el enfoque que sería más adecuado dada la naturaleza del servicio. Esto último se resume en una lista de rasgos enumerados por SINEACE. Los estándares del 14 al 17 del SINEACE, en el modelo de acreditación de las profesiones de educación superior, sobre la dimensión de calidad del profesorado de educación superior, abordan varias de las cuestiones planteadas por el Minedu. (Villegas, 2022). Las Dimensiones de Calidad aplicables al Docente Universitario: - Entre las muchas sugerencias sobre problemas particulares que forman la base de las categorías de competitividad y calidad; saber que, si las áreas que tenemos y los talentos para hacer algo particular en esa área no producen buenos resultados, entonces nuestras habilidades sin agresividad no son cualitativas. Por lo tanto, el profesor debe respetar las siguientes competencias generales con el fin de que las competencias docentes sean de nivel de calidad alta. - Dominio de la materia de la disciplina. - Capacidad de crear métodos didácticos. - Capacidad para crear diversas técnicas didácticas. - Capacidad de evaluar el progreso de estudiantes. - Capacidad de coordinar y supervisar actividades académicas y cursos. - La capacidad de considerar, investigar e impulsar inventos. Además de éstas, deben seguirse y/o exigirse las siguientes competencias específicas (Londoño, 2015: p. 67). Competencias instrumentales. Las competencias cognitivas, metódicas,

tecnológicas y lingüísticas son ejemplos de competencias instrumentales porque sirven a un propósito instrumental. Desempeñan una función reguladora al obligar a los demás a cumplir los deseos del comunicador. Los resultados del aprendizaje deben demostrar estas competencias. Por este motivo, las instituciones universitarias deben aplicar estrictamente las normas de contratación, evaluación, preparación y promoción del profesorado. En un procedimiento de selección transparente, los profesores deben dar prioridad al perfil o perfiles del puesto o área que necesiten.

**Competencias Interpersonales.** Los que aprecian la comunicación y el contacto social. Son: la capacidad de ser crítico consigo mismo y con los demás, el trabajo en equipo, las habilidades interpersonales, la capacidad de colaborar entre disciplinas, las habilidades de comunicación con profesionales de distintos sectores, el aprecio por el multiculturalismo y la diversidad, la capacidad de trabajar a escala internacional, el firme compromiso con la ética.

**Competencias sistémicas.** Para poder reconocer cómo se conectan o agrupan los componentes de un todo, un individuo debe poseerla, ya que es la suma de la comprensión, de la sensibilidad y del conocimiento (Bardales, 2020). Entre estas competencias figuran las siguientes: capacidad de llevar a la práctica los conocimientos adquiridos, capacidad de formarse, capacidad de adaptación a circunstancias que se presenten y capacidad de proveer ideas innovadoras. Ser líder, Liderazgo, empatía con costumbres y culturas foráneas, desenvolverse con independencia, planificación y gestión de proyectos, iniciativa y espíritu emprendedor, afán de superación. Rodríguez (2021). Es necesario la definición de algunos términos, tales como:

*Calidad Académica:* la determinación de la distancia relativa entre el formato en el que una escuela o programa de estudios ofrece servicios educativos y el formato más adecuado para dichos servicios. Este último se resume en una lista de rasgos enumerados por SINEACE. *Competencias sistémicas:* son la mezcla de comprensión, sensibilidad y conocimientos que permiten a una persona reconocer las conexiones o agrupaciones entre los componentes constitutivos de un todo. *Competencias instrumentales:* pueden ser verbales, cognitivas, metódicas, tecnológicas o de otro tipo, que sirven a un propósito instrumental. Desempeña una

función reguladora al obligar a los demás a cumplir los deseos del comunicador. Mediante la función instrumental se satisfacen necesidades y deseos. *Competencias interpersonales*: las que favorecen los procesos de interacción social y comunicación. Para la investigación desarrollada se consideraron las siguientes dimensiones a investigar: Para Formación continua, tres dimensiones a estudiar "capacitaciones" durante este proceso, se orienta, educa y entrena al personal para realizar una actividad que exige pericia (Gonzales, 2016); "actualizaciones" en oposición a capacitaciones, en la que los requisitos curriculares no son un factor determinante, las actualizaciones siguen un proceso formativo con planes de estudio específicos; en consecuencia, el periodo de desarrollo es más largo que en el caso de capacitaciones. (Huertas, 2016); "especializaciones" son actividades de formación continua diseñadas para optimizar las capacidades de los docentes en un campo concreto, que exige una especialización concreta (Orellana, 2015). Para Calidad académica, según Gonzales (2015), son tres las dimensiones esenciales a considerar en busca de correlación, "relevancia", "pertinencia" y "eficacia".

### **III. METODOLOGÍA.**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

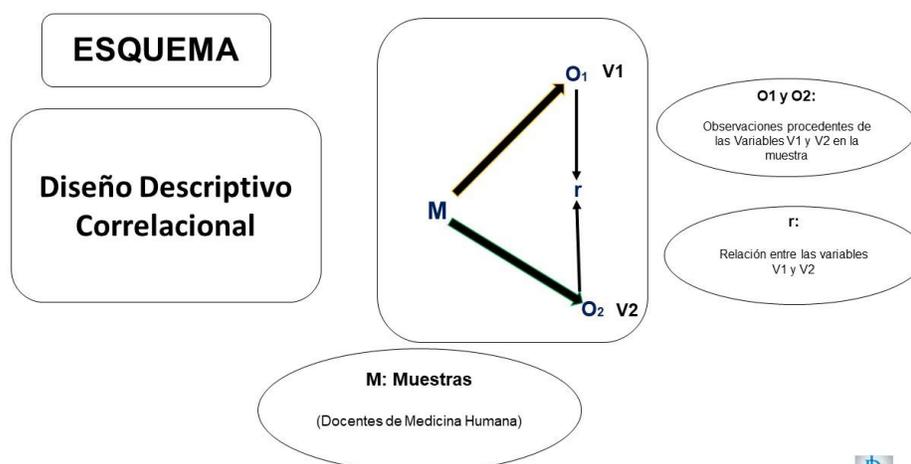
De tipo básica, también llamada pura o fundamental, cuyo objetivo primordial es la adquisición de conocimientos por sí misma, ayudan a comprender mejor un fenómeno, pero rara vez aportan una solución inmediata o una aplicación práctica. (Baena, 2017; Carrasco, 2012; Castro, 2023). Se denomina básica, porque sienta las bases para la investigación aplicada o también llamada práctica o empírica; es fundamental porque es crucial para el avance de la ciencia y se denomina pura, porque realiza el estudio de un problema, solo en la búsqueda de conocimiento. Debido al énfasis del estudio en aplicar la información teórica adquirida a través de las variables "Formación continua y calidad académica" para producir actividades que contribuyan a la resolución del tema en el mundo real y así realizar un aporte científico. Porque produce hechos cuantificables y medibles numéricamente para sustentar el problema planteado en relación con los objetivos del estudio, el tipo de método es cuantitativo (Hernández et al., 2014). debido al procesamiento estadístico utilizado para adquirir estadísticos de frecuencia y porcentaje que permitieron contrastar las teorías.

##### **3.1.2. Diseño de investigación:**

Adicionalmente, el diseño del estudio fue no experimental; este diseño caracterizado por no realizar manipulación de la variable, el análisis de los datos de manera natural y la ausencia de experimentación posterior a la recolección de los datos. Por lo tanto, para evaluar la situación tal cual es, se examinaron las variables "Formación continua y calidad académica" sin ningún ajuste. De acuerdo con Gallardo (2017), el hecho mismo que los datos recolectados se hayan completado en un espacio de tiempo único y predeterminado, acotado por los requerimientos del estudio y que incluyó el uso de los instrumentos, sugiere que es transversal. (Piedra, 2019). De igual forma, la investigación fue correlacional-causal porque pretendió establecer la relación entre las variables para analizar los procesos que son

causados por la problemática del estudio en términos del grupo de estudio. Este análisis permitió establecer las diversas causas que generan esta relación bajo un análisis estadístico acorde con los objetivos de la investigación planteados. Para ayudar a la investigación, se esperó conocer los factores que contribuyen al escenario problemático para determinar la asociación entre las variables "Formación continua y calidad académica".

**Figura 1**  
**Diseño Descriptivo Correlacional**



Nota. Esquema del Diseño descriptivo correlacional (elaboración propia).

### 3.2 Variables y operacionalización:

**Variable1:** Formación continua

**Definición conceptual:** Según Bedor (2018), es un proceso de perfeccionamiento de conocimientos y técnicas de actualidad que facilitan a los docentes, su mejor desempeño en su labor académica y así brindar una calidad de enseñanza que satisfaga la demanda estudiantil.

**Definición operacional:** Según Bedor, se consideraron tres dimensiones, y se midieron las variables mediante una escala ordinal de tipo Likert. Cuestionario de veinte y siete ítems.

Indicadores:

Gestión de sistemas informáticos.

Empatía.

Relaciones entre personas.

Sistemas de gestión integrada.

Creación de documentación técnica normativa.

Formulación de planes y proyectos.

Cursos.

Diplomados.

Posgrados.

Escala de medición: ordinal

Escala tipo Likert

1: Totalmente no de acuerdo

2: No de acuerdo

3: Indiferente

4: Sí de acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

**Variable 2:** Calidad académica

**Definición conceptual:** Se refiere al proceso educativo llevado a cabo por los integrantes de la asociación educativa con el objetivo de lograr el mejor aprendizaje posible, según Vizcarra et al. (2017).

**Definición operacional:** Tal como lo indica el autor Vizcarra, se tomó en cuenta como dimensiones: a la relevancia con (18 ítems) a la pertinencia con (14 ítems) y a la eficacia con (8 ítems) con escala de Likert. Cuestionario de 40 ítems.

Indicadores:

Capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica.

Capacidad para adaptarse a situaciones novedosas.

Iniciativa y espíritu emprendedor.

Preocupación por la calidad.

Capacidad organizativa y de planificación.

Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.

Conocimiento de un segundo idioma.

Habilidades básicas en informática.

Habilidades en la gestión de información: obtención y análisis de diferentes fuentes.

Capacidad crítica y autocrítica.

Trabajo en equipo.

Habilidades interpersonales.

Habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios.

Habilidad en comunicación con expertos en otros campos.

Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad.

Escala de medición: ordinal

No se realiza (NR)

Realizado parcialmente (RP)

Realizado generalmente (RG)

Realizado sistemáticamente (RS)

Realizado Totalmente (RT)

### **3.3 Población, muestra y muestreo:**

#### **3.3.1 Población:**

La población, según Gómez (2012), es la cuantificación amplia de personas, habitantes u objetos de investigación que comparten rasgos o características particulares que son cruciales para producir datos pertinentes en una investigación científica.

La población estudiada la conformaron 287 docentes que laboran en la Facultad de Medicina Humana de una universidad privada de Trujillo y que tienen al momento de la investigación entre 40 y 65 años de edad.

Criterios de inclusión: Se tomó en consideración al personal docente empleado o contratado de la Facultad de Medicina Humana de una universidad privada de Trujillo, al semestre 2023-II.

