UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

FORMACIÓN CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE MASISEA, REGIÓN UCAYALI, 2023

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN

GESTIÓN EDUCATIVA

SERGIO DUILIO GÓMEZ SALAZAR

Pucallpa, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 8:00 horas, del día 06 de SETIEMBRE, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DR: JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ ..... Presidente

DRA: LLESICA SORIA RAMIREZ ..... Secretario

MG. ADAN GENARO APARCANA LAURA ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en EDUCACIÓN ..... Mención: GESTIÓN EDUCATIVA .....

Don(ña) SERGIO DUILIO GOMEZ SALAZAR ;

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

" FORMACIÓN CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE MASISEA, REGIÓN UCAYALI, 2023. .....

.....

.....

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal.
b) Exposición: El problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de QUINCE (15)
Equivalente a APROBADO, por lo que se recomienda .....
(aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 9:15 horas del 06 de SETIEMBRE del 20 24

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/0182-2024.**

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"FORMACIÓN CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE MASISEA, REGIÓN UCAYALI, 2023"

Autor(es)	:	**GOMEZ SALAZAR, SERGIO DUILIO**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**EDUCACIÓN**
Mención	:	**GESTIÓN EDUCATIVA**
Asesor(a)	:	**Dra. LING VILLACREZ FREYSI LILIAN**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 18/04/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Sergio Duilio Gómez Salazar.

Autor de la tesis titulada: "Formación Continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Región Ucayali, 2023."

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Dra. Freysi Lilian Ling Villacrez.

Escuela de Posgrado

Maestría: Educación.

Mención: Gestión Educativa.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06/09/2024

Email: gomezduilio9@gmail.com Firma: 

Teléfono: 959079271 DNI: 76964853

DEDICATORIA

A Dios, por darme la sabiduría e inteligencia necesaria para lograr este objetivo.

A Janeth y Joaquín, mis padres, por su apoyo incondicional al darme las fuerzas para luchar y seguir superándome cada día.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento infinito a Dios por darme la vida y salud.

A mis padres y hermanos, por su apoyo incondicional en todo este tiempo. Su ánimo y cariño han sido determinantes para lograr este estudio. Los amo y admiro tanto.

A mi colega de especialidad, Sheyla Mendoza Saldaña, por ayudarme en este proceso de Investigación con sus valiosos aportes.

A todas las personas e instituciones que me facilitaron realizar este estudio en la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali.

A mi asesora Freysi Lilian Ling Villacrez, por su apoyo en todo este proceso.

A la Universidad Nacional de Ucayali, por abrirme sus puertas al saber, para perfeccionar mi labor como docente.

Este camino no lo hubiera recorrido con éxito si no hubiese tenido el apoyo de todos ustedes, por ello mi agradecimiento.

RESUMEN

Esta investigación de tipo descriptivo correlacional tuvo como propósito de determinar la relación de la formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023, según lo manifiestan las 50 docentes del distrito de Masisea, quienes respondieron a dos cuestionarios; el estudio se orientó en formación continua del docente, que postula el desempeño docente. El resultado del estudio fue R de Pearson = 0.804 y una significancia menor a 0.05, lo que precisa que existe relación significativa entre la formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

Palabras clave: Formación, capacitación, desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of this correlational descriptive research was to determine the relationship between continuous training and teacher performance in educational institutions in the urban area of the Masisea district, Ucayali region, 2023, as stated by the 50 teachers of the Masisea district, who responded to two questionnaires; The study was oriented on continuous teacher training, which postulates teaching performance. The result of the study was Pearson's R = 0.804 and a significance of less than 0.05, which specifies that there is a significant relationship between continuous training and teacher performance in educational institutions in the urban area of the Masisea district, Ucayali region, 2023.

Keywords: Education, training, teacher performance.

