

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

Formación continua y desempeño docente del nivel primaria en las
instituciones educativas del distrito de Carabayllo, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Avendaño Huamani, Maria Luisa (orcid.org/0009-0004-4396-2565)

ASESORAS:

Dra. Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena (orcid.org/0000-0003-3538-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Formación continua y desempeño docente del nivel primaria en las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo, 2024", cuyo autor es AVENDAÑO HUAMANI MARIA LUISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR DNI: 21069112 ORCID: 0000-0002-8873-1785 | Firmado electrónicamente por: MLRODRIGUEZR1 el 02-08-2024 19:52:29 |

Código documento Trilce: TRI - 0844171



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, AVENDAÑO HUAMANI MARIA LUISA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Formación continua y desempeño docente del nivel primaria en las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo, 2024", 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 |
|---|--|
| AVENDAÑO HUAMANI MARIA LUISA DNI: 09980998 ORCID: 0009-0004-4396-2565 | Firmado electrónicamente por: MAVENDANOH el 03- 08-2024 09:22:05 |

Código documento Trilce: INV - 1725092

Dedicatoria

A mis apreciados padres e hijos Nathaly y Amir por ser mi inspiración y apoyo incondicional en hacer realidad cada sueño personal y académico que me he trazado.

Agradecimiento

A Dios por ser el autor que guía mi vida y por brindarme la fortaleza para cumplir cada sueño personal y académico.

A mi familia por sus palabras de aliento.

A la Dra. Milagritos Rodríguez y amigos docentes por su idónea y oportuna asesoría para culminar mi trabajo de investigación

A los docentes de las II.EE que hicieron posible esta investigación.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Declaratoria de Autenticidad del Asesor | ii |
| Declaratoria de Originalidad del Autor | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. METODOLOGÍA | 14 |
| III. RESULTADOS | 18 |
| IV. DISCUSIÓN | 24 |
| V. CONCLUSIONES | 29 |
| VI. RECOMENDACIONES | 30 |
| REFERENCIAS | 31 |
| ANEXOS | 38 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Análisis de los niveles de formación continua y desempeño docente . | 18 |
| Tabla 2. Análisis de los niveles de formación continua y preparación..... | 18 |
| Tabla 3. Análisis de los niveles de formación continua y enseñanza | 19 |
| Tabla 4. Análisis de los niveles de formación continua y participación | 19 |
| Tabla 5. Análisis de los niveles de formación continua y desarrollo - identidad | 20 |
| Tabla 6. Correlaciones entre formación continua y desempeño docente..... | 21 |
| Tabla 7. Correlaciones entre formación continua y preparación | 21 |
| Tabla 8. Correlaciones entre formación continua y enseñanza..... | 22 |
| Tabla 9. Correlaciones entre formación continua y participación en la gestión. | 22 |
| Tabla 10. Correlaciones entre formación continua y el desarrollo - identidad ... | 23 |

Resumen

En la presente investigación se planteó determinar la relación que existe entre la formación continua y el desempeño docente en II.EE del distrito de Carabayllo; enmarcado en el ODS 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Respecto a la metodología, se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional; para ello, se utilizó una muestra conformada por 105 docentes de II.EE del distrito de Carabayllo. En cuanto a la recolección de datos, se usó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, que fueron validados mediante criterio de jueces y obtuvieron puntuaciones altas de confiabilidad ($\alpha > 0.90$). Se concluyó que, la formación continua se relaciona de manera positiva ($T=0.480$ y $p=0.000$) con el desempeño docente del nivel primaria en las II.EE del distrito de Carabayllo. Indicando que la implementación de prácticas eficaces de capacitación y desarrollo docente, permite que los docentes adquieran mayores capacidades, las cuales se reflejan en una mejora de su desempeño a nivel individual y grupal.

Palabras clave: Planificación, ejecución, evaluación, participación, desarrollo.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between continuing education and teacher performance in secondary schools in the district of Carabayllo, within the framework of SDG 4: Ensure inclusive, equitable and quality education and promote lifelong learning opportunities for all. Regarding the methodology, a quantitative approach was used, basic type, non-experimental design, descriptive correlational level; for this, a sample of 105 teachers of II.EE of the district of Carabayllo was used. Regarding data collection, the survey technique was used and two questionnaires were used as instruments, which were validated by means of judges' criteria and obtained high reliability scores ($\alpha > 0.90$). It was concluded that continuous training is positively associated ($T = 0.480$ and $p = 0.000$) with teaching performance at the primary level in the secondary schools of the district of Carabayllo. This indicates that the implementation of effective teacher training and development practices allows teachers to acquire greater skills, which are reflected in an improvement in their individual and group performance.

Keywords: Planning, execution, evaluation, participation, development.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo profesional de los docentes adquiere un rol fundamental para alcanzar uno de los objetivos del desarrollo sostenible (ODS), específicamente alcanzar una educación de calidad para todos y todas; mediante prácticas inclusivas, equitativas, de calidad y promoviendo oportunidades para que los estudiantes logren aprendizajes significativos (Unesco, 2024). Por ello, la sociedad actual demanda sistemas educativos que seleccionen a los profesionales idóneos, que desarrollen en ellos capacidades y habilidades para ejercer sus labores con eficiencia y garantizar que se brinde una educación de calidad (Banco Mundial, 2020).

En el contexto mundial actual, los diferentes sistemas educativos han cambiado el enfoque y los procesos relacionados a la formación docente, orientándola hacia un desarrollo continuo y sostenible. Al respecto, la tasa promedio sobre los indicadores del ODS 4 llega a un 60%, las calificaciones de los docentes alcanzan tasa de 75%, capacitación docente un 63%, abandono docente un 50%, desarrollo profesional 30% y remuneración docente solo alcanza un 20% (Unesco, 2024). Este panorama refleja una realidad compleja, por un lado, se plantea objetivos ambiciosos para lograr docentes competentes y calificados, pero esto se enfrenta a una realidad relacionada a la falta de políticas, lineamientos y recursos que viabilicen acciones concretas, especialmente en países en desarrollo (Unesco, 2019). Desde esta perspectiva, resulta fundamental el papel que asumen los estados para garantizar la sostenibilidad de los cambios, políticas, estrategias y programas de formación docente, alineándolos a los objetivos nacionales y globales de la educación.

En el contexto latinoamericano, los docentes representan uno de los actores claves dentro de las propuestas de mejora en los diferentes sistemas educativos, que se han puesto en marcha en las últimas décadas (Unesco, 2024). En esta línea, se han implementado diversas estrategias y políticas, orientadas a reducir las grandes brechas de desigualdad para el acceso y ofrecer una enseñanza de calidad, programas de formación docentes e implementación de procedimientos para evaluar el desempeño de los maestros (Unicef, 2023). Sobre ello, a pesar de la inversión realizada, las acciones e iniciativas puestas en marchas, existen pocos datos que reflejen la eficacia y el impacto que ha tenido estos cambios en la mejora del rendimiento de los docentes y en lograr una mayor calidad en los procesos educativos

(Banco Mundial, 2020); evidenciando que no se ha alcanzado los resultados esperados en el aprendizaje de los estudiantes; por ejemplo, en las últimas pruebas realizadas se identificó que más del 50% de estudiantes del nivel primaria alcanzaron niveles bajos en matemática y lectura (Unesco, 2022).

En el Perú, en los últimos 30 años los programas de formación docente han seguido diferentes enfoques de acuerdo al gobierno de turno, improvisaciones y decisiones coyunturales. En ese sentido, en la última década se ha implementado políticas importantes que han permitido enfocar objetivos estratégicos; mejorando el desempeño de los docentes, donde según las últimas evaluaciones docentes un 97.3% alcanzaron resultados satisfactorios (Minedu, 2022); no obstante, la mejora en el aprendizaje de los niños y niñas aún no muestra incrementos significativos (Unesco, 2019). Al respecto, algunas dificultades que se identifica en la formación profesional de los profesores es la débil regulación y carencia de normativas relacionadas a desarrollo profesional, problemas de gestión de las políticas tanto en su implementación como en el seguimiento, inadecuados modelos y recursos pedagógicos (Minedu, 2021).

A nivel local, las instituciones educativas pertenecen al distrito de Carabayllo, Provincia y Región Lima, un contexto caracterizado por altos índices de pobreza, desempleo, inseguridad ciudadana, déficit de servicios básicos y grandes brechas sociales. En las instituciones de Carabayllo existen dificultades como deficientes métodos de enseñanza, hay una carencia de experiencias educativas exitosas y las prácticas docentes tienden a asumir un enfoque tradicional de enseñanza. Asimismo, se carece de programas de desarrollo docente, son escasas las capacitaciones respecto a la implementación de metodologías didácticas e innovadoras, los docentes poseen conocimientos básicos para el manejo de herramientas tecnológicas, tampoco se realiza un adecuado acompañamiento a las labores docentes y existen deficientes recursos materiales, humanos y tecnológicos. Estas condiciones generan procesos pedagógicos poco eficientes, desempeños poco satisfactorios en los docentes y estudiantes que no logran los aprendizajes esperados en las diversas áreas.

De acuerdo al planteamiento anterior, se formula la siguiente interrogante:
¿Cómo se relaciona la formación continua y el desempeño docente del nivel primaria

en las Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo, 2024?

En referencia a la justificación, el estudio presenta un valor teórico, esto quiere decir que, los hallazgos contribuyen a ampliar el conocimiento de la formación continua y del desempeño de un grupo de docentes, describiendo las características de cada variable y el grado de relación que existe entre ambos constructos. También presenta una justificación práctica, porque los resultados servirán para diseñar propuestas orientadas a mejorar los programas de formación docente y el desempeño de los docentes; orientando esfuerzos para intervenir en una problemática que genera consecuencias negativas que se contraponen al logro de las metas y objetivos estratégicos.

Por otro lado, el estudio es importante a nivel social, porque aborda una problemática que involucra de manera directa o indirecta a todos los integrantes de la institución; por lo tanto, los hallazgos son de gran relevancia y aporta diversos beneficios a las autoridades, personal docente, padres de familia, aprendices y sociedad en general. Además, presenta una utilidad metodológica, porque en la investigación se aporta dos instrumentos con propiedades psicométricas aceptables para medir las variables.

En referencia a los objetivos de investigación, se planteó determinar la relación entre la formación continua y el desempeño docente del nivel primaria en las Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo, 2024. Sobre los objetivos específicos se plantea: Determinar la relación entre la formación continua y las dimensiones preparación, enseñanza, participación en la gestión, desarrollo – identidad docente en las Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo, 2024.

Sobre el tema se han desarrollado diversas investigaciones, en el ámbito internacional Arregui et al. (2024) en Ecuador, analizó el desarrollo profesional y la formación continua como estrategias para mejorar el rendimiento docente. En el estudio se usó un enfoque mixto, descriptivo y explicativo; donde se realizó un análisis documental y se realizaron encuestas a un grupo de docentes que pertenecen a instituciones educativas de Ecuador. Los resultados muestran que, en los docentes predomina la formación tradicional, centrada en metodologías de enseñanza convencional; la cual representa una limitación para crear experiencias de aprendizaje

innovadoras y significativas; asimismo, otro factor asociado al rendimiento de los docentes es la formación en programas de baja calidad y escasa regulación. Se concluyó que, la formación docente es un factor fundamental para desarrollar las competencias docentes, las cuales repercuten de manera positiva en la mejora de las experiencias de aprendizaje.

También Otken (2023) en Turquía, analizó el desarrollo profesional y la autoeficacia docente. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional; donde participaron 10198 docentes como muestra de estudio; usando el Cuestionario TALIS para evaluar el desarrollo profesional y una Escala para medir la autoeficacia. Los resultados muestran valores de $r=0.490$ y $p>0.05$ para las puntuaciones de desarrollo profesional y el grado de autoeficacia en los docentes evaluados; asimismo, se encontró asociaciones positivas entre el desarrollo profesional docente y los factores de la autoeficacia ($p<0.05$). Se concluyó que, el desarrollo profesional del personal docente se encuentra relacionado de manera positiva con su nivel de eficacia; mostrando que aquellos docentes que presentan una mayor preparación y capacitación tienden a poseer un mayor grado de eficacia en la ejecución de sus actividades y prácticas educativas.

De igual manera, Mas et al. (2023) en España, analizó a formación docentes y su asociación con las competencias digitales del profesorado de educación básica regular. Mediante un estudio mixto, descriptivo y explicativo; donde se trabajó con un análisis documental y una encuesta realizada a docentes del nivel secundario. Los resultados encontrados evidencia que existe una escasa implementación de recursos y herramientas tecnológicas dentro de la práctica docente, donde los profesionales tienden a tener mayor dominio en la dimensión alfabetización e información tecnológica, pero presentan dificultades para el desarrollo de contenido, implementar estrategias de seguridad y resolver problemas tecnológicos; asimismo, el desempeño del profesorado es considerado regular con tendencia ser bajo. Se concluyó que, la formación continua es una estrategia que se encuentra asociada al buen desempeño docente, permitiendo que los estudiantes logren aprendizajes significativos.

