



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Formación continua como derecho laboral constitucional en el
magisterio público y privado del Perú, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Castillo Patiño, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-7124-7551)

ASESOR:

Mgtr. Arcos Flores, Ysaac Marcelino (orcid.org/0000-0001-5629-4149)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho público y privado: Derechos fundamentales, derechos constitucionales y
jurisdicción constitucional y partidos políticos

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARCOS FLORES YSAAC MARCELINO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Formación continua como derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023", cuyo autor es CASTILLO PATIÑO LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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.

PIURA, 26 de Noviembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARCOS FLORES YSAAC MARCELINO DNI: 06976352 ORCID: 0000-0001-5629-4149	Firmado electrónicamente por: YARCOSF el 08-12- 2024 09:49:07

Código documento Trilce: TRI - 0922550



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASTILLO PATIÑO LUIS ALBERTO estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Formación continua como derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUIS ALBERTO CASTILLO PATIÑO DNI: 03681644 ORCID: 0000-0001-7124-7551	Firmado electrónicamente por: LCASTILLOPA01 el 26- 11-2024 14:21:58

Código documento Trilce: TRI - 0922548

Dedicatoria

Con mucho aprecio, la presente tesis a nuestro creador, por la vida, la salud y el trabajo; a mis padres Ausgustina y Arsenio (†) por sus sabios consejos, a mi esposa Nelly y a mis hijos(as) Ashley, Luis y Lucía por ser la razón de mi inspiración y por su inmensa comprensión.

Agradecimiento

A los docentes de la muestra de estudio por su decisión y consentimiento de participar en la presente investigación; al asesor de la Universidad César Vallejo por sus sabias enseñanzas impartidas.

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
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS.....	58

Índice de tablas

Tabla 1. Formación continua autónoma de los profesores, según niveles de implementación, por grupo magisterial.....	23
Tabla 2. Formación continua interna de los profesores, según niveles de implementación, por grupo magisterial	24
Tabla 3. Formación continua externa de los profesores, según niveles de implementación, por grupo magisterial	25
Tabla 4. Formación continua como derecho laboral prescrito en la carta magna, según niveles de conocimiento de los profesores, por grupo magisterial.....	26
Tabla 5. Formación continua como derecho laboral determinado en las leyes orgánicas, según niveles de conocimiento de los profesores, por grupo magisterial.....	27
Tabla 6. Formación continua como derecho laboral regulado en las leyes ordinarias, según niveles de conocimiento de los profesores, por grupo magisterial	28
Tabla 7. Formación continua como derecho laboral prescrito en la carta magna, según análisis de contenido del corpus normativo	29
Tabla 8. Formación continua como derecho laboral determinado en las leyes orgánicas, según análisis de contenido del corpus normativo	30
Tabla 9. Formación continua como derecho laboral regulado en las leyes ordinarias, según análisis de contenido del corpus normativo	31
Tabla 10. Prueba de normalidad, según grupos, por nivel de significancia ...	32
Tabla 11. Diferencias del nivel de implementación de la formación continua como derecho laboral constitucional, según sector magisterial, por nivel de significancia.....	33
Tabla 12. Comparación de la implementación de la formación continua autónoma, por grupo magisterial.....	34
Tabla 13. Comparación de la implementación de la formación continua interna, por grupo magisterial.....	35
Tabla 14. Comparación de la implementación de la formación continua externa, por grupo magisterial.....	35

Tabla 15. Comparación del nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral prescrito en la carta magna, según sector magisterial, por nivel de significancia.....	36
Tabla 16. Comparación del nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral determinado en las leyes orgánicas, según sector magisterial, por nivel de significancia.....	37
Tabla 17. Comparación del nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral regulado en las leyes ordinarias, según sector magisterial, por nivel de significancia.....	37

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama del diseño de investigación descriptiva-comparativa.....	13
Figura 2. Formación continua de los docentes, según niveles de implementación, por sector magisterial.....	21
Figura 3. Formación continua como derecho laboral constitucional, según niveles de conocimiento de los docentes, por sector magisterial.....	22

Resumen

La investigación en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible cuatro y ocho tiene como propósito determinar en qué medida se implementa la formación continua como un derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú. El enfoque fue cuantitativo, tipo de investigación básica y socio jurídica, nivel descriptivo y diseño descriptivo-comparativo. La muestra fue de 306 docentes, a quienes se les aplicó el cuestionario de formación continua como derecho laboral constitucional y se analizó el contenido de 7 normas laborales nacionales. Los resultados señalan que la implementación de la formación continua es poco favorable, evidenciándose en el 35,0% que lo valora en proceso y el 35,6% que lo valora en inicio; además, el nivel de conocimiento de dicha formación como un derecho laboral constitucional es desfavorable en los docentes, reflejándose en el 28,8% que se ubican en el nivel aceptable y el 37,9% que se sitúan en el nivel insatisfactorio. La investigación concluye que la implementación formativa y conocimiento desfavorable, si bien evidencia, mejores resultados en el magisterio estatal con una media superior en 4,260 puntos, en comparación al magisterio privado, dicha diferencia no es significativa en ambos grupos; demostrándose en el 0,087 de significancia bilateral.

Palabras clave: formación continua, capacitación laboral, derecho laboral, derecho laboral constitucional.

Abstract

The purpose of this research, within the framework of Sustainable Development Goals 4 and 8, is to determine to what extent continuing education is implemented as a constitutional labor right in the public and private teaching profession in Peru. The approach was quantitative, with a basic and socio-legal research type, a descriptive level, and a descriptive-comparative design. The sample consisted of 306 teachers, who were given the questionnaire on continuing education as a constitutional labor right and the content of 7 national labor standards was analyzed. The results indicate that the implementation of continuing education is unfavorable, as evidenced by the fact that 35.0% rate it as in progress and 35.6% rate it as beginning; in addition, the level of knowledge of said training as a constitutional labor right is unfavorable among teachers, as reflected in the fact that 28.8% rate it at an acceptable level and 37.9% rate it at an unsatisfactory level. The research concludes that the implementation of training and unfavorable knowledge, although it shows better results in the state teaching profession with a higher average of 4.260 points, compared to the private teaching profession, this difference is not significant in both groups; it is demonstrated at 0.087 of bilateral significance.

Keywords: continuing education, job training, labor law, constitutional labor law.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de un país depende de la efectividad de la fuerza productiva y del cumplimiento de preceptos fundamentales que brinden seguridad jurídica; en ese sentido, la formación continua de los trabajadores es clave para el crecimiento profesional y el desempeño laboral por constituir un derecho constitucional que debe ser exigible por los colaboradores; por ello, la formación continua según los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) implica un doble abordaje, ya sea con una intencionalidad educativa, circunscrita en el ODS cuatro referido a educación de calidad y/o con fines laborales enmarcado en el ODS ocho concerniente al trabajo decente y el crecimiento económico.

En el contexto internacional, la formación continua demuestra retrocesos, ello por la proporción de colaboradores jóvenes del mundo sin estudios, ni trabajo, ni formación en el trabajo, la cual creció del 21,8% en el período 2015-2019, al 23,3% en 2020 (Naciones Unidas, 2022). Sobre el particular, las Naciones Unidas (2018) en las metas del ODS cuatro al 2030 plantea el reto de aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, lo cual favorecería el performance profesional y los bajos logros de aprendizaje que se reflejan en los resultados del PISA 2018, donde el Perú se ubica en el orden 65 de 81 países con un promedio de: 401 en lectura, 400 en matemática y 404 en ciencia (Moreano, 2022); de allí la necesidad de exigir la cualificación de los profesores mediante actividades de formación continua. Asimismo, el ODS ocho sobre el trabajo decente y el crecimiento económico, señala como una de las metas disminuir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios, ni reciben capacitación; ello a partir de una capacitación laboral básica que garantice en los trabajadores mejores opciones de empleo y una mano de obra más cualificada y productiva como lo plantea la recomendación 195 sobre el desarrollo del potencial humano, donde apuesta por la formación y el aprendizaje permanente para mejorar la productividad y competitividad (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En el contexto nacional, la formación continua, desde la perspectiva del derecho laboral evidencia un sistema de construcción incipiente, teniendo como principales problemas el acceso, la pertinencia y la calidad; por ello urge reformas constitucionales, políticas y planes orientadas a aligerar su proceso construcción (Chacaltana et al., 2015). En el magisterio nacional, la formación continua, según el Ministerio de Educación (2021) en la Encuesta Nacional a Docentes (ENDO) se evidencian dificultades que tipificarían la vulneración de un derecho laboral constitucional por la reducida cantidad de docentes que participan de acciones formativas, pero sobre todo porque no se

evidencian programas de formación focalizados (17,0%) y diplomados (3,9%). Asimismo, los temas más demandados son: planificación curricular y experiencias de aprendizaje (66,5%), herramientas o estrategias metodológicas (66,4%), diseño y aplicación de instrumentos de evaluación (64,5%) y metodología de la enseñanza en la especialidad del docente (64,2%). Esta situación se debe a la ausencia de marcos jurídicos y políticas que aseguren continuidad con presupuesto definido del proceso formativo.

La investigación tiene como enunciado general: ¿en qué medida se implementa la formación continua como un derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023? Además, plantea preguntas específicas como: ¿cuál es el nivel de implementación de la formación continua autónoma en el magisterio público y privado del Perú?, ¿cuál es el nivel de implementación de la formación continua interna en el magisterio público y privado del Perú?, ¿cuál es el nivel de implementación de la formación continua externa en el magisterio público y privado del Perú?, ¿qué nivel de conocimiento tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral prescrito en la carta magna?, ¿qué nivel de conocimiento tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral determinado en las leyes orgánicas?, ¿qué nivel de conocimiento tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral regulado en las leyes ordinarias?

Una investigación se justifica con el por qué se realiza (conveniencia y relevancia) y para qué se realiza (Hernández, et al., 2014). En la conveniencia, la investigación se justifica porque existe una problemática vinculada al incumplimiento de los derechos constitucionales de los maestros con relación a la formación continua, lo cual afecta derechos fundamentales conexos como el derecho a una educación, pues la formación continua es un derecho humano que vincula el derecho a la educación, la formación para la vida y la productividad laboral, por ello se debe promover, respetar, garantizar y defender (Ruiz & De los Santos, 2022). En la relevancia social, el estudio favorece a los docentes, quienes exigen formación como uno de sus derechos laborales para mejorar su desempeño, además, beneficia a los educandos, quienes logran mejores aprendizajes por los maestros cualificados y, por ende también beneficia a la sociedad con mejores ciudadanos; en ese sentido, Núñez y Paz (2020) acotan que la capacitación docente como estrategia de formación continua es trascendental a fin de acortar las brechas de aprendizaje en los educandos, puesto que los programas de acompañamiento a los profesores mostraron efectividad e impactos positivos.

De igual manera, el estudio se justifica en virtud de los beneficios prácticos, metodológicos y teóricos. En el aspecto teórico, el estudio parte de la premisa que la formación continua es un deber del Estado y las empresas por ser un derecho constitucional, por ello, debe generalizarse y exigirse. En la utilidad metodológica, se diseñan instrumentos que determinan el nivel de formación continua autónoma, interna y externa del magisterio nacional como un derecho laboral constitucional. Por último, en las implicancias prácticas, la investigación resuelve en parte el problema del diagnóstico de necesidades de formación continua para la implementación de programas de capacitación pertinentes; pues dicho diagnóstico ejerce una presión social para que las organizaciones educativas diseñen e implementen programas de formación que mejoren la práctica de los profesores, los niveles de aprendizaje y la gestión escolar.

Según el enunciado-problema, se planteó el propósito general: Determinar en qué medida se implementa la formación continua como un derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023. Además, se precisan los siguientes propósitos específicos: identificar el nivel de implementación de la formación continua autónoma en el magisterio público y privado del Perú, describir el nivel de implementación de la formación continua interna en el magisterio público y privado del Perú, precisar el nivel de implementación de la formación continua externa en el magisterio público y privado del Perú, examinar el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral constitucional prescrito en la carta magna, reconocer el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral constitucional determinado en las leyes orgánicas y precisar el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral constitucional regulado en las leyes ordinarias.

Las hipótesis generales son: H_i : Existen diferencias significativas en el nivel de implementación de la formación continua como un derecho laboral constitucional entre el magisterio público y privado del Perú, 2023 y H_0 : No existen diferencias significativas en el nivel de implementación de la formación continua como un derecho laboral constitucional entre el magisterio público y privado del Perú, 2023.

La fundamentación teórica de la investigación se aborda desde los estudios previos y el aspecto teórico-conceptual. En cuanto a los antecedentes internacionales, Serrano-Brazo et al. (2023) trabajaron un *paper*: Formación permanente del profesorado de educación física en educación secundaria obligatoria: características y diseño; ello

con el propósito caracterizar la formación permanente del profesor de la unidad de análisis. Metodológicamente, el *paper* se circunscribió en el enfoque cualitativo, con diseño de estudio de caso embebido y una muestra de veinte participantes, quienes respondieron una entrevista semiestructurada. Los investigadores concluyeron que los maestros demandan una formación práctica, según necesidades y especialidad que se vincule a la realidad contextual y que los aprendizajes adquiridos pueden ser replicables y aplicables en la práctica docente.

Mendoza-Robles (2023) realizó el artículo: La capacitación laboral en el marco jurídico nacional e internacional, ello con el objetivo de desarrollar el conocimiento del derecho a la capacitación según la normativa nacional y supranacional. La metodología fue jurídica mixta, considerando como fuentes la información estadística oficial de la normativa y la revisión de literatura. El investigador concluyó que el entendimiento del *corpus* jurídico laboral nacional (constitucional y legislativo) e internacional debe ser conocido por los colaboradores a fin de exigir su cumplimiento al Estado, enfatizando la necesidad de la inversión del Estado en la formación continua especializada de los colaboradores; además, acota que las instituciones y empresas tienen la obligación de formar legalmente en materia laboral a fin que cada profesional se desempeñe mejor.

Alonso-Briales y Vera-Vila (2022) realizaron el *paper*: La formación en centro del profesorado no universitario: modalidad fundamental en su formación permanente, ello con el propósito de conocer y comprender los efectos de la formación en el centro de trabajo para el fortalecimiento de las competencias. La investigación fue de enfoque y tipo cualitativa, utilizó el método del estudio de casos y trabajó con cinco participantes, a quienes se les aplicó la entrevista y observación participante. Se concluyó que la formación permanente es un instrumento vital y no negociable en el progreso educativo y, la formación en centro de trabajo es la modalidad formativa por excelencia en la generación del aprendizaje dinámico, continuo y gradual en una comunidad escolar, pues se ajusta a situaciones concretas y necesidades.

Ruiz y De los Santos (2022) elaboraron el *paper*: La capacitación laboral como derecho humano, con la finalidad de realizar un análisis de la regulación jurídica nacional y supranacional de los derechos humanos laborales referidos a la capacitación laboral. Se utilizó un enfoque cualitativo con método hermenéutico, revisión de literatura y análisis de instrumentos jurídicos del tema. Los investigadores concluyeron que la capacitación laboral, tipificada como formación continua es un derecho humano que vincula el derecho a la educación, la formación para la vida y la productividad laboral; en ese

sentido, debe promoverse, respetarse, garantizarse y defenderse; por ello, el *corpus* normativo mexicano obliga a los empleadores a garantizar las actividades de capacitación y formación de los colaboradores y a éstos últimos el derecho de exigir la capacitación y el compromiso de participar de los eventos formativos.

Ugarte-Cataldo (2020) realizó el artículo científico: Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías con el propósito exponer el vínculo laboral como un espacio de poder incrementado como consecuencia del avance tecnológico. En el marco metodológico se trabajó con una revisión de literatura del objeto de estudio. El estudio concluyó en la necesidad de asumir la conexión de los derechos fundamentales con la actividad laboral del colaborador, pero en la perspectiva de la ciudadanía, en virtud de la dignidad humana, más no de mercancía regulado por las condiciones del mercado.

En el contexto nacional, Urday y Tenorio (2022) realizaron un estudio: Formación continua del docente universitario: reto y oportunidad para una enseñanza de calidad con el objetivo de indagar y reflexionar respecto a la formación continua en la unidad de análisis. Se utilizó un enfoque cualitativo, método hermenéutico y aplicó una guía de entrevista semiestructurada con doce preguntas. El estudio concluyó que diversos países de Latinoamérica no reflejan políticas educativas que atiendan las prioridades de formación continua de los docentes, que el Estado no tiene políticas formativas exitosas y sólidas que fortalezcan habilidades de los maestros de educación superior para el impulso de la investigación y la producción científica y, afirman que la formación continua dista de las competencias profesionales que exige la sociedad vigente.

Aguirre-Canales et al. (2021) desarrollaron un artículo: La formación continua de los docentes de educación básica infantil en América Latina: una revisión sistemática, el mismo que tuvo como finalidad profundizar en una revisión objetiva de los diversos estudios empíricos que han abordado el tema. En la metodología se trabajó con bases de datos de Scielo, Ebsco, Scopus y Dialnet, seleccionado 16 artículos para la revisión. Los investigadores concluyeron que América Latina, tiene una tendencia ascendente y con impacto positivo en el abordaje de los programas de formación continua, en virtud que optimiza las competencias pedagógicas de los maestros, beneficia el desarrollo profesional y operativo del maestro y genera una cultura de innovación e investigación para transformar el quehacer docente y mejorar el proceso de enseñanza.

Díaz-Dumont et al. (2020) elaboraron un artículo científico: Los cuatro saberes de la educación como formación continua en las empresas, dicha investigación tuvo como propósito precisar la incidencia de los cuatro saberes en la formación continua.

El enfoque del estudio fue cuantitativo, investigación básica con diseño no experimental (correlacional-causal), donde se aplicó un cuestionario a setenta y ocho trabajadores de empresas privadas. Los investigadores concluyeron que la formación continua mantiene a los colaboradores preparados para el desempeño óptimo en sus funciones asignadas en el centro de trabajo; por ello, debe centrarse en habilidades blandas a fin de preparar la competencia social; así como en habilidades duras para afianzar los conocimientos para un desempeño efectivo en las funciones laborales.

En cuanto al aspecto teórico-conceptual, la variable formación continua, a decir del investigador es un sistema de desarrollo de habilidades, actitudes, destrezas, desempeños, capacidades y competencias generales y específicas, duras y blandas para un mejor *performance* del colaborador, la cual puede ser autónoma, interna y/o externa y aplica criterios de pertinencia, coherencia, consistencia, relevancia, funcionalidad y evaluabilidad, lo cual permite en el magisterio la mejora de la práctica pedagógica que redundará en mejores aprendizajes y en la gestión escolar. Específicamente, la formación continua según Díaz-Dumont et al. (2020) es una estrategia que permite la actualización del personal a fin de solucionar situaciones que se le presenten en sus actividades laborales; además, constituye una herramienta que facilita la preparación permanente de las personas en búsqueda del crecimiento profesional y en aras de la mejora de la competitividad laboral. Asimismo, la formación continua en la trayectoria laboral, cumple un rol relevante en la actualización de los conocimientos de la fuerza de trabajo y facilita a los empleados el acceso a un plan de carrera (Hernández, 2021).

La formación continua se fundamenta en la teoría de andragogía de Malcolm Knowles de 1973 y 1984, en la cual se señala que la andragogía es el arte y la ciencia de acompañar a los adultos a aprender, caracterizándose el aprendizaje adulto por: autodirección formativa y motivación intrínseca, aprendizaje autónomo, experiencia laboral, necesidades funcionales-contextuales y conocimiento aplicativo (Yuni & Urbano, 2005; Márquez, 2013); en ese contexto, es necesario estrategias como: estudios de casos, las simulaciones y/o demostraciones para aprender desde la experiencia a fin de implementarlas en la solución de problemas (Mínguez, 2003; Olmedo & Farrerons, 2017). Además, fundamenta la variable, la teoría del aprendizaje transformador de Mezirow de 1978 y 1990, centrada en el cambio de creencias, ideas, concepciones, cosmovisiones y actuaciones enraizadas que frenan el aprendizaje; por ello, los nuevos conocimientos se construyen con base a la experiencia y reflexión con un rol activo, crítico, consciente y adaptativo del adulto en la solución de problemas (De-Juanas &

Rodríguez, 2019; Celis, 2021); dicho aprendizaje, incluye etapas como: despertar el interés, fijar los nuevos conocimientos y transformar actuaciones (Prado, 2021). Esta teoría es trascendental para que la formación continua se estimule, asiente y transforme con base a la experiencia en el trabajo, involucrando activamente al trabajador.

El dimensionamiento de la variable formación continua se fundamenta en Jamaica (2015) y Castillo (2017). La formación continua autónoma según el investigador es aquella que encamina el propio trabajador de acuerdo con su proyecto de desarrollo personal-profesional, ya sea por una meta intrínseca de autorrealización o una meta extrínseca de ascenso profesional (plan de carrera); además, en dicha formación, el colaborador organiza sus propias estrategias formativas que las monitorea, ajusta y valora según los resultados obtenidos, considerando la necesidad formativa del profesional y la oferta formativa del mercado, ya sea en actividades formativas ordinarias y/o extraordinarias, por ello Castillo (2017) la tipifica como autorregulación profesional. Específicamente para Camacho y Prieto (1995) la formación continua autónoma, también denominada autocapacitación, tiene como propósito proporcionar información a los colaboradores respecto al análisis situacional de sus tareas operativas, la elaboración de propuestas y estrategias de transformación a fin de obtener un mejor desempeño laboral.

La dimensión de formación continua interna, se centra en el aprendizaje y en los procesos organizacionales a cargo del personal propio de la organización o el equipo de un área, quienes tienen experiencia en capacitación y conocen la organización, utilizando por lo general metodologías demostrativas, estudio de casos o incidentes críticos a fin de intercambiar experiencias, conocimientos y saberes del quehacer profesional según el plan anual de formación. Específicamente, la formación continua interna desarrolla habilidades y destrezas para condiciones particulares de la organización y necesita de capacitadores internos a fin de formar a los colaboradores en el puesto de trabajo y fuera del puesto de trabajo, es decir, en la propia organización (Jamaica, 2015).

Por último, en cuanto a la formación continua externa, se refiere a procesos de formación centrados en temas generales de un área específica de la organización, desarrollada por capacitadores (personas influyentes o expertos) externos al centro de trabajo, la misma que puede ser focalizada, seleccionando algunos colaboradores o masiva *in house*; específicamente, para Jamaica (2015) se enfoca, por lo general, en puestos jerárquicos superiores que realizan procesos estratégicos, centrándose en temáticas generales y/o específicas y métodos de un área.

En cuanto a la variable derecho laboral constitucional, en principio se aborda la definición de derecho laboral, el cual, según Boza (2020) es una relación jurídico-económica de índole contractual entre dos sujetos: el “trabajador”, quien ofrece su fuerza de trabajo manual y/o intelectual a disposición de otros y, el “empleador”, quien se beneficia de dicha fuerza de trabajo. La constitucionalización de los derechos laborales, hace que estos se conviertan en un derecho fundamental que es vital en el desarrollo de un país porque, según Boza (2020) es clave para el ordenamiento jurídico; pues muestra el gran valor de los intereses protegidos por el derecho laboral, su intangibilidad por los cánones legislativos; el miramiento como derechos fundamentales y porque dichos derechos constitucionalizados se convierten en límites de cara a las disposiciones desreguladoras.

Concordante con lo anterior, el derecho laboral constitucional para Obando (2021) implica la institución de los derechos laborales en la ley suprema con carácter obligatorio y definitorio, bajo principios y preceptos que deben cumplirse en la elaboración de las leyes del trabajo; en ese sentido, corresponde al Estado la decisión de imponerlos y hacerlos efectivos, prevaleciendo el interés público sobre la utilidad privada. Asimismo, el derecho laboral constitucional valora el trabajo a través de la implementación de principios del progreso económico y comunitario y principios de nivel de vida y de la dignidad de la persona humana; por ello, es relevante el rango constitucional del derecho laboral de la formación continua de los maestros del magisterio público y privado, puesto que dichas actividades formativas dignifican la labor de los profesores.