INTRODUCCIÓN

Entendemos la importancia de la formación pedagógica que recibimos como docentes. Sin embargo, cuando nos encontramos en el campo, nos damos cuenta de que estos conocimientos necesitan ser consolidados y fortalecidos. Es por eso que el gobierno y las instituciones no gubernamentales, a través de sus instancias correspondientes, han implementado diversos programas de capacitación docente. El propósito de estos programas es cumplir con las metas propuestas para mejorar sustancialmente la labor del docente.

La formación, capacitación y actualización del personal académico y gestor son elementos cruciales en la búsqueda de la excelencia educativa. Estos programas deben abarcar, en la medida de lo posible, todas las áreas del conocimiento. Esto significa que los profesores deben tener un dominio profundo de los contenidos programáticos, estar al tanto de los recursos tecnológicos disponibles y estar familiarizados con una amplia variedad de estrategias metodológicas.

La preparación de los docentes debe ir más allá de la mera transmisión de conocimientos. Debe centrarse en la formación de profesionales reflexivos que sean capaces de adaptarse a las necesidades cambiantes de sus estudiantes y del entorno educativo en general. Esto implica enfatizar la interacción comunicativa en el aula, fomentar la autonomía de los estudiantes, promover la autorrealización de los docentes, estimular la creatividad y fomentar la realización personal y profesional.

La formación activa del docente debe ser constante y continua a lo largo de su carrera. No se trata solo de recibir un conjunto de conocimientos en un momento dado, sino de estar en constante desarrollo. Esto significa estar al tanto

de las últimas investigaciones en el campo de la educación, explorar nuevas tecnologías y pedagogías, y participar en comunidades de aprendizaje profesional. La capacitación docente no es un proceso estático, sino dinámico y en constante evolución.

Además, es esencial que los programas de capacitación docente sean flexibles y adaptables a las necesidades específicas de cada docente y de cada contexto educativo. Cada docente es único, y cada grupo de estudiantes también lo es. Por lo tanto, la formación debe ser personalizada y orientada a las necesidades específicas de cada situación.

La formación y capacitación de los docentes son elementos cruciales para mejorar la calidad de la educación. Los programas de capacitación deben ser integrales, fomentando el dominio de los contenidos, el uso efectivo de la tecnología y la adopción de estrategias pedagógicas innovadoras. Además, la formación debe enfocarse en el desarrollo de habilidades reflexivas, la promoción de la autonomía y la creatividad, y la realización personal y profesional de los docentes. La formación docente debe ser un proceso continuo y adaptable a las necesidades cambiantes del entorno educativo. La presente investigación presenta los siguientes capítulos: El capítulo I, plantea el problema a tratar, la caracterización, enunciado del problema, los objetivos, hipótesis, variables, justificación, viabilidad y limitaciones. El capítulo II, contiene el marco teórico, las bases teóricas, definiciones conceptuales y las bases epistémicas. El capítulo III, considera la metodología de la investigación donde se señala el tipo, nivel y diseño de la misma, la muestra de estudio, así como las técnicas, los instrumentos y procedimientos empleados.

Por último, se encuentra el apartado con todas las Referencias consultadas durante la investigación y Anexos, junto con un archivo con acceso a los Anexos.

Los Anexos dentro de la tesis incluyen principalmente los instrumentos validados y utilizados durante el trabajo de campo. Los Anexos están integrado por todos los documentos que permitieron otorgar legalidad, rigurosidad, ética y veracidad a todos los resultados.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN x