En otros estudios como el de Picón et al. (2023) en Chile, se propuso analizar el desempeño de los docentes y su relación con la formación en competencias digitales en un contexto de crisis sanitaria. El estudio utilizó una metodología

cuantitativa, transaccional y explicativo; en una muestra de 212 docentes de 7 escuelas de Piribebuy – Paraguay, donde los maestros que conformaron la muestra fueron elegidos siguiendo procedimientos probabilísticos; aplicando un cuestionario para recabar datos relevantes de las variables. Se encontró que, el desempeño docente durante esta fase fue regular (72%), adaptando sus actividades y prácticas al contexto de las necesidades de la situación dada; por otro lado, solo el 44% de los docentes tenían competencias digitales adecuadas para la educación. Se concluyó que, el desempeño de los docentes se encuentra asociado de manera positiva con la formación que poseen, siendo un factor muy importante para responder a las necesidades y demandas del entorno de aprendizaje.

Por su parte, Izquierdo et al. (2020) en Ecuador, analizó la formación continua y su asociación con el desempeño docente. Estudio cuantitativo, explicativo, no experimental y transversal; donde se consideró a 55 docentes como grupo muestral; usando una encuesta para recabar los datos relevantes de las variables. En dicho estudio, se identificó que la formación docente presenta un valor de correlación de 0.564 y un p_valor de 0.000 con el desempeño docente. Se concluyó que, la formación docente se encuentra directamente asociada con el desempeño docente; para ello, se elaboró un plan de capacitación para lograr en los docentes mejores desempeños y esto repercute en lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

En el contexto nacional, Acuña et al. (2024) en Lima, se propuso analizar la formación continua y las competencias digitales de los docentes en Independencia. Se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo y explicativo; donde participó 160 docentes en calidad de muestra; usando dos cuestionarios para recolectar datos. Los resultados muestran que la formación continua reflejaba un nivel regular (70%) y las competencias digitales fueron consideradas en un nivel medio (75%), además, se encontró un valor de $r=0.790$ y $p=0.000$ entre las puntuaciones de los docentes. Se concluyó que, la formación continua es un factor relacionado de manera directa con las competencias digitales de los docentes, indicando que aquellos que tienen una mayor formación, tiende a poseer un mejor nivel de desarrollo de dichas competencias, las cuales repercuten en el desempeño de los mismos.

En la misma línea, Obregon (2024) en Lima, se planteó identificar como las actividades de capacitación se asocia al nivel de desempeño del personal docente.

La metodología utilizada fue cuantitativa y correlacional; la muestra la conformó 100 docentes de II.EE de Lima; para el estudio se aplicó dos cuestionarios, instrumentos que permitieron recabar datos sobre las variables. Se identificó que, la capacitación dentro de las instituciones se encuentra en un nivel promedio y el desempeño del personal docente es considerado regular; asimismo, se encontró un coeficiente de $r=0.553$ y $p=0.000$, indicando la existencia de correlación directa. Se concluyó que, la capacitación docente se encuentra relacionada de manera directa con el desarrollo profesional de los docentes, influyendo en el desempeño del profesorado y en la mejora de los procedimientos de enseñanza.

Por su parte, Soto (2024) en Lima, se propuso correlacionar la formación continua con el desempeño del personal docente en el contexto de pandemia. La metodología fue cuantitativa, correlacional y transversal; donde se eligió a 128 docentes de instituciones de la UGEL 03 -07 de Lima, usando un muestreo incidental; para el estudio se usó dos cuestionarios, los cuales pasaron por procedimientos para corroborar su validez y confiabilidad. En la investigación se encontró un valor de $r=0.654$ entre la formación continua y el desempeño del personal, indicando que existe correlaciones significativas entre las variables y sus dimensiones ($p<0.05$); además, se encontró que el 44% ubica a la formación continua como excelente y un 55% de los docentes alcanzaron un buen desempeño. Se concluyó que, las acciones de formación continua se asocian de manera positiva con el desempeño del personal docente.

En Núñez et al. (2023) en Lima, se estudió la capacitación docente y la gestión del currículo por competencias en instituciones educativas del norte peruano. La metodología fue cuantitativa, correlacional y transversal; donde se eligió a 1664 docentes de cuatro regiones del norte del país, usando un muestreo incidental; para el estudio se usó una escala de opinión, la cual fue sometida a procedimientos para corroborar su validez y confiabilidad. En la investigación se encontró un valor de $r=0.523$ entre la capacitación docente y en la gestión del currículo por competencias; además, se identificó correlaciones significativas entre la capacitación docente y las dimensiones de la gestión del currículo ($p<0.05$). Se concluyó que, los programas de capacitación docente se relacionan positivamente con la gestión que se hace del currículo bajo un enfoque por competencias; además, presentó relación positiva con

las estrategias didácticas, la evaluación por competencias, proyectos innovadores y la infraestructura y equipamiento de la institución.

En el estudio de Menacho et al. (2023) en Puno, analizaron el desarrollo profesional y las competencias digitales de los docentes. Estudio cuantitativo y correlacional; donde participaron 85 docentes de instituciones de educación pública de Puno; usando como instrumento un cuestionario. Como resultados se encontró valores $r=0.585$ y $p=0.000$ para el desarrollo profesional y las competencias digitales en el personal docente; de igual manera, entre la planificación, recursos virtuales y organización del tiempo con las competencias digitales ($p<0.05$). Se concluyó que, el desarrollo profesional se relaciona de manera positiva con las competencias digitales que estos presentan; donde los docentes que poseen un mayor desarrollo profesional tienden a poseer competencias más desarrolladas en cuanto a la planificación, uso de recursos digitales en el aula y una mejor gestión del tiempo.

En cuanto a las bases teóricas de las variables de estudio, la formación continua es conceptualizada como un conjunto de procedimiento y acciones orientadas a desarrollar o potenciar las competencias docentes, tanto en el ámbito profesional, socioemocional y digital (Minedu, 2021). Describe aquellos procesos de aprendizaje, que permite potenciar las competencias profesionales de los docentes, además, fortalecer habilidades personales, laborales, sociales y espirituales (Blanco y Arias, 2023). Las actividades de formación continua ofrecen a las profesionales oportunidades de capacitación y actualización, con el propósito de mejorar la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas donde laboran (Espinoza et al., 2020). Estos programas ofrecen un conjunto de herramientas que permite analizar, interpretar y enfrentar las realidades educativas con mayor eficacia, adaptando sus procedimientos a las demandas actuales de la educación. En este sentido, representa un elemento esencial para el desarrollo y actualización docente, permitiendo responder de manera eficaz a lo que los estudiantes necesitan y adaptarse a los contextos altamente cambiantes (García y García, 2022).

La formación continua de los docentes surge como una necesidad de adaptar a los procesos educativos a cambios producidos en el contexto mundial, a nivel productivo, económico, tecnológico y social; en este sentido, los programas de formación continua se dirigen a desarrollar en los docentes competencias

profesionales orientadas a alcanzar mejores aprendizajes en los estudiantes, considerando las necesidades y el contexto donde se desempeñan (Siebenhütter, 2023). En un contexto de la educación actual, es importante que los docentes adquieran competencias relacionadas a su carrera, pero también adquieran competencias tecnológicas, gestión emocional, habilidades sociales y cuidado del medio ambiente, con el propósito de lograr las metas de la institución y contribuir para que se alcancen los ODS (Wilkinson, 2022). Para ello, indispensable que se implemente programas de formación permanente que formen parte del sistema educativo y que no representen acciones aisladas o individuales (Even et al., 2022; Marganingsih et al., 2024).

En el presente estudio la formación continua se fundamenta en el enfoque por competencia, desde dicha perspectiva la formación docente se orienta a integrar conocimientos, habilidades, actitudes y valores, permitiendo enfrentar de manera eficaz experiencias de aprendizaje, tanto aquellas que están estructuradas como otras que pueden surgir de manera espontánea dentro de la práctica diaria (García y García, 2022). Este enfoque plantea que las competencias se crean, se modifican y actualizan como parte del actuar de los profesionales en su cotidianidad, en este sentido, para lograr aprendizajes significativos estos se deben contextualizar y ser útiles para el desempeño profesional de los docentes (Quiñones et al., 2021).

En la formación continua, los marco referencias que fundamentan el enfoque por competencias son los siguientes: a) aprendizaje significativo, buscando que los docentes no solo adquieran conocimientos, sino que estos lo apliquen a su realidad; b) práctica reflexiva, indicando que la formación requiere reflexión y reinterpretación de la práctica profesional, buscando de manera democrática y consensuada construir significados que fortalecen la práctica educativa; c) aprendizaje autónomo, permite que los docentes puedan asumir un rol protagónico en sus aprendizajes, incorporando metodologías innovadoras, interactivas y colaborativas, que permitan aprender a aprender; d) reconstrucción del aprendizaje, el aprendizaje se adquiere de otros, lo cual implica que se realice un proceso de reconstrucción del mismo; e) aprendizaje colaborativo, el conocimiento y las habilidades tienden a desarrollarse en espacios de colaboración, de manera conjunta (Carrillo, et al., 2021).

El enfoque por competencias representa una estrategia que permite al sistema

educativo formar docentes que respondan de manera exitosa a un contexto altamente cambiante; promoviendo y potenciando las competencias profesionales, para responder a las necesidades y exigencias actuales (Espinoza y Campuzano, 2019). Este enfoque adquiere gran relevancia, ante la necesidad de los docentes de implementar metodologías innovadoras y flexibles, incorporar herramientas digitales en las sesiones de aprendizaje y mejorar los procesos de enseñanza, en el afán de alcanzar un aprendizaje significativo (Quiñones et al., 2021; Riaño y Riscanevo, 2023).

En relación a los lineamientos implementados por el Ministerio de Educación, se considera las siguientes dimensiones: Planeamiento, diseño, ejecución y seguimiento, y evaluación de la acción formativa. Las cuales se describen en los párrafos siguientes:

Dimensión 1. Planeamiento, hace referencia aquellos procedimientos orientados a examinar las necesidades que presentan los docentes en su formación y realizar el plan de acción formativa, actividades que buscan revisar y analizar la información de las características, necesidades y prioridades que tienen los profesionales, desde los organismos locales, regionales y nacionales (Minedu, 2021). Sobre ello, para realizar el planteamiento de programas formativos es importante la identificación de necesidades, porque de acuerdo a ello, se planteará el tema, contenido, modalidades, entre otros aspectos (Vargas et al., 2023). Estos procedimientos se establecen lo que los docentes deben lograr, como objetivos y metas propuestas, la fundamentación, principios y enfoques que rigen la propuesta, además, de acciones de seguimiento y evaluación (Vezub, 2019).

Dimensión 2. Diseño, describe aquellos procedimientos que tienen como propósito establecer el diseño metodológico de las acciones formativas, formulado en un esquema de estudios (programa – sílabo), donde se formulan los objetivos, competencias, capacidades, desempeños, estrategias y los procedimientos metodológicos (Minedu, 2021). Por otro lado, en el diseño de las acciones formativas también se especifican los recursos, contenidos, procedimientos de seguimiento y evaluación; acciones que van acorde a lo planificado en la fase planeamiento (Gárate y Cordero, 2019). En esta fase se desarrollan la elaboración de contenidos y materiales que serán utilizados en las acciones formativas, organizadas en unidades

y sesiones de aprendizaje (Vezub y Cordero, 2022).

Dimensión 3. Ejecución y seguimiento, describe las actividades que tienen como propósito aplicar lo planificado y diseñado, donde se ponen en marcha la metodología especificada, se utilizan los materiales y recursos de acuerdo a las pautas establecidas (Minedu, 2021). En esta dimensión también se realiza el seguimiento, que representa actividades que se ejecutan de manera sistematizada y continua, que buscan recabar información para verificar que las acciones formativas se realicen de acuerdo a lo planificado (Vezub y Cordero, 2022). Al respecto, las acciones de seguimiento las realizan los equipos responsables de la acción formativa, permitiendo identificar el estado de la implementación y así como detectar posibles desviaciones que pueden interferir en el logro de los resultados (Vargas et al., 2023).

Dimensión 4. Evaluación de la acción formativa, conjunto de acciones orientadas a la aplicación de procedimientos cuantitativos y cualitativos, para recabar información que permite identificar los efectos de las acciones formativas (Minedu, 2021). Dentro de esta dimensión se recolecta información sobre el desarrollo de las capacidades y habilidades adquiridas, la eficacia de las actividades, la satisfacción de los docentes; además, identificar los principales aciertos y errores en la implementación, para plantear mejoras en futuras intervenciones (Vezub y Cordero, 2022). Por otro lado, también incluye la valoración de los aprendizajes de los estudiantes, siempre que el fin de la acción formativa haya estado orientado a ello (Rodríguez y Sánchez, 2024).