La variable se fundamenta en la teoría de los derechos fundamentales planteada por Robert Alexy en 1993, la cual es una teoría estructural-integrativa que investiga el marco conceptual de los derechos fundamentales, el impacto de dichos derechos en el sistema jurídico y el fundamento de los mismos (Alexy, 1993; Delgado-Motoa, 2019). También se fundamenta en la teoría de la relación laboral planteada por la doctrina jurídica germánica que, apuesta por la autonomía del derecho laboral, porque permitió asignarle a la actividad del trabajo humano una naturaleza jurídica distinta a la del sistema contractual (Diazgranados-Quimbaya et al., 2018), por ello, asumir la formación continua como un derecho laboral constitucional, implica que los docentes deben exigir el derecho de formarse y el empleador debe cumplir con el deber de formar.

Un aspecto relevante de la variable es la clarificación de los principios como fuente del derecho, preceptos y base axiológica-dogmática del sistema jurídico que se utilizan con fines de integración jurídica por constituir el fundamento de las normas.

La investigación aborda los principios laborales que constituyen pautas rectoras para elaborar la normativa laboral y su uso como fuente de inspiración en la resolución de conflictos, destacan entre ellos: principio de buena fe para realizar las prestaciones voluntariamente asumidas con probidad; principio protector, que implica salvaguardar los derechos del trabajador ante el empleador; principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, protegiendo al colaborador de sus propios actos para garantizar su disfrute; el principio de continuidad de la relación laboral, ya sea en el ingreso, en virtud de un contrato temporal o en la salida con un despido injustificado; además, existen otros principios como: primacía de la realidad, causalidad e igualdad de trato y no discriminación (Pacheco-Zegarra, 2015). Asimismo, los principios constitucionales hacen referencia a los postulados que explican valores ético-políticos y/o proposiciones de índole técnico-jurídico o deontológico predestinados a certificar la coronación, eficacia y eficiencia del *corpus* constitucional; destacado los principios sustantivos como: el principio ideológico-doctrinario y el principio de personalismo, así como los principios instrumentales como: el principio de la fórmula política, el principio de perdurabilidad y el principio de soberanía constitucional (García Toma, 2003).

El dimensionamiento de la variable derecho laboral constitucional tiene como base los estudios de Rubio y Arce (2017); Blancas (2019) y Heiss (2020). La dimensión derecho laboral prescrito en la carta magna, requiere previa definición de la expresión carta magna; la cual, en el sentido amplio según Heiss (2020) para los juristas es la ley de leyes; desde la ciencia política, evidencia relaciones de poder y; desde la teoría democrática, brinda legitimidad e identidad del sistema político; además, Bulmer (2021) señala que la Constitución es un conjunto de reglas políticas-legales vinculantes para todos los ciudadanos e instituciones porque abordan la estructura y funcionamiento del Estado; asimismo, en el sentido específico, la Constitución como instrumento vivo, orgánico y cambiante (Sagües, 2016) es la herramienta jurídica y social para una sociedad institucionalizada, se organiza en dos secciones: la dogmática, donde están reconocidos los derechos, libertades y garantías constitucionales y; la orgánica, que aborda la estructura del Estado en cuanto a poderes y organismos autónomos (Rubio & Arce, 2017). Esta dimensión se refiere a las normas del derecho laboral que adquieren rango de derecho constitucional por constituir un derecho humano, concretamente, si el derecho a la formación continua de los profesores es recogido en la Constitución peruana como un derecho fundamental; porque, Blancas (2019) acota que la carta magna es la norma fundamental que precisa el lugar de las personas con relación al Estado a partir

del reconocimiento de sus derechos; ello implica la titularidad del derecho constitucional al trabajo, como el derecho a la formación continua que tiene toda persona por ser un derecho fundamental y el deber del Estado de protegerlo con sus instituciones.

La dimensión, derecho laboral determinado en las leyes orgánicas, requiere definir previamente el término ley, el cual en el sentido formal es la norma que regula cualquier materia y encarna la voluntad universal de la población peruana; se concretan en productos normativos subordinados a la Constitución, como: ley orgánica, ordinaria, de reforma constitucional y de presupuesto (Rubio & Arce, 2017); en el sentido amplio, la expresión “rango de ley nacional”, implica: decretos de urgencia, decretos legislativos, resoluciones legislativas, entre otros (Rubio, 2006). La dimensión hace referencia al rol del Estado para cautelar los derechos laborales constitucionales, como el de formación continua de los profesores; ello, porque una de las reservas de la ley orgánica es la organización, estructura y funcionamiento de los órganos constitucionales del Estado (poder ejecutivo); en este contexto, Blume (2020) acota que una ley orgánica norma la organización, estructura y el funcionamiento de las instituciones del Estado y su aprobación necesita de una votación de más de la mitad de la cantidad legal de miembros del Congreso. En forma operativa, esta dimensión se mide con las atribuciones del Ministerio de Educación, destacando entre ellas la formación en servicio del docente de educación básica; así como, la competencia exclusiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la capacitación para el trabajo y formación profesional.

Por último, la dimensión del derecho laboral regulado en las leyes ordinarias, significa en qué medida la normatividad laboral de la formación continua precisada como derecho fundamental y humano, sigue siendo protegida en las leyes elaboradas por el ente legislativo a fin de no desvirtuar su constitucionalidad; en ese sentido, la ley ordinaria es una prescripción normativa o texto legal de materia universal, cuyo procedimiento de aprobación es por mayoría simple. La ley ordinaria, a decir de Morales (2019) es una norma que regula una determinada materia general o específica según los parámetros previstos en la Constitución, el reglamento del Congreso, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la ley de derechos de participación y control ciudadano, que constituyen la cadena de validez normativa. En el aspecto operativo, esta dimensión analiza si la formación continua de los profesores como derecho laboral constitucional está regulado en las leyes ordinarias como: ley 29944, ley de reforma magisterial; ley 28044, ley general de educación; ley 28518, ley sobre modalidades formativas laborales y; decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación, la investigación se circunscribió en el paradigma positivista, el cual usa el método científico en el conocimiento de la realidad objetiva, sustentándose para esto en observaciones e hipótesis verificables (Campos, 2021); en ese sentido, la investigación utilizó la secuencia de la metodología científica para arribar a conclusiones. Asimismo, la tesis se abordó desde el enfoque cuantitativo el cual, a decir de Martínez (2012) tiene como base el objetivismo, es decir, estudia la realidad sin la intervención de juicios de valor, creencias o ideas del investigador, siendo su propósito construir el análisis causal que suponga explicaciones del fenómeno a observar; operativamente dicho enfoque segmenta la realidad para un mejor análisis y de allí migra a estudios extensivos con muestras representativas, se caracteriza por el uso de la deducción; la medición objetiva y numérica de las variables con test, encuestas, etc.; la prueba de hipótesis previamente establecidas, el conteo de datos y el uso de métodos estadísticas para el análisis (Castillo & Reyes, 2015; Maldonado, 2018); por ello, la investigación utilizó el cuestionario como instrumento de recojo de datos, analizó los resultados con estadística descriptiva y utilizó el método deductivo.

El tipo de investigación general fue básica, la cual a decir de Pimienta y De la Orden (2017) tiene como finalidad la pesquisa del conocimiento por el conocimiento mismo a fin de profundizarlo y/o ampliarlo, sin considerar *ipso facto* sus posibles aplicaciones prácticas. De igual manera, específicamente en el campo del saber, en la perspectiva que el objeto jurídico se aborda desde la realidad normativa, empírica y realidad empírico-normativa (Estupiñan, 2021), el tipo de investigación es socio-jurídica, la cual depura el conocimiento científico de su naturaleza retórico-valorativa y se centra en el plano fáctico-social, antes que en el marco normativo (Lariguet, 2019); es decir, la formación continua como derecho laboral de rango constitucional se abordó a partir del análisis normativo nacional y el recojo de información empírica con instrumentos. Además, la investigación socio-jurídica vinculada al enfoque cuantitativo es un proceso sistemático, reflexivo y lógico que, con el apoyo de la metodología científica, busca el nacimiento de nuevos conocimientos a partir de supuestos epistemológicos e instrumentos metodológicos fácticos a fin de explorar realidades, con la intención de mejorarlas, fundamentándose para ello en el orden jurídico. (López et al., 2006; Aldaz, 2023).

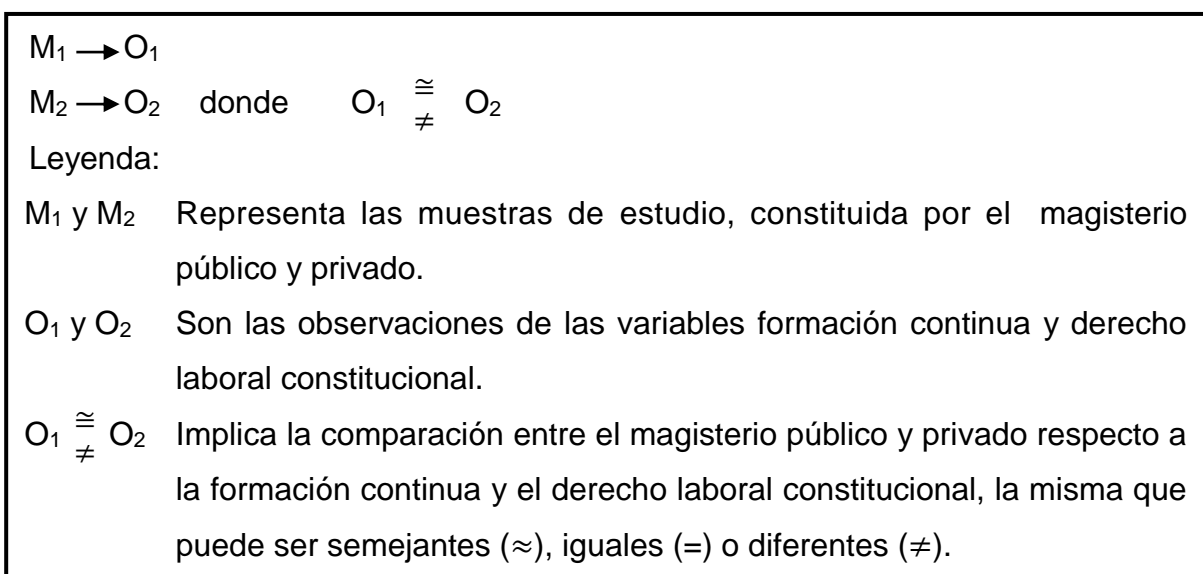
Previo al diseño de investigación conviene precisar el alcance de la misma, concretizado en el nivel de investigación, el cual, de acuerdo con Arias (2016) es tipificado como el grado de profundidad en el abordaje de un fenómeno de estudio; en ese sentido, el nivel del estudio fue descriptivo, el cual implica caracterizar un fenómeno, hecho, individuo o colectividad a fin de conocer su estructura o forma de comportarse, describir rasgos de forma cuantitativa y/o cualitativa de eventos como se visualizan en la realidad, sin plantear hipótesis (Corral et al., 2019). Por ello, en la investigación se describió el comportamiento o nivel de implementación de la formación continua autónoma, interna y externa de los docentes que se desempeñan en el magisterio público y privado; además, se caracterizó el nivel de conocimiento de dicho magisterio respecto a la formación continua como derecho laboral de rango constitucional, fundamental o humano en la normativa nacional.

En cuanto al diseño de investigación, fue no experimental, específicamente, se utilizó el diseño transversal y descriptivo-comparativo. Es transversal porque a decir de Corral et al. (2019) se obtienen los datos en un solo momento, ello implica que en un periodo específico se aplicó el cuestionario de formación continua como derecho de laboral de rango constitucional. En cuanto al diseño descriptivo-comparativo se utilizó para construir semejanzas y/o diferencias entre dos situaciones o instituciones y variables, sin manipularlas a fin de detectar posibles factores, rasgos, características o moderadores del fenómeno en estudio (Ñaupas et al., 2018; Corral et al., 2019). En la presente tesis se hizo la comparación del nivel implementación de la formación continua en el magisterio público versus el magisterio privado; así como el nivel de conocimiento y rasgos característicos de la incorporación de la formación continua como derecho laboral constitucional en la normativa nacional. El diagrama del diseño se presenta en la figura 1.

La **variable**, la formación continua se define conceptualmente según Diaz-Dumont et al. (2020) como una estrategia que permite la actualización del personal a fin de solucionar situaciones que se le presenten en sus actividades laborales; en ese sentido, también constituye una herramienta que facilita la preparación permanente y continua de las personas en búsqueda del crecimiento profesional y en aras de la mejora de la competitividad dentro del seno laboral; dicha variable fue medida con las dimensiones: formación continua autónoma, formación continua interna y formación continua externa.

Figura 1

Diagrama del diseño de investigación descriptiva-comparativa



La variable derecho laboral constitucional se define conceptualmente según Obando (2021) como la institución de los derechos laborales en la ley suprema con carácter obligatorio y definitorio, bajo principios y preceptos que deben cumplirse en la elaboración de las leyes del trabajo; en ese sentido, corresponde al Estado como ente regulador la decisión de imponerlos, además, está en la obligación jurídica de hacerlos efectivos en el marco de la justicia de las relaciones laborales del capital y el trabajo, prevaleciendo siempre el interés público, el desarrollo social y la paz sobre la utilidad privada. Esta variable se midió con dimensiones como: derecho laboral prescrito en la carta magna, derecho laboral determinado en las leyes orgánicas y derecho laboral regulado en las leyes ordinarias.

Población y muestra. En líneas generales para Bernal (2010), la población de estudio hace referencia a todos los elementos o sujetos que poseen características análogas y a partir de las cuales se desea hacer inferencia; bajo este precepto, la población de estudio en la investigación, desde la perspectiva de sujetos, la conformaron los 566 docentes de entidades educativas estatales (298) y no estatales (268) del ámbito nacional, las cuales tienen como rasgo común que se dedican a la docencia en educación básica regular, pero como rasgo diferenciador a comparar en la formación continua como derecho laboral constitucional, el tipo de gestión en el cual labora el docente (pública o privada). Asimismo, desde la perspectiva de elementos, la población

la constituyeron los 7 marcos normativos nacionales como: la Constitución (1), las leyes orgánicas (2) y las leyes ordinarias (4) en las cuales se hace mención explícita o implícita de los cuales se puede deducir la formación continua como derecho laboral de rango constitucional.

Entre los criterios de inclusión de la población, para el caso de los sujetos se consideró todo trabajador de la Red Futura Schools con contrato indeterminado o contrato modal de un periodo anual escolar y, en el caso del magisterio público de la UGEL de Talara se consideró a los docentes nombrados y contratados por un año escolar. Asimismo, con respecto a la población referida a elementos, se consideró en el ámbito nacional el corpus normativo constitucional, así como la normatividad que rige los sectores de donde deviene la regulación del magisterio público y privado y las propias normas laborales respecto a la formación continua o sus analogías capacitación laboral, formación permanente, formación en servicio, desarrollo profesional y/o cualificación profesional. Respecto a los criterios de exclusión referidos a sujetos se exceptuó tanto en el magisterio público como privado a los docentes con contratos laborales menores a un año escolar. De igual manera se excluyó en la población referida a elementos, aquella normatividad que no guarda relación con la temática de derechos laborales de rango constitucional, su equivalencia de derecho laboral como derecho humano o la formación continua y sus expresiones análogas como derecho laboral de rango constitucional o humano.

La muestra es, en síntesis, un subgrupo de la población en la cual se aplicaron los instrumentos de medición. En forma específica, de acuerdo con Bernal (2010), la muestra constituye una parte de la población que se elige para obtener la información del objeto de estudio a fin de medir y observar las variables; es decir, en esta tesis se eligió de manera predeterminada a un subgrupo de 306 docentes del magisterio del sector público (161) y privado (145) para aplicarles el cuestionario de formación continua como derecho laboral constitucional; además, se seleccionó el corpus normativo del ámbito nacional como elementos muestrales de estudio, donde se aborde explícita e implícitamente en los párrafos, incisos, numerales, literales, disposiciones y/o artículos textos referidos a la formación continua como derecho laboral de rango constitucional, centrándose principalmente en la ley de leyes (1), leyes orgánicas (2) y leyes ordinarias (4) del ámbito nacional que regulan el Estado peruano y/o los sectores de educación y trabajo.

El muestreo, siguiendo los planteamientos de Bernal (2010), el muestreo para determinar el tamaño de grupo en una investigación depende de factores como: enfoque de investigación, hipótesis planteada, diseño de investigación, entre otros. El tipo de muestreo a utilizado en este estudio fue no probabilístico para el caso de elementos y probabilístico para el caso de los sujetos; en el primer caso, la selección de los entes (elementos) no está supeditado al criterio de probabilidad, sino más bien a la naturaleza de la investigación o los fines que persigue el investigador (Ñaupas et al., 2014) y, en el segundo caso se realizó una selección aleatoria, en virtud que todos los sujetos tenían la oportunidad de participar en la investigación. La modalidad específica de muestreo para el caso de los elementos fue por conveniencia, ello en virtud que el investigador seleccionó el *corpus* normativo que era posible acceder y compartían una misma temática de regular la formación continua como derecho laboral constitucional; en ese sentido, Salgado-Lévano (2018) acota que un muestreo por conveniencia elige a los participantes que se puede acceder de manera oportuna y factible, señalando además, que en las poblaciones homogéneas, la muestra es más representativa; asimismo, la modalidad de muestreo para los sujetos fue aleatorio estratificado (anexo 7), puesto que se tuvo que seleccionar docentes del magisterio estatal y no estatal y para Ñaupas et al (2014) este muestreo estratifica la población a fin de formar categorías o clases.

La unidad de análisis es tipificada como el objeto de estudio de quien se producen los datos o la información para la investigación, concretamente el número de elementos, ya sea una persona natural o jurídica, acontecimientos u otros (Arias & Covinos, 2021; Catalán, 2023; Bernal, 2006). En esta investigación la unidad de análisis estuvo representada por los 161 docentes de instituciones educativas públicas, 145 docentes de instituciones educativas privadas y 7 normativas laborales como derecho constitucional del contexto nacional.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Las técnicas según Arroyo (2020) constituyen un elemento circunscrito en el marco metodológico, las cuales se definen como el conjunto de mecanismos, procedimientos específicos y medios a partir de los cuales el investigador acopia, conserva, organiza y transfiere la información obtenida de la realidad; mientras que, los instrumentos como medios físicos son apoyos que concretizan el propósito de las técnicas a fin de cumplir los objetivos establecidos (Baena, 2017); en ese sentido, en esta investigación se utilizaron

las técnicas como medio para obtener información de la formación continua como derecho laboral de nivel constitucional y en los instrumentos se plantearon los ítems respecto al nivel de implementación de la formación continua en el magisterio nacional; así como, los ítems para valorar el nivel de conocimiento de la formación continua como un derecho laboral constitucional prescrito en los instrumentos jurídicos nacionales.

Las técnicas utilizadas en la tesis fueron: la encuesta y el análisis de contenido. La encuesta utiliza un procedimiento estándar de interrogación para lograr mediciones cuantitativas de las características objetivas y subjetivas de la población respecto a un objeto de estudio; dicha técnica se traslada en un formato que acopia datos a través del cuestionario, el cual constituye el principal instrumento de la encuesta (Arroyo, 2020; Avellaneda-Callirgos et al., 2022; Gil, 2011); en ese contexto, la encuesta se aplicó para valorar el nivel de implementación de la formación continua en el magisterio nacional; así como el nivel de conocimiento que tienen los docentes del sector público y privado respecto a dicha formación como derecho laboral constitucional.

Asimismo, se aplicó la técnica del análisis de contenido, el cual, de acuerdo con Gil (2011) es una forma de recoger datos con objetividad y relevancia que caracteriza a la metodología científica, puesto que describe objetiva, sistemática y cuantitativamente el contenido circunscrito en una comunicación o texto; en suma, implica transmutar un texto o documento escrito en datos cuantitativos; dicho análisis de contenido puede ser: temático, centrado en la presencia de expresiones o conceptos con autonomía de las relaciones entre sí; semántico, el cual examina las relaciones entre la temática de un texto y; de redes que hace un examen más amplio a partir del análisis de una matriz semántica, teniendo en cuenta las relaciones de causa-efecto, jerarquización-semantización e implicación entre términos, expresiones, conceptos o temas; en ese sentido, en esta investigación, el análisis de contenido se abocó a examinar el marco normativo nacional (ley de leyes, leyes orgánicas y leyes ordinarias) vinculado a la formación continua como derecho laboral constitucional.

Los instrumentos de registro de datos que se aplicaron en la investigación fueron: el cuestionario y la guía de análisis de contenido. El cuestionario, como uno de los instrumentos de la encuesta es la herramienta que permite al científico social plantear preguntas a una muestra de estudio para recoger información de los indicadores y dimensiones operacionalizados en la variable de estudio y que guardan

relación con las hipótesis, los objetivos y el tema de investigación (Arroyo, 2020; Avellaneda-Callirgos et al., 2022; Fàbregues et al., 2016); en ese marco, en esta investigación se aplicó un cuestionario (anexo 2) con un total de 36 preguntas cerradas de naturaleza factual (24 ítems), pues se centrarán en hechos, acontecimientos, comportamientos, conocimientos y desempeños respecto a la variable formación continua autónoma (9 ítems), interna (9 ítems) y externa al centro de trabajo (6 ítems); además se plantearon preguntas de naturaleza subjetiva (12 ítems), centradas en nociones, percepciones y valoraciones de la variable derecho laboral constitucional, concretado como derecho fundamental prescrito en la carta magna (3 ítems), en las leyes orgánicas (3 ítems) y en las leyes ordinarias de la materia (6 ítems).

De igual manera, se aplicó como instrumento la guía de análisis de contenido, la cual, de acuerdo con Arias (2020) es el instrumento que concretiza la técnica del análisis de contenido de documentos de índole teórico o práctico, físico o electrónico en el marco de los enfoques cuantitativos y cualitativos. La investigación hizo la guía de análisis de contenido con base a 7 normativas laborales nacionales entre ellas: ley de leyes, leyes orgánicas y leyes ordinarias, de las cuales se examinó la regulación o no de la formación continua como derecho laboral constitucional; dicha regulación puede estar en forma explícita con el nombre propio de formación continua o sus expresiones análogas: capacitación laboral, formación permanente, formación en servicio, desarrollo profesional y/o cualificación profesional; así como en forma implícita bajo las expresiones de educación para el trabajo, educación, desarrollo del potencial humano, etc.

Los instrumentos de acopio de datos, previo a su aplicación cumplieron con las exigencias de validez y confiabilidad. La validez en líneas generales, según Pérez (1986, citado en Gil, 2011), un instrumento es válido si mide lo que dice medir; asimismo, en forma específica, la validez hace referencia al grado por el cual, el instrumento valúa efectivamente la variable, objeto de estudio o lo que se busca medir; dicha validez puede ser de contenido que refleja de la totalidad de indicadores a partir de la operacionalización de las variables; validez de criterio, relación de los resultados del instrumento con instrumentos análogos y; validez de constructo que ve la fundamentación del instrumento con el *corpus* teórico de las variables u objeto de estudio (Arroyo, 2020). La validez de los instrumentos en la investigación se hizo con base a la operacionalización de las variables y a la evaluación por juicio de tres

expertos del campo del derecho (anexo 3: Fichas de validación de instrumentos de recolección de datos); luego de la valoración del instrumento por los expertos según el protocolo de la universidad, se aplicó el modelo estadístico del coeficiente de la V de Aiken, el cual valora la claridad, coherencia y relevancia de los ítems respecto al dominio del contenido u objeto de estudio; posteriormente, según las valoraciones de los tres jueces se obtuvo el promedio de validez del cuestionario de formación continua como derecho laboral constitucional que es 1,00, el mismo que de acuerdo con los parámetros de interpretación es mayor e igual a 0,08; en consecuencia, el instrumento posee una adecuada validez.