Criterios de exclusión: La investigación realizada no estuvo abierta a ningún empleado que no enseñara en la universidad o se excluyó a quién no quiso participar o contribuir en él. Asimismo, docentes de otras facultades y otras universidades.

#### **3.3.2 Muestra:**

La muestra, según Arias (2021), es un subconjunto condensado y representativo de la población que constituye el objeto de estudio y cuya contribución se prioriza. Sin embargo, la muestra seleccionada depende de los métodos de muestreo probabilístico o estimativo. Para esta investigación, la muestra final considerada, fue de 61 docentes.

### 3.3.3 Muestreo:

Fue requerido el uso de una fórmula de probabilidad, técnica conocida como muestreo probabilístico aleatorio directo, tomando en cuenta los parámetros demográficos y criterios específicos de selección de 61 docentes de la Facultad de Medicina Humana de una universidad de Trujillo. Estos criterios de selección se determinaron mediante la siguiente fórmula estadística:

$$n_o = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

N= 145 docentes

Z = 1.96 con un nivel de confianza del 95%

E = Error estándar = 0.05

p = Probabilidad de acierto = 0.5

q = Probabilidad de no ocurrencia = 0.5

Reemplazando se tiene.

$$n_o = 145 (1.96)^2 (0.5) (0.5) / (145-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)$$

$n_o = 61$  docentes.

**3.3.4 Unidad de análisis:** Un docente de la Facultad de Medicina Humana de una institución superior privada de Trujillo.

### 3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos:

La encuesta fue la técnica utilizada, que según Arias (2012), es una técnica cuantificable. Implica una serie de preguntas o cuestionamientos pertinentes con diversas escalas de medición, dirigidas al grupo o sujeto de estudio, lo que permite

suministrar la información necesaria para comprender la situación problemática o contexto a destacar, dependiendo de la circunstancia, objetivos que se plantearon en el estudio.

El instrumento empleado: Para determinar la percepción de los docentes de la Facultad de Medicina Humana de una universidad privada de Trujillo, el cuestionario de este estudio se compuso de dos instrumentos. El primer cuestionario contiene 27 ítems para evaluar la variable "Formación continua", y el segundo cuestionario contiene 40 preguntas para evaluar la variable "Calidad académica", utilizando la escala de medición nominal.

### **3.5 Procedimientos:**

Previa aprobación del proyecto de investigación, se procedió a la coordinación con directivos de la facultad de Medicina Humana e informar a los docentes participantes, del objetivo de la investigación. Para llevar a cabo el proceso de recogida de datos se utilizó encuestas virtuales. En esta encuesta se utilizó la herramienta Google Form porque ofrece una gama más amplia de opciones y un acceso rápido a los datos. Para que los encuestados completen los cuestionarios de forma rápida, segura y precisa, las preguntas tuvieron necesariamente un nivel particular de eficiencia. Se seleccionó a los profesores de la Facultad de Medicina como muestra para este enfoque. Fue necesaria la autorización previa de la dirección de la Escuela Académica para la utilización de estos instrumentos y, posteriormente, los 61 docentes coordinaron la resolución de los dos cuestionarios. Esta encuesta se realizó de manera anónima.

### **3.6 Método de análisis de datos:**

Para el análisis de los datos se utilizó la hoja de cálculo Excel a fin de crear las tablas de frecuencias y porcentajes necesarias para el análisis descriptivo. Sin embargo, para el análisis inferencial se utilizó la versión 28 del programa estadístico SPSS y el estadígrafo de Spearman, debido que al realizar el test de normalidad de K-S, los datos provenían de una distribución no paramétrica. Se consideró un nivel de confianza del 95% ( $p < 5\%$ ), lo cual indica que la correlación entre las dos variables

es significativa y con ello se pudo interpretar su signo y magnitud. Estas herramientas permitieron determinar el grado de correlación entre las variables formación continua y calidad académica, así como la respuesta a la prueba de hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Al llevar a cabo esta investigación, nos ceñimos a las directrices del manual de la APA (Justicia, 2021) sobre la autoría de las numerosas fuentes, proporcionando el debido crédito donde corresponda, referenciando y asegurándonos de que no haya plagio en absoluto. La aplicación de los cuestionarios también se realizó con consentimiento informado, y se mantuvo el anonimato de los participantes y de la institución. Los participantes recibieron un trato respetuoso durante todo el proceso de obtención de datos, que se llevó a cabo con confidencialidad y libertad de participación a la hora de responder a los ítems del instrumento. Todo se hizo de forma anónima, de tal forma que se aseguró que los datos no se compartieran y que fueron de uso exclusivo para la investigación. Con ello se preservó la privacidad del instrumento y se muestra una constante cortesía con la institución. Bajo las medidas que exige la Universidad.

#### IV. RESULTADOS:

##### OBJETIVO DESCRIPTIVO

Determinar el nivel de la variable formación continua de los docentes de una universidad privada de Trujillo – 2023.

**Tabla 1**

*Nivel de la Formación Continua en los docentes de una universidad privada de Trujillo-2023*

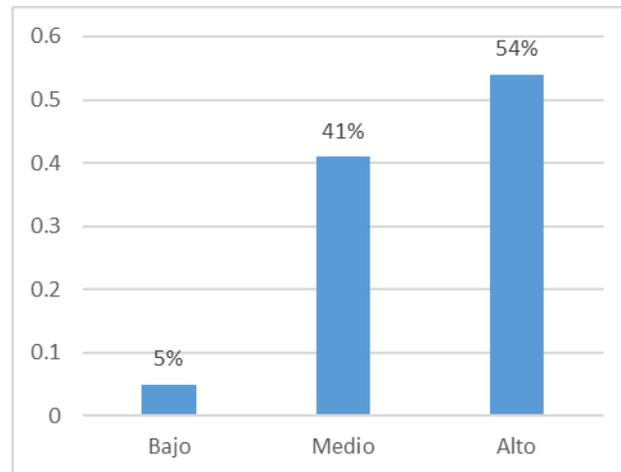
Niveles	(Li-1	- Li)	fi	%
Bajo	27	63	3	5
Medio	63	99	25	41
Alto	99	135	33	54

*Nota.* Se muestran los niveles y las valoraciones porcentuales de valoración para la formación continua.

En la tabla N° 1 se observa que el 54% de docentes tienen un nivel alto en Formación Continua cuyos valores van desde 99 a 135 puntos, el 41% de éstos presentan un nivel medio cuya valoración va desde 63 a 99 puntos y sólo el 5% presentan un nivel bajo.

## Figura 2

*Nivel de la Formación Continua en los Docentes de una Universidad Privada de Trujillo-2023*



*Nota.* Se muestra los niveles de la variable en estudio, medida en porcentajes.

## OBJETIVO DESCRIPTIVO

Determinar el nivel de la variable calidad académica de los docentes de una universidad privada de Trujillo – 2023.

### Tabla 2

*Nivel de la Calidad Académica en los Docentes de una Universidad Privada de Trujillo-2023*

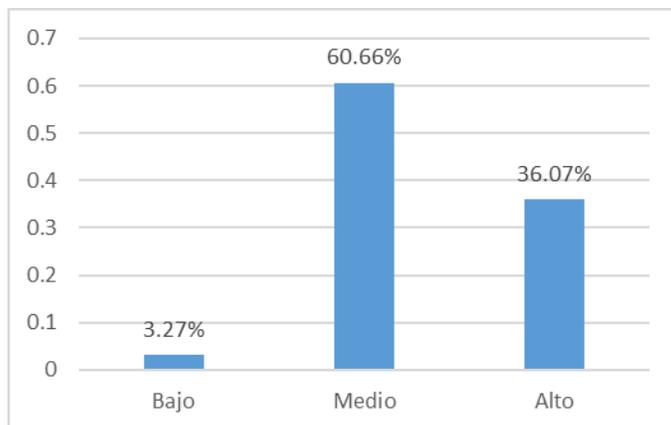
Niveles	(Li-1	- Li)	fi	%
Bajo	40	93	2	3.27
Medio	93	146	37	60.66
Alto	146	200	22	36.07

*Nota.* Se muestran los niveles y las valoraciones porcentuales de valoración para la Calidad Académica

En la tabla N° 2 se observa que el 60.66% de docentes tienen un nivel medio de calidad académica con una valoración que va desde 93 a 146 puntos, así mismo, el 36.07% de docentes presentan nivel alto con valoraciones desde 146 a 200 y sólo el 5% presentan nivel bajo.

### Figura 3

*Nivel de la Calidad Académica en los Docentes de una Universidad Privada de Trujillo-2023*



*Nota.* Se muestra los niveles de la variable en estudio, medida en porcentajes.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar la asociación entre la formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana de una universidad privada de Trujillo-2023.

### **HIPÓTESIS PARA LA NORMALIDAD**

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

**Tabla 3**

*Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov*

Variables	Kolmogórov-Smirnov			Decisión
	Estadístico	gl	Sig.	
Formación Continua	0.175	61	0.000	No Normal
Calidad Académica	0.083	61	,200*	Normal

*Nota.* Datos obtenidos por el investigador.

En la variable Formación Continua,  $p=0.00 < 0.05$ ; se rechaza Ho. Conclusión: Los datos provienen de una distribución no normal.

En la variable Calidad Académica,  $p > 0.05$ ; SE Acepta Ho. Conclusión: Los datos provienen de una distribución normal.

**Tabla 4**

*Relación entre la formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana en una universidad privada de Trujillo-2023.*

Rho de Spearman		Formación Continua	Calidad Académica
Formación Continua	Coeficiente de correlación	1.000	0.153
	Sig. (bilateral)		0.020
	N	61	61
Calidad Académica	Coeficiente de correlación	0.153	1.000
	Sig. (bilateral)	0.020	
	N	61	61

*Nota.* Se muestra la relación entre las variables.  $\alpha = 0.05$

Se dice que existe una baja relación, pero significativa con un valor de  $p = 0,020 < 0,05$  entre la formación continua y la calidad académica de los docentes de Medicina Humana en una universidad privada de Trujillo-2023, con un coeficiente de correlación de 0.153; por lo que se afirma que la relación es baja pero directa entre las variables al 5% de significancia.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

### HIPÓTESIS PARA LA NORMALIDAD

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

**Tabla 5**

*Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov*

Variables	Kolmogórov-Smirnov			Decisión
	Estadístico	gl	Sig.	
Calidad Académica	0.083	61	,200*	Normal
Capacitaciones	0.126	61	0.017	No normal
Actualizaciones	0.142	61	0.004	No normal
Especializaciones	0.190	61	0.000	No normal

*Nota.* Se presenta la normalización de la variable calidad académica y dimensiones de formación continua.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Determinar la relación entre la Formación continua en su dimensión capacitaciones con la calidad académica de los docentes de Medicina Humana en una universidad privada de Trujillo-2023.