En lo que respecta a las bases teóricas del desempeño docente, hace referencia a un conjunto de comportamientos o actuaciones observables que realizan los docentes, los cuales están asociados a una competencia y pueden ser medidas, evaluadas y descritas; los desempeños hacen referencia al logro de aprendizajes y al cumplimiento de tareas asignadas (Minedu, 2014). El constructo se define como toda acción realizada por los profesores, en relación a sus funciones y responsabilidades asignadas, donde pone en juego sus competencias profesionales para guiar, orientar y evaluar los procesos de aprendizaje de los estudiantes (Chamorro et al., 2022). En este sentido, el desempeño constituye un proceso mediante el cual los docentes activan una serie de destrezas y recursos personales, para alcanzar los objetivos de aprendizaje (Rodríguez et al., 2021).

Describe la disposición de una variedad de capacidades, recursos y estrategias personales para articular de manera eficaz los procesos de aprendizaje, los procedimientos relacionados a la gestión educativa y en la elaboración de propuestas de mejoras educativas (Laine, 2021; Medina, 2023). En esta línea, el desempeño docente es conceptualizado como el uso eficaz de diversos recursos cognitivos, que facilita la utilización de métodos, técnicas e instrumentos en las actividades de aprendizaje, que permite alcanzar los objetivos y metas planteadas (Fernández et al., 2023; Toran y Yagan, 2020).

La variable se fundamenta en lo establecido en el Marco de Buen Desempeño Docente, el cual representa un conjunto de lineamientos donde se especifica acerca de los ámbitos, las competencias necesarias y los comportamientos que deben considerar los docentes en su práctica diaria. Describe un documento que es resultado de un consenso entre las diversas organizaciones del estado, instituciones educativas y sociedad civil, sobre las competencias que deben poseer los docentes para cumplir con sus funciones y alcanzar los objetivos de la educación, siendo una estrategia fundamental en la política educativa del país (Rivera, 2022). Este documento, tiene como propósitos: a) identificar un lenguaje común entre profesionales y población sobre los elementos y procesos educativos; b) lograr que los docentes reflexionen sobre sus prácticas cotidianas e identifiquen oportunidades de mejora; c) revalorar la profesión docente, fortaleciendo la imagen de profesionales competentes; d) mejorar las condiciones de enseñanza aprendizaje, las políticas, procedimientos y características del trabajo docente (Minedu, 2014).

Desde la perspectiva del Marco del Buen Desempeño Docente, los dominios representan el campo o ámbito donde se desempeña los docentes, donde se encuentran un grupo de desempeños que están orientados a lograr aprendizajes favorables en los estudiantes; el desempeño en estos ámbitos debe caracterizarse por la ética, vocación y la orientación hacia el desarrollo integral. En lo referente a las competencias docentes, describe la capacidad que desarrollan los docentes para resolver problemas y alcanzar los objetivos planteados. Por otro lado, los desempeños describen comportamientos o actuación observables que realizan los docentes, los cuales están asociados a una competencia y pueden ser medidas, evaluadas y descritas; los desempeños hacen referencia al logro de aprendizajes

esperados y a la realización de las actividades propuestas (Minedu, 2014).

De acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente, la variable es descrita mediante 4 dimensiones:

Dimensión 1, Preparación, describe aquellos procedimientos orientados a planificar el trabajo pedagógico, donde se desarrolla la programación de los contenidos, la estructura y las actividades de aprendizaje, bajo un enfoque inclusivo e intercultural (Minedu, 2014). En esta dimensión se requiere el conocimiento de las características, atributos y condiciones socioculturales, recursos tangibles e intangibles de los estudiantes, manejo teórico de los temas, disposición de recursos y estrategias tanto para la enseñanza como la valoración de los resultados alcanzados (López et al., 2021). Sobre lo mencionado, si los profesionales no poseen los conocimientos necesarios o usan criterios adecuados en la fase preparación, su desempeño tendría un efecto desfavorable en el aprendizaje (Gálvez y Milla, 2018).

Dimensión 2, Enseñanza, hace referencia al conjunto de acciones realizadas por el docente, que tiene como propósito la conducción eficaz de las actividades de aprendizaje, con una perspectiva inclusiva y orientada a la diversidad (Minedu, 2014). Hace referencia a la participación activa del docente para desarrollar los contenidos de las clases, generando un clima de confianza y motivación, mediante la utilización de metodologías interactivas e innovadoras, tanto para el desarrollo de las sesiones como para la evaluación de las mismas (Gálvez y Milla, 2018). Al respecto, en esta dimensión se considera la inclusión de diversas técnicas, instrumentos e indicadores que permite determinar los logros, así como, identificar los desafíos y oportunidades de mejora (López et al., 2021).

Dimensión 3, Participación en la gestión, describe aquellas actividades que los docentes realizan como parte de la gestión de su institución, con un enfoque democrático, participativo y de derechos, buscando fomentar el involucramiento de todos los miembros en los procesos de aprendizaje (Minedu, 2014). Sobre ello, se considera el involucramiento de los profesores en la planificación, ejecución y evaluación de proyectos educativos dentro de su institución, la utilización de diversos canales para lograr una comunicación eficaz, además, de la realización de acciones dirigidas a mejorar el clima dentro de la institución (López et al., 2021). Al respecto,

en este componente se considera el respeto de las características y valores comunitarios, así como, la capacidad para incluir a las familias como actores relevantes y principales hacia el logro de los resultados educativos propuestos (Aranda y Llontop, 2023).

Dimensión 4, Desarrollo - identidad docente, hace referencia aquellos procedimientos y procesos orientados a contribuir el desarrollo de los docentes, tanto a nivel profesional como personal (Minedu, 2014). Para ello, es importante una reflexión sistemática sobre sus actividades, prácticas, metodologías y los resultados que se alcanzan; también describe el análisis de trabajos en equipo, el grado de colaboración con sus compañeros de laborales y el involucramiento en actividades formativas (Gálvez y Milla, 2018). En este componente, se considera la responsabilidad y compromiso de los docentes en los procedimientos de enseñanza aprendizaje y los resultados de los mismos, además, del conocimiento para proponer propuestas educativas (Aranda y Llontop, 2023).

En cuanto a las hipótesis, de manera general se plantea que la formación continua se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño docente del nivel primaria en las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo, 2024. De igual manera, como hipótesis específica se plantea: La formación continua se relaciona de manera positiva y significativa con la dimensión preparación, enseñanza, participación en la gestión y el desarrollo - identidad docente en las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo, 2024.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: En el presente estudio se utilizó un enfoque cuantitativo, el cual implica la utilización de procedimientos estructurados, las variables fueron medidas utilizando una escala numérica y el análisis se realizará mediante fórmulas estadísticas para responder a las hipótesis de estudio (Hernández et al., 2018). La investigación fue de tipo básica, el estudio está orientado a contribuir de manera teórica a la comprensión de una variable, los hallazgos no generan un impacto inmediato en la realidad estudiada, son útiles como base para el desarrollo de nuevos conocimientos (Coccia, 2018).

En lo referente al diseño, la investigación fue no experimental, indicando que durante el proceso investigativos las variables no serán manipuladas de manera deliberada, realizando mediciones en su ambiente natural (Hurtado, 2018). Asimismo, el subdiseño corresponde a la investigación transversal, la cual se centra en recolectar información del tema de estudio en un momento único, donde los hallazgos corresponden a una descripción de un momento específico del tiempo (Hernández et al., 2018). Por otro lado, el estudio es de alcance correlacional, debido a que tiene como objetivo correlacionar dos variables en una muestra específica; explicando el comportamiento de los fenómenos estudiados al ser correlacionados, sin que eso implique establecer una relación de causalidad (Coccia, 2018).

Variables: Formación continua, es conceptualizada como un conjunto de procedimiento y acciones orientadas a desarrollar o potenciar las competencias docentes, tanto en el ámbito profesional, socioemocional y digital (Minedu, 2021). Con respecto a la definición operacional, la formación continua fue medida a través de un cuestionario diseñado en base al Documento Normativo del Ministerio de Educación, donde se especifican los lineamientos para el desarrollo y evaluación de acciones formativas; el instrumento permite evaluar la eficacia de las acciones formativas para los docentes, implementadas dentro de una institución educativa; analizado a través de cuatro dimensiones: planeamiento, diseño, ejecución – seguimiento y evaluación (Anexo 01).

La variable desempeño docente describe un conjunto de comportamientos o actuaciones observables que realizan los docentes, los cuales están asociados a una

competencia y pueden ser medidas, evaluadas y descritas; los desempeños hacen referencia al logro de aprendizajes esperados y a la realización de tareas asignadas (Minedu, 2014). El constructo fue medido mediante un cuestionario diseñado en base a los lineamientos establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente; el instrumento permite medir evaluar el desempeño a través de cuatro dimensiones: Preparación, enseñanza, participación en la gestión, desarrollo - identidad docente (Anexo 01).

Población y muestra: En lo que respecta a la población, representa el total de personas o sujetos que reúnen características similares respecto a un fenómeno de estudio y se encuentran en un mismo espacio geográfico (Villarreal et al., 2019). Para el presente estudio la población estuvo conformada por 142 docentes de las II.EE del distrito de Carabayllo - UGEL 04- 2024. Para la selección de los mismos se consideró los siguientes criterios: docente de ambos sexos, con un tiempo de servicio mayor a 1 año, que pertenezcan a una I.E de Carabayllo; como criterios de exclusión: docentes con un tiempo menor a 1 año, que pertenezcan a I.E de otros distritos diferente a Carabayllo y que al momento de la evaluación presenten alguna alteración del estado de conciencia.

En referencia a la muestra, la cual es un subconjunto del universo, de quienes se recolectaron información de las variables (Hurtado, 2020), en el presente estudio la integraron 105 docentes de las II.EE del distrito de Carabayllo - UGEL 04- 2024; la cantidad fue establecida mediante una fórmula estadística (Anexo 06). Para la selección de los docentes que integraron la muestra, se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, procedimiento que consiste en elegir las unidades de análisis mediante criterios de la probabilidad, para ello, se utilizó la técnica del sorteo, donde los nombres de los docentes se ingresaron a un programa de computadora y se eligieron a los primeros 105 participantes.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: La técnica usada para recabar información fue la encuesta, la cual describe un conjunto de procedimientos que tiene como propósito explicar la percepción u opinión de las personas sobre un tema, mediante la presentación de pregunta cerradas con una escala de respuestas establecidas previamente; este tipo de medida permite cuantificar y graduar las

variables de estudio (Solorzano, 2022). En esta línea, para registrar los datos se utilizó como instrumento dos cuestionarios:

Instrumento 1, Cuestionario para medir la formación continua docente, el cual fue diseñado tomando como base el Documento Normativo del Ministerio de Educación, que establece los lineamientos usados para el desarrollo y evaluación de acciones formativas; el instrumento consta de 16 ítems y permite medir el grado de eficacia de las acciones formativas para los docentes implementadas dentro de una institución educativa, mediante el análisis de cuatro dimensiones: planeamiento (4 ítems), diseño (4 ítems), ejecución – seguimiento (4 ítems) y evaluación (4 ítems). El instrumento posee validez de contenido, establecida mediante el análisis de juicio de expertos (3 jueces), quienes determinaron que los ítems del cuestionario presentan suficiencia, claridad, coherencia y relevancia (Anexo 03). Por otro lado, la confiabilidad se estableció mediante un análisis de consistencia interna, cuyos resultados arrojaron una alta confiabilidad (Anexo 04).

Instrumento 2, Cuestionario para evaluar el desempeño docente, diseñado con base en los lineamientos establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente. El cuestionario está conformado por 40 ítems y permite medir el desempeño que poseen los docentes en su práctica diaria, a través de cuatro dimensiones: Preparación, enseñanza, participación en la gestión y desarrollo – identidad docente. El cuestionario posee validez de contenido, procedimiento realizado mediante el análisis de juicio de expertos (3 jueces), demostrando que los ítems presentan suficiencia, claridad, coherencia y relevancia (Anexo 03). Por otro lado, para establecer la fiabilidad se procedió aplicar una prueba piloto, el análisis de los datos arrojaron que el instrumento es altamente confiable (Anexo 04).

Análisis de datos: En el presente estudio, los datos recolectados pasaron por dos procedimientos de análisis estadístico, con el propósito de responder nuestros objetivos de estudio. El primero, hace referencia a los procedimientos descriptivos, donde se utilizó medidas de tendencia central, análisis de frecuencias y porcentajes, dichos datos permitirán describir el estado de las variables de manera independiente. El segundo procedimiento corresponde, al análisis inferencial, donde se utilizó la prueba de normalidad (KS) para determinar la manera que se distribuyen los datos en la curva de la normalidad, además, se aplicó una prueba de correlación (Tau_b de

Kendall), cuyos coeficientes permitieron determinar la aceptación o rechazo de las hipótesis de estudio.

Aspectos éticos: En el estudio se consideran diversos aspectos éticos que son indispensables en la investigación con personas. Para ello, se considera los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo para el trabajo con personas, como el uso de consentimiento informado, el respeto a los derechos de autor y el mantenimiento de una conducta ética en el desarrollo del trabajo (Vicerrectorado de Investigación Universidad César Vallejo, 2022).