La confiabilidad de los instrumentos a decir de Arroyo (2020) indica el grado por el cual la administración reiterada del instrumento al mismo elemento o sujeto, produce resultados similares. En esta investigación la confiabilidad del cuestionario de formación continua como derecho laboral constitucional se efectivizó con la aplicación de una prueba piloto a una muestra análoga, luego de dicho pilotaje se procesaron los resultados y se aplicó el modelo estadístico del alfa de Cronbach (anexo 4. resultados de análisis de consistencia interna), el cual valora la coherencia o consistencia interna de los ítems y su cálculo requiere de una sola administración del instrumento de medición, sin necesidad de dividir la instrumentalización (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); según los resultados obtenidos dicho instrumento posee una fiabilidad de 0,96, la misma que de acuerdo a la escala de Kuder Richardson implica una excelente confiabilidad.

Métodos de análisis de datos. La presente tesis utilizó el método estadístico para la organización y el análisis de datos cuantitativos (McMillan & Schumacher, 2006), concretamente, la estadística descriptiva y la estadística inferencial. La estadística descriptiva se utiliza para reducir, organizar y sintetizar magnas cantidades de observaciones se define según el autor citado como la transformación de un cúmulo de números u observaciones en índices para describir o caracterizar los datos; en ese sentido, en la investigación se utilizó la distribución de frecuencias en tablas o figuras como resumen de los datos, de valores, frecuencia absoluta o porcentaje de las variables de estudio (Calderón & De los Godos, 2011); de esta manera, se presentaron tablas múltiples, comparando la implementación de la formación continua autónoma, interna y externa en el magisterio estatal y no estatal; así como el nivel de conocimiento de dicho proceso formativo como derecho laboral constitucional en la ley de leyes, en las

leyes orgánicas y en las leyes ordinarias, además, se esbozaron figuras de las variables formación continua y derecho laboral constitucional.

La estadística inferencial, se considera como el conjunto de métodos y técnicas que se emplean para hacer deducciones o predicciones con base a la información empírica brindada por una muestra a fin de determinar el comportamiento de una población (McMillan & Schumacher, 2006; Calderón & De los Godos, 2011). La metodología específica de estadística inferencial utilizada depende de la prueba de normalidad; en ese sentido, a decir de McMillan y Schumacher (2006) se puede utilizar estadísticas paramétricas, cuando se asume que la población tiene una distribución normal, existe varianzas homogéneas entre los diferentes grupos y las escalas son de intervalo o razón; como también se puede usar estadística no paramétrica si no se cumplen dichas condiciones. En la presente investigación, concordante con los resultados de la prueba de normalidad se utilizó la estadística paramétrica, concretamente la prueba t de Student para muestras independientes, la cual permitió comparar las medias de los maestros del sector público y privado respecto a la formación continua como derecho laboral de rango constitucional.

La prueba de normalidad utilizada a fin de determinar el tipo de metodología inferencial (paramétrico y no paramétrico), así como el modelo estadístico de prueba de hipótesis fue la de Kolmogórov-Smirnov, puesto que de acuerdo con Balluerka y Vergara (2022); Pedroza y Dicoyski (2007), dicha prueba se aplica cuando se tiene más de 50 sujetos, como en esta investigación para determinar si la muestra deviene de una distribución normal con media y desviación estándar conocida. Por último, en el procesamiento y análisis de datos se utilizó el software de MS Excel a fin de organizar la estadística descriptiva en tablas y figuras; así como el software especializado del SPSS para la prueba de normalidad y prueba de hipótesis de la investigación.

Aspectos éticos. La ética investigativa es un aspecto clave en el desarrollo de toda investigación, puesto que complementa el trinomio teoría-metodología-ética del quehacer científico; en ese sentido, se hace hincapié a un conjunto de principios éticos del contexto internacional, tales como: principio de autonomía, no-maleficencia, beneficencia y justicia (Siurana-Aparisi, 2010). El principio de autonomía regido por los preceptos de intencionalidad, comprensión y libertad de coacción, en la investigación se respeta cuando los sujetos de la muestra de estudio tienen el derecho a mantener puntos de vista sin tergiversar las respuestas de los instrumentos; así como, la opción

de tomar decisiones y su participación es voluntaria cuando aceptan el consentimiento informado. Respecto al principio de no-maleficencia que hace hincapié al deber de no infringir daño intencionadamente, ni lesionar intereses como: reputación, propiedad, privacidad o libertad, en la investigación se ve reflejado en el respeto a los derechos patrimoniales de los autores al citar y referenciar concordante con las normas de la APA, también se refleja al mantener en reserva y en anonimato los datos brindados por los sujetos de la muestra de estudio. En cuanto al principio de beneficencia que implica prevenir o eliminar el daño, haciendo el bien a otros en los actos de exigencia ética, en la investigación se concretó al momento de informar, obligatoriamente, a los sujetos de la muestra de estudio respecto a los beneficios y riesgos de la misma. Sobre el principio de justicia, se aplicó en el estudio brindando igualdad de oportunidades de todos los sujetos que participan en la investigación y eliminando el conflicto de intereses, pues en esta tesis es el propio investigador quien solventa los gastos, por lo que el acto investigativo y su comunicación científica mediante la divulgación y/o difusión no obedece a intereses particulares ajenos a los propósitos del investigador.

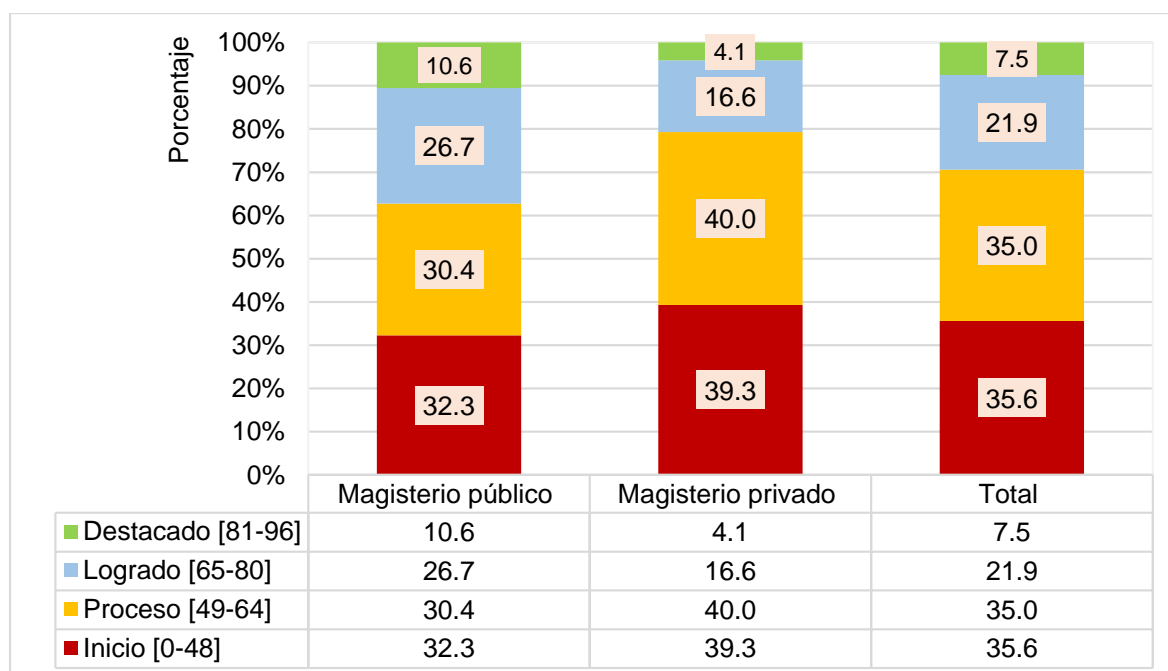
También se consideró los principios de integridad científica planteados a nivel nacional, tales como: honestidad intelectual y precisión en el reconocimiento, al momento de comunicar científicamente el estudio con autoría del investigador y respeto a los derechos patrimoniales de los autores, citando y referenciando las fuentes de información según las normas de la APA; así como, transparencia al declarar conflicto de intereses (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, Resolución de presidencia N° 062-2023-CONCYTEC-P). Dichos principios nacionales también son recogidos en la Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV de la Universidad César Vallejo, la misma que adiciona, entre otros: la objetividad e imparcialidad, la integridad humana y el respeto a la propiedad intelectual, principios que en la presente tesis se concretan en la autenticidad del recojo de información, evitando conductas éticamente cuestionables y conductas éticamente inaceptables como la incorrección de citas, el plagio, la falsificación de datos y/o fabricación de datos, así como, la decisión del docente de participar o no de la investigación y; la citación y referenciación concordante con las normas de la APA.

III. RESULTADOS

La información estadística que constituyen los hallazgos de la investigación, ha sido obtenida posterior al procesamiento de datos del cuestionario de formación continua como derecho laboral constitucional y la guía de análisis de contenido del *corpus* normativo que regulan la formación continua como derecho laboral de rango constitucional. Dichos hallazgos han sido organizados considerando los objetivos del estudio, donde se presentan tablas y figuras de frecuencias y porcentajes en el marco de la estadística descriptiva; así como, las hipótesis de la investigación, donde se presenta la prueba de normalidad que determinó el tipo de modelo estadístico a utilizar para la prueba de hipótesis en el marco de la estadística inferencial.

Figura 2

Formación continua de los docentes, según niveles de implementación, por sector magisterial



En la información estadística de las figuras 2 y 3, donde se muestran los resultados del objetivo general respecto a la implementación de la formación continua como un derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado, se encontró en forma global, que la implementación de la formación continua en los profesores es poco favorable, pues ello se evidencia en el 35,0% que lo valora en proceso y el

35,6% que lo valora en inicio; lo cual se debe, principalmente a que dichos docentes, tienen un nivel de conocimiento desfavorable de dicha acción formativa como un derecho laboral constitucional, ello reflejada en el 28,8% que se ubican en el nivel aceptable y el 37,9% que se sitúa en el nivel insatisfactorio. De manera específica, se perciben mejores resultados en la implementación de la formación continua en los profesores del ámbito estatal, puesto que el acumulado entre el nivel logrado y destacado es del 37,3%, en contraste con los docentes del sector no estatal, en el cual, el porcentaje acumulado del nivel logrado y destacado llega solo al 20,7%; no obstante, en el nivel de conocimiento de la formación continua como un derecho laboral constitucional, los resultados entre ambos sujetos de investigación son muy parecidos, pues el acumulado entre el nivel satisfactorio y excelente del maestro estatal es del 34,2% y en los maestros del sector no estatal es del 32,4%. Los hallazgos significan que si bien, ambos grupos de docentes conocen que la formación continua es un derecho laboral constitucional, en los docentes del Estado se implementa mejor dicha formación continua.

Figura 3

Formación continua como derecho laboral constitucional, según niveles de conocimiento de los docentes, por sector magisterial

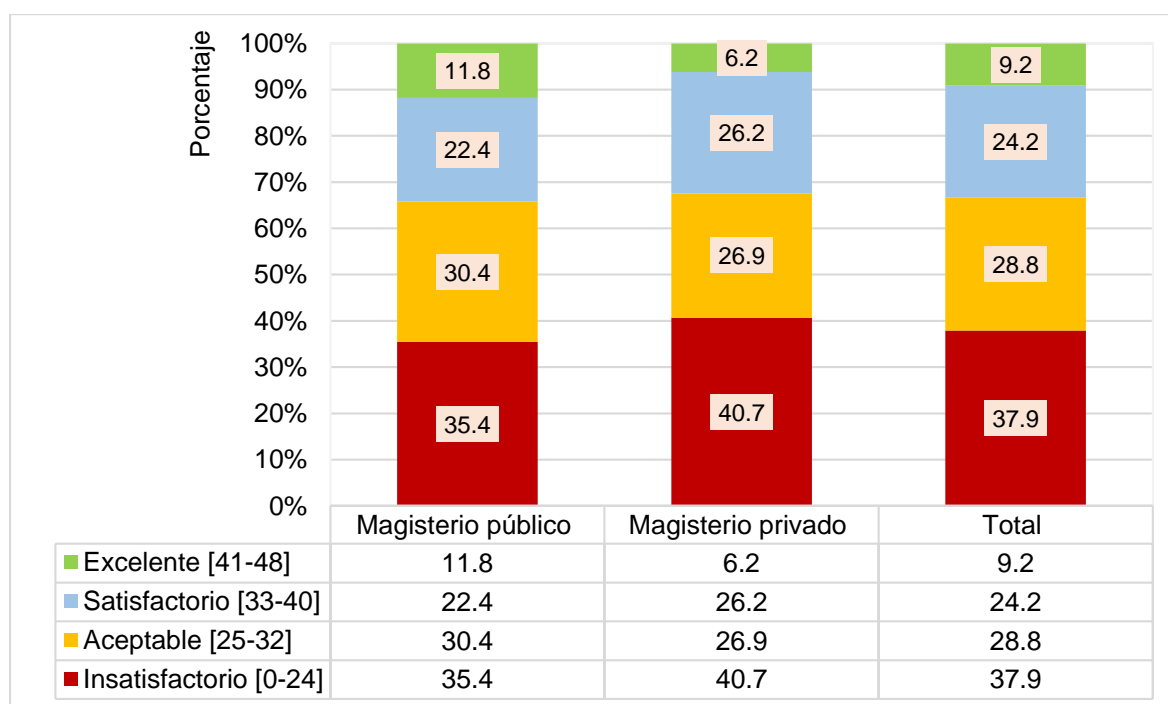


Tabla 1

Formación continua autónoma de los profesores, según niveles de implementación, por grupo magisterial

Nivel de implementación de la formación continua autónoma	Magisterio público		Magisterio privado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Destacado [31-36]	18	11,2	12	8,3	30	9,8
Logrado [25-30]	43	26,7	30	20,7	73	23,9
Proceso [19-24]	66	41,0	68	46,9	134	43,8
Inicio [0-18]	34	21,1	35	24,1	69	22,5
Total	161	100,0	145	100,0	306	100,0

En la información estadística de la tabla 1, la cual presenta los hallazgos del primer objetivo específico, se encontró en forma general, que el nivel de implementación de la formación continua autónoma en los docentes es poco favorable, pues ello se evidencia en el 43,8% que lo valora en proceso y el 22,5% que lo valora en inicio. De manera específica, se tuvo mejores resultados en el proceso de implementación en los docentes del sector estatal, puesto que el acumulado entre el nivel logrado y destacado es del 37,9%, en comparación a los docentes del sector privado, donde el porcentaje acumulado del nivel logrado y destacado llega al 29,0%; dicha situación es justificable, en virtud que los profesores del sector público tienen mayor cantidad de plataformas gratuitas para la capacitación autónoma, tales como: PerúEduca y Sifosd (Sistema Integrado de Formación Docente en Servicio) adscritas al Ministerio de Educación; pero, sobre todo, existe una motivación extrínseca en formarse de manera autónoma, toda vez que, tanto los cursos de capacitación y/o actualización, como las especializaciones, los programas de formación continua, los diplomados, los programas de segunda especialidad, las maestrías o los doctorados, generan puntuaciones para la valoración de la trayectoria profesional en el marco de las evaluaciones de ascenso en la carrera pública magisterial; dicho ascenso, les permite, obtener mejores ingresos económicos, así como, acceder a otros cargos tales como: directivos de una institución educativa, especialistas de las instancias de gestión educativa descentralizada, etc.; es decir, el proceso de formación continua autónoma

en el magisterio estatal es una inversión que retorna al propio docente en el corto, mediano o largo plazo, más que un gasto.

Tabla 2

Formación continua interna de los profesores, según niveles de implementación, por grupo magisterial

Nivel de implementación de la formación continua interna	Magisterio público		Magisterio privado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Destacado [31-36]	39	24,2	13	9,0	52	17,0
Logrado [25-30]	44	27,3	31	21,4	75	24,5
Proceso [19-24]	30	18,6	51	35,2	81	26,5
Inicio [0-18]	48	29,8	50	34,5	98	32,0
Total	161	100,0	145	100,0	306	100,0

Los datos estadísticos organizados en la tabla 2, presentan los resultados del segundo objetivo específico, donde se encontró de manera general, que el nivel de implementación de la formación continua interna en los profesores es poco favorable, pues ello se evidencia en el 26,5% que lo valora en proceso y el 32,0% que lo valora en inicio. Asimismo, en forma específica, se encontró mejores resultados en el proceso de implementación en los profesores del ámbito estatal, puesto que el acumulado entre el nivel logrado y destacado es del 51,6%, en contraste con los docentes del sector privado, en el cual, el porcentaje acumulado del nivel logrado y destacado llega solo al 30,3%. Los hallazgos se justifican en razón que los gestores de instituciones educativas estatales, sobre todo, aquellos designados por concurso público, en su gran mayoría, han recibido actividades de formación para el cargo mediante cursos o programas de capacitación y/o actualización, diplomados en gestión escolar, segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico, etc.; en ese sentido, poseen ciertas competencias para diseñar, desarrollar y evaluar eventos de formación del personal docente a su cargo; además, dichos directivos al término del periodo de designación son evaluados en el desempeño, donde deben demostrar que realizan el fortalecimiento del trabajo docente mediante acciones formativas, así como el monitoreo de la práctica pedagógica en el aula; por lo tanto, el proceso de formación

continúa al interior del centro de trabajo en las instituciones educativas públicas resulta siendo inherente a la labor del directivo; por último, cabe mencionar que, en la organización del periodo escolar, según normativa del Ministerio de Educación, los gestores escolares tienen hasta 3 bloques de semanas de gestión, donde se generan espacios para desarrollar actividades de formación pertinente y concordantes con los resultados del proceso de monitoreo y acompañamiento en el marco de los compromisos de gestión escolar.

Tabla 3

Formación continua externa de los profesores, según niveles de implementación, por grupo magisterial

Nivel de implementación de la formación continua externa	Magisterio público		Magisterio privado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Destacado [21-24]	11	6,8	3	2,1	14	4,6
Logrado [17-20]	30	18,6	20	13,8	50	16,3
Proceso [13-16]	23	14,3	25	17,2	48	15,7
Inicio [0-12]	97	60,2	97	66,9	194	63,4
Total	161	100,0	145	100,0	306	100,0

La información estadística de la tabla 3, la cual presenta los hallazgos del tercer objetivo específico, reflejaron en forma general, que el nivel de implementación de la formación continua externa en los docentes es poco favorable, pues ello se evidencia en el 15,7% que lo valora en proceso y el 63,4% que lo valora en inicio. De manera específica, se encontró mejores resultados en el proceso de implementación en los docentes del sector estatal, puesto que el acumulado entre el nivel logrado y destacado es del 25,5%, en comparación a los docentes del sector privado, donde el porcentaje acumulado del nivel logrado y destacado llega al 15,9%; dicha situación refleja que existe una limitada cultura por la formación continua externa o fuera del centro de trabajo, es decir, casi no se desarrollan eventos formativos *in house* con participación de capacitadores externos reconocidos; además, los empleadores tanto del sector estatal, como no estatal, no financian eventos de capacitación a su personal y tampoco realizan intercambio de experiencias o pasantías interinstitucionales donde se realice la puesta en común de experiencias exitosas o buenas prácticas.

Tabla 4

Formación continua como derecho laboral prescrito en la carta magna, según niveles de conocimiento de los profesores, por grupo magisterial

Nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral prescrito en la carta magna	Magisterio público		Magisterio privado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Excelente [11-12]	21	13,0	13	9,0	34	11,1
Satisfactorio [9-10]	44	27,3	35	24,1	79	25,8
Aceptable [7-8]	32	19,9	31	21,4	63	20,6
Insatisfactorio [0-6]	64	39,8	66	45,5	130	42,5
Total	161	100,0	145	100,0	306	100,0

Los datos estadísticos organizados en la tabla 4, muestran los resultados del cuarto objetivo específico, en los cuales se halló de manera general, que el nivel de conocimiento que tienen los docentes del sector estatal y no estatal de la formación continua como derecho laboral prescrito en la carta magna es poco favorable, pues ello se evidencia en el 20,6% que se encuentra en el nivel aceptable y el 42,5% que se ubica en el nivel insatisfactorio. De igual manera, en forma específica, se hallaron mejores resultados en los maestros del sector estatal, respecto al nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral prescrito en carta magna, puesto que el acumulado entre el nivel satisfactorio y excelente es del 40,4%, en contraste con los docentes del sector no estatal, en el cual, el porcentaje acumulado del nivel satisfactorio y excelente llega solo al 33,1%. Los hallazgos se explican en razón que los docentes del sector estatal se familiarizan más con las normas constitucionales, puesto que, vigilan el cumplimiento de sus derechos fundamentales y/o derechos sociales, económicos y culturales; ello en virtud que en el Estado, el derecho laboral colectivo, desde donde se defiende con mayor énfasis los derechos del trabajador (docente) de la educación básica, se encuentra mucho más desarrollado y formalizado, en comparación a las empresas del ámbito privado, donde la existencia de sindicatos en el rubro de la educación básica es inexistente; en ese sentido, dicho conocimiento con mayor performance en los docentes estatales, no solo se trata de una noción de cultura general, sino más bien de un conocimiento mucho más elaborado que exige

el cumplimiento de los derechos laborales como el caso de la formación continua, mediante plataformas de lucha sindical.

Tabla 5

Formación continua como derecho laboral determinado en las leyes orgánicas, según niveles de conocimiento de los profesores, por grupo magisterial

Nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral determinado en las leyes orgánicas	Magisterio público		Magisterio privado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Excelente [11-12]	15	9,3	7	4,8	22	7,2
Satisfactorio [9-10]	31	19,3	32	22,1	63	20,6
Aceptable [7-8]	20	12,4	34	23,4	54	17,6
Insatisfactorio [0-6]	95	59,0	72	49,7	167	54,6
Total	161	100,0	145	100,0	306	100,0

En la información estadística de la tabla 5, la cual presenta los hallazgos del quinto objetivo específico, se encontró en forma general, que el nivel de conocimiento que tienen los profesores del estrato estatal y no estatal de la formación continua como derecho laboral determinado en las leyes orgánicas es limitado, el cual se evidencia en el 17,6% que se encuentra en el nivel aceptable y el 54,6% que se sitúa en el nivel insatisfactorio. De manera específica, se tuvo resultados cercanos en el nivel de conocimiento que tienen los profesores del sector estatal y no estatal de la formación continua como derecho laboral determinado en las leyes orgánicas, pues el acumulado entre el nivel satisfactorio y excelente del primer grupo es del 28,6%, en comparación al segundo grupo, donde el porcentaje acumulado del nivel satisfactorio y excelente es del 26,9%; dicha situación refleja que los trabajadores de ambos ámbitos son conscientes que la implementación de la formación continua deben exigirla como un derecho laboral constitucional ante sus empleadores, así como el Ministerio de Educación en el caso del sector público y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el caso del sector privado; ello, en virtud que dichos órganos del poder ejecutivo tienen facultades, atribuciones, funciones e incluso instancias específicas que diseñan e implementan las políticas de formación como es el caso de

la Dirección de Formación Docente en Servicio (Difos) para profesores del Estado y la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral (DFECL) para el sector privado.