**Tabla 6**

*Relación entre la Formación continua, en su Dimensión Capacitaciones, y la Calidad Académica de los Docentes de una Universidad Privada de Trujillo-2023.*

	Rho de Spearman	Capacitaciones	Calidad Académica
Capacitaciones	Coeficiente de correlación	1.000	0.182
	Sig. (bilateral)		0.01
	N	61	61
Calidad Académica	Coeficiente de correlación	0.182	1.000
	Sig. (bilateral)	0.01	
	N	61	61

*Nota.* Se muestra la relación entre las variables.  $\alpha = 0.05$

En la tabla 6, se dice que existe una baja relación, pero significativa con un valor de  $p = 0,010 < 0,05$  entre la formación continua, en su dimensión capacitaciones, y la calidad académica de los docentes de Medicina Humana en una universidad privada de Trujillo-2023, con un coeficiente de correlación de 0.182; por lo que se afirma que la relación es baja pero directa al 5% de significancia.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar la relación entre la Formación continua, en su dimensión Actualizaciones, con la calidad académica de los docentes de Medicina Humana en una universidad privada de Trujillo-2023.

**Tabla 7**

*Relación entre la Formación Académica en su Dimensión Actualizaciones y la Calidad Académica de los Docentes de una Universidad Privada de Trujillo-2023.*

Rho de Spearman		Actualizaciones	Calidad Académica
Actualizaciones	Coefficiente de correlación	1.000	0.456
	Sig. (bilateral)		0.020
	N	61	61
Calidad Académica	Coefficiente de correlación	0.456	1.000
	Sig. (bilateral)	0.020	
	N	61	61

*Nota.* Se muestra la relación entre las variables.  $\alpha = 0.05$

Se dice que existe una moderada relación, pero significativa con un valor de  $p = 0.020 < 0.05$ , entre la formación continua, en su dimensión actualizaciones, y la calidad académica de los docentes de Medicina Humana en una universidad privada de Trujillo-2023 con un coeficiente de correlación de 0.456; por lo que se asevera que existe una moderada relación, pero directa al 5% de significancia.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Determinar la relación entre la Formación continua en su dimensión especializaciones con la calidad académica de los docentes de Medicina Humana en una universidad privada de Trujillo-2023.

**Tabla 8**

*Relación entre la Formación Académica en su Dimensión Especializaciones y la Calidad Académica de los Docentes de una Universidad Privada de Trujillo-2023*

Rho de Spearman		Especializaciones	Calidad Académica
Especializaciones	Coefficiente de correlación	1.000	0.651
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	61	61
Calidad Académica	Coefficiente de correlación	0.651	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	61	61

*Nota.* Se muestra la relación entre las variables.  $\alpha = 0.05$

Se observa en la tabla 8, que existe una alta relación significativa con un valor  $p = 0.000 < 0.05$ , entre la formación continua, en su dimensión especializaciones, y la calidad académica de los docentes de Medicina Humana en una universidad privada de Trujillo 2023, con un coeficiente de correlación de 0.651 al 5% de confianza.

## **V. DISCUSIÓN:**

En la búsqueda de hallar la asociación entre la formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana, los resultados finales muestran baja relación, con un coeficiente de correlación de 0,153 pero significativa con un valor de  $p=0,020 < 0,05$ ; por lo que se afirma que la relación es baja pero directa entre las variables al 5% de significancia. Resultados a los que se suma, el análisis descriptivo que mostró un nivel alto de la Formación continua, valorada con un 54%, y la calidad académica con un nivel medio de 60,66%, lo que refleja la importancia que dan los docentes a la Formación continua y la calidad académica. Los resultados obtenidos, guardan coherencia con los trabajos previos que también destacan la dependencia entre la formación continua y la calidad académica, en docentes universitarios. Cabe resaltar las investigaciones tanto a nivel nacional, Fajardo-Bullón (2017), Palomino (2016), Flores (2016); y a nivel internacional Paredes (2016) y De la Cruz (2016), respaldan la dependencia hallada, en mayor o menor fuerza de asociación quizá debido a los diferentes tamaños de muestra, entre la formación continua y la calidad académica, demostrando que el desarrollo continuo prioriza la mejora de las capacidades cognitivas, en el logro de ser excelentes docentes universitarios. En la indagación de trabajos previos, similares al presente, no se hallaron investigaciones que reporten resultados divergentes. La teoría dada por Sánchez (2015), en la que sostiene que la formación continua de los docentes, fundamentada en la ampliación de sus capacidades intelectuales es lo que traslada a un mayor crecimiento del empleo. Todo este marco teórico, brinda una plataforma consistente para interpretar la conexión hallada en nuestros resultados. En el análisis por dimensiones, “las capacitaciones” según Bedor (2018), es de gran importancia en diversos contextos, ya que impacta significativamente en el desarrollo personal y profesional de los docentes, así como en el rendimiento y la competitividad de las universidades. Para destacar algunas razones, se menciona el Desarrollo de habilidades y competencias, ya que las capacitaciones permiten a los docentes aprovechar nuevos conocimientos y habilidades relevantes para su campo laboral y proporcionan oportunidades, para desarrollar competencias técnicas, sociales y emocionales que son fundamentales para el desempeño efectivo en el trabajo; Mantenerse al día de las últimas

tendencias, tecnologías y mejores prácticas en los entornos educativos es más fácil para los profesionales gracias a la formación, que también fomenta la adaptabilidad al permitir a los profesores adquirir nuevas habilidades, conocimientos y enfoques pedagógicos que corresponden a los avances más recientes en sus campos; la innovación en la educación es posible gracias al desarrollo profesional continuo, que ofrece a los educadores la oportunidad de investigar y aplicar pedagogías, recursos tecnológicos y estrategias de instrucción de vanguardia. Esto mejora la enseñanza y el aprendizaje al fomentar la creatividad en el aula; Adaptación a cambios tecnológicos, pues la tecnología avanza rápidamente y tiene un impacto significativo en la educación. Los docentes necesitan capacitación continua para integrar eficazmente las nuevas tecnologías en sus prácticas docentes; Desarrollo profesional continuo, porque la formación continua contribuye al desarrollo profesional continuo de los docentes, proporciona oportunidades para mejorar habilidades específicas, aprender nuevas estrategias de enseñanza y desarrollar habilidades de liderazgo. Este desarrollo profesional constante es esencial para la efectividad a largo plazo en la educación universitaria; la mejora de la calidad de la educación guarda un vínculo muy estrecho con este objetivo, ya que los educadores altamente cualificados son más capaces de adaptarse a las necesidades cambiantes de sus alumnos, crear un entorno de aprendizaje atractivo y apoyar el rendimiento académico general de los estudiantes; Fomentar la investigación y desarrollo, ya que puede incluir actividades de investigación y desarrollo que permitan a los docentes contribuir al conocimiento en sus campos respectivos, este enfoque investigativo no solo beneficia a los propios docentes, sino que añade valor al conocimiento de la disciplina; Desarrollo de competencias transversales: Dado que la formación continua puede abordar el desarrollo de competencias transversales tales como pensamiento crítico, comunicación eficaz y la resolución de problemas, además de las competencias específicas de la materia, estas competencias son de vital importancia para el éxito de los estudiantes tanto en su vida académica como profesional. Lo expuesto, se resume en que la dimensión “capacitaciones” en la educación universitaria es esencial para mantener la relevancia y la calidad en un entorno educativo en constante cambio, proporciona a los docentes las herramientas y el conocimiento

necesarios para enfrentar los desafíos contemporáneos y ofrecer una educación de alta calidad a los estudiantes. La dimensión “Actualizaciones” es de suma importancia, según alega Bedor (2018), por las siguientes razones, Mantenimiento de la relevancia académica, porque la formación continua permite a los docentes mantenerse al día con las últimas investigaciones, teorías y prácticas en sus campos respectivos, asegurando así que la enseñanza sea relevante y basada en información reciente; Los profesores son capaces de adaptarse a estos cambios de la sociedad y ayudar a los alumnos a prepararse para las nuevas oportunidades y dificultades que vayan surgiendo; Cumplimiento de estándares y requisitos, son esenciales para cumplir con los requisitos regulatorios y de calidad, esto es fundamental para la reputación y legitimidad de la universidades; Preparación para desarrollos tecnológicos, lo cual permite a los docentes integrar herramientas y recursos tecnológicos en sus metodologías de enseñanza, mejorando así el aprendizaje de los estudiantes y preparándolos para un mundo en constante evolución digital; Desarrollo de nuevas competencias, pues los docentes pueden aprender nuevas metodologías de enseñanza, enfoques pedagógicos innovadores y estrategias para perfeccionar la intervención y rendimiento de los estudiantes; Mejora continua de la calidad educativa, puesto que la actualización contribuye directamente a la mejora de la calidad al asegurar que los docentes estén mejor informados respaldados por la investigación reciente; Promoción del pensamiento crítico, esto se traduce en una enseñanza más reflexiva y efectiva; Contribución al desarrollo de la disciplina, ya que los docentes que se mantienen actualizados contribuyen al avance de sus disciplinas al participar en investigaciones, publicar artículos y compartir sus conocimientos con la comunidad académica, lo cual también fortalece la reputación de la institución. Recapitulando, se afirma que la dimensión “actualizaciones” en la formación continua en educación universitaria es esencial para garantizar la calidad, la relevancia y la efectividad de la enseñanza, así como para preparar a los estudiantes para un mundo en constante cambio. La dimensión “Especializaciones” en la formación continua, aporta ventajas y beneficios como la Profundización en el conocimiento, lo cual es esencial para comprender de manera más detallada los conceptos y teorías relevantes, lo que se traduce en una enseñanza más sólida y

fundamentada; Desarrollo de experto, pues el convertirse en un experto en un campo en particular, no solo beneficia al docente sino que agrega valor a la institución, al tener profesionales altamente especializados en su facultad; Personalización de la enseñanza, porque esto puede aumentar la relevancia de la educación y mejorar el aprendizaje; Competitividad institucional, esto puede atraer a estudiantes talentosos y contribuir a la reputación y el prestigio de la universidad; Vinculación con la investigación, lo cual contribuye al avance del conocimiento en su campo y enriquece la calidad de la educación ofrecida; Adaptación a demandas del mercado laboral, pues puede preparar a los estudiantes para carreras exitosas y cumplir con las demandas cambiantes de la sociedad y la industria; Desarrollo de programas académicos especializados, porque pueden abordar nichos de mercados y satisfacer las demandas de estudiantes con intereses particulares; Colaboración interdisciplinaria, ya que los docentes especializados en diferentes áreas pueden trabajar juntos en proyectos y programas que aborden problemas complejos desde múltiples perspectivas. Por todo lo expuesto, alegado y respaldado la dimensión especializaciones, en la formación continua en educación universitaria es crucial para la excelencia académica, la relevancia en el mercado laboral y la contribución al avance del conocimiento en diversas disciplinas. Permite la formación de docentes altamente calificados y especializados, lo que a su vez beneficia a las universidades y a los estudiantes.