Por otro lado, se considera el principio de autonomía, donde los participantes serán informados acerca de los procedimientos de la investigación, objetivos y confidencialidad de los datos, quienes darán su aceptación firmando un consentimiento informado. Dentro del estudio se considera el principio de justicia, el cual hace referencia al trato igualitario a los participantes y el respeto de sus derechos, sin realizar ningún tipo de distinción. Por otro lado, la investigación considera el principio de beneficencia, indicando que los fines de la investigación es ser de beneficio para un grupo de personas, contribuyendo a la solución de una problemática social. Finalmente, se considera el principio de no maleficencia, es decir, los procedimientos investigativos no representan ningún tipo de riesgo para las personas, ni tampoco genera perjuicios en la institución educativa participante (Piña, 2017).

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Análisis de los niveles de formación continua y desempeño docente

| | | Desempeño docente | | | |
|--------------------|------------|-------------------|---------------|----------|-------|
| | | | Poco adecuado | Adecuado | Total |
| Formación continua | Deficiente | <i>fi</i> | 4 | 1 | 5 |
| | | % | 3.8% | 1.0% | 4.8% |
| | Regular | <i>fi</i> | 12 | 10 | 22 |
| | | % | 11.4% | 9.5% | 21.0% |
| | Eficiente | <i>fi</i> | 6 | 72 | 78 |
| | | % | 5.7% | 68.6% | 74.3% |
| Total | <i>fi</i> | 22 | 83 | 105 | |
| | % | 21.0% | 79.0% | 100.0% | |

En la tabla 1 se puede apreciar que, de 105 docentes, 74.3% consideran eficiente la formación continua, un 21.0% lo considera regular y un 4.8% lo califica como deficiente; en cuanto al desempeño docente, el 79.0% presenta un desempeño adecuado y un 21.0% manifiesta un desempeño poco adecuado dentro de la institución. Asimismo, 68.6% de los profesionales consideran a la formación continua como eficiente y presentan un desempeño adecuado.

Tabla 2

Análisis de los niveles de formación continua y la dimensión preparación

| | | Preparación | | | |
|--------------------|------------|-------------|---------------|----------|-------|
| | | | Poco adecuada | Adecuada | Total |
| Formación continua | Deficiente | <i>fi</i> | 4 | 1 | 5 |
| | | % | 3.8% | 1.0% | 4.8% |
| | Regular | <i>fi</i> | 12 | 10 | 22 |
| | | % | 11.4% | 9.5% | 21.0% |
| | Eficiente | <i>fi</i> | 5 | 73 | 78 |
| | | % | 4.8% | 69.5% | 74.3% |
| Total | <i>fi</i> | 21 | 84 | 105 | |
| | % | 20.0% | 80.0% | 100.0% | |

En la tabla 2, se muestra que el 74.3% de los docentes consideran eficiente la formación continua, un 21.0% lo considera regular y un 4.8% lo califica como

deficiente; en referencia a la dimensión preparación, el 80.0% lo considera adecuada y un 20.0% lo categoriza como poco adecuada. Por otro lado, se identificó que el 69.5% de los profesionales considera la formación continua como eficiente y presentan un desempeño adecuado en lo que respecta a la preparación de las sesiones de aprendizaje.

Tabla 3

Análisis de los niveles de formación continua y la dimensión enseñanza

| | | | Enseñanza | | Total |
|--------------------|------------|-----------|---------------|----------|-------|
| | | | Poco adecuada | Adecuada | |
| Formación continua | Deficiente | <i>fi</i> | 4 | 1 | 5 |
| | | % | 3.8% | 1.0% | 4.8% |
| | Regular | <i>fi</i> | 12 | 10 | 22 |
| | | % | 11.4% | 9.5% | 21.0% |
| | Eficiente | <i>fi</i> | 3 | 75 | 78 |
| | | % | 2.9% | 71.4% | 74.3% |
| Total | <i>fi</i> | 19 | 86 | 105 | |
| | % | 18.1% | 81.9% | 100.0% | |

En la tabla 3, se identificó que el 74.3% consideran eficiente la formación continua, un 21.0% lo considera regular y un 4.8% lo califica como deficiente; en referencia a la dimensión enseñanza, el 81.9% lo considera adecuada y un 18.1% manifiesta que es poco adecuada. Asimismo, el 71.4% de los profesionales se ubica en un nivel eficiente a la formación continua y a la vez alcanza un nivel adecuado de enseñanza.

Tabla 4

Análisis de los niveles de formación continua y la dimensión participación en la gestión

| | | | Participación en la gestión | | | Total |
|--------------------|------------|-----------|-----------------------------|---------------|----------|-------|
| | | | Inadecuada | Poco adecuada | Adecuada | |
| Formación continua | Deficiente | <i>fi</i> | 1 | 3 | 1 | 5 |
| | | % | 1.0% | 2.9% | 1.0% | 4.8% |
| | Regular | <i>fi</i> | 3 | 12 | 7 | 22 |
| | | % | 2.9% | 11.4% | 6.7% | 21.0% |
| | Eficiente | <i>fi</i> | 2 | 9 | 67 | 78 |
| | | % | 1.9% | 8.6% | 63.8% | 74.3% |
| Total | <i>fi</i> | 6 | 24 | 75 | 105 | |

| | | | | | |
|--|---|------|-------|-------|--------|
| | % | 5.7% | 22.9% | 71.4% | 100.0% |
|--|---|------|-------|-------|--------|

En la tabla 4, describe los niveles de las variables, donde se aprecia que, el 74.3% consideran eficiente la formación continua, un 21.0% lo considera regular y un 4.8% lo califica como deficiente; asimismo, se aprecia que en la dimensión participación en la gestión el 71.4% lo considera adecuada, un 22.9% lo ubica como poco adecuada y un 5.7% manifiesta que es inadecuada. Además, se aprecia que el 63.8% de los profesionales considera la formación continua como eficiente y a la vez alcanza un nivel adecuado de participación en la gestión.

Tabla 5

Análisis de los niveles de formación continua y la dimensión desarrollo - identidad docente

| | | Desarrollo - identidad docente | | | | |
|--------------------|------------|--------------------------------|------------|---------------|----------|-------|
| | | | Inadecuada | Poco adecuada | Adecuada | Total |
| Formación continua | Deficiente | fi | 1 | 3 | 1 | 5 |
| | | % | 1.0% | 2.9% | 1.0% | 4.8% |
| | Regular | fi | 2 | 12 | 8 | 22 |
| | | % | 1.9% | 11.4% | 7.6% | 21.0% |
| | Eficiente | fi | 1 | 13 | 64 | 78 |
| | | % | 1.0% | 12.4% | 61.0% | 74.3% |
| Total | fi | 4 | 28 | 73 | 105 | |
| | % | 3.8% | 26.7% | 69.5% | 100.0% | |

En la tabla 5, se observa que el 74.3% de los profesionales consideran eficiente la formación continua, un 21.0% lo considera regular y un 4.8% lo percibe como deficiente; por otro lado, en lo que respecta a la dimensión desarrollo – identidad docente, el 69.5% lo considera adecuada, un 26.7% lo percibe como poco adecuada y un 3.8% manifiesta que es inadecuada. Asimismo, se aprecia que el 61.0% de los profesionales ubica en un nivel eficiente a la formación continua y a la vez alcanza un nivel adecuado de desarrollo - identidad docente.

3.2 Análisis inferencial

3.2.1 Prueba de hipótesis general

Tabla 6

Correlaciones entre formación continua y desempeño docente

| | | | Desempeño docente | |
|----------|-----------|-----------------------------|-------------------|-----|
| Tau_b de | Formación | Coefficiente de correlación | .480 | |
| Kendall | continua | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | | | N | 105 |

En la tabla 6, se aprecia el análisis de relación entre la formación continua y el desempeño de los docentes, donde se obtuvo un valor de $T=0.480$ y un valor de $\text{sig.}=0.000$ ($\text{sig.} < 0.05$), coeficientes que indican una relación positiva media y significativa entre las puntuaciones analizadas. Por consiguiente, se acepta la hipótesis de estudio, indicando que la formación continua de los docentes se relaciona de manera positiva y significativa con su desempeño en II.EE de Carabayllo.

3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 7

Correlaciones entre formación continua y preparación para el aprendizaje

| | | | Preparación | |
|----------|-----------|-----------------------------|-------------|-----|
| Tau_b de | Formación | Coefficiente de correlación | .460 | |
| Kendall | continua | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | | | N | 105 |

En la tabla 7, se observa que la correlación entre la formación continua y preparación, donde se puede observar un valor de $T=0.460$ y un valor de $\text{sig.}=0.000$ ($\text{sig.} < 0.05$), coeficientes que indican una relación positiva media y significativa entre las puntuaciones analizadas. Por consiguiente, se acepta la hipótesis de estudio, explicando que la formación continua de los docentes se relaciona de manera positiva y significativa con la dimensión preparación en II.EE de Carabayllo.

3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 8

Correlaciones entre formación continua y enseñanza para el aprendizaje

| | | | Enseñanza |
|----------|-----------|-----------------------------|-----------|
| Tau_b de | Formación | Coefficiente de correlación | .484 |
| Kendall | continua | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | | N |
| | | | 105 |

En la tabla 8, se describe los coeficientes de correlación para la formación continua y enseñanza, se observa un valor de $T=0.484$ y un valor de $\text{sig.}=0.000$ ($\text{sig.} < 0.05$), coeficientes que indican una relación positiva media y significativa entre las puntuaciones analizadas. Por consiguiente, se acepta la hipótesis de estudio, explicando que la formación continua de los docentes se relaciona de manera positiva y significativa con la dimensión enseñanza en II.EE de Carabayllo.

3.2.4 Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 9

Correlaciones entre formación continua y participación en la gestión

| | | | Participación en la gestión |
|----------|-----------|-----------------------------|-----------------------------|
| Tau_b de | Formación | Coefficiente de correlación | .454 |
| Kendall | continua | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | | N |
| | | | 105 |

En la tabla 9, se aprecia la correlación entre la formación continua y la participación en la gestión, donde se puede observar un valor de $T=0.454$ y un valor de $\text{sig.}=0.000$ ($\text{sig.} < 0.05$), coeficientes que indican una relación positiva media y significativa entre las puntuaciones analizadas. Por consiguiente, se acepta la hipótesis de estudio, explicando que la formación continua de los docentes se relaciona de manera positiva y significativa con la dimensión participación en la gestión en II.EE de Carabayllo.

3.2.5 Prueba de hipótesis específica 4

Tabla 10

Correlaciones entre formación continua y el desarrollo - identidad docente

| | | Desarrollo - identidad docente | |
|------------------|--------------------|--------------------------------|------|
| Tau_b de Kendall | Formación continua | Coeficiente de correlación | .424 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 105 |

En la tabla 10, se observa la asociación entre formación continua y el desarrollo - identidad docente, donde se encontró un valor de $T=0.424$ y un valor de $\text{sig.}=0.000$ ($\text{sig.} < 0.05$), coeficientes que indican una relación positiva media y significativa entre las puntuaciones analizadas. Por consiguiente, se acepta la hipótesis de estudio, explicando que la formación continua de los docentes se relaciona de manera positiva y significativa con la dimensión desarrollo – identidad docente en II.EE de Carabaylo.

IV. DISCUSIÓN

Los hallazgos del estudio es producto de un análisis descriptivo correlacional respecto a la formación continua y desempeño docente en II.EE del distrito de Carabayllo. En el presente capítulo se comparan los resultados encontrados con antecedentes internacionales, nacionales y aspectos teóricos, integrando los hallazgos a la base teórica científica de las variables estudiadas.

Sobre el objetivo general, se determinó que la formación continua se relaciona de manera positiva ($T=0.480$ y $p=0.000$) con el desempeño de los docentes del nivel primaria en las II.EE del distrito de Carabayllo. Es decir, aquellos procedimientos y acciones orientadas a desarrollar o potenciar las competencias docentes, tanto en el ámbito profesional, socioemocional y digital (Minedu, 2021); se relacionan de manera positiva con el conjunto de comportamientos o actuaciones observables que realizan los docentes, los cuales están asociados a una competencia y pueden ser medidas, evaluadas y descritas; los desempeños hacen referencia al logro de los objetivos planteados y el cumplimiento de las tareas asignadas (Minedu, 2014). Los resultados concuerdan con la investigación de Mas et al. (2023), quien encontró que la formación continua es una estrategia que se encuentra asociada al buen desempeño docente, permitiendo que los estudiantes logren aprendizajes significativos.