Tabla 6

Formación continua como derecho laboral regulado en las leyes ordinarias, según niveles de conocimiento de los profesores, por grupo magisterial

Nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral regulado en las leyes ordinarias	Magisterio público		Magisterio privado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Excelente [21-24]	18	11,2	6	4,1	24	7,8
Satisfactorio [17-20]	42	26,1	43	29,7	85	27,8
Aceptable [13-16]	31	19,3	27	18,6	58	19,0
Insatisfactorio [0-12]	70	43,5	69	47,6	139	45,4
Total	161	100,0	145	100,0	306	100,0

Los datos estadísticos organizados en la tabla 6, muestran los resultados del sexto objetivo específico, en los cuales se encontró de manera general, que el nivel de conocimiento que tienen los maestros del sector estatal y no estatal de la formación continua como derecho laboral regulado en las leyes ordinarias es poco favorable, pues ello se evidencia en el 19,0% que se encuentra en el nivel aceptable y el 45,4% que se ubica en el nivel insatisfactorio. En cuanto al aspecto específico, se obtuvieron pequeñas mejorías en los resultados de los maestros del sector estatal, respecto al nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral regulado en las leyes ordinarias, puesto que el acumulado entre el nivel satisfactorio y excelente es del 37,3%, en contraste con los docentes del sector no estatal, en el cual, el porcentaje acumulado del nivel satisfactorio y excelente llega al 33,8%. Los hallazgos respecto al mejor nivel de conocimiento de los docentes del sector estatal, se explican en el sentido que dicha normativa ordinaria es básica y operativa para el ingreso a la carrera, el ascenso dentro de la carrera y el acceso a cargos en la carrera, de allí su nivel de conocimiento profundo; mientras que, en la normativa privada solo se analiza con fines contractuales y de exigencia de derechos.

Tabla 7

Formación continua como derecho laboral prescrito en la carta magna, según análisis de contenido del corpus normativo

Normativa constitucional	Tipo de regulación (explícita e implícita)	Tipo de relación (analogía, jerarquización e implicación)	Expresión referente clave
Derechos laborales prescritos en el acápite de derechos fundamentales de la persona en la Constitución Política del Perú (CPP).	Regulación explícita	Relación de jerarquía	El trabajo libre, sujeto a ley (Art. 2, numeral 15, CPP, 1993)
Derechos laborales prescritos en el acápite de derechos sociales y económicos en la CPP.	Regulación explícita e implícita	Relación de jerarquía	El trabajo como deber y derecho (Art. 22, CPP, 1993) El Estado fomenta la educación para el trabajo (Art. 23, CPP, 1993).

Nota: Elaborado a partir de “*Constitución Política del Perú 1993*”, por Congreso de la República del Perú, 1993. Diario Oficial El Peruano.

La información cualitativa de la tabla 7 respecto a la formación continua como derecho laboral prescrito en la carta magna, reflejó que la CPP de 1993 tanto en el capítulo de los derechos fundamentales del ser humano, como en el capítulo de los derechos sociales y económicos hacen referencia que el trabajo como derecho y como deber se realiza de manera libre, pero concordante con la normativa laboral, siendo obligación del Estado la promoción de la educación para el trabajo. En este caso se aprecia una regulación explícita e implícita, así como una relación jerárquica de este *corpus* normativo con respecto a la formación continua como un derecho laboral constitucional; puesto que se hace mención a un acto educativo que forma a las personas para la realización de un trabajo o empleo, lo cual implica que los colaboradores deben estar capacitados, actualizados y formados permanentemente para su labor y productividad en dicho empleo (regulación implícita-explícita) y; todo ello debe descender jerárquicamente y sin desnaturalización desde la ley de leyes a las leyes orgánicas y ordinarias en lo que se conoce como el proceso de constitucionalización de las leyes laborales.

En la tabla 8, donde se realiza el análisis de contenido de la formación continua como derecho laboral determinado en las leyes orgánicas, se encontró que, tanto en

el sector educativo, como en el sector laboral, existe una regulación explícita para que el poder ejecutivo, responsable de dirigir las políticas de gobierno a través de sus ministerios, tengan las facultades, funciones y/o atribuciones para liderar, diseñar, implementar y evaluar las políticas de formación continua de los maestros del ámbito público y privado; en el primer caso, a través de sus instancias de gestión educativa descentralizada y, en el segundo caso, mediante las empresas del rubro educativo de educación básica; incluso dichos ministerios precisan en su estructura orgánica una dependencia o instancia encargada específicamente de verificar la implantación de políticas de formación continua; dichas instancias, como la Difos para profesores del Estado y la DFECL para el sector privado, dependen de una dirección general y esta a su vez de un viceministerio. La regulación de la formación continua en dichos preceptos jurídicos tiene una relación de analogía, puesto que aparece con términos como: formación profesional, perfeccionamiento docente, profesionalización docente, formación en servicio y/o capacitación docente.

Tabla 8

Formación continua como derecho laboral determinado en las leyes orgánicas, según análisis de contenido del corpus normativo

Normativa orgánica	Tipo de regulación (explícita e implícita)	Tipo de relación (analogía, jerarquización e implicación)	Expresión referente clave
Ley 31224, ley de organización y funciones del Ministerio de Educación (Minedu).	Regulación explícita	Relación de analogía	Formación en servicio del docente de enseñanza básica (Art. 11, literal d, ley 31224 de 2021)
Ley 29381, ley de organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).	Regulación explícita	Relación de analogía	Competencia exclusiva: formación profesional y capacitación para el trabajo. Organización: Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (Art. 5.1. y Art. 10, literal a, ley 29381 de 2009).

Nota: Elaborado a partir de “Ley 29381” y “Ley 31224”, por Congreso de la República del Perú, 2009 y 2021. Diario Oficial El Peruano.

La tabla 9 que tiene como análisis de contenido la formación continua como derecho laboral regulado en las leyes ordinarias: LGE, LRM, LPCL y LMFL, donde se encontró que dichos preceptos jurídicos norman de manera explícita e implícita que

en el magisterio del ámbito público y privado se prescribe el deber y el derecho del profesor; así como la obligación del empleador de desarrollar actividades de formación continua en sus colaboradores; dicha regulación se da mediante una relación de analogía y/o implicación, puesto que, la formación se concreta a través de acciones de actualización profesional para el reingreso laboral, programas de capacitación, eventos de especialización, área específica para desempeñarse como capacitador y pasantías para el intercambio de experiencias; estrategias formativas que buscan en la forma más concreta decantar la formación continua; no obstante, la evidencia empírica demuestra que dichas acciones están en una etapa inicial.

Tabla 9

Formación continua como derecho laboral regulado en las leyes ordinarias, según análisis de contenido del corpus normativo

Normativa ordinaria	Tipo de regulación (explícita e implícita)	Tipo de relación (analogía, jerarquización e implicación)	Expresión referente clave
Ley 28044, LGE.	Regulación explícita	Relación de analogía	El profesor participa en programas de capacitación y actualización profesional (Art. 56, Ley 28044 de 2003).
Ley 29944, ley de reforma magisterial (LRM).	Regulación explícita	Relación de analogía	Formación en servicio con actividades de actualización, capacitación y especialización. Área de desempeño laboral de formación docente centrado en programas de capacitación, actualización y especialización (Art. 7 y Art. 12, literal c, Ley 29944 de 2012).
Decreto legislativo (DL) 728, ley de productividad y competitividad laboral (LPCL).	Regulación explícita	Relación de analogía	Obligación del empleador a proporcionar capacitación al trabajador (Arts. 84, 85 y 86, DL 728 de 1997).
Ley 28518, ley sobre modalidades formativas laborales (LMFL).	Regulación explícita e implícita	Relación de implicación	Pasantía de docentes y la actualización para la reinserción laboral (Arts. 26 y 29, Ley 28518 de 2005).

Nota: Elaborado a partir de “Decreto legislativo 728”; “Ley 28044”; “Ley 28518” y “Ley 29944”, por Congreso de la República del Perú, 1997; 2003; 2005 y 2012. Diario Oficial El Peruano.

La prueba de normalidad en el marco de la estadística inferencial es relevante, toda vez que determina el tipo de modelo estadístico de comprobación de hipótesis a utilizar en la investigación; en se sentido, se tipifica si se aplican metodologías paramétricas o no paramétricas. Si bien existen pluralidad de pruebas de normalidad, la que se utilizó en el presente estudio se determinó en concordancia con el tamaño de la muestra de estudio; puesto que en la perspectiva de Martínez et al. (2022) y Galindo-Domínguez (2020) cuando una muestra de estudio es superior a los 50 casos se debe utilizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la cual a decir de Balluerka y Vergara (2002) examina si la distribución se ajusta a la curva normal. La prueba de normalidad precisada anteriormente parte de los supuestos: H_0 : los datos provienen de una distribución normal, por lo que se debe utilizar técnicas paramétricas y H_1 : los datos no provienen de una distribución normal, por lo que es necesario el uso de técnicas no paramétricas (De La Puente, 2019); de igual manera, se plantea como criterios para la decisión: si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador; no obstante, si $p \geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Tabla 10

Prueba de normalidad, según grupos, por nivel de significancia

Variables / grupos		Kolmogorov-Smirnov ^(a)			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Formación continua como derecho laboral constitucional	Magisterio público	,063	161	,200*	,992	161	,486
	Magisterio privado	,064	145	,200*	,989	145	,340

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

(a) Corrección de significación de Lilliefors.

Según los datos de la tabla 10 donde se presenta la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se encontró que el nivel de significancia del cuestionario de formación continua como derecho laboral constitucional es de 0,200, ya sea en el magisterio público, como privado, lo cual es superior a 0,05; en consecuencia, se

admite el criterio de decisión que $p \geq 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula que los datos devienen de una población con distribución normal estándar que tienen media y varianza conocida, rechazándose la hipótesis del investigador. En relación con lo anterior, corresponde aplicar una metodología estadística paramétrica en la prueba de hipótesis de la investigación, la misma que se caracteriza por usar parámetros específicos tales como: la media poblacional, distribución normal, homogeneidad de varianzas y escalas ordinales; concretamente, se aplicó la prueba t de Student para dos muestras independientes, la cual constituye un modelo de prueba de hipótesis que consiste en comparar la media de dos poblaciones a fin de determinar si existe diferencia significativa de los grupos en los datos recolectados y procesados (Huairé-Inacio et al., 2022), en esta investigación, la comparación en el nivel de implementación y el nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral constitucional entre el magisterio del sector público y privado.

Hipótesis generales

H_i: Existen diferencias significativas en el nivel de implementación de la formación continua como un derecho laboral constitucional entre el magisterio público y privado del Perú, 2023.

H₀: No existen diferencias significativas en el nivel de implementación de la formación continua como un derecho laboral constitucional entre el magisterio público y privado del Perú, 2023.

Tabla 11

Diferencias del nivel de implementación de la formación continua como derecho laboral constitucional, según sector magisterial, por nivel de significancia

Variables	Grupo	N	Media	Diferencia de medias	t	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Formación continua como derecho laboral constitucional	Magisterio público	161	85,27	4,260	1,718	304	,087
	Magisterio privado	145	81,01				

Los datos de la tabla 11 que prueba las hipótesis generales, demostraron que el proceso de implementación de la formación continua como derecho laboral constitucional, si bien, evidencia mejores resultados en el magisterio estatal con una media de 85,27, superior en 4,260 en comparación al magisterio privado que tiene una media de 81,01; sin embargo, en el marco de la estadística inferencial, no existen diferencias significativas entre ambos grupos; ello se reflejó en la prueba t de Student de 1,718 y la significancia bilateral de 0,087; la misma que es mayor a 0,05; por lo tanto, considerando los criterios de decisión, se admite la hipótesis nula que no existen diferencias significativas en la implementación de la formación continua como un derecho laboral constitucional entre el magisterio estatal y no estatal del Perú, 2023 y se refuta la hipótesis de investigación.

Tabla 12

Comparación de la implementación de la formación continua autónoma, por grupo magisterial.

Dimensiones	Grupo	N	Media	Diferencia de medias	t	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Formación continua autónoma	Magisterio público	161	23,04	,886	1,381	304	,168
	Magisterio privado	145	22,15				

La información estadística de la tabla 12 que prueba las hipótesis específica 1, corroboró que la implementación de la formación continua autónoma, si bien, cuenta con mejores resultados en los profesores del sector estatal con una media de 23,04, superior en 0,886 en comparación a los maestros del ámbito privado que tienen una media de 22,15; pero, en el contexto de la estadística inferencial, no es suficiente para que existan diferencias significativas entre ambos grupos; ello se demostró en la prueba t de Student de 1,381 y en la significancia bilateral de 0,168; la cual es superior a 0,05; en consecuencia, de acuerdo con los criterios de decisión, se admite la hipótesis nula que no existen diferencias significativas en el nivel de implementación de la formación continua autónoma entre el magisterio público y privado del Perú, rechazándose la hipótesis de investigación.

Los hallazgos de la tabla 13 que comprueba la hipótesis específica 2, probó que la implementación de la formación continua interna, evidencia resultados muy favorables en los profesores estatales con una media de 23,53, superior en 2,348 en comparación a los docentes de gestión privada que tiene una media de 21,19; ello, se confirmó con la estadística inferencial, donde se observa que existen diferencias significativas entre ambos grupos; reflejándose en la prueba t de Student de 2,651 y la significancia bilateral de 0,008, que está por debajo de 0,05; por ende, según los criterios de decisión, se acepta la hipótesis del investigador que existen diferencias significativas en el nivel de implementación de la formación continua interna entre el magisterio público y privado del Perú y se refuta la hipótesis nula.

Tabla 13

Comparación de la implementación de la formación continua interna, por grupo magisterial

Dimensiones	Grupo	N	Media	Diferencia de medias	t	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Formación continua interna	Magisterio público	161	23,53	2,348	2,651	304	,008
	Magisterio privado	145	21,19				

Tabla 14

Comparación de la implementación de la formación continua externa, por grupo magisterial

Dimensiones	Grupo	N	Media	Diferencia de medias	t	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Formación continua externa	Magisterio público	161	10,70	,640	,882	304	,378
	Magisterio privado	145	10,06				

Los datos de la tabla 14 que prueba la hipótesis específica 3, demostraron que la implementación de la formación continua externa, si bien, evidencia mínimas

mejoras en los resultados en el magisterio estatal con una media de 10,70, superior en 0,640 en comparación al magisterio privado que tiene una media de 10,06; empero, en el marco de la estadística inferencial, no existen diferencias significativas entre ambos grupos; ello se reflejó en la prueba t de Student de 0,882 y la significancia bilateral de 0,378; la misma que es mayor a 0,05; por consiguiente, considerando los criterios de decisión, se admite la hipótesis nula que no existen diferencias significativas en el nivel de implementación de la formación continua externa entre el magisterio público y privado del Perú y se refuta la hipótesis de investigación.

Tabla 15

Comparación del nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral prescrito en la carta magna, según sector magisterial, por nivel de significancia

Dimensiones	Grupo	N	Media	Diferencia de medias	t	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Derecho laboral prescrito en la carta magna	Magisterio público	161	7,40	,273	,886	304	,376
	Magisterio privado	145	7,13				

La información estadística de la tabla 15 que prueba las hipótesis específica 4, corroboró que el nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral prescrito en la carta magna, si bien, cuenta con mejoras mínimas en los resultados de los profesores del sector estatal con una media de 7,40, superior en 0,273 en comparación a los maestros del ámbito privado que tienen una media de 7,13; pero, en el contexto de la estadística inferencial, no es suficiente para que existan diferencias significativas entre ambos grupos; ello se demostró en la prueba t de Student de 0,886 y en la significancia bilateral de 0,376; la cual es superior a 0,05; en consecuencia, según los criterios de decisión, se admite la hipótesis nula que no existen diferencias significativas en el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral constitucional prescrito en la carta magna, rechazándose la hipótesis de investigación.

Los hallazgos de la tabla 16 que comprueba la hipótesis específica 5, probó que el nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral determinado

en las leyes orgánicas, evidencia resultados favorables en los profesores de gestión privada con una media de 6,72, superior en 0,282 en comparación a los docentes estatales que tienen una media de 6,43; sin embargo, en el marco de la estadística inferencial, no es suficiente para que existan diferencias significativas entre ambos grupos; reflejándose en la prueba t de Student de -0,887 y la significancia bilateral de 0,376, que es superior a 0,05; por ende, según los criterios de decisión, se admite la hipótesis nula que no existen diferencias significativas en el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral constitucional determinado en las leyes orgánicas y se refuta la hipótesis de investigación.

Tabla 16

Comparación del nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral determinado en las leyes orgánicas, según sector magisterial, por nivel de significancia

Dimensiones	Grupo	N	Media	Diferencia de medias	t	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas	Magisterio público	161	6,43	-,282	-,887	304	,376
	Magisterio privado	145	6,72				

Tabla 17

Comparación del nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral regulado en las leyes ordinarias, según sector magisterial, por nivel de significancia

Dimensiones	Grupo	N	Media	Diferencia de medias	t	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias	Magisterio público	161	14,16	,396	,688	304	,492
	Magisterio privado	145	13,77				

La información estadística de la tabla 17 que prueba las hipótesis específica 6, corroboró que el nivel de conocimiento de la formación continua como derecho laboral regulado en las leyes ordinarias, si bien, cuenta con mejoras mínimas en los resultados de los profesores del sector estatal con una media de 14,16, superior en 0,396 en comparación a los maestros del ámbito privado que tienen una media de 13,77; pero, en el contexto de la estadística inferencial, no es suficiente para que existan diferencias significativas entre ambos grupos; ello se demostró en la prueba t de Student de 0,688 y en la significancia bilateral de 0,492; la cual es superior a 0,05; en consecuencia, según los criterios de decisión, se admite la hipótesis nula que no existen diferencias significativas en el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral constitucional regulado en las leyes ordinarias, rechazándose la hipótesis de investigación.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo se establece una relación de contraste entre la síntesis de los resultados de la presente investigación, con los hallazgos de estudios previos, como información fáctica y los fundamentos teóricos respectivos con el propósito de darle significado al estudio realizado. En ese contexto, centrándose en el objetivo e hipótesis general de la investigación se tiene que la implementación de la formación continua como un derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado es poco favorable, evidenciándose en el 35,0% que lo valora en proceso y el 35,6% que lo valora en inicio; ello debido al nivel de conocimiento desfavorable de los docentes de dicha acción formativa como un derecho laboral constitucional, reflejado en el 28,8% que se ubican en el nivel aceptable y el 37,9% que se sitúan en el nivel insatisfactorio. Además, es necesario acotar que dicha implementación formativa, si bien evidencia, mejores resultados en el magisterio estatal con una media de 85,27, superior en 4,260 en comparación al magisterio privado que tiene una media de 81,01; sin embargo, en el marco de la estadística inferencial, no existen diferencias significativas en el proceso de implementación formativa entre ambos grupos; ello se demuestra en la significancia bilateral de 0,087 que implica un 8,7% de error si se afirmase lo contrario.

Los datos estadísticos reflejan una implementación en proceso de la formación continua en el magisterio estatal y no estatal peruano, lo cual es concordante, desde una perspectiva fáctica, con los hallazgos encontrados por Aguirre-Canales et al. (2021), quienes acotan que América Latina, tiene una tendencia ascendente y con impacto positivo en el abordaje de dichos programas formativos porque mejora las competencias pedagógicas de los profesores, favorece el progreso profesional y funcional del docente y crea una cultura de investigación e innovación. Como se aprecia, tanto los resultados de la investigación como los estudios previos se asume la necesidad y tendencia progresiva de las acciones formativas de los docentes, ello porque desde una perspectiva teórica Hernández (2021) acota que la formación continua en el discurso de la vida laboral, además de cumplir un rol relevante en la actualización de los conocimientos de la fuerza de trabajo, facilita a los empleados el acceso a un plan de carrera o trayectorias laborales ascendentes.

Asimismo, en cuanto al nivel de implementación de la formación continua autónoma en docentes del sector público y privado, concordante con los hallazgos es

poco favorable, pues ello se evidencia en el 43,8% que lo valora en proceso y el 22,5% que lo valora en inicio; asimismo, si bien dicha implementación, cuenta con mejores resultados en los profesores del sector estatal con una media de 23,04, superior en 0,886 en comparación a los maestros del ámbito privado que tienen una media de 22,15; en el contexto de la estadística inferencial, no es suficiente para que existan diferencias significativas en ambos grupos; ello se corrobora en la significancia bilateral de 0,168 que implica un 16,8% de error si se alegase lo contrario. La situación anterior se justifica en virtud que los profesores del sector público tienen mayor cantidad de plataformas gratuitas para la formación autónoma (PerúEduca y Sifosd); además, los eventos de formación que desarrollan los docentes, al mismo tiempo de favorecer las competencias de los maestros, generan puntuaciones en la trayectoria profesional, ya sea para las evaluaciones de ascenso o para el acceso a cargos, con lo cual obtienen mejores ingresos económicos, ello implica que la formación continua autónoma en el magisterio estatal, más que un gasto, es una inversión que retorna al docente en forma inmediata o mediata.

La formación continua autónoma, por iniciativa propia o también denominada autocapacitación, ya sea con base a una motivación intrínseca o extrínseca tiene como punto de partida las necesidades e intereses del magisterio y las oportunidades formativas del contexto y, como punto de llegada las expectativas de trayectoria laboral y el performance profesional; en ese sentido, los estudios previos señalan que la formación continua mantiene a los colaboradores preparados para el desempeño óptimo en sus funciones asignadas en el centro de trabajo; la cual debe centrarse en habilidades blandas a fin de preparar la competencia social de los colaboradores en el trabajo y habilidades duras que les permitan a los trabajadores afianzar los conocimientos para un desempeño efectivo (Díaz-Dumont et al., 2020); ello se sustenta, desde el *corpus* teórico en los planteamientos de Camacho y Prieto (1995), quienes señalan que la formación continua autónoma o autocapacitación, tiene como propósito proporcionar información a los colaboradores del análisis situacional de sus tareas operativas, la elaboración de propuestas y estrategias de transformación y cambio a fin de obtener mejores resultados en sus desempeños laborales.

Respecto al nivel de implementación de la formación continua interna en maestros de entidades públicas y privadas es poco favorable, pues ello se evidencia en el 26,5% que lo valora en proceso y el 32,0% que lo valora en inicio; además, la

referida implementación demuestra que existen diferencias significativas entre ambos grupos, pues los profesores estatales tienen una media de 23,53, superior en 2,348 en comparación a los docentes de gestión privada que tienen una media de 21,19; ello se confirma, según la estadística inferencial, con la significancia bilateral de 0,008 que implica un 0,8% de error si se argumentase lo contrario. Los resultados se explican en virtud que los gestores de instituciones educativas estatales, sobre todo, aquellos designados por concurso público, han recibido formación para el cargo; con lo cual, poseen ciertas competencias para diseñar, desarrollar y evaluar eventos de formación del personal docente a su cargo; además, dichos directivos son evaluados en el desempeño, donde demuestran que realizan el fortalecimiento del trabajo docente mediante acciones formativas, así como el acompañamiento de la labor pedagógica como una estrategia de formación; también, en la organización del periodo escolar, según normativa del Ministerio de Educación, los gestores escolares tienen hasta 3 bloques de semanas de gestión, donde se generan espacios para desarrollar actividades de formación pertinente.

Según los hallazgos, si bien la implementación de la formación continua interna está en proceso en el magisterio estatal y no estatal, la literatura y los antecedentes revisados evidencian la necesidad de estas acciones formativas, puesto que a decir de la investigación realizada por Alonso-Briales y Vera-Vila (2022), la formación en el centro de trabajo es la modalidad formativa por excelencia para implementar el hábito del aprendizaje continuo, dinámico y gradual de una comunidad educativa, pues se ajusta a situaciones concretas y a las necesidades de la práctica del profesorado y constituye un instrumento vital y no negociable en el progreso de la calidad de la educación. Tanto los hallazgos de la investigación como los estudios previos se fundamentan en el precepto teórico que la formación continua interna, desarrolla habilidades y destrezas para condiciones particulares de la organización y necesita de capacitadores internos a fin de formar a los colaboradores en el puesto de trabajo, es decir, en la propia organización (Jamaica, 2015).