Los diseños de investigación descriptiva correlacional y transversal, se emplean con frecuencia en la investigación educativa, para examinar la relación entre variables y caracterizar los acontecimientos en un momento determinado. Sin embargo, como cualquier diseño de investigación tiene sus fortalezas y debilidades, y cabe destacar como Fortalezas a la Eficiencia en el tiempo y los recursos, Exploración de relaciones entre variables, Facilita el estudio de grandes muestras, Revela asociaciones temporales. Y como Debilidades, a la Ausencia de causalidad porque no se puede determinar si la formación continua causa mejoras en la calidad o viceversa, Limitaciones temporales, por darse en un solo momento, No considera factores externos, porque puede haber variables no controladas que afecten los

resultados, problemas de validez interna, dado que no hay manipulación de variables, puede haber amenazas a la validez interna, como variables de confusión que no se controlan; No recoge los procesos de aprendizaje a largo plazo ni los procesos de aprendizaje de la calidad académica que pueden derivarse de la formación continua a lo largo del tiempo. Puede surgir un sesgo de selección si la muestra no es típica de toda la comunidad, lo que restringe la capacidad de los resultados para ser aplicados ampliamente. Aunque el diseño descriptivo correlacional transversal puede ser útil para investigar asociaciones entre variables en un momento determinado, es crucial ser consciente de sus limitaciones con respecto a la causalidad y la capacidad de registrar cambios a lo largo del tiempo. Complementar este diseño con metodologías longitudinales o experimentales podría ofrecer un conocimiento más exhaustivo y profundo de la dependencia en la formación continua y la investigación académica de alta calidad.

En el ámbito educativo, la investigación sobre la relación entre la calidad académica y la formación continua es muy relevante y tiene implicaciones significativas por lo siguiente: mejora de la enseñanza y el aprendizaje, ya que los profesores que reciben formación continua están dotados de las habilidades y los métodos que necesitan para mejorar su enseñanza. Conocer la relación entre la calidad académica y la formación continua permite identificar enfoques eficaces que apoyen la mejora continua del proceso de enseñanza y aprendizaje; desarrollo profesional continuo, porque el crecimiento profesional continuo de los profesionales de la educación está respaldado por la investigación en este campo. Saber cómo afecta la formación continua a la calidad académica facilita la creación de iniciativas de desarrollo profesional que tengan más éxito y estén más centradas en el profesorado; impacto en el rendimiento de los estudiantes, puesto que el rendimiento de los estudiantes tiene una correlación directa con la calidad académica. El examen de la conexión entre la calidad académica y la formación continua aporta importantes conocimientos sobre cómo las estrategias de instrucción pueden mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes; preparación para retos modernos, es bien sabido que los problemas a los que se enfrenta la educación cambian

constantemente; van desde la incorporación de la tecnología hasta la adaptación a las cambiantes necesidades de los alumnos. Mediante la identificación de tácticas y técnicas prácticas, la investigación en este campo ayuda a los educadores a estar preparados para afrontar estas dificultades; optimización de los recursos, las instituciones educativas financian con frecuencia programas de formación continua. Al concentrarse en proyectos que producen beneficios cuantificables, las instituciones académicas pueden aprovechar al máximo sus recursos estudiando la relación entre estos programas y la excelencia académica; aumento de la competitividad institucional, las instituciones académicas pueden reforzar su posición y competitividad en el mercado educativo mostrando un firme compromiso con el aprendizaje permanente y la mejora de la calidad académica; innovación educativa, la investigación en este campo también hace avanzar las prácticas pedagógicas innovadoras. Es más fácil introducir cambios beneficiosos en las técnicas de enseñanza cuando se conocen las formas en que la formación continua puede apoyar las nuevas prácticas pedagógicas; y adaptación a las demandas del siglo XXI, porque los profesores pueden adaptarse mejor a las necesidades cambiantes de la sociedad y a un entorno tecnológicamente avanzado participando en la formación continua. Las habilidades y conocimientos necesarios para educar a los estudiantes, de cara al futuro, pueden guiarse por la investigación sobre esta relación para educadores. En conclusión, la investigación sobre la conexión entre la calidad académica y la formación continua es esencial para mejorar el aprendizaje, ayudar a educadores y estudiantes y garantizar que las instituciones estén preparadas para las necesidades y los retos de los entornos de aprendizaje modernos y futuros. Como mensaje general se corroboran los resultados del presente estudio, con los de otros trabajos de investigación similares en la existencia de correlación directa y significativa de las variables formación continua y calidad académica, así como en las tres dimensiones analizadas de la variable formación continua, al realizar análisis de correlación con calidad académica, se halló correlación directa y significativa.

## **VI. CONCLUSIONES:**

### **Primera:**

Con un valor de correlación de 0,153 y una significancia  $<0,05$  ( $p=0,020$ ), se halló una débil asociación entre la variable de formación continua y la calidad académica; como resultado, se puede confirmar la existencia de relación directa pero baja entre las variables con una significancia del 5%. Esto expresa la importancia que los profesores conceden a la formación continua para alcanzar un alto nivel académico.

### **Segunda:**

Existe baja relación entre formación continua, en su dimensión capacitaciones, y la calidad académica con un valor significativo  $<0,05$  ( $p=0,010$ ) y un coeficiente de correlación de 0,182; por lo que se puede afirmar relación existente baja pero directa entre las variables al 5% de significancia. Lo cual muestra que los docentes encuestados, consideran que las capacitaciones recibidas, aún son insuficientes para obtener la calidad académica óptima.

### **Tercera:**

Existe moderada relación, pero significativa entre la formación continua, en su dimensión actualizaciones, y la calidad académica, con una significancia  $<0,05$  ( $p=0,020$ ) y un coeficiente de correlación de 0,456; por lo que se puede afirmar que existe correlación moderada pero directa y significativa, entre las variables al 5% de significancia. Los docentes, perciben que son necesarias mayores actualizaciones, para ir acorde al mundo actual.

### **Cuarta:**

Existe alta relación entre formación continua, en su dimensión especializaciones, y la calidad académica con un valor significativo  $<0,05$  ( $p=0,000$ ) y un coeficiente de correlación de 0,651; por lo que se puede afirmar relación alta y significativa entre las variables al 5% de significancia. Lo cual demuestra, la gran importancia que dan a las especializaciones, en la obtención de una calidad académica de excelencia.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

### **Primera:**

Dado los resultados obtenidos, se recomienda a los investigadores interesados en ampliar estudios en este tema, asegurarse una muestra representativa de la población a estudiar. Utilizando métodos de muestreo que minimicen el sesgo y permitan la generalización de los resultados.

### **Segunda:**

Se recomienda a futuros investigadores, identificar y controlar las variables de confusión (intervenientes) que puedan influenciar en la asociación entre la formación continua y la calidad académica. Esto ayudará a aislar la influencia específica de la variable de interés.

### **Tercera:**

Se recomienda a futuros investigadores, contextualizar los resultados dentro del entorno académico específico en el que se está llevando a cabo la investigación. Considerar factores institucionales, demográficos y culturales que puedan afectar los resultados.

### **Cuarta:**

Se recomienda a futuros investigadores, considerar la temporalidad de las variables. De ser posible, complementar con investigaciones longitudinales para comprender mejor la evolución de la relación a lo largo del tiempo.

### **Quinta:**

A los nuevos investigadores del tema tratado, se recomienda buscar la colaboración y la retroalimentación de expertos en el campo. La revisión por pares y la colaboración con otros investigadores pueden mejorar la calidad y validez de la investigación.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta.edición. Editorial Epsiteme. Caracas - República Bolivariana de Venezuela. ISBN: 980-07-8529-9.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=arias+f+2012&ots=kZilclxnha&sig=O-6fL3OgN53PFD9M1LN782yIMFo#v=onepage&q=arias%20f%202012&f=false>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1, 66-78.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. 3ra. edición. Grupo Editorial Patria. México. ISBN ebook: 978-607-744-748-1 (Tercera edición).  
[https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=baena+g.+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=baena+g.+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&btnG=)
- Balbo, J. (2020). Formación en investigación pedagógica y enseñanza reflexiva en la educación universitaria. *Educere*, 24(78), 309-322.  
<https://www.redalyc.org/journal/356/35663284010/35663284010.pdf>
- Bardales, J. M. D., & Monja, V. M. V. (2020). Sistema de gestión de calidad para procesos de capacitación docente universitaria basada en ISO 9001: 2015. *UCV Hacer*, 9(4), 85-92. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/584>
- Bedor, L. (2018). La formación continua de los docentes para la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales. *Revista multidisciplinaria de investigación científica*.
- Berenguer, M. P., Vicente, M. Á. G., & Martínez, A. C. (2022). Factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 22(69).  
<https://revistas.um.es/red/article/view/486801>
- Carrasco, S. 2012. Metodología de Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.

[https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=carrasco+s.+metodolog%C3%ADa+de+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica.+Pautas&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=carrasco+s.+metodolog%C3%ADa+de+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica.+Pautas&btnG=)

- Castro, J. J., Gómez, L. K., & Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174.  
<https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/Tecnura/issue/view/1136>
- Castro, O. K. (2021). Cultura de evaluación formativa: retos y perspectivas en la práctica docente universitaria. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3764-3782. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.562](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.562)
- Centro Interuniversitario de Desarrollo [CINDA]. (2012). Aseguramiento de la calidad en Iberoamérica. Educación Superior. Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) - Universia. Santiago: RIL Editores.
- Clavijo-Cáceres, D. (2020). La calidad y la docencia universitaria: algunos criterios para su valoración. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(1), 127-139. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n1.2020.11688>
- De la Calle, M. D. C., & de Urbina Criado, M. O. (2018). *Fundamentos de recursos humanos*. Pearson Prentice Hall.
- De Martín, E. (2005). La educación en centros. Un modelo de educación permanente para equipos docentes. Valencia: Nau Llibres ed.). Arequipa, Perú: Enfoques Consulting E.I.R.L.  
[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Fajardo, F., Maestre, M., Felipe, E., León del Barco, B., & Polo del Río, M. I. (2017). Análisis del rendimiento académico de los alumnos de educación secundaria obligatoria según las variables familiares. *Educación XX1: revista de la Facultad de Educación*, 20(1), 209-232.  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>
- Flores-Lueg, C. y Roig-Vila, R. (2016). *Diseño y validación de una escala de autoevaluación de competencias digitales para estudiantes de pedagogía. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, núm. 48, pp. 209-244.  
<https://www.redalyc.org/pdf/368/36843409015.pdf>

- Gallardo, E.E. (2017). Metodología de la Investigación (Primera ed.). Huancayo, Perú: Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Galvis, A. H., & Duart, J. M. (2020). Uso transformador de tecnologías digitales en educación superior: Casos de éxito en instituciones de la Red Universitaria para la Educación con Tecnología-RedUNete.  
<https://doi.org/10.16925/9789587602456>
- Gomez, S. (2012). Metodología de la investigación. Tlalnepantla de Baz, México: Red Tercer Milenio.  
[https://www.academia.edu/35808506/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_Sergio\\_Gomez\\_Bastar\\_1\\_](https://www.academia.edu/35808506/Metodologia_de_la_investigacion_Sergio_Gomez_Bastar_1_)
- Gonzales, G. (2016). Procesos de capacitación y desarrollo profesional. Lima: San Marcos.
- Gonzales, M.A. (2015). *Artículo de Uniminuto*. <http://ocw.usal.es/ciencias-sociales-1/investigacion-evaluativa-en-educacion/contenidos/Calidad.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. México DF: Interamericana Editores.  
[https://www.researchgate.net/publication/327547694\\_La\\_formacion\\_continua\\_de\\_los\\_docentes\\_para\\_la\\_inclusion\\_de\\_los\\_estudiantes\\_con\\_necesidades\\_educativas](https://www.researchgate.net/publication/327547694_La_formacion_continua_de_los_docentes_para_la_inclusion_de_los_estudiantes_con_necesidades_educativas)
- Huertas, M. (2016). Capacitaciones y especializaciones en el desarrollo profesional. Lima: San Marcos.
- Justicia, A. (2021). Utilización de la normativa APA 7ª edición.  
[https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/70688/APA\\_7%20alumnado.pdf](https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/70688/APA_7%20alumnado.pdf)
- Ley General de Educación (2003). Ley N°28044, Ley General de Educación.  
[http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- Londoño, G., & Cano, E. (2015). Formación y evaluación por competencias en educación superior (Vol. 9). Universidad de la Salle.  
<https://doi.org/10.19052/9789588844992>