En otros estudios, como el de Picón et al. (2023), también se encontró que el desempeño de los docentes se encuentra asociado de manera positiva con la formación que poseen, siendo un factor muy importante para que estos logren adaptar sus acciones a las necesidades y demandas del contexto educativo. En la misma línea, Izquierdo et al. (2020) concluyó que la formación docente se encuentra directamente asociada con el desempeño de los docentes; de igual manera, Soto (2024) identificó que las acciones de formación continua se asocian de manera positiva con el desempeño del personal docente. Al respecto, las acciones de formación continua ofrecen a las profesionales oportunidades de capacitación y actualización, con el propósito de mejorar la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas donde laboran (Espinoza et al., 2020). Los hallazgos permiten sostener que la implementación de prácticas eficaces de capacitación y desarrollo docente, permite que los docentes adquieran mayores capacidades, las cuales se reflejan en una mejora de su desempeño a nivel individual y grupal.

En cuanto al objetivo específico 1, se estableció que la formación continua se asocia de manera positiva ($T=0.460$ y $p=0.000$) con la dimensión preparación en II.EE del distrito de Carabayllo. En este sentido, los procedimientos y acciones orientadas a desarrollar o potenciar las competencias docentes, se relaciona de manera positiva con aquellos procedimientos orientados a planificar el trabajo pedagógico, donde se desarrolla la programación de los contenidos, la estructura y las actividades de aprendizaje, bajo un enfoque inclusivo e intercultural. Los hallazgos mencionados, son similares al estudio de Obregon (2024), donde se determinó que la capacitación docente se encuentra relacionada de manera directa con el diseño y planificación de sesiones de aprendizaje eficaces, permitiendo que los docentes innoven y adapten sus prácticas pedagógicas a las necesidades de los estudiantes.

En el estudio de Arregui et al. (2024) se encontró que la formación docente es un factor fundamental para desarrollar las competencias docentes, las cuales repercuten de manera positiva en la mejora del diseño y preparación de las experiencias de aprendizaje. Estos programas ofrecen un conjunto de herramientas que permite analizar, interpretar y enfrentar las realidades educativas con mayor eficacia, adaptando sus procedimientos a las demandas actuales de la educación (García y García, 2022). Los resultados encontrados permiten explicar que las instituciones que poseen programas de formación continua adecuadamente implementados, tienden a poseer docentes con mejores capacidades para el diseño y preparación de sus sesiones de aprendizaje, las cuales se caracterizan por ser innovadoras, creativas e inclusivas. En este sentido, representa un elemento esencial para el desarrollo y actualización docente, permitiendo responder de manera eficaz a lo que los estudiantes necesitan y adaptarse a los contextos altamente cambiantes.

En referencia al objetivo específico 2, se identificó que la formación continua se asocia de manera positiva ($T=0.484$ y $p=0.000$) con la dimensión enseñanza II.EE del distrito de Carabayllo. En este sentido, los procedimientos y acciones orientadas a desarrollar o potenciar las competencias docentes, se relaciona de manera positiva con el conjunto de acciones realizadas por el docente, que tiene como propósito la conducción eficaz de las prácticas de enseñanza, con una perspectiva inclusiva y promoviendo la diversidad. Los resultados concuerdan con lo manifestado por Acuña et al. (2024), quienes sostuvieron que la formación continua es un factor relacionado

de manera directa con las competencias docentes, las cuales repercuten en el mejor desarrollo de sus prácticas pedagógicas, favoreciendo la mayor disponibilidad de recursos y estrategias para la enseñanza.

De igual manera, Otken (2023) refirió que el desarrollo profesional del personal docente se encuentra relacionado de manera positiva con su nivel de eficacia; mostrando que aquellos docentes que presentan una mayor preparación y capacitación tienden a poseer un mayor grado de eficacia en la ejecución de sus actividades y prácticas educativas. Al respecto, la formación continua de los docentes surge como una necesidad de adaptar a los procesos educativos a los cambios que se han producido a nivel productivo, económico, tecnológico y social; en este sentido, los programas de formación continua se dirigen a desarrollar en los docentes competencias profesionales orientadas a optimizar el rendimiento de los aprendices, considerando las necesidades y el contexto donde se desempeñan (Siebenhütter, 2023). Los hallazgos permiten sostener que aquellas instituciones educativas que poseen programas de formación continua implementados de manera eficaz, tienen docentes con mayores competencias para la enseñanza, logrando mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes.

Sobre el objetivo específico 3, se encontró que la formación continua posee una relación positiva ($T=0.454$ y $p=0.000$) con la dimensión participación en la gestión en las II.EE del distrito de Carabayllo. Esto quiere decir que, los procedimientos y acciones orientadas a desarrollar o potenciar las competencias docentes, se relaciona de manera positiva con aquellas actividades que los docentes realizan como parte de la gestión de su institución, con un enfoque democrático, participativo y de derechos, buscando fomentar el involucramiento de todos los miembros en los procesos de aprendizaje. Los hallazgos concuerdan con lo encontrado por Núñez et al. (2023), quienes mencionaron que los programas de capacitación docente se relacionan positivamente con la gestión que se hace del currículo bajo un enfoque por competencias; además, presentó relación positiva con las estrategias didácticas, la evaluación por competencias, proyectos innovadores y la infraestructura y equipamiento de la institución.

En la misma línea, Soto (2024) concluyó que la formación continua es un factor asociado de manera positiva con la gestión de la institución, donde aquellas

organizaciones que capacitan al personal docente, tienden a poseer una mejora articulación de los diferentes elementos de gestión escolar. En el escenario actual de la educación, es necesario que los docentes adquieran competencias relacionadas a su carrera, pero también adquieran competencias tecnológicas, gestión escolar, gestión emocional, habilidades sociales y cuidado del medio ambiente, con el propósito de alcanzar las metas institucionales y contribuir para que se alcancen los ODS (Wilkinson, 2022). Los resultados del estudio permiten sostener que las instituciones que poseen programas de formación continua implementados de manera eficaz, tienden a poseer docentes con mayores competencias para su participación en los procedimientos de gestión, conectando los esfuerzos individuales de los diferentes actores educativos y dirigiéndolos hacia la adquisición de los objetivos de la institución.

Finalmente, en el objetivo específico 4, se demostró que la formación continua se relaciona de manera positiva ($T=0.424$ y $p=0.000$) con la dimensión desarrollo - identidad docente en las II.EE del distrito de Carabayllo. Es decir, los procedimientos y acciones orientadas a desarrollar o potenciar las competencias docentes, se relacionan de manera positiva con aquellos procedimientos y procesos orientados a contribuir el desarrollo de los docentes, tanto a nivel profesional como personal. Los hallazgos del estudio, son similares a lo encontrado por Menacho et al. (2023), donde se concluyó que el desarrollo profesional se relaciona de manera positiva con las competencias docentes; además, los docentes que poseen un mayor desarrollo profesional tienden a lograr una mayor identificación y compromiso con sus actividades pedagógicas.

En otros estudios como el de Otken (2023) se determinó que el desarrollo profesional del personal docente se encuentra relacionado de manera positiva con un mayor involucramiento y responsabilidad de los docentes, mostrando mayores desempeños, valores y actitudes favorables. Para ello, es importante una reflexión sistemática sobre sus actividades, prácticas, metodologías y los resultados que se alcanzan; también describe el análisis de trabajos en equipo, el grado de colaboración con sus compañeros de laborales y el involucramiento en actividades formativas (Gálvez y Milla, 2018). Los resultados permiten explicar que las instituciones que poseen programas de formación implementados de manera eficaz, tienden a poseer

docentes que alcanzan mayor desempeño, reflejándose en un mayor compromiso, identidad, involucramiento, desarrollo profesional y docente.

De lo encontrado, las acciones de formación continua permiten que los docentes adquieran y potencien sus competencias técnicas, emocionales, digitales; ampliando los recursos y estrategias de los profesionales para enfrentar los diversos retos del día a día. Permitiendo que los docentes analicen, interpreten y afronten las realidades educativas con eficacia, adaptando sus procedimientos a las demandas actuales de la educación (García y García, 2022). Sin embargo, para lograr resultados satisfactorios es importante que estas acciones se planifiquen dentro una estrategia que permita integrar las diferentes propuestas, y no representen acciones aisladas relacionadas solo para cumplir con un calendario o indicador. La implementación eficaz de las acciones de formación, permitirán la mejora el desempeño de los docentes, logrando que estos realicen un mejor diseño, desarrollo y evaluación de sus sesiones de aprendizaje.

Sobre ello, si los docentes poseen una mejor formación, estos van a diseñar y planificar sus sesiones de manera creativa, innovadora y sobre todo que responda a las necesidades reales de los estudiantes, por que poseerán un mayor dominio teórico, disposición de recursos y estrategias para la enseñanza. De igual manera, tendrán una conducción eficaz de los procesos de enseñanza, manteniendo una visión inclusiva, promoviendo el respeto de los derechos de todos y la diversidad; mediante la utilización de metodologías interactivas e innovadoras, tanto para el desarrollo de las sesiones como para la evaluación de las mismas. Por otro lado, la formación del docente lo capacita para poder participar en los procedimientos de gestión de la institución, con un enfoque democrático, participativo, respetando las características y valores comunitarios. Además, será importante para que los docentes mejoren su desarrollo profesional, aumentando su compromiso, su identidad y valores ligados a su profesión.

V. CONCLUSIONES

Primera, De acuerdo a los resultados se determinó que la formación continua se relaciona de manera positiva ($T=0.480$ y $p=0.000$) con el desempeño docente del nivel primaria en las II.EE del distrito de Carabayllo, aceptando la hipótesis de estudio.

Segunda, De acuerdo a hallazgos del estudio se identificó que la formación continua se relaciona de manera positiva ($T=0.460$ y $p=0.000$) con la dimensión preparación en las II.EE del distrito de Carabayllo, aceptando la hipótesis de estudio.

Tercera, Los resultados encontrados permitieron determinar que la formación continua se relaciona de manera positiva ($T=0.484$ y $p=0.000$) con la dimensión enseñanza en las II.EE del distrito de Carabayllo, aceptando la hipótesis de estudio.

Cuarta, Los hallazgos encontrados permitieron identificar que la formación continua se relaciona de manera positiva ($T=0.454$) y significativa ($p=0.000$) con la dimensión participación en la gestión en las II.EE del distrito de Carabayllo, aceptando la hipótesis de estudio.

Quinta, Los hallazgos permitieron determinar que la formación continua se relaciona de manera positiva ($T=0.424$ y $p=0.000$) con la dimensión desarrollo - identidad docente en las II.EE del distrito de Carabayllo, aceptando a la hipótesis de estudio.

VI. RECOMENDACIONES

Primera, A los directivos de las II.EE del distrito de Carabayllo, se recomienda dar a conocer los resultados a la comunidad educativa, para que la información sea base del desarrollo de proyectos y programas educativos. En ese sentido, es importante que el diseño y ejecución de estas acciones de capacitación estén orientadas al desarrollo de competencias docentes (pedagógicas, digitales y emocionales), para potenciar el desempeño de los docentes, de esa manera, los procesos de enseñanza aprendizaje (García y García, 2022).

Segunda, A los docentes, de las II.EE del distrito de Carabayllo, se recomienda participar de manera activa de los programas de capacitación y formación que realiza a nivel institucional, como iniciativa de la UGEL 04 o del ministerio de educación; con el propósito de mejorar sus competencias profesionales. Esto permitirá que los docentes posean mayores recursos y capacidades para el diseño de sus sesiones de aprendizaje (Espinoza et al., 2020).

Tercera, A los docentes de las II.EE del distrito de Carabayllo, se recomienda participar de manera activa en los programas de capacitación y desarrollo docente promovidos por la institución educativa, relacionados a estrategias pedagógicas, didácticas y competencias digitales, con el propósito de desarrollar mayores capacidades y habilidades, que permita a los docentes desarrollar con mayor eficacia sus sesiones de aprendizaje (Mas et al., 2023).

Cuarta, A los directivos de las II.EE del distrito de Carabayllo, se recomienda diseñar una estrategia de mejora, que permita optimizar los procedimientos de gestión escolar, donde se incluya la participación activa de los docentes, esto permitirá interconectar las acciones de los docentes, con las metas institucionales y del sistema educativo (García y García, 2022).

Quinta, A los directivos de las II.EE del distrito de Carabayllo, se recomienda implementar un plan de mejora sobre los procedimientos de mejora continua, con el propósito de atender las necesidades reales de los docentes. Esto permitirá desarrollar las capacidades, habilidades y valores que son necesarios para un buen desempeño, logrando mayores recursos que permitan a los docentes tener un mayor identidad, compromiso y valoración profesional (Espinoza et al., 2020).