ÍNDICE GENERAL xiii

ÍNDICE DE TABLAS xvi

ÍNDICE DE FIGURAS xviii

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA. 8

1.2.1. Problema general 8

1.2.2. Problemas específicos. 8

1.3 OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 9

1.3.1. Objetivo general 9

1.3.2. Objetivos específicos 9

1.4 HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS. 10

1.4.1. Hipótesis general. 10

1.4.2. Hipótesis específicas. 10

1.5 VARIABLES. 11

1.5.1. Variable 1: Formación continua 11

1.5.2. Variable 2: Desempeño docente 11

1.5.3. Operacionalización de las variables 12

1.6. JUSTIFICACIÓN. 15

1.7. VIABILIDAD.....16
1.8. LIMITACIONES.....17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....18
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....18
2.1.1. Antecedentes internacionales.....18
2.1.2. Antecedentes nacionales.....20
2.1.3. Antecedentes locales.....24
2.2. BASES TEÓRICAS.....26
2.2.1. Formación continua.....26
2.2.2. Desempeño docente.....39
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....44
2.4. BASES EPISTÉMICAS.....45
2.4.1. Teorías del aprendizaje.....45
2.4.2. Teoría del desempeño.....47
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....50
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....50
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....50
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....51
3.3.1. Población.....51
3.3.2. Muestra.....52
3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....53
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.....55
3.5.1. Técnica de recojo de datos.....55
3.5.2. Procesamiento de datos.....55

3.5.3. Presentación de datos 56

CAPÍTULO IV. RESULTADOS 57

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 71

CONCLUSIONES 83

SUGERENCIAS 85

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 87

ANEXOS 92

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables……..…….…… 13

Tabla 2. Distribución de docentes de la muestra…….. 52

Tabla 3. Variable 1. Formación continua…… 57

Tabla 4. Rangos de valoración de la Variable 1: Formación continua.…. 57

Tabla 5. Nivel de formación continua en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023…… 58

Tabla 6. Nivel de estudio de perfeccionamiento en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023…….…. 59

Tabla 7. Nivel de estudio de especialización en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023…….…. 60

Tabla 8. Nivel de estudio de producción intelectual en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023……..…… 61

Tabla 9. Variable 2: Desempeño docente…….. 62

Tabla 10. Rangos de valoración de la Variable 2: Desempeño docente…. 62

Tabla 11. Nivel de Desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023…..… 63

Tabla 12. Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, region Ucayali, 2023…….……. 64

Tabla 13. Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023……..…. 65

Tabla 14. Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023……..…. 66

Tabla 15. Nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023…….…… 67

Tabla 16. Prueba de hipótesis general…… 68

Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 1…… 68

Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 2…… 69

Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 3…… 70

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Esquema del diseño de investigación……. 51

Figura 2. Nivel de formación continua en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023…… 58

Figura 3. Nivel de región de perfeccionamiento en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023……..……. 59

Figura 4. Nivel de región de especialización en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023……..…… 60

Figura 5. Nivel de región de producción región actual en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023…… 61

Figura 6. Nivel de Desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023…….. 63

Figura 7. Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023…….. 64

Figura 8. Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023…….. 65

Figura 9. Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023……..…. 66

Figura 10. Nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023……. 67

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A lo largo de los años, diversas instituciones se han dedicado a investigar y reportar sobre los avances en el campo de la educación. Un ejemplo de esto es el Programa de Promoción de la Reforma Educativa de América Latina y el Caribe (PREAL), cuyo informe en 1998 señaló que los sistemas educativos en América Latina enfrentaban desafíos críticos.

Sin embargo, lamentablemente, la situación no ha experimentado mejoras significativas con el paso del tiempo. Un informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA) en 2018 reveló que "En los países de la OCDE, el rendimiento promedio en lectura, matemáticas y ciencias se mantuvo estable entre 2015 y 2018". Esto indica que no ha habido avances notables en el desempeño educativo promedio durante las últimas dos décadas (OCDE, 2019).

Estos datos reflejan la persistente necesidad de abordar los problemas educativos en América Latina y en otras regiones del mundo. Es crucial que los gobiernos, las instituciones educativas y los actores relevantes trabajen juntos para identificar y resolver los desafíos que obstaculizan la mejora de la calidad educativa. La inversión en la formación y capacitación de docentes, el acceso equitativo a recursos educativos de calidad y la implementación de políticas educativas efectivas son pasos fundamentales para avanzar hacia un sistema educativo más sólido y equitativo en la región y a nivel global.