En cuanto al nivel de implementación de la formación continua externa en profesores del ámbito estatal y no estatal, considerando la información estadística es poco favorable, pues ello se evidencia en el 15,7% que lo valora en proceso y el 63,4% que lo valora en inicio; del mismo modo, si bien se evidencia, mínimas mejoras en el proceso de implementación en el magisterio estatal con una media de 10,70,

superior en 0,640 en comparación al magisterio privado que tiene una media de 10,06; empero, según la estadística inferencial, no hay diferencias significativas en ambos grupos; ello se refleja en la significancia bilateral de 0,378 que implica un 37,8% de error si se afirmara lo contrario. Los resultados significan que es mínimo el desarrollo de eventos formativos *in house* con participación de capacitadores externos; además, los empleadores del sector público y privado, no financian eventos de capacitación a su personal y tampoco realizan intercambio de experiencias o pasantías interinstitucionales donde se realice la puesta en común de experiencias exitosas o buenas prácticas.

Dentro de las dimensiones de la primera variable, la formación continua externa es la menos desarrollada en el magisterio estatal y no estatal, pues ello implica insistir en tres factores asociados a dicha formación: la pertinencia entre necesidades de formación interna y oferta formativa externa, la replicabilidad de los eventos formativos y la perspectiva estratégica de la formación. Respecto a los dos primeros factores, la investigación realizada por Serrano-Brazo et al. (2023) acotan que los maestros demandan una formación de carácter práctico, que se vincule a la realidad contextual y que los aprendizajes adquiridos pueden ser replicables y aplicables en la práctica docente; lo cual implica que toda acción formativa debe ser concordante con las necesidades de capacitación y centrarse en la especialización del grupo profesional; asimismo, sobre la centralidad en los colaboradores del área estratégica de este tipo de formación, Jamaica (2015) acota que se concentra, fundamentalmente, en instancias jerárquicas superiores que desarrollan procesos estratégicos, ya sea en conocimientos generales y/o temáticas específicas y técnicas de un área o departamento en particular.

Con relación al conocimiento de los profesores del magisterio estatal y no estatal respecto a la formación continua como derecho laboral constitucional prescrito en la carta magna es poco favorable, pues ello se evidencia en el 20,6% que se encuentra en el nivel aceptable y el 42,5% que se ubica en el nivel insatisfactorio; asimismo, dicho *status* de conocimiento, si bien cuenta con mejoras mínimas en los resultados de los profesores del sector estatal con una media de 7,40, superior en 0,273 en comparación a los maestros del ámbito privado que tienen una media de 7,13; en el contexto de la estadística inferencial, no es suficiente para que existan diferencias significativas entre ambos grupos; ello se demuestra en la significancia bilateral de 0,376 que implica un 37,6% de error si se alegase lo contrario. La situación anterior denota que los docentes del sector estatal se familiarizan más con las normas

constitucionales, por la observancia del cumplimiento de los derechos fundamentales y/o derechos sociales, económicos y culturales, en el contexto del derecho laboral colectivo, en comparación a las empresas del ámbito privado, donde los sindicatos en el rubro de la educación básica como reflejo del derecho laboral colectivo es inexistente; en ese sentido, el nivel de conocimiento del maestro del ámbito estatal, más que cultura general, se trata de un entendimiento imprescindible para la defensa de derechos laborales colectivos en las plataformas de lucha sindical.

La constitucionalización de un derecho fundamental, más específicamente de un derecho laboral y en forma concreta del derecho de todo colaborador a la formación continua, implica la incorporación de los derechos humanos de segunda generación o económicos, sociales y culturales de naturaleza laboral en la carta magna, pues de esta manera, a decir de Ugarte-Cataldo (2020) en la investigación realizada se enfatiza la necesidad de asumir la conexión de los derechos fundamentales con la actividad laboral del colaborador, pero en la perspectiva de la ciudadanía, por constituir el trabajo, una comunidad humana, más no una mercancía regulado por las condiciones del mercado. Si bien el estudio previo citado y el marco normativo constitucional resaltan la relevancia de la incorporación del derecho laboral y dentro de ello la formación continua como derecho, en la ley de leyes, los hallazgos indican que el nivel de entendimiento y exigencia está en proceso, ello para Urday y Tenorio (2022) está asociado a que diversos países de Latinoamérica no reflejan políticas educativas que atiendan las prioridades de formación continua de los docentes mediante acciones de capacitación y actualización; además, el Estado no tiene políticas formativas sólidas y exitosas que promuevan el fortalecimiento de capacidades de los profesores para el impulso de la investigación y la producción científica para un mejor performance profesional que garantice resultados favorables en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Con respecto al nivel de conocimiento que tienen los docentes del sector estatal y no estatal con relación a la formación continua como derecho laboral constitucional determinado en las leyes orgánicas es limitado, el cual se evidencia en el 17,6% que se encuentra en el nivel aceptable y el 54,6% que se sitúa en el nivel insatisfactorio; de igual manera, si bien se evidencia resultados favorables en el nivel de conocimiento de los maestros de gestión privada con una media de 6,72, superior en 0,282 en comparación a los docentes estatales que tienen una media de 6,43; dicha

situación, para la estadística inferencial, no es suficiente para que se constate diferencias significativas entre ambos grupos; reflejándose en la significancia bilateral de 0,376, lo cual implica un 37,6% de error si se arguyese lo contrario.

Los hallazgos reflejan que los trabajadores de ambos ámbitos son conscientes que la implementación de la formación continua deben exigirla como un derecho laboral constitucional ante sus empleadores, así como ante el Ministerio de Educación en el caso del sector público y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el caso del sector privado; ello, en virtud que dichos sectores del poder ejecutivo tienen facultades, atribuciones, funciones e incluso instancias específicas que diseñan e implementan las políticas de formación. El rol del Estado a través de sus sectores competentes es clave no solo para legislar ordinariamente las actividades formativas, sino para aplicar la normativa constitucional sin desnaturalizarla, sobre el particular Mendoza-Robles (2023) concluye en su investigación que el entendimiento del *corpus* y los preceptos jurídicos en temas laborales en el ámbito nacional a nivel constitucional y legislativo deben ser conocidos por los colaboradores para exigir su cumplimiento y por el Estado para garantizar que se cumplan, enfatizando la necesidad de la inversión del Estado en la formación continua especializada de los colaboradores.

Por último, respecto al nivel de conocimiento que tienen los maestros de entidades públicas y privadas en referencia a la formación continua como derecho laboral constitucional regulado en las leyes ordinarias es poco favorable, pues ello se evidencia en el 19,0% que se encuentra en el nivel aceptable y el 45,4% que se ubica en el nivel insatisfactorio; además, si bien se cuenta con mejoras mínimas en los resultados de los profesores del sector estatal con una media de 14,16, superior en 0,396 en comparación a los maestros del ámbito privado que tienen una media de 13,77; en el contexto de la estadística inferencial, dicho grado de entendimiento, no prueba diferencias significativas en los grupos de maestros de la muestra de estudio, ello se demuestra en la en la significancia bilateral de 0,492; lo cual denota un 49,2% de error si se argumentase lo contrario. Los hallazgos respecto al mejor nivel de conocimiento de los docentes del sector estatal, se explican en el sentido que dicha normativa ordinaria, además de regular el aspecto formativo, es básica y operativa para el ingreso a la carrera, el ascenso dentro de la carrera y el acceso a cargos en

la carrera, de allí su nivel de conocimiento profundo; mientras que, en la normativa privada solo se analiza con fines formativos, contractuales y de exigencia de derechos.

Los resultados del entendimiento de la formación continua como derecho laboral constitucional regulado en las leyes ordinarias, si bien están en proceso, las investigaciones concuerdan en la necesidad de exigir al empleador dichas acciones de formación a fin de desarrollar competencias, mejorar desempeños, avanzar en la trayectoria profesional y mejorar la productividad empresarial. Sobre el particular, Medina-Delgado et al. (2021) señalan que la mediana empresa considera relevante la cualificación profesional de su talento humano a fin de lograr un mejor performance, una mayor productividad, el progreso organizacional y el desarrollo de habilidades y conocimientos; además, Ruiz y De los Santos (2022) acotan que formación continua es un derecho humano que vincula el derecho a la educación, la formación para la vida y la productividad laboral; en ese sentido, debe promoverse, respetarse, garantizarse y defenderse; lo cual implica obligar a los empleadores a garantizar las acciones de capacitación y formación de los colaboradores y a éstos últimos el derecho de exigir la capacitación y el compromiso de participar de los eventos formativos.

V. CONCLUSIONES

Partiendo de los hallazgos del estudio y con base a los propósitos y supuestos planteados, el estudio concluye en lo siguiente:

Primera: La implementación de la formación continua como derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado es poco favorable, evidenciándose en el 35,0% que lo valoró en proceso y el 35,6% que lo valoró en inicio; ello por el nivel de conocimiento desfavorable que poseen los maestros de dicha acción formativa como un derecho laboral constitucional, reflejándose en el 28,8% que se ubicaron en el nivel aceptable y el 37,9% que se situaron en el nivel insatisfactorio; además, la implementación formativa, si bien evidenció, mejores resultados en el magisterio estatal con una media superior en 4,260 puntos, en comparación al magisterio privado, sin embargo, dicha diferencia no fue significativa entre ambos grupos; ello se demostró en el 0,087 de significancia bilateral.

Segunda: El nivel de implementación de la formación continua autónoma en docentes del sector público y privado es poco favorable, lo cual se evidencia en el 43,8% que lo valoró en proceso y el 22,5% que lo valoró en inicio; asimismo, si bien dicha implementación, tuvo mejores resultados en los profesores del sector estatal con una media superior en 0,886 puntos, en contraste a los maestros del ámbito privado; no obstante, la referida diferencia no fue significativa en los grupos de estudio; ello se corroboró en el 0,168 de significancia bilateral.

Tercera: El nivel de implementación de la formación continua interna en maestros de entidades públicas y privadas es poco favorable, pues ello se refleja en el 26,5% que lo valoró en proceso y el 32,0% que lo valoró en inicio; de igual manera, la referida implementación demostró que en los grupos de estudio existen diferencias significativas, pues los profesores estatales tienen una media superior en 2,348 puntos en confrontación con los docentes de gestión privada; ello se confirmó, con el 0,008 de significancia bilateral.

Cuarta: El nivel de implementación de la formación continua externa en profesores del ámbito estatal y no estatal es poco favorable, pues ello se manifiesta en el 15,7% que lo valoró en proceso y el 63,4% que lo valoró en inicio; del mismo modo, si bien se evidenció, mínimas mejoras en el proceso de implementación en el magisterio estatal con una media superior en 0,640 en contraste al magisterio privado; empero, dichas diferencias no fueron significativas entre ambos grupos; ello se comprobó con el 0,378 de significancia bilateral.

Quinta: El nivel de conocimiento de los maestros del magisterio estatal y no estatal respecto a la formación continua como derecho laboral constitucional prescrito en la carta magna es poco favorable, pues ello se evidenció en el 20,6% ubicado en el nivel aceptable y el 42,5% situado en el nivel insatisfactorio; asimismo, dicho *status* de conocimiento, si bien reflejó mejoras mínimas en los resultados de los profesores del sector estatal con una media superior en 0,273 en comparación a los maestros del ámbito privado, dicha diferencia no fue significativa entre ambos grupos, ello se demostró con el 0,376 de significancia bilateral.

Sexta: El nivel de conocimiento que muestran los maestros del sector estatal y no estatal de la formación continua como derecho laboral constitucional determinado en las leyes orgánicas es limitado, el cual se manifestó en el 17,6% que se encuentra en el nivel aceptable y el 54,6% que se sitúa en el nivel insatisfactorio; de igual manera, si bien se tuvo resultados favorables en el nivel de conocimiento de los profesores de gestión privada con una media superior en 0,282 en contraste a los docentes estatales, dicha diferencia no fue significativa entre ambos grupos, corroborándose con el 0,376 de significancia bilateral.

Sétima: El nivel de conocimiento de los maestros de entidades públicas y privadas en referencia a la formación continua como derecho laboral constitucional regulado en las leyes ordinarias es poco favorable, pues ello se reflejó en el 19,0% situados en el nivel aceptable y el 45,4% ubicados en el nivel insatisfactorio; además, si bien hubo mejoras mínimas en los resultados de los profesores del sector estatal con una media superior en 0,396 en comparación a los maestros del ámbito privado, las referidas diferencias no fueron significativas en los grupos de estudio, ello se demostró con el 0,492 de significancia bilateral.

VI. RECOMENDACIONES

Concordante con las conclusiones de la investigación y considerando el criterio de factibilidad de las propuestas, se plantean las siguientes recomendaciones:

Primera: El investigador en el marco de la comunicación científica debe elaborar un artículo científico original con los hallazgos de la investigación a fin de difundir la formación continua como derecho laboral constitucional en revistas jurídicas y/o divulgar en comunidades de docentes el tema de estudio, puesto que, los resultados indican que la formación continua es un derecho laboral que favorece el performance de los colaboradores, los aprendizajes escolares y la productividad empresarial.

Segunda: Los docentes de la muestra de estudio deben aplicar la estrategia de desarrollo profesional de la autoformación en el marco de la motivación intrínseca y/o extrínseca, ya sea mediante el desarrollo de eventos formativos (cursos de capacitación-actualización, programas formativos, especializaciones, diplomados, segunda especialidad, maestrías, doctorados) o la lectura de textos pedagógicos a fin de tener un mejor performance profesional y, en el caso del magisterio estatal asegurar el ingreso a la carrera, ascenso dentro de la carrera y acceso a cargos directivos, con lo cual retorna la inversión realizada por el incremento de sus ingresos económicos.

Tercera: Los gestores escolares líderes de las entidades educativas que participaron en la investigación, deben implementar programas de formación continua anual en el magisterio bajo su liderazgo; diseñando el plan de formación especializado con base a las necesidades formativas resultantes del proceso de monitoreo y acompañamiento; ejecutando la formación con estrategias andragógicas que valoran la experiencia, se reflexiona desde la teoría, se transforma la práctica y modifican las actitudes profesionales; además de evaluar los eventos formativos a nivel de expectativas, aprendizajes, desempeños y retorno de la inversión.

Cuarta: Las instituciones escolares de la muestra de estudio deben elaborar políticas de formación, así como convenios interinstitucionales que involucren actividades formativas de los docentes mediante estrategias como: becas de capacitación externa en competencias duras y blandas realizadas en centros de formación especializada, formación *in house* con consultores o capacitadores externos y/o realizada por membresías educativas, pasantías e intercambio de buenas prácticas pedagógicas.

Quinta: El investigador debe diseñar una propuesta de proyecto de iniciativa legislativa que declare de interés nacional y necesidad pública la formación continua de los docentes de acuerdo con la estructura y contenido prevista en el reglamento de la ley marco para producción y sistematización legislativa, planteándose en la exposición de motivos desde una perspectiva jurídica la protección de un derecho humano, un derecho fundamental y un derecho laboral de rango constitucional y; desde la perspectiva técnica, la mejora del desempeño docente, los aprendizajes escolares y la productividad empresarial.

Sexta: Los sectores del Estado responsables de la formación continua para el trabajo decente en el área de la docencia, deben diseñar e implementar plataformas formativas donde se organicen cursos de capacitación y/o actualización, programas formativos, especializaciones, diplomados, segunda especialidad e inclusive programas de posgrado como maestrías y doctorados, ello con base a un inventario de necesidades formativas a fin de evitar la presión social del magisterio en el cumplimiento de la formación continua como derecho laboral constitucional en el marco del derecho laboral colectivo.

Sétima: Las empresas e instituciones que brindan servicio educativo y tienen como empleados a profesionales dedicados a la docencia, deben elaborar políticas de capacitación y actividades formativas MOOC (Massive Online Open Courses o cursos online masivos y abiertos) para sus colaboradores, centrándose en la promoción de competencias duras y blandas de los maestros para el desarrollo adecuado de su medicación pedagógica que redunde en el desempeño docente, el aprendizaje escolar y la productividad organizacional, concretándose de esta manera la exigencia del derecho y el cumplimiento del deber a una formación continua.

REFERENCIAS

- Aguirre-Canales, V. I., Gamarra-Vásquez, J. A., Lira-Seguín, N. A., & Carcausto, W. (2021). The continuous training of early childhood teachers in Latin America: a systematic review. *Investigación Valdizana*, 15(2), 101–111. <https://doi.org/10.33554/riv.15.2.890>
- Aldaz, A. R. (2023). Metodología para redactar un proyecto de investigación en la ciencia del derecho. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 8(2), 461-476. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/836>
- Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Fareso, S.A.
- Alonso-Briales, M., & Vera-Vila, J. (2022). La formación en centro del profesorado no universitario: modalidad fundamental en su formación permanente. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 35(1), 167–184. <https://doi.org/10.14201/teri.28285>
- Arias, F. G. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (7.ª ed.). Editorial Alegría 5570 C.A.
- Arias, J. L. (2020). *Métodos de investigación online. Herramientas digitales para recolectar datos*. Universo Abierto.
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Avellaneda-Callirgos, L., Morante-Gamarra, P. C., & Dávila-Cisneros, J. D. (2022). *La investigación científica. Una aventura epistémica, creativa e intelectual*. Religación Press.
- Baena, G. M. E. (2017). *Metodología de la Investigación: Serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
- Balluerka, N., & Vergara, A. I. (2022). *Diseños de investigación experimental en psicología: modelos y análisis de datos mediante el SPSS 10.0*. Pearson Educación.
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (2.ª ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.^a ed.). Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Blancas, C. (2019). *Derecho constitucional*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Blume, E. (2020). *Compendio normativo constitucional* (5.^a ed.). Tribunal Constitucional – Centro de Estudios Constitucionales.
- Boza, G. (2020). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bulmer, E. (2021). *¿Qué es una constitución? Principios y conceptos: Guía introductoria 1 para la elaboración constitucional*. Instituto Internacional para la Democracia y Asistencia Electoral.
- Calderón, J. P., & De los Godos, L. A. (2011). *SPSS aplicado a la tesis de posgrado* (2.^a ed.). LULU International.
- Camacho, G. & Prieto, M. (1995). *Género y desarrollo rural: Manual de autocapacitación para operadores de proyectos y guía para el facilitador*. Pasquel Producción de Publicaciones.
- Campos, A. (2021). *Métodos mixtos de investigación. Integración de la investigación cuantitativa y la investigación cualitativa*. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Castillo, C., & Reyes, B. (2015). *Guía metodológica de proyectos de investigación social*. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Castillo, L. (2017). *Programa de formación permanente y su influencia en la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Privada “Punta Arenas”, Talara – Piura, 2015* [tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].
- Catalán, J. (2023). *Análisis de investigación educativa cualitativa*. Editorial Universidad de La Serena.
- Celis-Toussaint, C. (2021). Propuesta de formación docente para profesores universitarios. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51(1), 255–282. <https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.1.202>
- Chacaltana, J., Díaz, J. J., & Rosas-Shady, D. (2015). *Hacia un sistema de formación continua de la fuerza laboral en el Perú*. Organización Internacional del Trabajo y Banco Interamericano de Desarrollo.
- Congreso de la República del Perú (1997, 27 de marzo). Decreto legislativo 728. *Ley de productividad y competitividad laboral*. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35>

- Congreso de la República del Perú (2003, 29 de julio). Ley 28044. *Ley general de educación*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/28044_31-10-2012_11_31_34_LEY_28044.pdf?v=1607376440
- Congreso de la República del Perú (2005, 24 de mayo). Ley 28518. *Ley sobre modalidades formativas laborales*. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=36>
- Congreso de la República del Perú (2009, 15 de junio). Ley 29381. *Ley de organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Diario Oficial El Peruano. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/\\$FILE/Ley+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+N%C2%B0+29381.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/$FILE/Ley+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+N%C2%B0+29381.pdf)
- Congreso de la República del Perú (2012, 25 de noviembre). Ley 29944. *Ley de reforma magisterial*. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=50001>
- Congreso de la República del Perú (2021, 19 de junio). Ley 31224. *Ley de organización y funciones del Ministerio de Educación*. Diario Oficial El Peruano 16075. <https://busquedas.elperuano.pe/cuadernillo/NL/20210619>
- Congreso de la República del Perú (2022). *Constitución Política del Perú 1993*. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-noviembre2022.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2023, 17 de junio). *Resolución de presidencia N° 062-2023-CONCYTEC-P. Disponen la publicación del proyecto del Código Nacional de Integridad Científica*. Diario Oficial El Peruano 17305. <https://busquedas.elperuano.pe/cuadernillo/NL/20230617>
- Corral, Y., Corral, I., & Franco, A. (2019). *La investigación: tipos, normas, acopio de datos e informe final para estudios cuantitativos, cualitativos y biomédicos*. Fondo Editorial OPSU.
- De-Juanas, A., & Rodríguez-Bravo, A. E. (coords.) (2019). *Educación de personas adultas y mayores*. Editorial UNED
- De La Puente, M. A. (2019). *Seguros de salud y movilidad internacional de pacientes: Un estudio mixto*. Editorial Universidad del Norte.

- Delgado-Motoa, B. (2019). Aproximación a una conceptualización de los derechos fundamentales. *DIXI Revista UCC*, 21(19), 1-13. DOI: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.01.03>
- Diaz-Dumont, J. R., Ledesma-Cuadros, M. J., Rojas-Vargas, S., & Diaz-Tito, L. P. (2020). The four knowledge of education as continuous training in companies. *Fides et Ratio*, 19(19), 17-48. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v19n19/v19n19_a03.pdf
- Diazgranados-Quimbaya, L. A., Vallecilla-Baena, L. F., Diazgranados-Quimbaya C. M., Gómez-Escobar, S., Montenegro-Timón, J. D., & Almanza-Junco, J. E. (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. Editorial Universidad Católica de Colombia.
- Estupiñan, J. (2021). *La investigación jurídica en la formación de los profesionales del derecho*. NSIA Publishing House Editions
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Editorial UOC.
- Galindo-Domínguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- García Toma, V. (2003). Valores, principios, fines e Interpretación Constitucional. *Derecho & Sociedad*, (21), 190-209. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17370>
- Gil, J. A. (2011). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid.
- Heiss, C. (2020). *¿Por qué necesitamos una nueva constitución?* Editorial Aguilar.
- Hernández, T. (2021). *Las complejas relaciones de trabajo en España. Actores, organizaciones e instituciones en una inestabilidad funcional*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, calificativa y mixta*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Huaire-Inacio, E. J., Marquina-Luján, R. J., Horna-Calderón, V. E., Llanos-Miranda, K. N., Herrera-Álvarez, A. M., Rodríguez-Sosa, J., & Villamar-Romero, R. M. (2022). *Tesis fácil. El arte de dominar el método científico*. Casa Editorial Analética.
- Jamaica, F. M. (2015). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo?sequence=1>
- Lariguet, G. (2019). *Metodología de la investigación jurídica: Propuestas contemporáneas*. Editorial Brujas.
- López, L., Montenegro M. I., & Tapia R. M. (2006). *La investigación, eje fundamental en la enseñanza del derecho. Guía práctica*. Editorial Universidad Cooperativa de Colombia
- Maldonado, J. E. (2018). *Metodología de la investigación social. Paradigmas: cuantitativo, socio crítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U.
- Márquez I. M. (2013). *Impartición de acciones formativas para el empleo. SSCE0110*. IC Editorial.
- Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Martínez, C., Montero de la Caridad, R., Castro, D. A., Gallego, A. F., & Salcedo, A. S. (2022). *Enseñanza basada en tecnologías interactivas digitales aplicadas al entrenamiento del trabajo en alturas*. Programa Editorial Universidad Autónoma de Occidente.
- Mínguez, A. (2003). *El formador en la empresa*. ESIC Editorial.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2006). *Investigación educativa: Una introducción conceptual* (5.ª ed.). Pearson Educación, S. A.,
- Medina-Delgado B., Palacios-Alvarado W., & Vergel-Ortega M. (2021). Job training as a tool for business improvement. *Revista Boletín Redipe* 10(6), 305-317. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1327>
- Mendoza-Robles, D. L. (2023). Job training in the national and international legal framework. *Transdisciplinar: Revista de Ciencias Sociales del CEH*, 2(4), 141-163. <https://doi.org/10.29105/transdisciplinar2.4-48>

- Ministerio de Educación (2021). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular. Resultados a nivel nacional 2021*. Área de docencia del Ministerio de Educación. Consultado el 26 de setiembre de 2023. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Ministerio de Educación (2016, 14 de enero). *Resolución de Secretaría General N° 008-2016-MINEDU. Aprueba la Norma Técnica denominada. Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la educación básica*. Diario Oficial El Peruano 13539.
- Ministerio de Educación (2019, 22 de noviembre). *Resolución Viceministerial N° 290-2019-MINEDU. Aprueban la norma técnica denominada: Norma que establece disposiciones para el desarrollo del Acompañamiento Pedagógico en instituciones educativas focalizadas de Educación Básica Regular, para el periodo 2020-2022*. Diario Oficial El Peruano 15163. <https://busquedas.elperuano.pe/cuadernillo/NL/20191122>
- Ministerio de Educación (2023, 6 de julio). *Resolución viceministerial N° 089-2023-MINEDU. Aprueban norma técnica denominada Programa Nacional de Formación Docente en Servicio 2023*. Diario Oficial El Peruano 17338. <https://busquedas.elperuano.pe/cuadernillo/NL/20230706>
- Morales, F. (2019). *La regla de reconocimiento del sistema jurídico peruano: Estudio analítico de las fuentes del derecho peruano*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Moreano, G. (coord.) (2022). *El Perú en PISA 2018. Informe nacional de resultados*. Ministerio de Educación del Perú.
- Naciones Unidas (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Publicación de las Naciones Unidas.
- Naciones Unidas (2022). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2022*. Publicación de las Naciones Unidas.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (4.^a ed.). Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (5.^a ed.). Ediciones de la U.