REFERENCIAS

- Acuña, S., Palacios, J., Astorame, G., Mendoza, C. y Álvarez, E. (2024). Formación continua y competencia digital de profesores de la REI 04, UGEL 02 Independencia, Lima. *Horizontes*, 8 (32), 57-66. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1303/2424>
- Aranda, M., & Llontop, L. (2023). Política de evaluación y su implicancia en la labor docente de una comunidad educativa peruana. *Ensaio: Avaliação E Políticas Públicas Em Educação*, 31(121), e0234017. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362023003104017>
- Arregui, V., Rivadeneira, J., Avilés, P. y Medrano, E. (2024). Desarrollo Profesional y Formación Continua en la Educación: Estrategias efectivas para potenciar el rendimiento del Personal Académico. *Journal Scientific MQR Investigar*, 8(1), 5343-536. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.4985-5343-5363>
- Banco Mundial. (2020). *Lineamientos para educación y proyectos financiados en américa latina y el caribe*. https://redclade.org/wp-content/uploads/CLADE_Banco-Mundial_v7.pdf
- Blanco, L., & Arias, K. (2023). Competency-based training versus teacher training in professional performance: A debate in educational sciences programs. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 10(3), 190-212. <https://doi.org/10.29333/ejecs/1406>
- Carrillo, R., Patiño, A. y Santivañez, M. (2021). *Modelo de formación continua*. PUCP. <https://facultad-educacion.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2022/10/MODELO-DE-FORMACION-CONTINUA-2021.pdf>
- Chamorro, O., Gamarra, C., Huarcaya, M., Anton, M., Anton, J., & Samanamud, O. (2022). Satisfaction of university students with teaching performance, when applying virtual teaching in the context of COVID-19. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (Online)*, 17(11), 325-333. <https://doi.org/10.3991/ijet.v17i11.23153>

- Coccia, M. (2018). Competition between basic and applied research in the organizational behaviour of public research labs. *Journal of Economics Library*, 5(2), 118-133. <https://doi.org/10.1453/jel.v5i2.1652>
- Espinoza, E. & Campuzano, J. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. *Conrado*, 15(67), 250-258. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200250&lng=es&tlng=es.
- Espinoza, O., González, L., Sandoval, L., McGinn, N., Loyola, J., & Castillo, D. (2020). Graduates' satisfaction with the chilean basic education teacher training degree program. *Higher Education, Skills and Work - Based Learning*, 10(1), 83-98. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-03-2019-0036>
- Even, A., Widder, M., & Hazzan, O. (2022). From teacher professional development to teacher personal-professional growth: The case of expert STEM teachers. *Teacher Development*, 26(3), 299-316. <https://doi.org/10.1080/13664530.2022.2052947>
- Fernández, L., Catasús, M., Teresa, R., & Cerro, J. (2023). Learning analytics: A view on the design and assessment of asynchronous online discussions for better teaching performance. *Education Sciences*, 13(10), 1064. <https://doi.org/10.3390/educsci13101064>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2023). *Reescribiendo el futuro de la educación en América Latina y el Caribe: Acelerar el aprendizaje básico*. https://www.unicef.org/lac/sites/unicef.org.lac/files/2023-08/28_08_23_Acelerar%20el%20aprendizaje%20ba%CC%81sico%20FINAL.pdf
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gárate, M. y Cordero, G. (2019). Apuntes para caracterizar la formación continua en

- línea de docentes. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 18(36), 209-221. <https://dx.doi.org/10.21703/rexe.20191836garate10>
- García, J. y García, M. (2022). La evaluación por competencias en el proceso de formación. *Revista Cubana de Educación Superior*, 41(2), 22. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142022000200022&lng=es&tlng=es.
- Hernández, R. (2023). La formación continua del profesorado de educación básica en el sexenio de la reforma educativa. *Revista Mexicana De Investigación Educativa*, 28(97), 611-616. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v28n97/1405-6666-rmie-28-97-611.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill
- Hurtado, F. (2020). Methodological Foundations of Research: The Genesis of New Knowledge. *Scientific*, 5 (16), 99-119. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>
- Izquierdo, R., García, D., Ávila, C. y Erazo, J. (2020). Capacitación continua y desempeño docente: Una realidad invisibilizada. *Episteme KOINONIA*, 3 (1), 403 – 436. <http://dx.doi.org/10.35381/e.k.v3i1.1018>
- Jung, S., Kim, I., & Lee, H. (2023). Profiles for korean secondary students' key competencies and the association with the effectiveness of competency-based education in south korea: Using a latent profile transition analysis. *KEDI Journal of Educational Policy*, 20(2).
- Laine, E. (2021). Teaching critical performance theory: In today's theatre classroom, studio, and communities ed. by jeanmarie higgins (review). *Theatre Topics*, 31(1), 67-68.
- López, M., Fuentes, I., & Sánchez, K. (2021). La preparación de los estudiantes para el proceso de evaluación y acreditación. *Conrado*, 17(79), 157-162. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000200157&lng=es&tlng=es.

- Marganingsih, A., Pelipa, E., Seran, E., Yayan Adrianova, E., & Kholifah, N. (2024). Determining green entrepreneurial innovation of higher education students: SEM analysis approach. *Pegem Egitim Ve Ogretim Dergisi = Pegem Journal of Education and Instruction*, 14(2), 158-166. <https://doi.org/10.47750/pegegog.14.02.20>
- Mas, V., Gabarda, V. y Perriats, J. (2023). Formación y competencia digital del profesorado de Educación Secundaria en España. *Belo Horizonte*, 16 (e44851), 1-12. <https://doi.org/10.1590/1983-3652.2023.44851>
- Medina, O. (2023). Campo educativo, práctica docente y políticas educativas en Colombia. *Praxis*, 19(2). <https://doi.org/10.21676/23897856.4470>
- Menacho, I., Trujillo, Vásquez, S., Quispe, M. y Acero, I. (2023). Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de instituciones educativas públicas de Puno. *Horizontes*, 7 (31), 2398-2410. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v7n31/a15-2398-2410.pdf>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente, para mejorar tu practica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6531>
- Ministerio de educación. (2021). *Disposiciones para el desarrollo de las acciones formativas y sus estándares de calidad en el marco de la Formación Docente en Servicio*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2009376/RVM%20N%C2%B0%20215-2021-MINEDU.pdf.pdf>
- Ministerio de educación. (2022). *Análisis de resultados de las evaluaciones docentes en el Perú, serie de estudios elaborados durante el año 2020*. Minedu. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8415>
- Núñez, N., Llatas, L. y Loaiza, S. (2022). Capacitación docente y gestión del currículo por competencias: perspectivas y retos en la enseñanza presencial y la educación remota. *Estudios pedagógicos*, 48 (2), 237-256. <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v48n2/0718-0705-estped-48-02-237.pdf>

- Obregón, L. (2024). Capacitación y desempeño de los docentes en una universidad privada de Lima. *Horizontes*, 8 (33), 859-871.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.768>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). *La formación docente en servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/6808>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2024). *Datos sobre docentes*. Unesco. https://ces.uis.unesco.org/wp-content/uploads/sites/23/2024/01/EDS-5-Teachers-_SP_Final-WEB.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe Informe regional de monitoreo ODS4-Educación 2030*. <https://www.unicef.org/peru/media/13236/file/Resumen%20regional.pdf>
- Otken, S. (2023). Examining the relationship between teachers' professional development and self-efficacy: Talis 2018 turkey case. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 22(4).
<https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1892639>
- Picón, G., González G. y Paredes, J. (2023). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *Arandu UTIC*, 8 (1), 139-153.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8070339>
- Piña, J. (2017). Ethics in Postgraduate Research. *Educare Electronic Journal*, 21 (2), 1-25. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.21-2.12>
- Quiñones, L., Zárate, G., Miranda, E. y Sosa, P. (2021). Enfoque por competencias (EC) y Evaluación formativa (EF). Caso: Escuela rural. *Propósitos y Representaciones*, 9 (1), e1036. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1036>

- Riaño, I. y Riscanevo, L. (2023). Configuraciones del desarrollo profesional docente: Una revisión de la literatura desde las matemáticas escolares. *Voces y Silencios*, 14(1), 38. <https://doi.org/10.18175/VyS14.1.2023.4>
- Rivera, J. (2022). El buen desempeño docente hacia el éxito en la educación. *Polo del Conocimiento*, 7 (12), 339-352. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9227642.pdf>
- Rodríguez, M., & Sánchez, J. (2024). Una década de los procesos de inducción docente en américa latina. revisión bibliográfica (2012-2022). *Revista Española De Educación Comparada*, (44), 88-102. <https://doi.org/10.5944/reec.44.2024.37640>
- Rodríguez, J., Rodríguez, R., y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos YRepresentaciones*, 9(1), e1038. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Siebenhütter, S. (2023). How important is teacher training? untrained community tutors and professional teachers motivation and success in online second language teaching (SLT) and implications for future online SLT. *Cogent Education*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2244836>
- Solórzano, H. (2022). Manual de investigación cualitativa, métodos de recolección y análisis de datos. *Revista De Ciencias Sociales*, (48), 166-177.
- Soto, C. (2022). *Formación continua en el desempeño docente de profesores de educación básica regular en tiempo de pandemia, Lima-2022*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94396/Soto_MC E-SD.pdf?sequence=4
- Toran, M., & Yagan, S. (2020). Supporting teachers' professional development: Examining the opinions of pre-school teachers attending courses in an undergraduate program. *Pegem Egitim Ve Ogretim Dergisi = Pegem Journal of Education and Instruction*, 10(3), 809-868. <https://doi.org/10.14527/pegegog.2020.026>

- Vargas, J., Rodríguez, M., & Peña, J. (2023). El mejoramiento de la formación continua del docente de educación inicial en lectura y escritura. *Varona. Revista Científico Metodológica*, (77), e1819. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382023000200003&lng=es&tlng=es.
- Vezub, L. (2019). *Las políticas de formación docente continua en América Latina*. <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/archivos/An%C3%A1lisis%20comparativo.%20Lea%20Vezub.pdf>
- Vezub, L. y Cordero, G. (2022). Formación docente y calidad en América Latina. Análisis de casos en Chile, Ecuador y Perú. *Educación Superior y Sociedad*, 34 (1), 259-290. <https://orcid.org/0000-0001-8567-1732>
- Villarreal, M., Ocaña, Y., Capillo, C., Lavado, A. y El Homrani, M. (2019). Factores que inciden en la gestión de proyectos de investigación científica. *Apuntes Universitarios*, 9(1), 67-46. <https://doi.org/10.17162/au.v9i1.349>
- Wilkinson, C. (2022). The need for qualified school teacher mentors for initial teacher training, early career teachers and beyond: Why Don't school teacher mentors need a qualification in mentoring? *Educational Process: International Journal*, 11(3), 7-31. <https://doi.org/10.22521/edupij.2022.113.1>

ANEXOS

Anexo 01: Tabla de operacionalización de variables

Estudiante: María Luisa Avendaño Huamaní

Título de estudio: Formación continua y desempeño docente del nivel primaria en las Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo, 2024

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-----------------------------------|---|--|-------------------------|--|------------------------------------|
| Formación continua | La formación continua hace referencia a conjunto de procedimiento y acciones orientadas a desarrollar o fortalecer las competencias de los docentes, tanto en el ámbito profesional, socioemocional y digitales (Minedu, 2021). | La variable será descrita mediante un cuestionario para medir formación continua, en base a los lineamientos normativos del Ministerio de Educación (2021). El instrumento permite describir el grado de eficacia de las acciones de formación continua, desde la perspectiva de los docentes, en base a cuatro dimensiones: Planeamiento, diseño, ejecución y seguimiento, y evaluación de la acción formativa. | Planeamiento | Revisión y análisis de las necesidades | Ordinal |
| | | | | Elaboración del plan de acción | |
| | | | Diseño | Diseño de la acción formativa | De acuerdo (4) |
| | | | | Diseño de contenidos y elaboración de materiales | Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) |
| | | | Ejecución y seguimiento | Ejecución de la acción formativa | En desacuerdo (2) |
| | | | | Seguimiento de la acción formativa | |
| Evaluación de la acción formativa | Evaluación de la acción formativa | Totalmente en desacuerdo (1) | | | |
| | Análisis de la información | | | | |
| Desempeño docente | El desempeño docente describe un conjunto de comportamientos o actuaciones observables que realizan los docentes, los cuales | La variable será descrita mediante la utilización de un cuestionario para medir el desempeño docente, elaborado en base al Marco del Buen Desempeño Docente, propuesto por el Ministerio de Educación. El cuestionario | Preparación | Conoce y comprende | Ordinal |
| | | | | Planifica la enseñanza | |
| | | | Enseñanza | Crea un clima propicio para el aprendizaje | De acuerdo (4) |
| | | | | Conduce el proceso de enseñanza | |

| | | | | | |
|---|--|---|--------------------------------|---|--|
| | están asociados a una competencia y pueden ser medidas, evaluadas y descritas; los desempeños hacen referencia al logro de aprendizajes esperados y a la realización de tareas asignadas (Minedu, 2014). | permite medir el desempeño de los docentes, en base a un análisis de cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | | Evalúa permanentemente el aprendizaje | en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1) |
| | | | Participación en la gestión | Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa | |
| | | | | Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad. | |
| | | | Desarrollo - identidad docente | Reflexiona sobre su práctica y experiencia | |
| Ejerce su profesión con ética y respeto | | | | | |

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1: Cuestionario para medir formación continua en docentes.