La educación actual se adapta a las nuevas tecnologías, ofreciendo a los estudiantes experiencias de aprendizaje flexibles en entornos que ellos mismos definen. En la Sociedad del Conocimiento, los estudiantes buscan sistemas formativos innovadores para comprender los cambiantes contextos que les rodean. Esta evolución es esencial para preparar a las nuevas generaciones para los desafíos contemporáneos y fomentar su capacidad de adaptación. La tecnología desempeña un papel crucial al permitir un aprendizaje más interactivo y personalizado, trascendiendo las limitaciones de tiempo y espacio. Esto refleja la necesidad de una educación que se mantenga al ritmo de una sociedad en constante transformación (Carvajal, 2015).

En el panorama educativo actual, el papel del docente es de suma importancia. Los avances tecnológicos y las nuevas estrategias de gestión del conocimiento han transformado la forma en que los estudiantes aprenden. En este contexto, es esencial que los docentes estén preparados para afrontar estos cambios y se conviertan en facilitadores efectivos del aprendizaje.

La formación docente adquiere un rol central en esta dinámica. Los educadores deben estar equipados con las habilidades y el conocimiento necesarios para utilizar las herramientas tecnológicas y las nuevas estrategias pedagógicas de manera efectiva. Esto implica una formación continua y la disposición para adaptarse a las tendencias educativas emergentes.

Además, la formación docente no debe limitarse únicamente a aspectos técnicos o metodológicos. Como mencionan Nieva y Martínez (2016), es importante que los docentes sean vistos como sujetos integrales

que comprenden los aspectos sociales, culturales y humanos del proceso educativo. Su rol va más allá de la transmisión de conocimientos; también son agentes de cambio y transformación en la sociedad.

Los docentes desempeñan un papel crucial en la educación actual, y su formación debe ser holística y adaptable a las demandas de la sociedad del conocimiento. Esto garantiza que los estudiantes puedan experimentar un progreso integral en sus aprendizajes y estén preparados para enfrentar los retos de un mundo en constante evolución (Nieva y Martínez, 2016).

La formación continua es esencial para los maestros, ya que les permite mantenerse al día en un entorno educativo en constante evolución. Esta capacitación constante les ayuda a adaptarse a los cambios en la sociedad y en las necesidades de los estudiantes, fortaleciendo así su labor pedagógica.

La formación docente no solo es una inversión en el desarrollo profesional de los educadores, sino también un indicador clave de mejora en la calidad educativa. Los docentes que están comprometidos con su propio crecimiento y aprendizaje tienen un impacto positivo en el rendimiento de sus estudiantes. Esta estrategia de desarrollo profesional es fundamental tanto en escuelas públicas como privadas en todo el mundo.

Como señala Lacarriere; citado por Quiroz (2015), la formación docente se reconoce como un elemento clave para elevar la calidad de la educación. Esto subraya la importancia de que los docentes muestren voluntad y compromiso en su formación continua, ya que esto tiene un

efecto directo en la mejora del aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes.

La formación continua es una herramienta crucial para que los maestros se mantengan actualizados y efectivos en su labor pedagógica. Además, es un factor determinante para la mejora de la calidad educativa, y los docentes desempeñan un papel fundamental en este proceso al mostrar su disposición a aprender y crecer profesionalmente (Quiroz, 2015).

A lo largo de los años la formación permanente de los docentes ha sido un tema de mucho estudio a nivel internacional.

El comentario de Ruiz (2012) destaca la importancia de diseñar estrategias de formación y acompañamiento personalizadas para los docentes en el contexto de la Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB) en México, especialmente en el nivel de educación primaria. Este enfoque reconoce que la implementación exitosa de reformas educativas requiere un enfoque sensible a las necesidades y contextos específicos de los maestros.

La RIEB es un esfuerzo significativo para mejorar la calidad de la educación en México, pero su éxito depende en gran medida de cómo se prepare y se apoye a los docentes en su implementación. Esto implica no solo proporcionar formación adecuada, sino también estar atentos a las circunstancias y desafíos que enfrentan los maestros en sus aulas.