- López, P., González, V., Aguiar, M. & Artilles-Rodríguez, J. (2017). La gestión de la información en entornos personales de aprendizaje: estudio exploratorio en alumnado de último curso de grado. *Revista Complutense de Educación*, 28 (4), 35-52. <https://doi.org/10.5209/RCED.51849>
- Madrid, España: Pearson Educación S.A.  
[https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=calle+c.+Fundamentos+de+recursos+humanos&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=calle+c.+Fundamentos+de+recursos+humanos&btnG=)
- Montenegro, J. (2020). La calidad en la docencia universitaria. Una aproximación desde la percepción de los estudiantes. *Educación*, 29(56), 116-145.  
<https://doi.org/10.18800/educacion.202001.006>
- Moreno, C.E. (2021). Formación continua en los profesionales: importancia de desarrollar las competencias investigativas en los docentes para el fortalecimiento de la educación universitaria. *Revista Espacios*, 42(05), 109-126. DOI: 10.48082/espacios-a21v42n05p08
- Orellana, J. C. (2015). Programas de formación continua y el desarrollo de las competencias laborales. Lima: Mantaro.
- Ortiz, E., González, C., Rabell, M., Infante, I., & González, M. V. (2007). Impacto de las tesis doctorales en Ciencias Pedagógicas en el territorio holguinero. *Pedagogía Universitaria*, 12(5), 1-8.  
[gale.com/apps/doc/A467049739/IFME?u=anon~ad1f0c7&sid=googleScholar&xid=2f31a65d](https://www.gale.com/apps/doc/A467049739/IFME?u=anon~ad1f0c7&sid=googleScholar&xid=2f31a65d).
- Oyarce, M.J. (2016). *Tecnologías de información y comunicación, TIC y su relación con el desempeño docente con calidad en la Escuela Académica Profesional de Comunicación Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado.  
[<https://hdl.handle.net/20.500.12672/4961>].
- Paesa, M. (1987). El Consejo de Europa. *Revista De Las Cortes Generales*, (12), 411-442. <https://doi.org/10.33426/rcg/1987/12/278>
- Palacios-Núñez, M. L., Deroncele-Acosta, A., Medina-Zuta, P., & Goñi-Cruz, F. F. (2022). Aprendizaje Profesional Colaborativo: Hacia la Sostenibilidad de la

- Formación Continua del Docente para una Educación de Calidad. *Eduotec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (82), 167-182.  
<https://doi.org/10.21556/edutec.2022.82.2569>
- Palomino, M. (2016). Formación continua y la satisfacción del usuario del Centro de Salud de Camaná, Arequipa. Camaná: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad San Agustín de Arequipa, Perú.
- Paredes, M. (2016). La formación continua y su relación con la calidad del servicio en el Municipio de Ayapango, México. Ayapango: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Monterrey, México.
- Piedra, K., & Baute, L. (2019). Formación continua: sistema de formación pedagógica sustentado en el método de la profesión para los docentes de la carrera de Enfermería. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(3).  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v38n3/0257-4314-rces-38-03-e15.pdf>
- Rinaldi, S. M. (2022). Contribuciones de los procesos de evaluación y acreditación de posgrados al desarrollo de la función docente en Argentina. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 13(1), 164-188.  
<http://dx.doi.org/10.22458/caes.v13i1.3975>
- Rodríguez, A., Miqueli, B., & Dávila, Y. (2021). Identificación de necesidades de formación continua del profesorado ante las demandas educativas del siglo XXI. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 284-317.  
<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i1.44073>
- Rodríguez-Pulido, J., Artilles-Rodríguez, J., Aguilar-Perera, M. V., & Álamo-Bolaños, A. M. (2018). Formación permanente para el docente universitario: Enfoques y propuestas. *Docencia e Investigación*. <http://hdl.handle.net/10553/55649>
- Rubio, E., & Gómez, M. (2016). Propuesta de diseño de un modelo educativo integral para capacitaciones. *Revista Academia y Virtualidad*, 52-67.
- Salazar, A. D. (2021). *La capacitación en el desarrollo académico en los docentes de las Instituciones de Educación Superior* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33003>

- Salazar-López, T.I.; Jiménez-Taboada, N.; Guerra-Ramos, M.T. (2021). Habilidades Argumentativas en Profesores en Formación Continua: el Contexto de la Enfermedad de Chagas. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, vol. 18, núm. 2, 2021 Universidad de Cádiz, España.  
10.25267/Rev\_Eureka\_ensen\_divulg\_cienc.201.v18i2.2602
- Sánchez, A. (2015). Las percepciones de docentes sobre la propuesta de educación continua planteada por una congregación religiosa. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 14(27), 147-166. Recuperado de <http://www.rexe.cl/27/pdf/278.pdf>
- Sánchez, A. (2019). La práctica de la educación continua de docentes en Berlín y Lima desde la teoría de la educación de adultos.  
<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/137651>
- Santillan, K. A. (2021). Los lineamientos educativos regulados en la Ley N° 28044 frente al derecho a la educación en el Perú, 2020.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/73666>
- SINEACE (2016) Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria. <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/Anexo-1-nuevo-modelo-programas-Resolucion-175.pdf>
- Suarez, N. (2020). Formación docente universitaria y crisis sanitaria COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 109-114. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.299>
- Torres, C. A. (2007). Globalización y educación superior en las Américas. *Theomai*, (15), 58-72.
- Unesco (2013). *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe. Estrategia regional sobre docentes*. Santiago de Chile: Orealc/Unesco. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002232/223249S.pdf>
- Vaillant, D., & Marcelo, C. (2021). Formación inicial del profesorado: modelo actual y llaves para el cambio. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19 (4), 55-69.

<https://doi.org/10.15366/reice2021.19.4.003>

Villegas, D. A., Villar, P. S., Espinoza, E. V. Q., & Yarihuaman, J. P. P. (2022). Una mirada a la educación Universitaria en el Perú: política, calidad y docencia. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2(5), 489-505.

<https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i5.049>

Vizcarra, N. E. (2017). Calificación académica del docente y desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano.

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8655>

**ANEXOS:**  
**Anexo 1**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA**

Título: Formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana, de una universidad privada de Trujillo-2023.							
Autor: Julio Eduardo Diestra Palacios							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema general:</b>  ¿Cuál es la relación entre la formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana, de una universidad privada de Trujillo-2023?  <b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la formación continua y calidad académica, en su dimensión relevancia, de los docentes de Medicina	<b>Objetivo general:</b>  Determinar la relación entre la formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana, de una universidad privada de Trujillo-2023.  <b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre la formación continua y calidad académica, en su dimensión capacitaciones, de los docentes de Medicina Humana, de	<b>Hipótesis general:</b>  Existe relación significativa entre la formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana, de una universidad privada de Trujillo-2023.  <b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre la formación continua y calidad académica, en su dimensión capacitaciones, de los docentes	<b>Variable 1: Formación continua</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Capacitaciones	-Manejo de sistemas informáticos. Empatía. Relaciones interpersonales.	Ítems del 1 al 9.	<b>Ordinal</b>	Escala Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Actualizaciones	-Sistemas integrados de administración. Elaboración de documentos técnico normativos. Elaboración de planes y proyectos.	Ítems del 10 al 18.		
Especializaciones	-Cursos. Diplomados. Posgrados.	Ítems del 19 al 27.					

<p>Humana, de una universidad privada de Trujillo-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la formación continua y la calidad académica, en su dimensión pertinencia, de los docentes de Medicina Humana, de una Universidad Privada de Trujillo-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la formación continua y la calidad académica, en su dimensión eficacia, de los docentes de Medicina Humana, de una Universidad Privada de Trujillo-2023?</p>	<p>una universidad privada de Trujillo-2023.</p> <p>Determinar la relación entre la formación continua y la calidad académica, en su dimensión actualizaciones, de los docentes de Medicina Humana, de una Universidad Privada de Trujillo-2023.</p> <p>Determinar la relación entre la formación continua y la calidad académica, en su dimensión especializaciones, de los docentes de Medicina Humana, de una Universidad Privada de Trujillo-2023.</p>	<p>de Medicina Humana, de una universidad privada de Trujillo-2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la formación continua y la calidad académica, en su dimensión actualizaciones, de los docentes de Medicina Humana, de una Universidad Privada de Trujillo-2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la formación continua y la calidad académica, en su dimensión especializaciones, de los docentes de Medicina Humana, de una Universidad Privada de Trujillo-2023.</p>					
<b>Variable 2: Calidad académica</b>							
<b>Dimensiones</b>		<b>Indicadores</b>		<b>Ítems</b>	<b>Escalas de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
Relevancia		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para aplicar el conocimiento a la práctica.</li> <li>Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.</li> <li>Iniciativa y espíritu emprendedor.</li> <li>Preocupación por la calidad.</li> </ul>		Ítems del 1 al 18.	<b>Ordinal</b>	<p>Escala tipo Likert</p> <p>No se realiza (NR)</p> <p>Se realiza parcialmente (RP)</p> <p>Se realiza generalmente (RG)</p> <p>Se realiza sistemáticamente (RS)</p> <p>Se realiza Totalmente (RT)</p>	
Pertinencia		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Capacidad para la organización y planificación.</li> <li>Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.</li> <li>Conocimiento de un segundo idioma.</li> <li>Habilidades informáticas básicas.</li> <li>Habilidades de la gestión de la información: obtención y análisis de diferentes fuentes.</li> </ul>		Ítems del 19 al 32.			
Eficacia		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Capacidad crítica y autocrítica.</li> <li>Trabajo en equipo.</li> <li>Habilidades interpersonales.</li> <li>Habilidad para trabajar</li> </ul>		Ítems del 33 al 40.			

				<p>en equipos interdisciplinarios.</p> <p>Habilidad para comunicarse con expertos en otros campos.</p> <p>Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad.</p> <p>Compromiso ético.</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO-FORMACIÓN CONTINUA

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar la formación continua, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5

#### DIMENSIÓN I: CAPACITACIONES

1	La entidad organiza cursos de capacitación sobre manejo de sistemas informáticos para todos los trabajadores.					
2	La institución sistematiza todas sus actividades a través de la implementación de sistemas informáticos.					
3	Existe preocupación del personal directivo en sistematizar la gestión a nivel de sistemas informáticos.					
4	El personal que atiende en la institución se caracteriza por practica una comunicación empática.					
5	La empatía es una habilidad que caracteriza a la institución.					
6	Las dificultades que se presentan a nivel institucional se superan porque existe empatía entre todo el personal					
7	Las relaciones interpersonales entre los trabajadores son adecuadas.					
8	Las relaciones interpersonales entre los trabajadores y el público usuario permiten ofrecer un servicio de calidad.					
9	La satisfacción del público usuario se sustenta en la adecuada relación interpersonal entre los trabajadores.					