Instrucciones: Agradezco de antemano su gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debe calificar de forma veraz y clara marcando con una "X" la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

O Si

O No

Escala de medición

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

Dimensión: Planeamiento

| N° | Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | En la institución educativa las acciones formativas se fundamentan en el diagnóstico de las necesidades de los docentes que se realiza a nivel local, regional y nacional. | | | | | |
| 2 | En la institución educativa los programas de formación continua responden a las características de los docentes. | | | | | |
| 3 | En la institución educativa la acción formativa plantea propósitos y resultados de manera clara y objetiva sobre el fortalecimiento y desarrollo de las competencias docente. | | | | | |
| 4 | En la institución educativa en la planificación de la acción formativa se prevé las condiciones y recursos necesarios para su adecuada ejecución. | | | | | |

Dimensión: Diseño

| N° | Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 5 | En la institución educativa el diseño metodológico de la acción formativa responde al planteamiento y es coherente a los objetivos propuestos. | | | | | |
| 6 | En la institución educativa la metodología propuesta para la acción formativa es consistente con el enfoque por competencias y la modalidad seleccionada (presencial – remota). | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 7 | En la institución educativa los materiales formativos y recursos son consistentes con los objetivos propuestos y las características de los docentes. | | | | | |
| 8 | En la institución educativa en el diseño de las acciones formativas se considera la infraestructura, equipamiento, servicios y mantenimiento necesario para el desarrollo de las actividades. | | | | | |

Dimensión: Ejecución y seguimiento.

| N° | Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 9 | En la institución educativa la acción formativa se desarrolla de acuerdo con lo planificado y con el diseño metodológico correspondiente para asegurar el logro de los resultados previstos. | | | | | |
| 10 | En la institución educativa la evaluación formativa y la retroalimentación se implementan de acuerdo a lo planificado y bajo criterios conocidos por las y los docentes. | | | | | |
| 11 | En la institución educativa el seguimiento y monitoreo de las acciones formativas se implementa de manera permanente. | | | | | |
| 12 | La institución educativa realiza el seguimiento de las acciones propuestas en los programas de formación continua. | | | | | |

Dimensión: Evaluación de la acción formativa

| N° | Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 13 | En la institución educativa se recolectan datos utilizando instrumentos estandarizados. | | | | | |
| 14 | En la institución educativa se implementan mecanismos y herramientas para evaluar el impacto de la acción formativa en la práctica docente. | | | | | |
| 15 | En la institución educativa los datos analizados, permiten identificar necesidades de mejora. | | | | | |
| 16 | En la institución educativa los resultados de la evaluación de la acción formativa permiten plantear acciones de mejora continua. | | | | | |

Ficha técnica del cuestionario 1 – Formación continua

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario para medir la formación continua docente |
| Autor (a): | María Luisa Avendaño Huamaní |
| Objetivo: | Evaluar la percepción de la formación continua en docentes. |
| Administración: | Individual o colectiva |
| Año: | 2024 |
| Ámbito de aplicación: | Docentes |
| Dimensiones: | D1: Planeamiento D2: Diseño D3: Ejecución – seguimiento D4: Evaluación |
| Confiabilidad: | 0,970 |
| Escala: | Ordinal |
| Niveles o rango: | Deficiente (16-36) Regular (37-57) Eficiente (58 - +) |
| Cantidad de ítems: | 16 ítems |
| Tiempo de aplicación: | 10 minutos aproximadamente |

Instrumento 2: Cuestionario para medir el desempeño docente

Instrucciones: Agradezco de antemano su gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debe calificar de forma veraz y clara marcando con una "X" la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

O Si

O No

Escala de medición

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

Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

| Nº | Item | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. | | | | | |
| 2 | Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. | | | | | |
| 3 | Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | | | | | |
| 4 | Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros(as) el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | | | | | |
| 5 | Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. | | | | | |
| 6 | Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | | | | | |
| 7 | Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. | | | | | |
| 8 | Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. | | | | | |
| 9 | Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | | | | | |
| 10 | Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el | | | | | |

| | | | | | |
|---------|--|--|--|--|--|
| tiempo. | | | | | |
|---------|--|--|--|--|--|

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

| N° | Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 11 | Los docentes construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | | | | | |
| 12 | Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. | | | | | |
| 13 | Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. | | | | | |
| 14 | Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | | |
| 15 | Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | | | | | |
| 16 | Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | | | | | |
| 17 | Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. | | | | | |
| 18 | Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas. | | | | | |
| 19 | Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | | | | | |
| 20 | Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. | | | | | |
| 21 | Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes. | | | | | |
| 22 | Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. | | | | | |
| 23 | Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 24 | Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | | |
| 25 | Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 26 | Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. | | | | | |
| 27 | Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | | | | |
| 28 | Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | | | | | |
| 29 | Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. | | | | | |

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

| N° | Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 30 | Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | | | | | |
| 31 | Los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo. | | | | | |
| 32 | Los docentes desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | | | | | |
| 33 | Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | | | | | |
| 34 | Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | | | | | |
| 35 | Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados. | | | | | |

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

| N° | Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 36 | Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | | | | | |
| 37 | Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | | | | | |
| 38 | Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | | | | | |
| 39 | Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. | | | | | |
| 40 | Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño (a) y el adolescente. | | | | | |

Ficha técnica del cuestionario 2 – Desempeño Docente

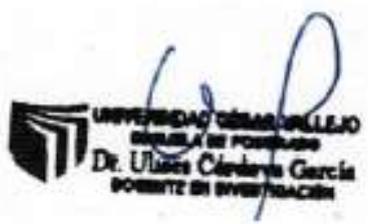
| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario para evaluar el desempeño docente |
| Autor (a): | María Luisa Avendaño Huamaní |
| Objetivo: | Evaluar el nivel de desempeño docente |
| Administración: | Individual o colectiva |
| Año: | 2024 |
| Ámbito de aplicación: | Docentes |
| Dimensiones: | D1: Preparación D2: Enseñanza D3: Participación en la gestión D4: Desarrollo-identidad docente |
| Confiabilidad: | 0.964 |
| Escala: | Ordinal |
| Niveles o rango: | Inadecuado 5-11 Poco adecuado 12-18 Adecuado 19-25 |
| Cantidad de ítems: | 40 ítems |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos |

Anexo 03: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Juez 1:

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Formación Continua |
| Objetivo del instrumento | Medir la variable Formación Continua en relación de las dimensiones establecidas en el instrumento. |
| Nombres y apellidos del experto | Dr. Ulises Córdova García |
| Documento de identidad | 06658910 |
| Años de experiencia en el área | 10 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Universidad César vallejo |
| Cargo | Docente de investigación |
| Número telefónico | 996969772 |
| Firma |   UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Dr. Ulises Córdova García BOLETA DE INVESTIGACIÓN |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Desempeño Docente |
| Objetivo del instrumento | Medir la variable Desempeño Docente en relación a las dimensiones propias de la variable |
| Nombres y apellidos del experto | Dr. Ulises Córdova García |
| Documento de identidad | 06658910 |
| Años de experiencia en el área | 10 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Universidad César vallejo |
| Cargo | Docente de investigación |
| Número telefónico | 996969772 |
| Firma |  |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |

Juez 2**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Formación Continua |
| Objetivo del instrumento | Medir la variable Formación Continua en relación de las dimensiones establecidas en el instrumento. |
| Nombres y apellidos del experto | VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES |
| Documento de identidad | 10743897 |
| Años de experiencia en el área | 20 AÑOS |
| Máximo Grado Académico | DR. EN EDUCACION -INVESTIGADOR RENACYT |
| Nacionalidad | PERUANO |
| Institución | UCV |
| Cargo | COORDINADOR NACIONAL DE PROGRAMA |
| Número telefónico | 999368302 |
| Firma |  |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |

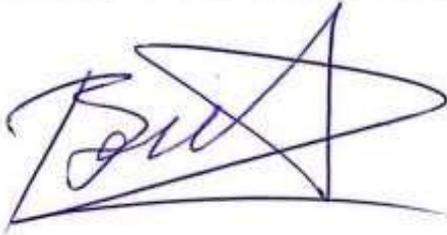
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO



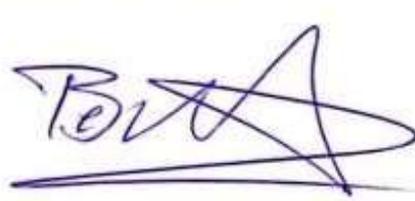
| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Desempeño Docente |
| Objetivo del instrumento | Medir la variable Desempeño Docente en relación a las dimensiones propias de la variable |
| Nombres y apellidos del experto | JOSE MERCEDES VALQUI OXOLON |
| Documento de identidad | 10743897 |
| Años de experiencia en el área | 20 AÑOS |
| Máximo Grado Académico | DR. EN EDUCACION INVESTIGADOR RENACYT |
| Nacionalidad | PERUANO |
| Institución | UCV |
| Cargo | COORDINADOR NACIONAL DE PROGRAMA |
| Número telefónico | 999368302 |
| Firma |  |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Encuestionario de formación Continua. |
| Objetivo del instrumento | Medir la variable Formación Continua en relación a las dimensiones propias de la variable. |
| Nombres y apellidos del experto | Betty Tanyillo Medrano |
| Documento de identidad | 07979177 |
| Años de experiencia en el área | 10 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor. |
| Nacionalidad | Peruana. |
| Institución | Universidad "Cesar Vallejo" |
| Cargo | Docente |
| Número telefónico | 963654366. |
| Firma |  |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Desempeño Docente . |
| Objetivo del instrumento | Medir la variable Desempeño Docente en relación a las dimensiones propias de la variable. |
| Nombres y apellidos del experto | Betty Tanyillo Medrano. |
| Documento de identidad | 07979177 |
| Años de experiencia en el área | 10 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor . |
| Nacionalidad | Peruana . |
| Institución | Universidad Cesar Vallejo " |
| Cargo | |
| Número telefónico | 963654364 . |
| Firma |  |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE FORMACIÓN CONTINUA.

Definición de la variable: Conjunto de procedimiento y acciones orientadas a desarrollar o fortalecer las competencias de los docentes, tanto en el ámbito profesional, socioemocional y digitales (Minedu, 2021).

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | S u f i c i e n c i a | C l a r i d a d | C o h e r e n c i a | R e l e v a n c i a | Observación |
|---------------|--|--|---|--------------------------------------|--|--|-------------|
| Planteamiento | Revisión y análisis de las necesidades | 1. En la institución educativa las acciones formativas se fundamentan en el diagnóstico de las necesidades de los docentes que se realiza a nivel local, regional y nacional. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 2. En la institución educativa los programas de formación continua responden a las características de los docentes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Elaboración del plan de acción | 3. En la institución educativa la acción formativa plantea propósitos y resultados de manera clara y objetiva sobre el fortalecimiento y desarrollo de las competencias docente. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 4. En la institución educativa en la planificación de la acción formativa se prevé las condiciones y recursos necesarios para su adecuada ejecución. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Diseño | Diseño de la acción formativa | 5. En la institución educativa el diseño metodológico de la acción formativa responde al planteamiento y es coherente a los objetivos propuestos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 6. En la institución educativa la metodología propuesta para la acción formativa es consistente con el enfoque por competencias y la modalidad | 1 | 1 | 1 | 1 | |



| | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|---|---|---|---|--|
| | | seleccionada (presencial – remota). | | | | | |
| | Diseño de contenidos y elaboración de materiales | 7. En la institución educativa los materiales formativos y recursos son consistentes con los objetivos propuestos y las características de los docentes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 8. En la institución educativa en el diseño de las acciones formativas se considera la infraestructura, equipamiento, servicios y mantenimiento necesario para el desarrollo de las actividades. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Ejecución y seguimiento | Ejecución de la acción formativa | 9. En la institución educativa la acción formativa se desarrolla de acuerdo con lo planificado y con el diseño metodológico correspondiente para asegurar el logro de los resultados previstos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 10. En la institución educativa la evaluación formativa y la retroalimentación se implementan de acuerdo a lo planificado y bajo criterios conocidos por las y los docentes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Seguimiento de la acción formativa | 11. En la institución educativa el seguimiento y monitoreo de las acciones formativas se implementa de manera permanente. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 12. La institución educativa realiza el seguimiento de las acciones propuestas en los programas de formación continua. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Evaluación de la acción formativa | Evaluación de la acción formativa | 13. En la institución educativa se recolectan datos utilizando instrumentos estandarizados. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 14. En la institución educativa se implementan mecanismos y herramientas para evaluar el impacto de la acción formativa en la práctica docente. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Análisis de la información | 15. En la institución educativa los datos analizados, permiten identificar necesidades de mejora. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 16. En la institución educativa los resultados de la evaluación de la acción formativa permiten plantear acciones de mejora continua. | 1 | 1 | 1 | 1 | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: El desempeño describe un conjunto de comportamientos o actuación observables que realizan los docentes, los cuales están asociados a una competencia y pueden ser medidas, evaluadas y descritas; los desempeños hacen referencia al logro de aprendizajes esperados y a la realización de tareas asignadas (Minedu, 2014).