La formación y el acompañamiento cercano pueden ayudar a los docentes a comprender y aplicar de manera efectiva las nuevas metodologías y enfoques educativos introducidos por la RIEB. Al adaptar la capacitación a las necesidades específicas de cada docente y considerar

los factores contextuales, se aumentan las posibilidades de éxito en la implementación de la reforma.

La sugerencia de Ruiz (2012) resalta la importancia de abordar la implementación de reformas educativas con un enfoque centrado en el apoyo y la formación personalizada de los docentes. Esto es esencial para lograr mejoras significativas en la educación primaria en México y para garantizar que la RIEB alcance sus objetivos de manera efectiva.

El comentario de Díaz (2015) pone de manifiesto una problemática importante en el contexto educativo peruano: la falta de una formación continua efectiva para los docentes. Su observación sobre la insuficiencia de instituciones para capacitar a un gran número de maestros cada año es preocupante. La formación permanente de los docentes es esencial para mantener y mejorar la calidad de la educación.

La crítica a la selección de instituciones capacitadoras y a la calidad de los capacitadores es un aspecto clave. La capacitación de los docentes debe ser impartida por profesionales calificados que puedan aportar valor real a la experiencia de enseñanza de los maestros. Si los capacitadores no tienen la experiencia y el conocimiento necesarios, la capacitación carece de efectividad y no contribuye a la mejora de la educación.

Además, es esencial que la formación continua se ajuste a las necesidades y contextos específicos de los docentes. La capacitación genérica puede no ser relevante ni útil para todos los maestros. Es importante que se adapte a las demandas de la educación en Perú y que se alinee con los objetivos y desafíos del sistema educativo.

El comentario resalta la necesidad de mejorar la formación continua de los docentes en Perú. Esto implica no solo aumentar la cantidad de

instituciones capacitadoras sino también garantizar que la formación sea de alta calidad y se adapte a las necesidades individuales de los maestros. La inversión en la formación de los educadores es fundamental para la mejora continua de la educación en el país.

La situación del desempeño docente en Perú, según diversos estudios e investigaciones, revela la persistencia de prácticas tradicionales en la enseñanza. Estas prácticas pueden generar apatía y aburrimiento entre los estudiantes, lo que, sin duda, tiene un impacto significativo en los resultados de aprendizaje. Los resultados de aprendizaje están muy por debajo de lo esperado, lo que plantea un desafío importante para el sistema educativo del país.

Este hallazgo subraya la necesidad de reformas en la pedagogía y en la capacitación de los docentes. La educación debe ser más dinámica, participativa y relevante para los estudiantes, lo que requerirá un cambio en las prácticas educativas tradicionales.

La calidad del desempeño docente es fundamental para mejorar los resultados educativos. Los maestros deben estar preparados para adoptar enfoques pedagógicos más efectivos que estimulen el interés y la participación de los estudiantes. La apatía y el aburrimiento en el aula pueden ser contrarrestados con estrategias de enseñanza innovadoras y centradas en el estudiante.

La persistencia de prácticas tradicionales en la enseñanza en Perú, que generan apatía y aburrimiento entre los estudiantes, plantea desafíos importantes para el sistema educativo. La mejora del desempeño docente y la adopción de enfoques pedagógicos más dinámicos son cruciales para elevar los resultados de aprendizaje y proporcionar una educación de

calidad en el país (Ramos y Pérez, 2021). La falta de una formación continua en profesionales de la educación tiene consecuencias significativas en su desempeño y, en última instancia, afecta negativamente los niveles de logro de los estudiantes. Esto se refleja claramente en los resultados de la Prueba PISA 2015 en Perú, donde la mayoría de la población se ubicó en los niveles de desempeño más bajos (1a y 1b), lo que indica un nivel insatisfactorio de aprendizaje.

La posición de Perú en el puesto 62 de 66 países participantes en PISA es preocupante y refleja la necesidad urgente de mejorar la formación y el apoyo continuo para los profesionales de la educación en el país. Comparado con otros países que alcanzaron el nivel 4 en la prueba, queda claro que Perú tiene un camino importante por recorrer para mejorar la calidad de la educación.