- Núñez, C. A., & Paz, S. (2020). *El efecto de la capacitación docente sobre las prácticas pedagógicas y los aprendizajes* [tesis de licenciatura, Universidad del Pacífico]. Repositorio institucional <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2653?show=full>
- Obando, J. M. (2021). *Derecho laboral* (3.^a ed.). Editorial Temis, S.A.
- Olmedo, N., & Farrerons, O. (2017). *Modelos Constructivistas de Aprendizaje en Programas de Formación*. Editorial OmniaScience.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2019a). *La formación docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. Unesco.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2019b). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: Reflexiones para el contexto peruano*. Unesco.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.
- Pacheco-Zegarra, L. (2015). Los principios del derecho al trabajo. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis* (pp. 589-607). Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full.pdf>
- Pedroza, H., & Dicovskyi, L. (2007). *Sistema de análisis estadístico con SPSS*. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA).
- Pimienta, J. H., & De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (3.^a ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Prado, J. F. (2021). Adult education: an approach from transformational learning. *Revista Conrado*, 17(78), 140-144. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n78/1990-8644-rc-17-78-140.pdf>
- Rubio, M. (2006). *El estado peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Fondo Editorial PUCP.
- Rubio, M., & Arce, E. (2017). *Teoría esencial del ordenamiento jurídico peruano*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Ruiz, E. C., & De los Santos, M. A. (2022). Labor training as a human right. *Revista Tohil*, 47(1), 1-32. <https://www.derecho.uady.mx/tohil/rev47/index47.php>

- Sagües, N. P. (2016). *La Constitución bajo tensión*. Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro.
- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de investigación: Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Serrano-Brazo, M., Rodríguez-Sánchez, A. R., & Ramírez-Macías, G. (2023). In-service training for Physical Education teachers in compulsory secondary education: characteristics and design. *Retos*, 50, 1272–1280. <https://doi.org/10.47197/retos.v50.99307>
- Siurana-Aparisi, J. C. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, (22), 121-157. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>
- Ugarte-Cataldo, J. L. (2020). Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías. *Revista IUS*, 14(45), 81-106. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100081
- Urday, J. R., & Tenorio, T. (2022). Continuous training of university teachers: challenge and opportunity for quality teaching. *Maestro y Sociedad*, 19(3), 1100-1129. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5658>
- Universidad César Vallejo (2022, 19 de julio). *Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV. Aprobar la actualización del código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*.
- Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2005). *Educación de adultos mayores: teoría, investigación e intervenciones*. Editorial Brujas.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Formación continua	Para Diaz-Dumont et al. (2020) la formación continua es una estrategia que permite la actualización del personal a fin de solucionar situaciones que se le presenten en sus actividades laborales; en ese sentido, también constituye una herramienta que facilita la preparación permanente y continua de las personas en búsqueda del crecimiento profesional y en aras de la mejora de la competitividad dentro del seno laboral	Es el proceso de desarrollo de competencias de los profesionales en actividad para mejorar su desempeño y nivel de productividad, el cual se mide con un cuestionario tipo Likert con escala ordinal donde se valora la implementación de la formación continua autónoma, formación continua interna y formación continua externa.	Formación continua autónoma	Oferta formativa Proceso formativo Disponibilidad de recursos	1-9	Ordinal: 0 = nunca 1 = casi nunca 2 = a veces 3 = casi siempre 4 = siempre	81-96 Destacado
			Formación continua interna	Diseño de la capacitación Desarrollo de la capacitación Evaluación de la capacitación	10-18		65-80 Logrado
			Formación continua externa	Políticas de formación Eventos formativos	19-24		49-64 Básico
Derecho laboral constitucional	Según Obando (2021) el derecho laboral constitucional implica la institución de los derechos laborales en la ley suprema con carácter obligatorio y definitorio, bajo principios y preceptos que deben cumplirse en la elaboración de las leyes del trabajo; en ese sentido, corresponde al Estado como ente regulador la decisión de imponerlos, además, está en la obligación jurídica de hacerlos efectivos en el marco de la justicia de las relaciones laborales del capital y el trabajo, prevaleciendo siempre el interés público, el desarrollo social y la paz sobre la utilidad privada.	Es la incorporación de los derechos laborales en la ley fundamental de un país, el cual se mide con la administración de un cuestionario tipo Likert con escala ordinal respecto al nivel de conocimiento de los derechos laborales de rango constitucionales prescritos en la carta magna, en las leyes orgánicas y en las leyes ordinarias.	Derecho laboral prescribiendo la formación continua en la carta magna	Derechos laborales en los derechos fundamentales Derechos laborales en los derechos sociales y económicos	25-27	Ordinal: 0 = desconozco 1 = tengo una mínima idea 2 = conozco lo básico 3 = conozco y lo he analizado 4 = conozco y exijo que se cumpla	41-48 Excelente
			Derecho laboral determinando la formación continua en las leyes orgánicas	Atribuciones del Ministerio de Educación en derecho laboral, según ley orgánica. Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en derecho laboral, según ley orgánica.	28-30		33-40 Satisfactorio
			Derecho laboral regulando la formación continua en las leyes ordinarias	Derecho laboral en la ley 28044, ley general de educación. Derecho laboral en la ley 29944, ley de reforma magisterial. Derecho laboral en el decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral. Derecho laboral en la ley 28518, ley sobre modalidades formativas laborales.	31-36		25-32 Aceptable 0-24 Insatisfactorio

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Formación continua como derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023																																
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																													
<p>General: ¿En qué medida se implementa la formación continua como un derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023?</p> <p>Específicas: ¿Cuál es el nivel de implementación de la formación continua autónoma en el magisterio público y privado del Perú? ¿Cuál es el nivel de implementación de la formación continua interna en el magisterio público y privado del Perú? ¿Cuál es el nivel de implementación de la formación continua externa en el magisterio público y privado del Perú? ¿Qué nivel de conocimiento tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral prescrito en la carta magna? ¿Qué nivel de conocimiento tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral determinado en las leyes orgánicas? ¿Qué nivel de conocimiento tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral regulado en las leyes ordinarias?</p>	<p>General: Determinar en qué medida se implementa la formación continua como un derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023.</p> <p>Específicos: Identificar el nivel de implementación de la formación continua autónoma en el magisterio público y privado del Perú. Describir el nivel de implementación de la formación continua interna en el magisterio público y privado del Perú. Precisar el nivel de implementación de la formación continua externa en el magisterio público y privado del Perú. Examinar el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral constitucional prescrito en la carta magna. Reconocer el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral constitucional determinado en las leyes orgánicas. Precisar el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral constitucional regulado en las leyes ordinarias.</p>	<p>Generales: H_i: Existen diferencias significativas en el nivel de implementación de la formación continua como un derecho laboral constitucional entre el magisterio público y privado del Perú, 2023. H₀: No existen diferencias significativas en el nivel de implementación de la formación continua como un derecho laboral constitucional entre el magisterio público y privado del Perú, 2023.</p> <p>Específicas: H₁₁: Existen diferencias significativas en el nivel de implementación de la formación continua autónoma entre el magisterio público y privado del Perú. H₁₂: Existen diferencias significativas en el nivel de implementación de la formación continua interna entre el magisterio público y privado del Perú. H₁₃: Existen diferencias significativas en el nivel de implementación de la formación continua externa entre el magisterio público y privado del Perú. H₁₄: Existen diferencias significativas en el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral constitucional prescrito en la carta magna. H₁₅: Existen diferencias significativas en el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral constitucional determinado en las leyes orgánicas. H₁₆: Existen diferencias significativas en el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado de la formación continua como derecho laboral constitucional regulado en las leyes ordinarias.</p>	<p>Variable: Formación continua</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 40%;">Indicadores</th> <th style="width: 10%;">Ítems</th> <th style="width: 25%;">Niveles / rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Formación continua autónoma</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Oferta formativa • Proceso formativo • Disponibilidad de recursos </td> <td style="text-align: center;">9</td> <td>81-96 Destacado 65-80</td> </tr> <tr> <td>Formación continua interna</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la capacitación • Desarrollo de la capacitación • Evaluación de la capacitación </td> <td style="text-align: center;">9</td> <td>Logrado 49-64 Básico 0-48</td> </tr> <tr> <td>Formación continua externa</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas de formación • Eventos formativos </td> <td style="text-align: center;">6</td> <td>Inicio</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable: Derecho laboral constitucional</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 25%;">Derecho laboral prescrito en la carta magna</td> <td style="width: 40%;"> <ul style="list-style-type: none"> • Derechos laborales en los derechos fundamentales • Derechos laborales en los derechos sociales y económicos </td> <td style="width: 10%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 25%;">41-48 Excelente 33-40 Satisfactorio 25-32</td> </tr> <tr> <td>Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Atribuciones del Ministerio de Educación en derecho laboral, según ley orgánica. • Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en derecho laboral, según ley orgánica. </td> <td style="text-align: center;">3</td> <td>Aceptable 0-24 Insatisfactorio</td> </tr> <tr> <td>Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho laboral en la ley 28044, ley general de educación. • Derecho laboral en la ley 29944, ley de reforma magisterial. • Derecho laboral en el decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral. • Derecho laboral en la ley 28518, ley sobre modalidades formativas laborales. </td> <td style="text-align: center;">6</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles / rangos	Formación continua autónoma	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta formativa • Proceso formativo • Disponibilidad de recursos 	9	81-96 Destacado 65-80	Formación continua interna	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la capacitación • Desarrollo de la capacitación • Evaluación de la capacitación 	9	Logrado 49-64 Básico 0-48	Formación continua externa	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de formación • Eventos formativos 	6	Inicio	Derecho laboral prescrito en la carta magna	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos laborales en los derechos fundamentales • Derechos laborales en los derechos sociales y económicos 	3	41-48 Excelente 33-40 Satisfactorio 25-32	Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas	<ul style="list-style-type: none"> • Atribuciones del Ministerio de Educación en derecho laboral, según ley orgánica. • Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en derecho laboral, según ley orgánica. 	3	Aceptable 0-24 Insatisfactorio	Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho laboral en la ley 28044, ley general de educación. • Derecho laboral en la ley 29944, ley de reforma magisterial. • Derecho laboral en el decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral. • Derecho laboral en la ley 28518, ley sobre modalidades formativas laborales. 	6	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles / rangos																													
Formación continua autónoma	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta formativa • Proceso formativo • Disponibilidad de recursos 	9	81-96 Destacado 65-80																													
Formación continua interna	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la capacitación • Desarrollo de la capacitación • Evaluación de la capacitación 	9	Logrado 49-64 Básico 0-48																													
Formación continua externa	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de formación • Eventos formativos 	6	Inicio																													
Derecho laboral prescrito en la carta magna	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos laborales en los derechos fundamentales • Derechos laborales en los derechos sociales y económicos 	3	41-48 Excelente 33-40 Satisfactorio 25-32																													
Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas	<ul style="list-style-type: none"> • Atribuciones del Ministerio de Educación en derecho laboral, según ley orgánica. • Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en derecho laboral, según ley orgánica. 	3	Aceptable 0-24 Insatisfactorio																													
Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho laboral en la ley 28044, ley general de educación. • Derecho laboral en la ley 29944, ley de reforma magisterial. • Derecho laboral en el decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral. • Derecho laboral en la ley 28518, ley sobre modalidades formativas laborales. 	6																														

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC)

I. INFORMACIÓN GENERAL

Sede (IE)	:	<input type="text"/>
Gestión	:	<input type="text"/> Pública Privada
Cargo	:	<input type="text"/> Docente Directivo
Condición	:	<input type="text"/> Nombrado o contrato indeterminado Contratado
Nivel del título	:	<input type="text"/> Inicial Primaria Secundaria
Años de experiencia	:	<input type="text"/>

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

El propósito del instrumento es obtener información para medir el proceso de implementación y las nociones que experimentan los docentes de Educación Básica Regular respecto a la formación continua como derecho laboral de rango constitucional, a fin de realizar la investigación: *Formación continua como derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023.*

III. INSTRUCCIONES

Estimado docente, marque la opción que más se ajuste a su forma de pensar, sentir, actuar y/o evidencia que tenga de cada uno de las preguntas. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, por lo que mucho agradecemos tu sinceridad.

IV. INFORMACIÓN ESPECÍFICA

Dimensión: Formación continua autónoma

- ¿En la región donde labora, se ofertan eventos de capacitación y/o actualización de especialidad y accesibles a su formación profesional continua?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
- ¿En la región donde labora, se ofertan eventos de especialización, programas de formación y/o diplomados de calidad en los niveles inicial, primaria y secundaria para su formación profesional continua?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

3. ¿En la región donde labora, se desarrollan programas de segunda especialidad, maestrías y/o doctorados para perfeccionar su formación profesional continua?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
4. ¿Los eventos formativos a los que asiste le brindan un programa, una ruta formativa y/o un sílabo de los propósitos a lograr, productos y actividades a elaborar?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
5. ¿Los eventos formativos a los que asiste se desarrollan con estrategias andragógicas y técnicas actualizadas por nivel y especialidad que valoran la experiencia docente, reflexionan teóricamente y plantean retos para la transformación y cambio de actitud en la práctica docente?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
6. ¿Los eventos formativos a los que asiste evalúan la satisfacción de los participantes, así como el nivel de aprendizaje y desempeño con productos académicos?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
7. ¿Usted asigna algún detalle presupuestal de sus ingresos mensuales o anuales para desarrollar cursos de actualización y/o programas de formación continua?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
8. ¿Usted dispone de libros de texto de su especialidad y/o conectividad a internet para realizar cursos de actualización y/o programas de formación continua?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
9. ¿Usted dispone de dominios para acceder a plataformas, bases de datos con costo y especializadas o está inscrito a alguna institución o programa online que faciliten su formación continua?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Dimensión: Formación continua interna

10. ¿En la institución donde labora, se determinan las necesidades y las expectativas de capacitación en el marco de su formación continua?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
11. ¿En su centro de trabajo, se diseña un plan o un programa de capacitación en forma colaborativa para su formación continua?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
12. ¿El plan o el programa de capacitación que tiene la institución donde labora, se implementa con una ruta formativa, fechas y horarios adecuados?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

13. ¿Los cursos y/o actividades de capacitación que desarrolla su centro de trabajo se centra en casos prácticos de la labor que realiza diariamente?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
14. ¿Los cursos y/o actividades de capacitación que realiza la institución donde labora, sigue la metodología de la educación de adultos donde se valora su experiencia, se reflexiona desde la teoría y se transforma la práctica profesional?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
15. ¿Los cursos y/o actividades de capacitación que ejecuta la institución donde labora, se realizan con especialistas competentes, además, dispone de recursos y materiales suficientes, adecuados y de calidad?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
16. ¿En los cursos y/o actividades de capacitación que desarrolla la institución donde labora, se realiza la evaluación de expectativas o satisfacción con el evento?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
17. ¿En los cursos y/o actividades de capacitación que ejecuta la institución donde labora, se realiza la evaluación de los aprendizajes adquiridos en el evento?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
18. ¿En los cursos y/o actividades de capacitación que desarrolla la institución donde labora, se realiza la evaluación de desempeño para verificar la aplicación de lo aprendido en el evento formativo en el aula durante el desarrollo de la práctica docente?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Dimensión: Formación continua externa

19. ¿En la institución donde labora, existen políticas y/u orientaciones, reconocimientos o incentivos para la capacitación interna y/o externa en el marco de la formación continua?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
20. ¿En la institución donde labora, la asignación de cupos o vacantes para la capacitación externa financiada por el empleador, tiene criterios de selección precisos y pertinentes?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
21. ¿Las convocatorias para la capacitación externa financiada por el empleador, se realizan en forma oportuna en su centro de trabajo?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
22. ¿En su centro de trabajo, se realizan capacitaciones en forma masiva (para todos los trabajadores) a cargo de entidades o capacitadores reconocidos y financiadas por el empleador?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

23. ¿El personal que asiste a las capacitaciones externas financiadas por el empleador, realiza las réplicas del proceso formativo?

Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

24. ¿La institución donde labora realiza actividades de intercambio y/o pasantías de formación continua con otras entidades de la región y/o país?

Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Dimensión: Derecho laboral prescrito en la carta magna

25. ¿Usted tiene conocimiento que en la carta magna del Perú se establece que es un derecho fundamental de la persona trabajar libremente, pero sujeto a normas laborales?

Desconozco Tengo una mínima idea Conozco lo básico
 Conozco y lo he analizado Conozco y exijo que se cumpla

26. ¿Usted tiene conocimiento que, dentro de los derechos sociales y económicos de la carta magna, la educación debe preparar a las personas para la vida y el trabajo?

Desconozco Tengo una mínima idea Conozco lo básico
 Conozco y lo he analizado Conozco y exijo que se cumpla

27. ¿Usted tiene conocimiento que, dentro de los derechos sociales y económicos de la Constitución, es responsabilidad del Estado fomentar el empleo productivo y la educación para el trabajo?

Desconozco Tengo una mínima idea Conozco lo básico
 Conozco y lo he analizado Conozco y exijo que se cumpla

Dimensión: Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas

28. ¿Tiene conocimiento usted que, en la ley orgánica del Ministerio de Educación una de sus atribuciones es el desarrollo de políticas que promuevan la capacitación, profesionalización y perfeccionamiento del magisterio?

Desconozco Tengo una mínima idea Conozco lo básico
 Conozco y lo he analizado Conozco y exijo que se cumpla

29. ¿Tiene conocimiento usted que, en la ley orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, una de sus funciones específicas es la formulación y establecimiento de la política de formación profesional, evaluando su cumplimiento?

Desconozco Tengo una mínima idea Conozco lo básico
 Conozco y lo he analizado Conozco y exijo que se cumpla

30. ¿Tiene conocimiento usted que, en la ley orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, existe un organismo técnico-normativo que determina la política nacional de formación profesional, las necesidades de formación profesional y de recursos humanos en función al desarrollo nacional y regional?

Desconozco Tengo una mínima idea Conozco lo básico
 Conozco y lo he analizado Conozco y exijo que se cumpla

Dimensión: Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias

31. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley general de educación, le corresponde como una de las funciones a los docentes participar en los programas de capacitación y actualización profesional como requisito para el proceso de evaluación docente?
- Desconozco Tengo una mínima idea Conozco lo básico
 Conozco y lo he analizado Conozco y exijo que se cumpla
32. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley de reforma magisterial, la formación en servicio desarrolla actividades de actualización, capacitación y especialización según necesidades reales de capacitación de los profesores en actividad?
- Desconozco Tengo una mínima idea Conozco lo básico
 Conozco y lo he analizado Conozco y exijo que se cumpla
33. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley de reforma magisterial, una de las áreas de desempeño laboral es la formación docente donde se encuentran los profesores que realizan funciones de acompañamiento pedagógico y programas de capacitación?
- Desconozco Tengo una mínima idea Conozco lo básico
 Conozco y lo he analizado Conozco y exijo que se cumpla
34. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley de productividad y competitividad laboral del régimen privado, el empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo para mejorar su productividad e ingresos?
- Desconozco Tengo una mínima idea Conozco lo básico
 Conozco y lo he analizado Conozco y exijo que se cumpla
35. ¿Usted tiene conocimiento que la finalidad de la capacitación en la ley de productividad y competitividad laboral del régimen privado es perfeccionar conocimientos y aptitudes en la actividad que realiza, aplicar tecnologías, ocupar una vacante y prevenir riesgos de trabajo?
- Desconozco Tengo una mínima idea Conozco lo básico
 Conozco y lo he analizado Conozco y exijo que se cumpla
36. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley sobre modalidades formativas laborales, un tipo de modalidad formativa de la práctica profesional es la pasantía de docentes y la actualización para la reinserción laboral?
- Desconozco Tengo una mínima idea Conozco lo básico
 Conozco y lo he analizado Conozco y exijo que se cumpla

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos de recolección de datos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Dr. José Luis Herrera Montero

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, región Tumbes

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de titulación en derecho de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2024-1, aula C177, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: *Formación continua como derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Luis Alberto Castillo Patiño

DNI N° 03681644

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dr. José Luis Herrera Montero
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión escolar y gestión educativa
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local de Zarumilla, Tumbes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	---

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento: Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC), por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC)		
Autor:	Luis Alberto Castillo Patiño		
Objetivo:	Medir la implementación de la formación continua y el nivel de conocimiento del derecho laboral constitucional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas.		
Administración:	Individual-colectiva mediante formato virtual online con orientación directa del investigador y offline con cartilla de instrucciones.		
Tiempo de aplicación:	30 minutos		
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular de gestión pública y privada de la Red Futura Schools y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Talara.		
Significación	Variable	Dimensión	Ítems
	Formación continua	Formación continua autónoma	1-9
		Formación continua interna	10-18
		Formación continua externa	19-24
Derecho laboral constitucional	Derecho laboral prescrito en la carta magna	25-27	
	Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas	28-30	
	Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias	31-36	

4. Soporte teórico

Variable	Dimensión	Definición
Formación continua	Formación continua autónoma	La formación continua autónoma, también denominada autocapacitación, tiene como propósito proporcionar información a los colaboradores respecto al análisis situacional de sus tareas operativas, la elaboración de propuestas y estrategias de transformación y campo a fin de obtener mejores resultados en sus desempeños laborales (Camacho & Prieto, 1995).
	Formación continua interna	La formación continua interna desarrolla habilidades y destrezas para condiciones particulares de la organización y necesita de capacitadores internos a fin de formar a los colaboradores en el puesto de trabajo y fuera del puesto de trabajo, es decir, en la propia organización (Jamaica, 2015).
	Formación continua externa	La formación continua externa se enfoca, fundamentalmente, en instancias jerárquicas superiores que desarrollan procesos estratégicos, centrándose en conocimientos generales y/o temáticas específicas y técnicas de un área o departamento en particular (Jamaica, 2015).
Derecho laboral constitucional	Derecho laboral prescrito en la carta magna	La carta magna o Constitución es la norma fundamental del Estado que precisa la organización de sus poderes, las funciones de los mismos y el lugar de las personas con relación al Estado a partir del reconocimiento de sus libertades y derechos, así como las garantías de protección efectiva; ello implica, entre otros aspectos, la titularidad del derecho constitucional al trabajo, como el derecho a la formación continua que tiene toda persona por ser un derecho fundamental y el deber del Estado de protegerlo con la función efectiva de sus instituciones (Blancas, 2019).
	Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas	La ley orgánica, en el marco del artículo 106 de la Constitución peruana es aquella que norma la organización, estructura y el funcionamiento de las instituciones del Estado tipificadas en la carta magna, además de otros temas como: los derechos fundamentales y garantías constitucionales, el uso de los recursos naturales y la participación ciudadana en asuntos públicos; dichas leyes tienen un trámite igual a las demás leyes y su modificación o aprobación necesita de una votación de más de la mitad de la cantidad legal de miembros del Congreso (Blume, 2020).
	Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias	considera un conjunto de parámetros contenidos en diversos corpus normativos, principalmente: la Constitución, el reglamento del Congreso y, complementariamente, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la ley de derechos de participación y control ciudadano, dichas normas en estricto conforman la cadena de validez normativa de una ley ordinaria (Morales, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFC DLC), elaborado por Luis Alberto Castillo Patiño en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC)