#### DIMENSIÓN II: ACTUALIZACIONES

10	El personal que atiende en la institución está capacitado para manejar los sistemas integrados de administración.					
11	Los sistemas integrados de administración viabilizan la atención de los usuarios.					

12	Los sistemas integrados de administración permiten mejorar la calidad de atención.					
13	La elaboración de documentos normativos es eficiente en la institución.					
14	La elaboración de documentos técnicos normativos responde a las necesidades institucionales.					
15	La elaboración de documentos técnico normativos aseguran el logro de los objetivos institucionales.					
16	La elaboración de planes y proyectos a nivel institucional asegura la ejecución efectiva del presupuesto asignado.					
17	La elaboración de planes y proyectos a nivel institucional demanda profesional especializado.					
18	La elaboración de planes y proyectos asegura la satisfacción de los usuarios.					

### **DIMENSIÓN III: ESPECIALIZACIONES**

19	Es política institucional la realización de cursos de capacitación para el personal que labora en la institución.					
20	El personal directivo promueva la realización de cursos de especialización para todo el personal.					
21	Existe predisposición del personal para asistir a cursos de especialización.					
22	Los diplomados cursados por algunos trabajadores benefician la gestión institucional.					
23	Los diplomados desarrollado por los trabajadores efectiviza su desempeño laboral.					
24	Los diplomados que realizan los trabajadores mejoran las interrelaciones personales.					
25	Los posgrados realizados por algunos trabajadores benefician la labor institucional.					
26	Los posgrados desarrollados por algunos trabajadores responden a expectativas de superación personal.					
27	La parte directiva se preocupa en promover estudios de posgrados para el personal comprometido con el logro de los objetivos institucionales.					

## FICHA TÉCNICA

Instrumento	<b><i>Cuestionario para medir formación continua</i></b>		
Autor	Julio Eduardo Diestra Palacios.		
Año de edición	2023		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar la formación continua.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Capacitaciones Actualizaciones Especializaciones		
Adaptado	Br. Sulca Ñaupas, Vladimir Br. Vallejo Bendezú, Miguel Víctor.		
Campo de aplicación	Personal de instituciones públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.883		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos

Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 - 66 puntos Regular : 66 - 89 puntos Bueno : 89 - 112 puntos Excelente : 112 - 135 puntos
------------------	--

## Cuestionario sobre Calidad académica

Estimado Docente el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca de: El nivel de la Calidad académica

En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

**INSTRUCCIONES:** Conteste a los ítems del cuestionario, indicando mediante un aspa (X), la valoración, eligiendo de las cinco descripciones siguientes, la que más se adapte a la situación actual de la institución: No se realiza (NR); Se Realiza Parcialmente (RP); Se Realiza Generalmente (RG); Se Realiza Sistemáticamente (RS); Se Realiza Siempre (RT). Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

Nº	ÍTEMS	NR	RP	RG	RS	RT
	RELEVANCIA					
1	¿Se comunica a los miembros de la institución la importancia de satisfacer tanto los requisitos del estudiante como los legales y reglamentarios?					
2	¿Está establecida la política de la calidad y los objetivos de la calidad?					
3	¿Se llevan a cabo revisiones del sistema de calidad por la dirección?					
4	¿Están definidas las responsabilidades y autoridad entre ellas la función de calidad?					
5	¿Está establecido y se mantiene actualizado un Manual de la Calidad?					

6	¿Están establecidos y controlados los documentos requeridos por el sistema de gestión de la calidad?					
7	¿Están establecidos y controlados los registros requeridos por el sistema de gestión de la calidad?					

8	¿Asegura la dirección la disponibilidad de los recursos necesarios: Humanos, instalaciones y equipos?					
9	¿Impulsa y apoya la dirección actividades de mejora dentro de la organización, con clientes, proveedores y otras entidades externas?					
10	¿Reconoce la dirección los logros y el compromiso de las personas y equipos que se esfuerzan en mejorar?					
11	¿Se tienen identificados los requisitos de los estudiantes tanto los especificados por ellos como los no especificados, así como los requisitos legales y reglamentarios?					
12	¿Se revisan los requisitos de calidad de servicio antes de adquirir un compromiso con el estudiante?					
13	¿Se revisan de forma sistemática los planes comparando resultados con objetivos e implicando a todos los afectados en los cambios necesarios?					
14	¿Se realizan planes para el personal (admisión, formación, desarrollo, etc.) evaluando el rendimiento y las necesidades de desarrollo de todas las personas?					

15	¿Existe una comunicación eficaz ascendente, descendente y entre todo el personal, participando éste de una manera real en las actividades de mejora?					
16	¿Se dispone de una financiación eficiente controlando los parámetros financieros clave y utilizando los recursos financieros para apoyar los planes de la organización?					
17	¿Existe un sistema de información tal que todas las personas disponen de la información adecuada para realizar su trabajo?					
18	¿Se gestiona de forma sistemática la selección y evaluación del personal?					
	<b>PERTINENCIA</b>					
19	¿Se optimiza la cadena de suministro, los inventarios, rotación de material y se minimizan los errores?					

20	¿Se realiza una gestión eficaz de los equipos, edificios y otros recursos y se utilizan las tecnologías más adecuadas y actuales de su especialidad?					
21	¿Están los procesos orientados a los estudiantes obteniendo información de éstos y se mide su grado de satisfacción?					
22	¿Están controlados los sistemas de evaluación y seguimiento?					

23	¿Se identifica la calidad del trabajo por medios apropiados con respecto a los requisitos de medición y seguimiento?					
24	¿Se controla y registra la identificación de la calidad del trabajo?					
25	¿Se identifican, verifican y protegen adecuadamente los intereses del estudiante?					
26	¿Se asegura la conformidad de la calidad del trabajo durante el proceso interno hasta la culminación?					
27	¿Se llevan a cabo auditorías internas del sistema de la calidad?					
28	¿Están identificados los procesos clave y se controlan sus parámetros más importantes garantizándose la calidad del servicio?					
29	¿Se controlan las no conformidades y se asegura que el servicio no conforme es identificado y controlado?					
30	¿Se lleva a cabo de forma adecuada la gestión de las reclamaciones?					
31	¿Existe un programa de mejora continua que afecta a todas las actividades de la institución estableciendo objetivos de mejora?					
32	¿Disponen de un sistema para evaluar la satisfacción de los estudiantes mediante encuestas o similar donde se incluyan aspectos como calidad, flexibilidad, comunicación, etc.?					

	<b>EFICACIA</b>					
--	-----------------	--	--	--	--	--

33	¿Utilizan también otros indicadores para medir la satisfacción de los estudiantes tales como la imagen de la institución, nivel de reclamaciones, etc.?					
34	¿Se mide de forma sistemática la satisfacción del personal teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas tales como ambiente de trabajo, posibilidad de promoción, comunicación, formación, reconocimiento, etc.?					
35	¿se utilizan para medir la satisfacción del personal índices de absentismo, rotación, etc.?					
36	¿Se recopilan y analizan los datos apropiados para determinar la adecuación y la eficiencia del sistema de gestión de la calidad y para determinar dónde pueden realizarse mejoras?					
37	¿Se adoptan acciones correctoras y preventivas para eliminar las causas de no conformidad de la calidad de satisfacción?					
38	¿Muestran los indicadores de calidad, tanto en sus valores actuales como en sus tendencias, resultados positivos?					
39	¿Los resultados obtenidos en los controles de calidad son satisfactorios?					
40	¿Son en general positivos los resultados y tendencias del resto de indicadores que se emplean en la institución?					

## VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

### VALIDEZ-FORMACIÓN CONTINUA

#### 1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0.093
V1_D1_P2	0.217
V1_D1_P3	0.455
V1_D1_P4	0.093
V1_D1_P5	0.217
V1_D1_P6	0.455
V1_D1_P7	0.093
V1_D1_P8	0.217
V1_D1_P9	0.455
V1_D2_P10	0.093
V1_D2_P11	0.217
V1_D2_P12	0.455
V1_D2_P13	0.093
V1_D2_P14	0.217
V1_D2_P15	0.455
V1_D2_P16	0.093
V1_D2_P17	0.217
V1_D2_P18	0.506
V1_D3_P19	0.093
V1_D3_P20	0.202
V1_D3_P21	0.461
V1_D3_P22	0.093
V1_D3_P23	0.202
V1_D3_P24	0.461
V1_D3_P25	0.093
V1_D3_P26	0.185
V1_D3_P27	0.455
PUNTAJE_TOTAL	28.120

## **Anexo 3.**

# **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana, de una universidad privada de Trujillo-2023.

Investigador: Julio Eduardo Diestra Palacios.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada Formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana, de una universidad privada de Trujillo-2023, cuyo objetivo es definir el vínculo entre Formación continua y calidad académica, en docentes de la Facultad de Medicina Humana de una universidad privada, Trujillo-2023.

Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa de Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana, de una universidad privada de Trujillo-2023".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado entre 15 y 45 minutos y se realizará mediante enlace de invitación con la herramienta zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### **Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y

no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Julio Eduardo Diestra Palacios, al correo: [jdiestrap@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jdiestrap@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Dra. Martínez Asmad, Giovanini María email: [gmmartineza@ucvvirtual.edu.pe](mailto:gmmartineza@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Fecha y hora: \_\_\_\_\_

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 18 de octubre del 2023

Señor: Dr.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE  
JUICIO DE EXPERTO

**Presente. -**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial; asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad "César Vallejo", en la sede Trujillo, promoción 2022, requerimos validar los instrumentos con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y optar el Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria.

El título de mi tesis de investigación es: Formación continua y calidad académica de los docentes de Medicina Humana, de una universidad privada de Trujillo-2023, y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación Innovaciones pedagógicas.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumentos
- Certificado de validez de contenidos de instrumentos.

Quedo agradecido por la atención a la presente.

Atentamente.