Estos resultados subrayan la importancia de invertir en el desarrollo profesional de los docentes, brindándoles oportunidades de formación y actualización para mejorar sus habilidades pedagógicas. La formación continua no solo beneficia a los docentes, sino que también tiene un impacto directo en el rendimiento de los estudiantes y en la calidad general de la educación en el país.

Los resultados de la Prueba PISA 2015 resaltan la necesidad urgente de abordar la formación continua y el desarrollo profesional de los docentes en Perú para elevar los niveles de logro de los estudiantes y mejorar la calidad de la educación en el país (Rodríguez, 2015).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación hay entre la formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la dimensión estudio de perfeccionamiento de la formación continua en docentes y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023?

- ¿Cómo se relaciona la dimensión estudio de especialización de la formación continua en docentes y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023?

- ¿Cómo se relaciona la dimensión estudio de producción intelectual de la formación continua en docentes y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación de la formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación de la formación continua de la dimensión estudio de perfeccionamiento y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

- Evaluar la relación entre la formación continua en de la dimensión estudio de especialización y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

- Determinar la relación de la formación continua de la dimensión producción intelectual y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Es significativa la relación de la dimensión estudio de perfeccionamiento y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.
- Es significativa la relación de la dimensión estudio de especialización y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.
- Es significativa la relación de la dimensión producción intelectual y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Formación Continua

Definición Conceptual

Camargo et al., (2013); citado por Quiroz (2015), “manifiestan que la formación permanente del docente debe entenderse como un proceso en la cual el docente se actualiza en su práctica educativa de manera pertinente ante el contexto social en el que se desenvuelve”. (p. 21)

Pupo, Castro y Coronel (2021), “La Formación continua del docente es el proceso actualización gradual y sistemática de los contenidos formativos pedagógico que permiten una preparación general y específica del docente encaminadas a producir cambios para la toma de decisiones en el contexto de actuación profesional” (p.2).

Definición Operacional

Va hacer medido utilizando un cuestionario organizado por dimensiones (…) que cada una contiene ítems con nivel de valoración que van opinar los docentes.

1.5.2. Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Anchundia (2019), “El desempeño docente está relacionado directamente con las acciones llevadas a cabo durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde se espera obtener un resultado positivo en el aprendizaje”. (p. 6)

Definición operacional

El desempeño docente va ser medido utilizando cuestionario, estructurado por dimensiones (…), que contiene ítems que opinarán los docentes.

1.5.3. Operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables, se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Formación continua	Estudio de perfeccionamiento.	• Participa en Cursos de actualización, Seminario Taller. • Participa en Fórum, Simposio, Congreso, Panel, Concursos públicos educativos. • Participa en Diplomado.	(9-17) Muy buena (0-8) insuficiente La escala de medición por dimensión se encuentra en la Denominación y definición de cada dimensión.
	Estudio de especialización.	• Tiene o estudia en Segunda especialización • Tiene o estudia en Maestría • Tiene o estudia en Doctorado • Tiene o estudia Otros títulos.	
	Producción intelectual.	• Escribe, guías y módulos. • Escribe libros y Artículos científicos.	
Variable 2: Desempeño docente.	Dominio 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	• Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. • Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos. • Promover capacidades de alto nivel y su formación integral. • Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes. • Planifica el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. • Crea un clima propicio para el aprendizaje. • Crea la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	(14-26) Muy buen desempeño. (0-13) insuficiente desempeño docente. La escala de medición por dimensión se encuentra en la denominación y definición de cada dimensión.
	Dominio 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	• Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. • Conduce a que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. • Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos. • Toma decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educative. Tomando en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	

Dominio 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	• Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela. • Contribuye a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad. • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. • Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
Dominio 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	• Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. • Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas. • Demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Fuente: Los indicadores han sido adaptados del (Ministerio de Educación, 2012, p. 28)

1.6. JUSTIFICACIÓN

La formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023

Frente al trabajo remoto o no presencial que han realizado los docentes de secundaria; y a esto se suma el problema de la pandemia y el elevado costo de la canasta familiar, los docentes vienen atravesando muchos problemas de carácter pedagógico y económico algunos de estos se ve reflejado en sus desempeño como docentes en el aula, es por eso que la presente investigación tiene la importancia de dar a conocer como la formación continua está relacionada con los desempeños de los docentes en la educación básica regular.