Variable 1: Formación continua

Primera dimensión: Formación continua autónoma

Objetivos de la dimensión: El propósito del instrumento en esta dimensión es determinar el nivel de formación continua autónoma de los docentes del magisterio público y privado en función a la oferta formativa del ámbito local, regional y nacional; las formas de desarrollo del proceso formativo y la disponibilidad de recursos para la formación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oferta formativa	1. ¿En la región donde labora, se ofertan eventos de capacitación y/o actualización de especialidad y accesibles a su formación profesional continua?	4	4	4	
	2. ¿En la región donde labora, se ofertan eventos de especialización, programas de formación y/o diplomados de calidad en los niveles inicial, primaria y secundaria para su formación profesional continua?	4	4	4	
	3. ¿En la región donde labora, se desarrollan programas de segunda especialidad, maestrías y/o doctorados para perfeccionar su formación profesional continua?	4	4	4	
Proceso formativo	4. ¿Los eventos formativos a los que asiste le brindan un programa, una ruta formativa y/o un sílabo de los propósitos a lograr, productos y actividades a elaborar?	4	4	4	
	5. ¿Los eventos formativos a los que asiste se desarrollan con estrategias andragógicas y técnicas actualizadas por nivel y especialidad que valoran la experiencia docente, reflexionan teóricamente y plantean retos para la transformación y cambio de actitud en la práctica docente?	4	4	4	
	6. ¿Los eventos formativos a los que asiste evalúan la satisfacción de los participantes, así como el nivel de aprendizaje y desempeño con productos académicos?	4	4	4	
Disponibilidad de recursos	7. ¿Usted asigna algún detalle presupuestal de sus ingresos mensuales o anuales para desarrollar cursos de actualización y/o programas de formación continua?	4	4	4	
	8. ¿Usted dispone de libros de texto de su especialidad y/o conectividad a internet para realizar cursos de actualización y/o programas de formación continua?	4	4	4	
	9. ¿Usted dispone de dominios para acceder a plataformas, bases de datos con costo y especializadas o está inscrito a alguna institución o programa online que faciliten su formación continua?	4	4	4	

Segunda dimensión: Formación continua interna

Objetivos de la dimensión: La finalidad del instrumento en esta dimensión es describir el proceso de implementación de la formación continua interna (en el centro de trabajo) de los profesores del sector estatal y no estatal con base al diseño del plan de capacitación o formación, el desarrollo de la capacitación y la evaluación del proceso formativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de la capacitación	10. ¿En la institución donde labora, se determinan las necesidades y las expectativas de capacitación en el marco de su formación continua?	4	4	4	
	11. ¿En su centro de trabajo, se diseña un plan o un programa de capacitación en forma colaborativa para su formación continua?	4	4	4	
	12. ¿El plan o el programa de capacitación que tiene la institución donde labora, se implementa con una ruta formativa, fechas y horarios adecuados?	4	4	4	
Desarrollo de la capacitación	13. ¿Los cursos y/o actividades de capacitación que desarrolla su centro de trabajo se centra en casos prácticos de la labor que realiza diariamente?	4	4	4	
	14. ¿Los cursos y/o actividades de capacitación que realiza la institución donde labora, sigue la metodología de la educación de adultos donde se valora su experiencia, se reflexiona desde la teoría y se transforma la práctica profesional?	4	4	4	
	15. ¿Los cursos y/o actividades de capacitación que ejecuta la institución donde labora, se realizan con especialistas competentes, además, dispone de recursos y materiales suficientes, adecuados y de calidad?	4	4	4	
Evaluación de la capacitación	16. ¿En los cursos y/o actividades de capacitación que desarrolla la institución donde labora, se realiza la evaluación de expectativas o satisfacción con el evento?	4	4	4	
	17. ¿En los cursos y/o actividades de capacitación que ejecuta la institución donde labora, se realiza la evaluación de los aprendizajes adquiridos en el evento?	4	4	4	
	18. ¿En los cursos y/o actividades de capacitación que desarrolla la institución donde labora, se realiza la evaluación de desempeño para verificar la aplicación de lo aprendido en el evento formativo en el aula durante el desarrollo de la práctica docente?	4	4	4	

Tercera dimensión: Formación continua externa

Objetivos de la dimensión: El fin del instrumento en esta dimensión es precisar el proceso de implementación de la formación continua externa o por entidades vinculadas al centro de trabajo de los maestros que laboran en la gestión pública y privada con base al diseño de políticas de formación y el desarrollo de los eventos de formación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas de formación	19. ¿En la institución donde labora, existen políticas y/u orientaciones, reconocimientos o incentivos para la capacitación interna y/o externa en el marco de la formación continua?	4	4	4	
	20. ¿En la institución donde labora, la asignación de cupos o vacantes para la capacitación externa financiada por el empleador, tiene criterios de selección precisos y pertinentes?	4	4	4	
Eventos formativos	21. ¿Las convocatorias para la capacitación externa financiada por el empleador, se realizan en forma oportuna en su centro de trabajo?	4	4	4	
	22. ¿En su centro de trabajo, se realizan capacitaciones en forma masiva (para todos los trabajadores) a cargo de entidades o capacitadores reconocidos y financiadas por el empleador?	4	4	4	
	23. ¿El personal que asiste a las capacitaciones externas financiadas por el empleador, realiza las réplicas del proceso formativo?	4	4	4	
	24. ¿La institución donde labora realiza actividades de intercambio y/o pasantías de formación continua con otras entidades de la región y/o país?	4	4	4	

Variable 2: Derecho laboral constitucional**Primera dimensión:** Derecho laboral prescrito en la carta magna**Objetivos de la dimensión:** El propósito del instrumento en esta dimensión es identificar el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado respecto a la formación continua como derecho laboral constitucional prescrito como un derecho fundamental y como un derecho económico, social y cultural en la carta magna.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derechos laborales en los derechos fundamentales	25. ¿Usted tiene conocimiento que en la carta magna del Perú se establece que es un derecho fundamental de la persona trabajar libremente, pero sujeto a normas laborales?	4	4	4	
Derechos laborales en los derechos económicos, sociales y culturales	26. ¿Usted tiene conocimiento que, dentro de los derechos sociales y económicos de la carta magna, la educación debe preparar a las personas para la vida y el trabajo?	4	4	4	
	27. ¿Usted tiene conocimiento que, dentro de los derechos sociales y económicos de la Constitución, es responsabilidad del Estado fomentar el empleo productivo y la educación para el trabajo?	4	4	4	

Segunda dimensión: Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas**Objetivos de la dimensión:** La finalidad del instrumento en esta dimensión es examinar el nivel de conocimiento que tienen los profesores del sector estatal y no estatal con relación a la formación continua como derecho laboral constitucional determinado en las leyes orgánicas, concretamente, en las atribuciones del Ministerio de Educación en el derecho laboral público y en las funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el derecho laboral privado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atribuciones del Ministerio de Educación en derecho laboral, según ley orgánica.	28. ¿Tiene conocimiento usted que, en la ley orgánica del Ministerio de Educación una de sus atribuciones es el desarrollo de políticas que promuevan la capacitación, profesionalización y perfeccionamiento del magisterio?	4	4	4	
Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en derecho laboral, según ley orgánica.	29. ¿Tiene conocimiento usted que, en la ley orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, una de sus funciones específicas es la formulación y establecimiento de la política de formación profesional, evaluando su cumplimiento?	4	4	4	
	30. ¿Tiene conocimiento usted que, en la ley orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, existe un organismo técnico-normativo que determina la política nacional de formación profesional, las necesidades de formación profesional y de recursos humanos en función al desarrollo nacional y regional?	4	4	4	

Tercera dimensión: Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias

Objetivos de la dimensión: El fin del instrumento en esta dimensión es determinar el nivel de conocimiento que tienen los maestros que laboran en la gestión pública y privada respecto a la formación continua como derecho laboral constitucional regulado en las leyes orgánicas del Perú, tales como: ley general de educación, ley de reforma magisterial, ley de productividad y competitividad laboral y ley sobre modalidades formativas laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho laboral en la ley 38044, ley general de educación.	31. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley general de educación, le corresponde como una de las funciones a los docentes participar en los programas de capacitación y actualización profesional como requisito para el proceso de evaluación docente?	4	4	4	
Derecho laboral en la ley 29944, ley de reforma magisterial.	32. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley de reforma magisterial, la formación en servicio desarrolla actividades de actualización, capacitación y especialización según necesidades reales de capacitación de los profesores en actividad?	4	4	4	
	33. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley de reforma magisterial, una de las áreas de desempeño laboral es la formación docente donde se encuentran los profesores que realizan funciones de acompañamiento pedagógico y programas de capacitación?	4	4	4	
Derecho laboral en el decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral.	34. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley de productividad y competitividad laboral del régimen privado, el empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo para mejorar su productividad e ingresos?	4	4	4	
	35. ¿Usted tiene conocimiento que la finalidad de la capacitación en la ley de productividad y competitividad laboral del régimen privado es perfeccionar conocimientos y aptitudes en la actividad que realiza, aplicar tecnologías, ocupar una vacante y prevenir riesgos de trabajo?	4	4	4	
Derecho laboral en la ley 28518, ley sobre modalidades formativas laborales.	36. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley sobre modalidades formativas laborales, un tipo de modalidad formativa de la práctica profesional es la pasantía de docentes y la actualización para la reinserción laboral?	4	4	3	

Dr. José Luis Herrera Montero

DNI 02885459

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora:

Mgtr. Ethy Lama Arvildo de Olaya

Fiscal Adjunto Provincial Titular Mixta de Paita, Distrito Fiscal de Piura

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de titulación en derecho de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2024-1, aula C177, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: *Formación continua como derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Luis Alberto Castillo Patiño

DNI N° 03681644

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mgtr. Ethy Lama Arvildo de Olaya
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Sistema jurisdiccional: Ministerio Público
Institución donde labora:	Fiscalía Adjunto Provincial Titular Mixta de Paita.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	---

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento: Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC), por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC)		
Autor:	Luis Alberto Castillo Patiño		
Objetivo:	Medir la implementación de la formación continua y el nivel de conocimiento del derecho laboral constitucional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas.		
Administración:	Individual-colectiva mediante formato virtual online con orientación directa del investigador y offline con cartilla de instrucciones.		
Tiempo de aplicación:	30 minutos		
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular de gestión pública y privada de la Red Futura Schools y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Talara.		
Significación	Variable	Dimensión	Ítems
	Formación continua	Formación continua autónoma	1-9
		Formación continua interna	10-18
		Formación continua externa	19-24
	Derecho laboral constitucional	Derecho laboral prescrito en la carta magna	25-27
Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas		28-30	
Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias		31-36	

4. Soporte teórico

Variable	Dimensión	Definición
Formación continua	Formación continua autónoma	La formación continua autónoma, también denominada autocapacitación, tiene como propósito proporcionar información a los colaboradores respecto al análisis situacional de sus tareas operativas, la elaboración de propuestas y estrategias de transformación y campo a fin de obtener mejores resultados en sus desempeños laborales (Camacho & Prieto, 1995).
	Formación continua interna	La formación continua interna desarrolla habilidades y destrezas para condiciones particulares de la organización y necesita de capacitadores internos a fin de formar a los colaboradores en el puesto de trabajo y fuera del puesto de trabajo, es decir, en la propia organización (Jamaica, 2015).
	Formación continua externa	La formación continua externa se enfoca, fundamentalmente, en instancias jerárquicas superiores que desarrollan procesos estratégicos, centrándose en conocimientos generales y/o temáticas específicas y técnicas de un área o departamento en particular (Jamaica, 2015).
Derecho laboral constitucional	Derecho laboral prescrito en la carta magna	La carta magna o Constitución es la norma fundamental del Estado que precisa la organización de sus poderes, las funciones de los mismos y el lugar de las personas con relación al Estado a partir del reconocimiento de sus libertades y derechos, así como las garantías de protección efectiva; ello implica, entre otros aspectos, la titularidad del derecho constitucional al trabajo, como el derecho a la formación continua que tiene toda persona por ser un derecho fundamental y el deber del Estado de protegerlo con la función efectiva de sus instituciones (Blancas, 2019).
	Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas	La ley orgánica, en el marco del artículo 106 de la Constitución peruana es aquella que norma la organización, estructura y el funcionamiento de las instituciones del Estado tipificadas en la carta magna, además de otros temas como: los derechos fundamentales y garantías constitucionales, el uso de los recursos naturales y la participación ciudadana en asuntos públicos; dichas leyes tienen un trámite igual a las demás leyes y su modificación o aprobación necesita de una votación de más de la mitad de la cantidad legal de miembros del Congreso (Blume, 2020).
	Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias	considera un conjunto de parámetros contenidos en diversos corpus normativos, principalmente: la Constitución, el reglamento del Congreso y, complementariamente, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la ley de derechos de participación y control ciudadano, dichas normas en estricto conforman la cadena de validez normativa de una ley ordinaria (Morales, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC), elaborado por Luis Alberto Castillo Patiño en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC)

Variable 1: Formación continua

Primera dimensión: Formación continua autónoma

Objetivos de la dimensión: El propósito del instrumento en esta dimensión es determinar el nivel de formación continua autónoma de los docentes del magisterio público y privado en función a la oferta formativa del ámbito local, regional y nacional; las formas de desarrollo del proceso formativo y la disponibilidad de recursos para la formación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oferta formativa	1. ¿En la región donde labora, se ofertan eventos de capacitación y/o actualización de especialidad y accesibles a su formación profesional continua?	4	4	4	
	2. ¿En la región donde labora, se ofertan eventos de especialización, programas de formación y/o diplomados de calidad en los niveles inicial, primaria y secundaria para su formación profesional continua?	4	4	4	
	3. ¿En la región donde labora, se desarrollan programas de segunda especialidad, maestrías y/o doctorados para perfeccionar su formación profesional continua?	4	4	4	
Proceso formativo	4. ¿Los eventos formativos a los que asiste le brindan un programa, una ruta formativa y/o un sílabo de los propósitos a lograr, productos y actividades a elaborar?	4	4	4	
	5. ¿Los eventos formativos a los que asiste se desarrollan con estrategias andragógicas y técnicas actualizadas por nivel y especialidad que valoran la experiencia docente, reflexionan teóricamente y plantean retos para la transformación y cambio de actitud en la práctica docente?	4	4	4	
	6. ¿Los eventos formativos a los que asiste evalúan la satisfacción de los participantes, así como el nivel de aprendizaje y desempeño con productos académicos?	4	4	4	
Disponibilidad de recursos	7. ¿Usted asigna algún detalle presupuestal de sus ingresos mensuales o anuales para desarrollar cursos de actualización y/o programas de formación continua?	4	4	4	
	8. ¿Usted dispone de libros de texto de su especialidad y/o conectividad a internet para realizar cursos de actualización y/o programas de formación continua?	4	4	4	
	9. ¿Usted dispone de dominios para acceder a plataformas, bases de datos con costo y especializadas o está inscrito a alguna institución o programa online que faciliten su formación continua?	4	4	4	

Segunda dimensión: Formación continua interna

Objetivos de la dimensión: La finalidad del instrumento en esta dimensión es describir el proceso de implementación de la formación continua interna (en el centro de trabajo) de los profesores del sector estatal y no estatal con base al diseño del plan de capacitación o formación, el desarrollo de la capacitación y la evaluación del proceso formativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de la capacitación	10. ¿En la institución donde labora, se determinan las necesidades y las expectativas de capacitación en el marco de su formación continua?	4	4	4	
	11. ¿En su centro de trabajo, se diseña un plan o un programa de capacitación en forma colaborativa para su formación continua?	4	4	4	
	12. ¿El plan o el programa de capacitación que tiene la institución donde labora, se implementa con una ruta formativa, fechas y horarios adecuados?	4	4	4	
Desarrollo de la capacitación	13. ¿Los cursos y/o actividades de capacitación que desarrolla su centro de trabajo se centra en casos prácticos de la labor que realiza diariamente?	4	4	4	
	14. ¿Los cursos y/o actividades de capacitación que realiza la institución donde labora, sigue la metodología de la educación de adultos donde se valora su experiencia, se reflexiona desde la teoría y se transforma la práctica profesional?	4	4	4	
	15. ¿Los cursos y/o actividades de capacitación que ejecuta la institución donde labora, se realizan con especialistas competentes, además, dispone de recursos y materiales suficientes, adecuados y de calidad?	4	4	4	
Evaluación de la capacitación	16. ¿En los cursos y/o actividades de capacitación que desarrolla la institución donde labora, se realiza la evaluación de expectativas o satisfacción con el evento?	4	4	4	
	17. ¿En los cursos y/o actividades de capacitación que ejecuta la institución donde labora, se realiza la evaluación de los aprendizajes adquiridos en el evento?	4	4	4	
	18. ¿En los cursos y/o actividades de capacitación que desarrolla la institución donde labora, se realiza la evaluación de desempeño para verificar la aplicación de lo aprendido en el evento formativo en el aula durante el desarrollo de la práctica docente?	4	4	4	

Tercera dimensión: Formación continua externa

Objetivos de la dimensión: El fin del instrumento en esta dimensión es precisar el proceso de implementación de la formación continua externa o por entidades vinculadas al centro de trabajo de los maestros que laboran en la gestión pública y privada con base al diseño de políticas de formación y el desarrollo de los eventos de formación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas de formación	19. ¿En la institución donde labora, existen políticas y/u orientaciones, reconocimientos o incentivos para la capacitación interna y/o externa en el marco de la formación continua?	4	4	4	
	20. ¿En la institución donde labora, la asignación de cupos o vacantes para la capacitación externa financiada por el empleador, tiene criterios de selección precisos y pertinentes?	4	4	4	
Eventos formativos	21. ¿Las convocatorias para la capacitación externa financiada por el empleador, se realizan en forma oportuna en su centro de trabajo?	4	4	4	
	22. ¿En su centro de trabajo, se realizan capacitaciones en forma masiva (para todos los trabajadores) a cargo de entidades o capacitadores reconocidos y financiadas por el empleador?	4	4	4	
	23. ¿El personal que asiste a las capacitaciones externas financiadas por el empleador, realiza las réplicas del proceso formativo?	4	4	4	
	24. ¿La institución donde labora realiza actividades de intercambio y/o pasantías de formación continua con otras entidades de la región y/o país?	4	4	4	

Variable 2: Derecho laboral constitucional**Primera dimensión:** Derecho laboral prescrito en la carta magna**Objetivos de la dimensión:** El propósito del instrumento en esta dimensión es identificar el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado respecto a la formación continua como derecho laboral constitucional prescrito como un derecho fundamental y como un derecho económico, social y cultural en la carta magna.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derechos laborales en los derechos fundamentales	25. ¿Usted tiene conocimiento que en la carta magna del Perú se establece que es un derecho fundamental de la persona trabajar libremente, pero sujeto a normas laborales?	4	4	4	
Derechos laborales en los derechos económicos, sociales y culturales	26. ¿Usted tiene conocimiento que, dentro de los derechos sociales y económicos de la carta magna, la educación debe preparar a las personas para la vida y el trabajo?	4	4	4	
	27. ¿Usted tiene conocimiento que, dentro de los derechos sociales y económicos de la Constitución, es responsabilidad del Estado fomentar el empleo productivo y la educación para el trabajo?	4	4	4	

Segunda dimensión: Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas**Objetivos de la dimensión:** La finalidad del instrumento en esta dimensión es examinar el nivel de conocimiento que tienen los profesores del sector estatal y no estatal con relación a la formación continua como derecho laboral constitucional determinado en las leyes orgánicas, concretamente, en las atribuciones del Ministerio de Educación en el derecho laboral público y en las funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el derecho laboral privado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atribuciones del Ministerio de Educación en derecho laboral, según ley orgánica.	28. ¿Tiene conocimiento usted que, en la ley orgánica del Ministerio de Educación una de sus atribuciones es el desarrollo de políticas que promuevan la capacitación, profesionalización y perfeccionamiento del magisterio?	4	4	4	
Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en derecho laboral, según ley orgánica.	29. ¿Tiene conocimiento usted que, en la ley orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, una de sus funciones específicas es la formulación y establecimiento de la política de formación profesional, evaluando su cumplimiento?	4	4	4	
	30. ¿Tiene conocimiento usted que, en la ley orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, existe un organismo técnico-normativo que determina la política nacional de formación profesional, las necesidades de formación profesional y de recursos humanos en función al desarrollo nacional y regional?	4	4	4	

Tercera dimensión: Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias

Objetivos de la dimensión: El fin del instrumento en esta dimensión es determinar el nivel de conocimiento que tienen los maestros que laboran en la gestión pública y privada respecto a la formación continua como derecho laboral constitucional regulado en las leyes orgánicas del Perú, tales como: ley general de educación, ley de reforma magisterial, ley de productividad y competitividad laboral y ley sobre modalidades formativas laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho laboral en la ley 38044, ley general de educación.	31. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley general de educación, le corresponde como una de las funciones a los docentes participar en los programas de capacitación y actualización profesional como requisito para el proceso de evaluación docente?	4	4	4	
Derecho laboral en la ley 29944, ley de reforma magisterial.	32. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley de reforma magisterial, la formación en servicio desarrolla actividades de actualización, capacitación y especialización según necesidades reales de capacitación de los profesores en actividad?	4	4	4	
	33. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley de reforma magisterial, una de las áreas de desempeño laboral es la formación docente donde se encuentran los profesores que realizan funciones de acompañamiento pedagógico y programas de capacitación?	4	4	4	
Derecho laboral en el decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral.	34. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley de productividad y competitividad laboral del régimen privado, el empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo para mejorar su productividad e ingresos?	4	4	4	
	35. ¿Usted tiene conocimiento que la finalidad de la capacitación en la ley de productividad y competitividad laboral del régimen privado es perfeccionar conocimientos y aptitudes en la actividad que realiza, aplicar tecnologías, ocupar una vacante y prevenir riesgos de trabajo?	3	4	4	
Derecho laboral en la ley 28518, ley sobre modalidades formativas laborales.	36. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley sobre modalidades formativas laborales, un tipo de modalidad formativa de la práctica profesional es la pasantía de docentes y la actualización para la reinserción laboral?	4	4	4	


 Mgtr. Ethy Lama Arvildo de Olaya
 DNI 43414314

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Mgtr. Ysaac Marcelino Arcos Flores

Docente de Investigación en la Escuela Profesional de Derecho, Universidad César Vallejo

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de titulación en derecho de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2024-1, aula C177, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: *Formación continua como derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Luis Alberto Castillo Patiño

DNI N° 03681644

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mgtr. Ysaac Marcelino Arcos Flores
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria en Derecho Docencia Universitaria en Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	---