---

Julio Eduardo Diestra Palacios

D.N.I. 10830202

## Anexo 4

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala sobre Formación continua" La evaluación instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ana Elizabeth Paredes Morales
Grado profesional:	Maestría ( )                      Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria. Especialidad Estadística.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de Formación continua
Autora:	María del Pilar Vargas Carmona
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones públicas
Significación:	La escala está compuesta en tres dimensiones, cuyo objetivo es valorar la Formación continua en los participantes.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Formación continua	Capacitaciones Actualizaciones Especializaciones	Es el conjunto de actividades que busca mejorar el rendimiento actual y futuro del docente universitario en función a sus capacidades y conocimiento en el desarrollo de sus labores.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario *Formación continua*, elaborado por María del Pilar Vargas Carmona en el año 2015 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Formación continua**

- Primera dimensión: Capacitaciones
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión puede medir la cantidad de cursos, talleres, seminarios u otras actividades de formación que una persona ha completado para mejorar sus habilidades y conocimientos en un área específica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de sistemas informáticos	1, 2, 3	4	4	4	
Empatía	4, 5, 6	4	4	4	
Relaciones interpersonales	7, 8, 9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Actualizaciones
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide la frecuencia y la relevancia de las actualizaciones que una persona incorpora a sus conocimientos y habilidades a lo largo del tiempo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas integrados de administración.	10, 11, 12	4	4	4	
Elaboración de documentos técnico normativos.	13, 14, 15	4	4	4	
Elaboración de planes y proyectos.	16, 17, 18	4	4	4	



- Tercera dimensión: Especializaciones
- Objetivos de la Dimensión: Mide el grado en el que una persona se ha dedicado a desarrollar experiencia y competencia en un campo especializado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cursos	19, 20, 21	4	4	4	
Diplomados	22, 23, 24	4	4	4	
Posgrados	25, 26, 27	4	4	4	

  
 Ana Elizabeth Paredes Morales  
 CEP. 1227  
 ESTADÍSTICO

Firma del evaluador  
DNI 18077727

## Anexo 4

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala sobre Calidad académica" La evaluación d instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizado eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ana Elizabeth Paredes Morales
Grado profesional:	Maestría ( )                      Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria. Especialidad Estadística.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de Calidad académica
Autores:	Walter Guillermo Láinez Chacón Percy Walther Alonso López Sipirán
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones públicas
Significación:	La escala está compuesta en tres dimensiones, cuyo objetivo es valorar la Calidad académica en los participantes.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad académica	Relevancia Pertinencia Eficacia	Es un juicio de valor sobre la distancia relativa entre el modo cómo una institución o programa académico presta el servicio de educación y el modo óptimo que corresponde a su naturaleza, esto último sintetizado en un conjunto de características definidas por el SINEACE (2016).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Calidad académica, elaborado por Walter Guillermo Láinez Chacón y Percy Walther Alonso López Sipirán en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento: Calidad académica**

- Primera dimensión: Relevancia
- Objetivos de la Dimensión: Es fundamental para garantizar que la educación superior no solo transmita conocimientos teóricos, sino que también prepare a los estudiantes para los desafíos del mundo real y contribuya al avance y desarrollo continuo en su campo de estudio. Una educación académica relevante promueve la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos y su contribución significativa a la sociedad y la comunidad académica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para aplicar el conocimiento a la práctica.	1, 2, 3, 4, 5	4	4	4	
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	6, 7, 8	4	4	4	
Iniciativa y espíritu emprendedor.	9, 10, 11, 12, 13, 14	4	4	4	
Preocupación por la calidad.	12, 13 14, 15, 16, 17, 18.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Pertinencia
- Objetivos de la Dimensión: es esencial para garantizar que la educación cumpla con sus objetivos y contribuya al éxito de los estudiantes en sus futuras carreras o actividades académicas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para la organización y planificación.	19, 20	4	4	4	
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.	21	4	4	4	
Conocimiento de un segundo idioma.	22	4	4	4	
Habilidades informáticas básicas.	23, 24, 25	4	4	4	
Habilidades de gestión de información: obtención y análisis de diferentes fuentes.	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	4	4	4	



- Tercera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: busca evaluar qué tan bien una institución académica está cumpliendo sus objetivos y generando resultados positivos en términos de aprendizaje y éxito estudiantil. Una institución educativa eficaz es capaz de impartir una educación de alta calidad que se traduce en el desarrollo académico y profesional de sus estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad crítica y autoocrítica	33, 34	4	4	4	
Trabajo en equipo	35	4	4	4	
Habilidades interpersonales.	36	4	4	4	
Habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios	37	4	4	4	
Habilidad para comunicarse con expertos en otros campos.	38	4	4	4	
Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad	39	4	4	4	
Compromiso ético	40	4	4	4	

  
 Ana Elizabeth Paredes Morales  
 CEP 450  
 ESTADÍSTICO

Firma del evaluador  
 DNI 18077727

## Anexo 4

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala sobre Formación continua" La evaluación instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Julio Antonio Rodríguez Azabache
Grado profesional:	Maestría ( )                      Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria. Especialidad Estadística.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de Formación continua
Autora:	María del Pilar Vargas Carmona
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones públicas
Significación:	La escala está compuesta en tres dimensiones, cuyo objetivo es valorar la Formación continua en los participantes.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Formación continua	Capacitaciones Actualizaciones Especializaciones	Es el conjunto de actividades que busca mejorar el rendimiento actual y futuro del docente universitario en función a sus capacidades y conocimiento en el desarrollo de sus labores.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario *Formación continua*, elaborado por María del Pilar Vargas Carmona en el año 2015 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Formación continua**

- Primera dimensión: Capacitaciones
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión puede medir la cantidad de cursos, talleres, seminarios u otras actividades de formación que una persona ha completado para mejorar sus habilidades y conocimientos en un área específica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de sistemas informáticos	1, 2, 3	4	4	4	
Empatía	4, 5, 6	4	4	4	
Relaciones interpersonales	7, 8, 9	4	4	4	

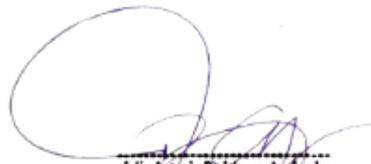
- Segunda dimensión: Actualizaciones
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide la frecuencia y la relevancia de las actualizaciones que una persona incorpora a sus conocimientos y habilidades a lo largo del tiempo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas integrados de administración.	10, 11, 12	4	4	4	
Elaboración de documentos técnicos normativos.	13, 14, 15	4	4	4	
Elaboración de planes y proyectos.	16, 17, 18	4	4	4	



- Tercera dimensión: Especializaciones
- Objetivos de la Dimensión: Mide el grado en el que una persona se ha dedicado a desarrollar experiencia y competencia en un campo especializado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cursos	19, 20, 21	4	4	4	
Diplomados	22, 23, 24	4	4	4	
Posgrados	25, 26, 27	4	4	4	



Julio Antonio Rodríguez Asatoche  
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA  
 COESPE N° 547  
 Firma del evaluador  
 DNI 18093328

## Anexo 4

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala sobre Calidad académica". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Julio Antonio Rodríguez Azabache		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria. Especialidad Estadística.		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de Calidad académica
Autores:	Walter Guillermo Laínez Chacón Percy Walther Alonso López Sipirán
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones públicas
Significación:	La escala está compuesta en tres dimensiones, cuyo objetivo es valorar la Calidad académica en los participantes.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad académica	Relevancia Pertinencia Eficacia	Es un juicio de valor sobre la distancia relativa entre el modo cómo una institución o programa académico presta el servicio de educación y el modo óptimo que corresponde a su naturaleza, esto último sintetizado en un conjunto de características definidas por el SINEACE (2016).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Calidad académica, elaborado por Walter Guillermo Láinez Chacón y Percy Walther Alonso López Sipirán en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Calidad académica**

- **Primera dimensión: Relevancia**
- **Objetivos de la Dimensión:** Es fundamental para garantizar que la educación superior no solo transmita conocimientos teóricos, sino que también prepare a los estudiantes para los desafíos del mundo real y contribuya al avance y desarrollo continuo en su campo de estudio. Una educación académica relevante promueve la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos y su contribución significativa a la sociedad y la comunidad académica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para aplicar el conocimiento a la práctica.	1, 2, 3, 4, 5	4	4	4	
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	6, 7, 8	4	4	4	
Iniciativa y espíritu emprendedor.	9, 10, 11, 12, 13, 14	4	4	4	
Preocupación por la calidad.	12, 13 14, 15, 16, 17, 18.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Pertinencia**
- **Objetivos de la Dimensión:** es esencial para garantizar que la educación cumpla con sus objetivos y contribuya al éxito de los estudiantes en sus futuras carreras o actividades académicas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para la organización y planificación.	19, 20	4	4	4	
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.	21	4	4	4	
Conocimiento de un segundo idioma.	22	4	4	4	
Habilidades informáticas básicas.	23, 24, 25	4	4	4	
Habilidades de gestión de información: obtención y análisis de diferentes fuentes.	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	4	4	4	



- Tercera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: busca evaluar qué tan bien una institución académica está cumpliendo sus objetivos y generando resultados positivos en términos de aprendizaje y éxito estudiantil. Una institución educativa eficaz es capaz de impartir una educación de alta calidad que se traduce en el desarrollo académico y profesional de sus estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad crítica y autocrítica	33, 34	4	4	4	
Trabajo en equipo	35	4	4	4	
Habilidades interpersonales.	36	4	4	4	
Habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios	37	4	4	4	
Habilidad para comunicarse con expertos en otros campos.	38	4	4	4	
Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad	39	4	4	4	
Compromiso ético	40	4	4	4	



Julio Antonio Rodríguez Asatoche  
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA  
COESPE Nº 547

## Anexo 4

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala sobre Formación continua" La evaluación instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jessica Ericka Vicuña Villacorta	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria. Especialidad Estadística.	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de Formación continua
Autora:	María del Pilar Vargas Carmona
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones públicas
Significación:	La escala está compuesta en tres dimensiones, cuyo objetivo es valorar la Formación continua en los participantes.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Formación continua	Capacitaciones Actualizaciones Especializaciones	Es el conjunto de actividades que busca mejorar el rendimiento actual y futuro del docente universitario en función a sus capacidades y conocimiento en el desarrollo de sus labores.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario *Formación continua*, elaborado por María del Pilar Vargas Carmona en el año 2015 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Formación continua**

- Primera dimensión: Capacitaciones
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión puede medir la cantidad de cursos, talleres, seminarios u otras actividades de formación que una persona ha completado para mejorar sus habilidades y conocimientos en un área específica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de sistemas informáticos	1, 2, 3	4	4	4	
Empatía	4, 5, 6	4	4	4	
Relaciones interpersonales	7, 8, 9	4	4	4	

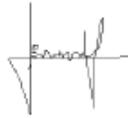
- Segunda dimensión: Actualizaciones
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide la frecuencia y la relevancia de las actualizaciones que una persona incorpora a sus conocimientos y habilidades a lo largo del tiempo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas integrados de administración.	10, 11, 12	4	4	4	
Elaboración de documentos técnicos normativos.	13, 14, 15	4	4	4	
Elaboración de planes y proyectos.	16, 17, 18	4	4	4	



- Tercera dimensión: Especializaciones
- Objetivos de la Dimensión: Mide el grado en el que una persona se ha dedicado a desarrollar experiencia y competencia en un campo especializado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cursos	19, 20, 21	4	4	4	
Diplomados	22, 23, 24	4	4	4	
Posgrados	25, 26, 27	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 40981411

## Anexo 4

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala sobre Calidad académica" La evaluación instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Jessica Ericka Vicuña Villacorta
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia universitaria. Especialidad Estadística.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de Calidad académica
<b>Autores:</b>	Walter Guillermo Laínez Chacón Percy Walther Alonso López Sipirán
<b>Procedencia:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Instituciones públicas
<b>Significación:</b>	La escala está compuesta en tres dimensiones, cuyo objetivo es valorar la Calidad académica en los participantes.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad académica	Relevancia Pertinencia Eficacia	Es un juicio de valor sobre la distancia relativa entre el modo cómo una institución o programa académico presta el servicio de educación y el modo óptimo que corresponde a su naturaleza, esto último sintetizado en un conjunto de características definidas por el SINEACE (2016).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Calidad académica, elaborado por Walter Guillermo Láinez Chacón y Percy Walther Alonso López Sipirán en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento: Calidad académica**