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | S u f i c i e n c i a | C l a r i d a d | C o h e r e n c i a | R e l e v a n c i a | Observación |
|--|------------------------|--|---|--------------------------------------|--|--|-------------|
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Conoce y comprende | 1. Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Planifica la enseñanza | 4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|---|--|
| | | 7. Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Crea un clima propicio para el aprendizaje | 11. Los docentes construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 13. Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. | 1 | 1 | 1 | 1 | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|---|
| Conduce el proceso de enseñanza | | 18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Evalúa permanentemente el aprendizaje | | 25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. | 1 | 1 |
| 26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. | 1 | | | 1 | 1 | 1 |
| 27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | 1 | | | 1 | 1 | 1 |
| 28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | 1 | | | 1 | 1 | 1 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| | | | | | | |
|--|---|--|---|---|---|---|
| | | 29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa | 30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 31. Los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 32. Los docentes desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad. | 33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 34. Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Reflexiona sobre su práctica y experiencia | 35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | 37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Ejerce su profesión con ética y respeto | 38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 39. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. | | 1 | 1 | 1 | 1 | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|--|
| | | 40. Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente | 1 | 1 | 1 | 1 | |
|--|--|---|---|---|---|---|--|

Anexo 04: Resultados del análisis de consistencia interna

Instrumento 1: Cuestionario para evaluar formación continua

| Docentes | FC 1 | FC 2 | FC 3 | FC 4 | FC 5 | FC 6 | FC 7 | FC 8 | FC 9 | FC 10 | FC 11 | FC 12 | FC 13 | FC 14 | FC 15 | FC 16 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Docente1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| docente2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| docente3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Docente4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| Docente5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Docente6 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| Docente7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| Docente8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| Docente9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| Docente10 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,970 | 16 |

Anexo 05: consentimiento informado

Título de la investigación: Formación continua y desempeño docente del nivel primaria en las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo, 2024

Investigadora: María Luisa Avendaño Huamaní



Formación continua y desempeño docente del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, 2024

CUESTIONARIO 1 Formación continua

Instrucciones: Agradezco de antemano su gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debe calificar de forma veraz y clara marcando con una "X" la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

- Sí
 No

Escala de medición

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

Variable: Formación continua

Dimensión: Planeamiento

| Nº | Item | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | En la institución educativa las acciones formativas se fundamentan en el diagnóstico de las necesidades de los docentes que se realiza a nivel local, regional y nacional. | | | | | |
| 2 | En la institución educativa los programas de formación continua responden a las características de los docentes. | | | | | |
| 3 | En la institución educativa la acción formativa plantea propósitos y resultados de manera clara y objetiva sobre el fortalecimiento y desarrollo de las competencias docente. | | | | | |
| 4 | En la institución educativa en la planificación de la acción formativa se prevé las condiciones y recursos necesarios para su adecuada ejecución. | | | | | |



CUESTIONARIO 2

Desempeño Docente

Instrucciones: Agradezco de antemano su gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debe calificar de forma veraz y clara marcando con una "X" la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

- Sí
 No

Escala de medición

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

Variable: Desempeño docente

Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



| Nº | Item | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. | | | | | |
| 2 | Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. | | | | | |
| 3 | Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. | | | | | |
| 4 | Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros(as) el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. | | | | | |

Anexo 06: Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio

MARIA LUISA AVENDAÑO HUAMANI Formación continua y desempeño docente del nivel primaria en las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylla, 2024

100 5 de 79

Resumen de coincidencias

10 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

| Número | Fuente | Porcentaje |
|--------|----------------------------|------------|
| 1 | repositorio.uceval.edu.pe | 4 % |
| 2 | holi.hankle.net | 2 % |
| 3 | Entregado a Universidad... | 1 % |
| 4 | repositorio.unival.edu... | 1 % |
| 5 | www.uceval.edu.pe | <1 % |
| 6 | Entregado a Universidad... | <1 % |
| 7 | explora.operativa.edu | <1 % |
| 8 | repositorio.unival.edu.pe | <1 % |
| 9 | dispace.unival.edu.pe | <1 % |
| 10 | prezi.com | <1 % |
| 11 | pt.alidestore.net | <1 % |

Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Formación continua y desempeño docente del nivel primaria en las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylla, 2024

REQUISITOS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestría en Administración en la Educación

AUTORA:
Avendaño Huamani, María Luisa (orcid.org/0009-0004-4396-2565)

ASESORAS:
Dra. Rodríguez Rojas Milagros Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)
Dra. Cuervo Robles Nancy Elena (orcid.org/0000-0003-3530-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2024

Página: 1 de 11 Número de palabras: 9074 Versión más reciente del informe Alta resolución Activado

Anexo 07: Análisis complementario

Cálculo de la muestra

La cantidad de docente que conformarán la muestra se estimó mediante el uso de una fórmula estadística para poblaciones finitas, considerando los siguientes criterios: Nivel confianza 95%, margen de error 5%, población 142.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{142 \times (1.96)^2 \times (0.5 \times 0.5)}{(0.05)^2 \times (142-1) + (1.96)^2 \times (0.5 \times 0.5)}$$

$$n=105$$

Anexo 08: Autorizaciones para el desarrollo del trabajo académico



"Año del Bicentenario de la Consolidación de Nuestra Independencia y de la
Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El Director de la Institución Educativa N° 3079 "Nuestra Señora de las Mercedes" Código Modular 0628172, ubicada en la Calle Nicolasa Torres S/N Tungasuca, distrito de Carabaylo - Lima; que suscribe:

AUTORIZA:

A, AVENDAÑO HUAMANÍ, María Luisa con DNI 09980998, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, campus Los Olivos, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de Maestra, cuyo título es "Formación Continua y Desempeño Docente del nivel Primaria en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo 2024" ha realizar el mencionado trabajo de investigación en nuestra institución educative.

Se expide la presente constancia a solicitud del/a interesado/a para los fines que estime conveniente.

Carabaylo, 21 de mayo de 2024

Bladimir E. Abril Armas
DIRECTOR

**"Año del Bicentenario de la Consolidación de Nuestra Independencia y de la
Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"**

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa N° 3079 "Nuestra Señora de las Mercedes" Código Modular 0628172, ubicada en la Calle Nicolasa Torres S/N Tungasuca, distrito de Carabaylo - Lima; que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, **AVENDAÑO HUAMANÍ, María Luisa** con DNI 09980998, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, campus Los Olivos, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de Maestra, cuyo título es "Formación Continua y Desempeño Docente del nivel Primaria en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo 2024" ha aplicado en nuestra institución educativa los instrumentos de investigación denominados "Cuestionario 1: Formación continua y Cuestionario 2: Desempeño Docente.

Se expide la presente constancia a solicitud del/a interesado/a para los fines que estime conveniente.

Carabaylo, 21 de mayo de 2024



Blasimir F. Abrill Armas
DIRECTOR



**"Año del Bicentenario de la Consolidación de Nuestra Independencia y de la
Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"**

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

La Directora de la Institución Educativa N° 2084 "Trompeteros"
Código Modular 0433227, ubicada en la Av. María Parado de Bellidos
N° 195, distrito de Carabaylo - Lima; que suscribe:

AUTORIZA:

A, **AVENDAÑO HUAMANÍ, María Luisa** con DNI 09980998, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, campus Los Olivos, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de Maestra, cuyo título es "Formación Continua y Desempeño Docente del nivel Primaria en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo 2024" ha realizar el mencionado trabajo de investigación en nuestra institución educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud del/a interesado/a para los fines que estime conveniente.

Carabaylo, 21 de mayo de 2024


Mag. María Leticia Saenz Guispe
DIRECTORA



**“Año del Bicentenario de la Consolidación de Nuestra Independencia y de la
Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”**

CONSTANCIA

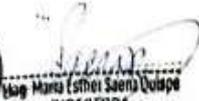
La Directora de la Institución Educativa N° 2084 “Trompeteros”
Código Modular 0433227, ubicada en Av. María Para de Bellido N° 195,
distrito de Carabaylo - Lima; que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, **AVENDAÑO HUAMANÍ, María Luisa** con DNI 09980998,
estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la
Universidad César Vallejo, campus Los Olivos, en el marco de su tesis
conducente a la obtención de su grado de Maestra, cuyo título es “Formación
Continua y Desempeño Docente del nivel Primaria en las instituciones
educativas del distrito de Carabaylo 2024” ha aplicado en nuestra institución
educativa los instrumentos de investigación denominados “Cuestionario 1:
Formación continua y Cuestionario 2: Desempeño Docente.

Se expide la presente constancia a solicitud del/a interesado/a para
los fines que estime conveniente.

Carabaylo, 21 de mayo de 2024



María Esther Saenz Quispe
DIRECTORA



"Año del Bicentenario de la Consolidación, de nuestra independencia, y de la conmemoración de las históricas batallas de Junín y Ayacucho"

I.E. N° 8155 – "VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE"
CODIGO MODULAR: 0703736



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

La Directora de la Institución Educativa N° 8155 "V.R.H.T." Código Modular 0703736, ubicada en Jr. Salaverry s/n Urb. Lucyana, distrito de Carabaylo - Lima; que suscribe:

AUTORIZA:

A, AVENDAÑO HUAMANI, María Luisa con DNI 09980998, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, campus Los Olivos, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de Maestra, cuyo título es "Formación Continua y Desempeño Docente del nivel Primaria en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo 2024" ha realizar el mencionado trabajo de investigación en nuestra institución educative.

Se expide la presente constancia a solicitud del/a interesado/a para los fines que estime conveniente.

Carabaylo, 21 de mayo de 2024


Dña. Esther ~~Sanabria~~ ~~Sanabria~~
DIRECTORA

Jr. Augusto Salaverry S/N cuadra 02
Urb. Lucyana, Carabaylo
Correo: jullaponte@8155vrht.edu.pe
Celular: 999730952



"Año del Bicentenario de la Consolidación, de nuestra independencia, y de la conmemoración de las históricas batallas de Junín y Ayacucho"

I.E. N° 8155 – "VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE"
CODIGO MODULAR: 0703736



CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa N° 8155 "V.R.H.T" Código Modular 0703736, ubicada en Jr. Salaverry s/n Urb. Lucyana, distrito de Carabaylo - Lima; que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, AVENDAÑO HUAMANÍ, María Luisa con DNI 09980998, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, campus Los Olivos, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de Maestra, cuyo título es "Formación Continua y Desempeño Docente del nivel Primaria en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo 2024" ha aplicado en nuestra institución educativa los instrumentos de investigación denominados "Cuestionario 1: Formación continua y Cuestionario 2: Desempeño Docente.

Se expide la presente constancia a solicitud del/a interesado/a para los fines que estime conveniente.

Carabaylo, 21 de mayo de 2024



Julia Esther Ponte Samosa
Julia Esther Ponte Samosa
DIRECTORA

Jr. Augusto Salaverry S/N cuadra 02
Urb. Lucyana, Carabaylo
Correo: juliaponte@8155vrht.edu.pe
Celular: 999730952

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 8174
ENACE – CARABAYLLO.

Creado por R. D. N° 00252 – 94

Calle Antisuyo s/n. Conj. Habitacional. "Edwin Vásquez Cam",
Primer Parque de ENACE - CARABAYLLO - LIMA - PERÚ
"Año del Bicentenario de la Consolidación de Nuestra Independencia y de la
Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

La Directora de la Institución Educativa N 8174 Código Modular
1034339, ubicada en la Calle Antisuyo S/N 1° Parque de Enace, distrito
de Carabaylo - Lima; que suscribe:

AUTORIZA:

A, AVENDAÑO HUAMANÍ, María Luisa con DNI 09980998, estudiante
del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad
César Vallejo, campus Los Olivos, en el marco de su tesis conducente a la obtención
de su grado de Maestra, cuyo título es "Formación Continua y Desempeño Docente
del nivel Primaria en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo 2024" ha
realizar el mencionado trabajo de investigación en nuestra institución educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los
fines que estime conveniente.

Carabaylo, 28 de mayo de 2024



CHRISTINE MEZA BERMEO
DIRECTORA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 8174
ENACE – CARABAYLLO.

Creado por R. D. N° 00252 – 94

Calle Antisuyo s/n. Conj. Habitacional. "Edwin Vásquez Cam".
Primer Parque de ENACE - CARABAYLLO - LIMA - PERÚ

**"Año del Bicentenario de la Consolidación de Nuestra Independencia y de la
Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"**

CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa N 8174 Código Modular 1034339, ubicada en la Calle Antisuyo S/N 1° Parque de Enace, distrito de Carabayllo - Lima; que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, AVENDAÑO HUAMANÍ, María Luisa con DNI 09980998, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, campus Los Olivos, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de Maestra, cuyo título es "Formación Continua y Desempeño Docente del nivel Primaria en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo 2024" ha aplicado en nuestra institución educativa los instrumentos de investigación denominados "Cuestionario.1: Formación continua y Cuestionario 2: Desempeño Docente.

Se expide la presente constancia a solicitud del/a interesado/a para los fines que estime conveniente.

Carabayllo, 28 de mayo de 2024



CHRISTINE MEZA BERMEO
DIRECTORA