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento: Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC), por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC)		
Autor:	Luis Alberto Castillo Patiño		
Objetivo:	Medir la implementación de la formación continua y el nivel de conocimiento del derecho laboral constitucional en docentes de instituciones educativas públicas y privadas.		
Administración:	Individual-colectiva mediante formato virtual online con orientación directa del investigador y offline con cartilla de instrucciones.		
Tiempo de aplicación:	30 minutos		
Ámbito de aplicación:	Docentes de Educación Básica Regular de gestión pública y privada de la Red Futura Schools y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Talara.		
Significación	Variable	Dimensión	Ítems
	Formación continua	Formación continua autónoma	1-9
		Formación continua interna	10-18
		Formación continua externa	19-24
Derecho laboral constitucional	Derecho laboral prescrito en la carta magna	25-27	
	Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas	28-30	
	Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias	31-36	

4. Soporte teórico

Variable	Dimensión	Definición
Formación continua	Formación continua autónoma	La formación continua autónoma, también denominada autocapacitación, tiene como propósito proporcionar información a los colaboradores respecto al análisis situacional de sus tareas operativas, la elaboración de propuestas y estrategias de transformación y campo a fin de obtener mejores resultados en sus desempeños laborales (Camacho & Prieto, 1995).
	Formación continua interna	La formación continua interna desarrolla habilidades y destrezas para condiciones particulares de la organización y necesita de capacitadores internos a fin de formar a los colaboradores en el puesto de trabajo y fuera del puesto de trabajo, es decir, en la propia organización (Jamaica, 2015).
	Formación continua externa	La formación continua externa se enfoca, fundamentalmente, en instancias jerárquicas superiores que desarrollan procesos estratégicos, centrándose en conocimientos generales y/o temáticas específicas y técnicas de un área o departamento en particular (Jamaica, 2015).
Derecho laboral constitucional	Derecho laboral prescrito en la carta magna	La carta magna o Constitución es la norma fundamental del Estado que precisa la organización de sus poderes, las funciones de los mismos y el lugar de las personas con relación al Estado a partir del reconocimiento de sus libertades y derechos, así como las garantías de protección efectiva; ello implica, entre otros aspectos, la titularidad del derecho constitucional al trabajo, como el derecho a la formación continua que tiene toda persona por ser un derecho fundamental y el deber del Estado de protegerlo con la función efectiva de sus instituciones (Blancas, 2019).
	Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas	La ley orgánica, en el marco del artículo 106 de la Constitución peruana es aquella que norma la organización, estructura y el funcionamiento de las instituciones del Estado tipificadas en la carta magna, además de otros temas como: los derechos fundamentales y garantías constitucionales, el uso de los recursos naturales y la participación ciudadana en asuntos públicos; dichas leyes tienen un trámite igual a las demás leyes y su modificación o aprobación necesita de una votación de más de la mitad de la cantidad legal de miembros del Congreso (Blume, 2020).
	Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias	considera un conjunto de parámetros contenidos en diversos corpus normativos, principalmente: la Constitución, el reglamento del Congreso y, complementariamente, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la ley de derechos de participación y control ciudadano, dichas normas en estricto conforman la cadena de validez normativa de una ley ordinaria (Morales, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFC DLC), elaborado por Luis Alberto Castillo Patiño en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC)

Variable 1: Formación continua

Primera dimensión: Formación continua autónoma

Objetivos de la dimensión: El propósito del instrumento en esta dimensión es determinar el nivel de formación continua autónoma de los docentes del magisterio público y privado en función a la oferta formativa del ámbito local, regional y nacional; las formas de desarrollo del proceso formativo y la disponibilidad de recursos para la formación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oferta formativa	1. ¿En la región donde labora, se ofertan eventos de capacitación y/o actualización de especialidad y accesibles a su formación profesional continua?	4	4	4	
	2. ¿En la región donde labora, se ofertan eventos de especialización, programas de formación y/o diplomados de calidad en los niveles inicial, primaria y secundaria para su formación profesional continua?	4	4	4	
	3. ¿En la región donde labora, se desarrollan programas de segunda especialidad, maestrías y/o doctorados para perfeccionar su formación profesional continua?	4	4	4	
Proceso formativo	4. ¿Los eventos formativos a los que asiste le brindan un programa, una ruta formativa y/o un sílabo de los propósitos a lograr, productos y actividades a elaborar?	4	4	4	
	5. ¿Los eventos formativos a los que asiste se desarrollan con estrategias andragógicas y técnicas actualizadas por nivel y especialidad que valoran la experiencia docente, reflexionan teóricamente y plantean retos para la transformación y cambio de actitud en la práctica docente?	4	4	4	
	6. ¿Los eventos formativos a los que asiste evalúan la satisfacción de los participantes, así como el nivel de aprendizaje y desempeño con productos académicos?	4	4	4	
Disponibilidad de recursos	7. ¿Usted asigna algún detalle presupuestal de sus ingresos mensuales o anuales para desarrollar cursos de actualización y/o programas de formación continua?	4	4	4	
	8. ¿Usted dispone de libros de texto de su especialidad y/o conectividad a internet para realizar cursos de actualización y/o programas de formación continua?	4	4	4	
	9. ¿Usted dispone de dominios para acceder a plataformas, bases de datos con costo y especializadas o está inscrito a alguna institución o programa online que faciliten su formación continua?	4	4	4	

Segunda dimensión: Formación continua interna

Objetivos de la dimensión: La finalidad del instrumento en esta dimensión es describir el proceso de implementación de la formación continua interna (en el centro de trabajo) de los profesores del sector estatal y no estatal con base al diseño del plan de capacitación o formación, el desarrollo de la capacitación y la evaluación del proceso formativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de la capacitación	10. ¿En la institución donde labora, se determinan las necesidades y las expectativas de capacitación en el marco de su formación continua?	4	4	4	
	11. ¿En su centro de trabajo, se diseña un plan o un programa de capacitación en forma colaborativa para su formación continua?	4	4	4	
	12. ¿El plan o el programa de capacitación que tiene la institución donde labora, se implementa con una ruta formativa, fechas y horarios adecuados?	4	4	4	
Desarrollo de la capacitación	13. ¿Los cursos y/o actividades de capacitación que desarrolla su centro de trabajo se centra en casos prácticos de la labor que realiza diariamente?	4	4	4	
	14. ¿Los cursos y/o actividades de capacitación que realiza la institución donde labora, sigue la metodología de la educación de adultos donde se valora su experiencia, se reflexiona desde la teoría y se transforma la práctica profesional?	4	4	4	
	15. ¿Los cursos y/o actividades de capacitación que ejecuta la institución donde labora, se realizan con especialistas competentes, además, dispone de recursos y materiales suficientes, adecuados y de calidad?	4	4	4	
Evaluación de la capacitación	16. ¿En los cursos y/o actividades de capacitación que desarrolla la institución donde labora, se realiza la evaluación de expectativas o satisfacción con el evento?	4	4	4	
	17. ¿En los cursos y/o actividades de capacitación que ejecuta la institución donde labora, se realiza la evaluación de los aprendizajes adquiridos en el evento?	4	4	4	
	18. ¿En los cursos y/o actividades de capacitación que desarrolla la institución donde labora, se realiza la evaluación de desempeño para verificar la aplicación de lo aprendido en el evento formativo en el aula durante el desarrollo de la práctica docente?	4	4	4	

Tercera dimensión: Formación continua externa

Objetivos de la dimensión: El fin del instrumento en esta dimensión es precisar el proceso de implementación de la formación continua externa o por entidades vinculadas al centro de trabajo de los maestros que laboran en la gestión pública y privada con base al diseño de políticas de formación y el desarrollo de los eventos de formación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas de formación	19. ¿En la institución donde labora, existen políticas y/u orientaciones, reconocimientos o incentivos para la capacitación interna y/o externa en el marco de la formación continua?	4	4	4	
	20. ¿En la institución donde labora, la asignación de cupos o vacantes para la capacitación externa financiada por el empleador, tiene criterios de selección precisos y pertinentes?	4	4	4	
Eventos formativos	21. ¿Las convocatorias para la capacitación externa financiada por el empleador, se realizan en forma oportuna en su centro de trabajo?	4	4	4	
	22. ¿En su centro de trabajo, se realizan capacitaciones en forma masiva (para todos los trabajadores) a cargo de entidades o capacitadores reconocidos y financiadas por el empleador?	4	4	4	
	23. ¿El personal que asiste a las capacitaciones externas financiadas por el empleador, realiza las réplicas del proceso formativo?	4	4	4	
	24. ¿La institución donde labora realiza actividades de intercambio y/o pasantías de formación continua con otras entidades de la región y/o país?	4	4	4	

Variable 2: Derecho laboral constitucional**Primera dimensión:** Derecho laboral prescrito en la carta magna**Objetivos de la dimensión:** El propósito del instrumento en esta dimensión es identificar el nivel de conocimiento que tienen los docentes del magisterio público y privado respecto a la formación continua como derecho laboral constitucional prescrito como un derecho fundamental y como un derecho económico, social y cultural en la carta magna.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derechos laborales en los derechos fundamentales	25. ¿Usted tiene conocimiento que en la carta magna del Perú se establece que es un derecho fundamental de la persona trabajar libremente, pero sujeto a normas laborales?	4	4	4	
Derechos laborales en los derechos económicos, sociales y culturales	26. ¿Usted tiene conocimiento que, dentro de los derechos sociales y económicos de la carta magna, la educación debe preparar a las personas para la vida y el trabajo?	4	4	4	
	27. ¿Usted tiene conocimiento que, dentro de los derechos sociales y económicos de la Constitución, es responsabilidad del Estado fomentar el empleo productivo y la educación para el trabajo?	4	4	4	

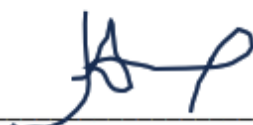
Segunda dimensión: Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas**Objetivos de la dimensión:** La finalidad del instrumento en esta dimensión es examinar el nivel de conocimiento que tienen los profesores del sector estatal y no estatal con relación a la formación continua como derecho laboral constitucional determinado en las leyes orgánicas, concretamente, en las atribuciones del Ministerio de Educación en el derecho laboral público y en las funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el derecho laboral privado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atribuciones del Ministerio de Educación en derecho laboral, según ley orgánica.	28. ¿Tiene conocimiento usted que, en la ley orgánica del Ministerio de Educación una de sus atribuciones es el desarrollo de políticas que promuevan la capacitación, profesionalización y perfeccionamiento del magisterio?	4	4	4	
Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en derecho laboral, según ley orgánica.	29. ¿Tiene conocimiento usted que, en la ley orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, una de sus funciones específicas es la formulación y establecimiento de la política de formación profesional, evaluando su cumplimiento?	4	4	4	
	30. ¿Tiene conocimiento usted que, en la ley orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, existe un organismo técnico-normativo que determina la política nacional de formación profesional, las necesidades de formación profesional y de recursos humanos en función al desarrollo nacional y regional?	4	4	4	

Tercera dimensión: Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias

Objetivos de la dimensión: El fin del instrumento en esta dimensión es determinar el nivel de conocimiento que tienen los maestros que laboran en la gestión pública y privada respecto a la formación continua como derecho laboral constitucional regulado en las leyes orgánicas del Perú, tales como: ley general de educación, ley de reforma magisterial, ley de productividad y competitividad laboral y ley sobre modalidades formativas laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derecho laboral en la ley 38044, ley general de educación.	31. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley general de educación, le corresponde como una de las funciones a los docentes participar en los programas de capacitación y actualización profesional como requisito para el proceso de evaluación docente?	4	4	4	
Derecho laboral en la ley 29944, ley de reforma magisterial.	32. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley de reforma magisterial, la formación en servicio desarrolla actividades de actualización, capacitación y especialización según necesidades reales de capacitación de los profesores en actividad?	4	4	4	
	33. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley de reforma magisterial, una de las áreas de desempeño laboral es la formación docente donde se encuentran los profesores que realizan funciones de acompañamiento pedagógico y programas de capacitación?	4	4	4	
Derecho laboral en el decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral.	34. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley de productividad y competitividad laboral del régimen privado, el empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo para mejorar su productividad e ingresos?	4	4	4	
	35. ¿Usted tiene conocimiento que la finalidad de la capacitación en la ley de productividad y competitividad laboral del régimen privado es perfeccionar conocimientos y aptitudes en la actividad que realiza, aplicar tecnologías, ocupar una vacante y prevenir riesgos de trabajo?	4	4	4	
Derecho laboral en la ley 28518, ley sobre modalidades formativas laborales.	36. ¿Usted tiene conocimiento que, en la ley sobre modalidades formativas laborales, un tipo de modalidad formativa de la práctica profesional es la pasantía de docentes y la actualización para la reinserción laboral?	4	4	4	



Mgtr. Ysaac Marcelino Arcos Flores

DNI 06976352

Coeficiente de validez de contenido de la V de Aiken según las valoraciones de juicio de expertos del Cuestionario de Formación Continua como Derecho Laboral Constitucional (CFCDLC)

Dimensiones	Jueces / ítems	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				V Aiken x ítem	V Aiken x Dimensión
		Juez 1: Dr. José Luis Herrera Montero	Juez 2: Mgtr. Ethy Lama Arvildo de Olaya	Juez 3: Mgtr. Ysaac Marcelino Arcos Flores	V Aiken	Juez 1: Dr. José Luis Herrera Montero	Juez 2: Mgtr. Ethy Lama Arvildo de Olaya	Juez 3: Mgtr. Ysaac Marcelino Arcos Flores	V Aiken	Juez 1: Dr. José Luis Herrera Montero	Juez 2: Mgtr. Ethy Lama Arvildo de Olaya	Juez 3: Mgtr. Ysaac Marcelino Arcos Flores	V Aiken		
Variable 1. Dimensión 1: Formación continua autónoma	1	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	1.00
	2	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	3	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	4	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	5	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	6	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	7	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	8	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	9	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
Variable 1. Dimensión 2: Formación continua interna	10	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	1.00
	11	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	12	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	13	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	14	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	15	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	16	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	17	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	18	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	

Variable 1. Dimensión 3: Formación continua externa	19	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	1.00
	20	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	21	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	22	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	23	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	24	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
Variable 2. Dimensión 1: Derecho laboral prescrito en la carta magna	25	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	1.00
	26	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	27	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
Variable 2. Dimensión 2: Derecho laboral determinado en las leyes orgánicas	28	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	1.00
	29	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	30	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
Variable 2. Dimensión 3: Derecho laboral regulado en las leyes ordinarias	31	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	0.99
	32	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	33	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	34	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	1.00	
	35	4	3	4	0.89	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	0.96	
	36	4	4	4	1.00	4	4	4	1.00	3	4	4	0.89	0.96	
Validez por juez y criterio		1.00	0.99	1.00		1.00	1.00	1.00		0.99	1.00	1.00			
Validez x juez	Nº Juez				Índice	Interpretación									
	Juez 1: Dr. José Luis Herrera Montero				1.00	Posee una adecuada validez									
	Juez 2: Mgtr. Ethy Lama Arvildo de Olaya				1.00	Posee una adecuada validez									
	Juez 3: Mgtr. Ysaac Marcelino Arcos Flores				1.00	Posee una adecuada validez									
													Validez del instrumento	1.00	

Anexo 4. Resultados de análisis de consistencia interna

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	36

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación	N
VAR00001	2,350	,9881	20
VAR00002	2,350	1,0894	20
VAR00003	2,350	,9881	20
VAR00004	2,750	1,0699	20
VAR00005	2,500	1,1002	20
VAR00006	2,700	1,0809	20
VAR00007	2,300	1,1286	20
VAR00008	3,400	,6806	20
VAR00009	2,700	1,2607	20
VAR00010	2,850	1,0894	20
VAR00011	2,700	1,1286	20
VAR00012	2,650	1,3089	20
VAR00013	2,650	1,1821	20
VAR00014	2,500	1,0513	20
VAR00015	2,300	1,0809	20
VAR00016	2,400	1,1425	20
VAR00017	2,650	1,2258	20
VAR00018	2,600	1,2732	20
VAR00019	2,450	1,3563	20
VAR00020	1,950	1,3169	20
VAR00021	1,950	1,3169	20
VAR00022	1,900	1,3338	20

VAR00023	1,750	1,4464	20
VAR00024	1,650	1,3089	20
VAR00025	2,600	1,1425	20
VAR00026	2,750	1,1642	20
VAR00027	2,650	1,1367	20
VAR00028	2,850	1,2680	20
VAR00029	2,000	1,2566	20
VAR00030	2,000	1,2978	20
VAR00031	2,550	1,2344	20
VAR00032	2,450	1,2763	20
VAR00033	2,500	1,3572	20
VAR00034	2,200	1,3992	20
VAR00035	2,100	1,1192	20
VAR00036	1,750	1,3717	20

Anexo 5: Consentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Formación continua como derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023.

Investigador: Luis Alberto Castillo Patiño

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Formación continua como derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023”, cuyo objetivo es determinar en qué medida se implementa la formación continua como un derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las IIEE que participan en la muestra de estudio.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El problema de investigación abordado es de vital relevancia porque permitirá a las instituciones y/u organizaciones tener instrumentos empíricos para diagnosticar la formación continua, a los colaboradores les permitirá exigir los procesos formativos como derechos laborales de rango constitucional y al Estado contar con una propuesta de iniciativa legislativa que declara de interés nacional y necesidad pública la formación continua de los docentes por constituir un derecho humano.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Formación continua como derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de un aula de las IIEE que participan en la muestra de estudio. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Luis Alberto Castillo Patiño, email: luisalbertopa170976@gmail.com y docente asesor Mgtr. Arcos Flores, Ysaac Marcelino, email: yarcos85@gmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Juan Oswaldo Yovera Martínez

Fecha y hora: 4 de noviembre del 2023; 8:00 a.m.

Anexo 6: Reporte de similitud del software Turnitin

Tesis Abogado 2024 UCV RVI 081-2024 Turnitin.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional del Chimborazo

Trabajo del estudiante

8%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1%

5

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1%

6

cienciadigital.org

Fuente de Internet

<1%

7

es.scribd.com

Fuente de Internet

<1%

8

vdocuments.mx

Fuente de Internet

<1%

9

Submitted to UNIBA

Trabajo del estudiante

Anexo 7. Análisis complementario (fórmula para determinar la muestra)

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

Donde:

Z = nivel de confianza fijado por el investigador (99% = 2,576).

P = proporción de la población que cumple la característica de interés (p=0,50).

E = % del estimador fijado por el investigador (5% = 0,05).

N = Tamaño de la población (566).

$$n = \frac{566 \times 2,576^2 \times 0,5 \times (1-0,5)}{(566-1)0,05^2 + 2,576^2 \times 0,5 \times (1-0,5)}$$

$$n = \frac{566 \times 6,635 \times 0,5 \times 0,5}{565 \times 0,0025 + 6,635 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{938,838}{1,4125 + 1,659}$$

$$n = \frac{938,838}{3,071} = \mathbf{306}$$

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

AUTORIZACION

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO "ALEJANDRO TABOADA" DE TALARA, GOBIERNO REGIONAL PIURA, DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA, UGEL TALARA.

AUTORIZA A:

Don LUIS ALBERTO CASTILLO PATIÑO

CÓDIGO N° 7000026986

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" – PIURA; PARA REALIZAR SU PROYECTO DE INVESTIGACION COMO REQUISITO PARA SU RESPECTIVA TITULACION.

PROYECTO QUE LLEVARA A CABO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITECNICO "ALEJANDRO TABOADA" – TALARA; UTILIZANDO EL RECURSO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN Y CUYO OBJETIVO ES DETERMINAR EN QUÉ MEDIDA SE IMPLEMENTA LA FORMACIÓN CONTINUA COMO UN DERECHO LABORAL CONSTITUCIONAL EN EL MAGISTERIO PÚBLICO Y PRIVADO DEL PERÚ 2023.

SE EXPIDE LA PRESENTE A SOLICITUD DE LA PARTE INTERESADA PARA QUE SE LE BRINDEN LAS FACILIDADES RESPECTIVAS PARA EJECUTAR EL MENCIONADO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Talara, 07 de Diciembre del 2023.



I.E. POLITECNICO
"ALEJANDRO TABOADA" TALARA

Mg. Juan D. Yovera Martínez
DIRECTOR

J.O.Y.M. D.
sms/sec.



PERÚ	Ministerio de Educación	Unidad de Gestión Educativa Local Talara	I.E. EMBLEMÁTICA N° 15513
Cod Inicial : 1137264	Cod Primaria: 0260620	Cód Secundaria: 0689083	
Código del Local: 438529	Talara Alta	Telf. 073 – 621831	



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA 15513 DE TALARA ALTA, GOBIERNO REGIONAL PIURA, DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PIURA, UGEL TALARA.

AUTORIZA A:

DON: **LUIS ALBERTO CASTILLO PATIÑO**
CODIGO N°7000026986

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO – PIURA, PARA REALIZAR SU PROYECTO DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARA SU RESPECTIVA TITULACIÓN.

PROYECTO QUE LLEVARA A CABO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA 15513 – TALARA; UTILIZANDO EL RECURSO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN Y CUYO OBJETIVO ES DETERMINAR EN QUÉ MEDIDA SE IMPLEMENTA LA FORMACIÓN CONTINUA COMO UN DERECHO LABORAL CONSTITUCIONAL EN EL MAGISTERIO PÚBLICO Y PRIVADO DEL PERÚ 2023.

SE EXPIDE LA PRESENTE A SOLICITUD DE LA PARTE INTERESADA PARA QUE SE LE BRINDEN LAS FACILIDADES RESPECTIVAS PARA EJECUTAR EL MENCIONADO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Talara 07 de diciembre del 2023.



DIRECCION
Talara Alta
DIRECTORA



I.E. N.º 14902 "MARIA REINA DE LA PAZ"
Av. San Martín "B" s/n /Urb. Popular -Talara Alta
CREADO SEGÚN R.M. N° 17057-61



PERÚ

Ministerio
de Educación

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

AUTORIZACION

La directora de la institución educativa 14902 María Reina de la Paz – Talara, de la jurisdicción de UGEL Talara.

AUTORIZA:

A Don: LUIS ALBERTO CASTILLO PATIÑO

Código N° 7000026986

Estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la universidad "Cesar Vallejo" Piura, para realizar su proyecto de investigación como requisito para su respectiva titulación.

Proyecto que llevará a cabo en la institución educativa "14902 María reina de la Paz" utilizando el recurso humano de la institución y cuyo objetivo es determinar en qué medida se implementa la formación continua como un derecho laboral constitucional en el magisterio público y privado del Perú 2024.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para que se le brinden las facilidades respectivas para ejecutar el mencionado proyecto de investigación.

Talara, 11 de diciembre del 2023.

Atentamente

GCBP/D
OCC





INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LA BREA" -NEGRITOS

AV. JOSÉ GÁLVEZ N° 116 – NEGRITOS e-mail: utlabrea@gmail.com



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA,
Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LA BREA" – TALARA, GOBIERNO REGIONAL PIURA, DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA JURISDICCIÓN U.G.E.L. - TALARA.

AUTORIZA

**A Don : LUIS ALBERTO, CASTILLO PATIÑO
CODIGO N° 7000026986**

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" – PIURA, PARA REALIZAR SU PROYECTO DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARA SU RESPECTIVA TITULACIÓN.

PROYECTO QUE LLEVARÁ A CABO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO "ALEJANDRO TABOADA" – TALARA; UTILIZANDO EL RECURSO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN Y CUYO OBJETIVO ES DETERMINAR EN QUÉ MEDIDA SE IMPLEMENTA LA FORMACIÓN CONTÍNUA COMO UN DERECHO LABORAL CONSTITUCIONAL EN EL MAGISTERIO PÚBLICO Y PRIVADO DEL PERÚ 2024.

SE EXPIDE LA PRESENTE A SOLICITUD DE LA PARTE INTERESADA PARA QUE SE LE BRINDEN LAS FACILIDADES RESPECTIVAS PARA EJECUTAR EL MENCIONADO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

La Brea, 11 de diciembre del 2023.


Jesús Alberto Atoche Navarro
DIRECTOR I.E. LA BREA