- Primera dimensión: Relevancia
- Objetivos de la Dimensión: Es fundamental para garantizar que la educación superior no solo transmita conocimientos teóricos, sino que también prepare a los estudiantes para los desafíos del mundo real y contribuya al avance y desarrollo continuo en su campo de estudio. Una educación académica relevante promueve la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos y su contribución significativa a la sociedad y la comunidad académica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para aplicar el conocimiento a la práctica.	1, 2, 3, 4, 5	4	4	4	
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	6, 7, 8	4	4	4	
Iniciativa y espíritu emprendedor.	9, 10, 11, 12, 13, 14	4	4	4	
Preocupación por la calidad.	12, 13 14, 15, 16, 17, 18.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Pertinencia
- Objetivos de la Dimensión: es esencial para garantizar que la educación cumpla con sus objetivos y contribuya al éxito de los estudiantes en sus futuras carreras o actividades académicas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para la organización y planificación.	19, 20	4	4	4	
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.	21	4	4	4	
Conocimiento de un segundo idioma.	22	4	4	4	
Habilidades informáticas básicas.	23, 24, 25	4	4	4	
Habilidades de gestión de la información: obtención y análisis de diferentes fuentes.	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	4	4	4	



- Tercera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: busca evaluar qué tan bien una institución académica está cumpliendo sus objetivos y generando resultados positivos en términos de aprendizaje y éxito estudiantil. Una institución educativa eficaz es capaz de impartir una educación de alta calidad que se traduce en el desarrollo académico y profesional de sus estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad crítica y autocrítica	33, 34	4	4	4	
Trabajo en equipo	35	4	4	4	
Habilidades interpersonales.	36	4	4	4	
Habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios	37	4	4	4	
Habilidad para comunicarse con expertos en otros campos.	38	4	4	4	
Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad	39	4	4	4	
Compromiso ético	40	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 40981411

## Anexo 4

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala sobre Formación continua" La evaluación d instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Karina Liliana Gaytán Reyna		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria. Especialidad Estadística.		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de Formación continua
Autora:	María del Pilar Vargas Carmona
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones públicas
Significación:	La escala está compuesta en tres dimensiones, cuyo objetivo es valorar la Formación continua en los participantes.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Formación continua	Capacitaciones Actualizaciones Especializaciones	Es el conjunto de actividades que busca mejorar el rendimiento actual y futuro del docente universitario en función a sus capacidades y conocimiento en el desarrollo de sus labores.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Formación continua, elaborado por María del Pilar Vargas Carmona en el año 2015 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Formación continua**

- Primera dimensión: Capacitaciones
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión puede medir la cantidad de cursos, talleres, seminarios u otras actividades de formación que una persona ha completado para mejorar sus habilidades y conocimientos en un área específica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de sistemas informáticos	1, 2, 3	4	4	4	
Empatía	4, 5, 6	4	4	4	
Relaciones interpersonales	7, 8, 9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Actualizaciones
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide la frecuencia y la relevancia de las actualizaciones que una persona incorpora a sus conocimientos y habilidades a lo largo del tiempo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas integrados de administración.	10, 11, 12	4	4	4	
Elaboración de documentos técnicos normativos.	13, 14, 15	4	4	4	
Elaboración de planes y proyectos.	16, 17, 18	4	4	4	



- Tercera dimensión: Especializaciones
- Objetivos de la Dimensión: Mide el grado en el que una persona se ha dedicado a desarrollar experiencia y competencia en un campo especializado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cursos	19, 20, 21	4	4	4	
Diplomados	22, 23, 24	4	4	4	
Posgrados	25, 26, 27	4	4	4	

  
 Karina Linares-Gaytán Reyna  
 INGENIERA ESTADÍSTICO  
 COESPE. 1222

Firma del evaluador  
 DNI 41848758

## Anexo 4

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala sobre Calidad académica". La evaluación e instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Karina Liliana Gaytán Reyna	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia universitaria. Especialidad Estadística.	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo.	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de Calidad académica
<b>Autores:</b>	Walter Guillermo Láinez Chacón Percy Walther Alonso López Sipirán
<b>Procedencia:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Instituciones públicas
<b>Significación:</b>	La escala está compuesta en tres dimensiones, cuyo objetivo es valorar la Calidad académica en los participantes.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad académica	Relevancia Pertinencia Eficacia	Es un juicio de valor sobre la distancia relativa entre el modo cómo una institución o programa académico presta el servicio de educación y el modo óptimo que corresponde a su naturaleza, esto último sintetizado en un conjunto de características definidas por el SINEACE (2018).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Calidad académica, elaborado por Walter Guillermo Láinez Chacón y Percy Walther Alonso López Sipirán en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento: Calidad académica**

- Primera dimensión: Relevancia
- Objetivos de la Dimensión: Es fundamental para garantizar que la educación superior no solo transmita conocimientos teóricos, sino que también prepare a los estudiantes para los desafíos del mundo real y contribuya al avance y desarrollo continuo en su campo de estudio. Una educación académica relevante promueve la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos y su contribución significativa a la sociedad y la comunidad académica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para aplicar el conocimiento a la práctica.	1, 2, 3, 4, 5	4	4	4	
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	6, 7, 8	4	4	4	
Iniciativa y espíritu emprendedor.	9, 10, 11, 12, 13, 14	4	4	4	
Preocupación por la calidad.	12, 13 14, 15, 16, 17, 18.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Pertinencia
- Objetivos de la Dimensión: es esencial para garantizar que la educación cumpla con sus objetivos y contribuya al éxito de los estudiantes en sus futuras carreras o actividades académicas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para la organización y planificación.	19, 20	4	4	4	
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.	21	4	4	4	
Conocimiento de un segundo idioma.	22	4	4	4	
Habilidades informáticas básicas.	23, 24, 25	4	4	4	
Habilidades de gestión de información: obtención y análisis de diferentes fuentes.	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	4	4	4	



- Tercera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: busca evaluar qué tan bien una institución académica está cumpliendo sus objetivos y generando resultados positivos en términos de aprendizaje y éxito estudiantil. Una institución educativa eficaz es capaz de impartir una educación de alta calidad que se traduce en el desarrollo académico y profesional de sus estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad crítica y autocrítica	33, 34	4	4	4	
Trabajo en equipo	35	4	4	4	
Habilidades interpersonales.	36	4	4	4	
Habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios	37	4	4	4	
Habilidad para comunicarse con expertos en otros campos.	38	4	4	4	
Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad	39	4	4	4	
Compromiso ético	40	4	4	4	

  
 Karina Liliana Gaytán Reyna  
 INGENIERA ESTADÍSTICO  
 COLEGELO 1222

Firma del evaluador  
 DNI 41848758

## Anexo 4

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala sobre Formación continua" La evaluación instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utiliza eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Asunción Ramón Lezcano Tello	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia universitaria. Especialidad Contabilidad.	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo.	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de Formación continua
<b>Autora:</b>	María del Pilar Vargas Carmona
<b>Procedencia:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Instituciones públicas
<b>Significación:</b>	La escala está compuesta en tres dimensiones, cuyo objetivo es valorar la Formación continua en los participantes.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Formación continua	Capacitaciones Actualizaciones Especializaciones	Es el conjunto de actividades que busca mejorar el rendimiento actual y futuro del docente universitario en función a sus capacidades y conocimiento en el desarrollo de sus labores.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Formación continua, elaborado por María del Pilar Vargas Carmona en el año 2015 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento: Formación continua**

- Primera dimensión: Capacitaciones
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión puede medir la cantidad de cursos, talleres, seminarios u otras actividades de formación que una persona ha completado para mejorar sus habilidades y conocimientos en un área específica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de sistemas informáticos	1, 2, 3	4	4	4	
Empatía	4, 5, 6	4	4	4	
Relaciones interpersonales	7, 8, 9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Actualizaciones
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide la frecuencia y la relevancia de las actualizaciones que una persona incorpora a sus conocimientos y habilidades a lo largo del tiempo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas integrados de administración.	10, 11, 12	4	4	4	
Elaboración de documentos técnico normativos.	13, 14, 15	4	4	4	
Elaboración de planes y proyectos.	16, 17, 18	4	4	4	



- Tercera dimensión: Especializaciones
- Objetivos de la Dimensión: Mide el grado en el que una persona se ha dedicado a desarrollar experiencia y competencia en un campo especializado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cursos	19, 20, 21	4	4	4	
Diplomados	22, 23, 24	4	4	4	
Posgrados	25, 26, 27	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 18146032

## Anexo 4

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala sobre Calidad académica". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Asunción Ramón Lezcano Tello		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria. Especialidad Contabilidad.		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de Calidad académica
Autores:	Walter Guillermo Láinez Chacón Percy Walther Alonso López Sipirán
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones públicas
Significación:	La escala está compuesta en tres dimensiones, cuyo objetivo es valorar la Calidad académica en los participantes.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad académica	Relevancia Pertinencia Eficacia	Es un juicio de valor sobre la distancia relativa entre el modo cómo una institución o programa académico presta el servicio de educación y el modo óptimo que corresponde a su naturaleza, esto último sintetizado en un conjunto de características definidas por el SINEACE (2016).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Calidad académica, elaborado por Walter Guillermo Láinez Chacón y Percy Walther Alonso López Sipirán en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento: Calidad académica**

- Primera dimensión: Relevancia
- Objetivos de la Dimensión: Es fundamental para garantizar que la educación superior no solo transmita conocimientos teóricos, sino que también prepare a los estudiantes para los desafíos del mundo real y contribuya al avance y desarrollo continuo en su campo de estudio. Una educación académica relevante promueve la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos y su contribución significativa a la sociedad y la comunidad académica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para aplicar el conocimiento a la práctica.	1, 2, 3, 4, 5	4	4	4	
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	6, 7, 8	4	4	4	
Iniciativa y espíritu emprendedor.	9, 10, 11, 12, 13, 14	4	4	4	
Preocupación por la calidad.	12, 13 14, 15, 16, 17, 18.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Pertinencia
- Objetivos de la Dimensión: es esencial para garantizar que la educación cumpla con sus objetivos y contribuya al éxito de los estudiantes en sus futuras carreras o actividades académicas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para la organización y planificación.	19, 20	4	4	4	
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.	21	4	4	4	
Conocimiento de un segundo idioma.	22	4	4	4	
Habilidades informáticas básicas.	23, 24, 25	4	4	4	
Habilidades de gestión de información: obtención y análisis de diferentes fuentes.	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	4	4	4	



- Tercera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: busca evaluar qué tan bien una institución académica está cumpliendo sus objetivos y generando resultados positivos en términos de aprendizaje y éxito estudiantil. Una institución educativa eficaz es capaz de impartir una educación de alta calidad que se traduce en el desarrollo académico y profesional de sus estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad crítica y autocrítica	33, 34	4	4	4	
Trabajo en equipo	35	4	4	4	
Habilidades interpersonales.	36	4	4	4	
Habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios	37	4	4	4	
Habilidad para comunicarse con expertos en otros campos.	38	4	4	4	
Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad	39	4	4	4	
Compromiso ético	40	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 18146032