La relevancia de la investigación recae en la importancia de describir la relación significativa que existe entre la formación continua y desempeño docente; tomando como base que ésta es un problema complejo que tiene resultados en el ejercicio profesional y en aprendizaje de los estudiantes.

El aporte de la investigación se enmarca en el aspecto pedagógico:

- Socializar los resultados de la investigación al equipo directivo de las instituciones educativas para incorporar en su plan de capacitación el fortalecimiento de capacidades de los docentes.
- Dar a conocer las dimensiones más críticas que se han identificado en los resultados a los docentes para que reflexionen sobre la mejora de su formación.
- Recomendar al equipo directivo que cuando realicen el acompañamiento a sus docentes incorporen contenidos relacionados a la formación continua.

- La ejecución de este estudio se justifica de manera general en la elaboración de información de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023 con la formación continua y desempeño docente, de manera que se accione con el objetivo de optimar, desarrollarlas y reparar aquellos puntos de quiebre en lo pedagógico.

En el plano teórico se justifica porque los resultados ampliaran los conocimientos sobre la formación continua de docentes y desempeño docente en estudiantes de educación básica regular, ya que hay poca información en el ámbito regional y nacional; los problemas de formación continua y desempeño docente no debe ser entendidos sólo como hechos aislados, sino como una situación que obligatoriamente necesitan ser estudiados para poder observar el grado de significatividad que tienen ambas variables.

Finalmente se justifica porque ayudará a otras instituciones a determinar la formación continua en docentes y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

1.7. VIABILIDAD

El presente estudio de investigación será viable, ya que contará con asesoría permanente por parte del especialista del programa de maestría.

1.8. LIMITACIONES

La permanencia en el tiempo: La permanencia en el desarrollo del trabajo de campo, principalmente de las y los educadores durante el trabajo de recolección de datos fue una de las principales limitaciones que se encontró en este estudio. Para la realización del cuestionario de la formación continua y desempeño docente existió una cierta negación al llenado; aduciendo la falta de tiempo y otras ocupaciones extracurriculares.

Disidencia: Hubo cierto desacuerdo en el centro de labor al momento de pedir los permisos necesarios como estudiante de maestría para ir hasta al lugar a realizar el proceso de recolección de datos.

Distancia: Otros de las limitaciones fue la distancia, ya que para viajar de la ciudad de Pucallpa al distrito de Masisea se requiere dos horas de viaje y la estadía de uno o más días.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Sánchez (2009), en su tesis sobre la formación permanente del profesorado centrada en la escuela, diseño cuantitativo, la muestra de estudio fueron 155 colegios, las conclusiones fueron: Los resultados indican que alrededor del 60% de los profesores no han continuado estudios conducentes a grados académicos, lo que destaca la necesidad de promover la educación continua en la profesión docente. El hecho de que los cursos sean la modalidad formativa más demandada, especialmente durante los períodos estivales, sugiere que los docentes buscan oportunidades de capacitación que se ajusten a sus horarios y disponibilidad. Esto refleja un interés por seguir aprendiendo y mejorando sus prácticas educativas. Es alentador ver que muchos docentes buscan actividades de formación permanente con el objetivo de apoyar la innovación y el mejoramiento metodológico en la enseñanza. Esto demuestra un compromiso con la calidad de la educación y un deseo de brindar a los estudiantes experiencias educativas más efectivas. El estudio destaca la importancia de promover la formación continua de los docentes y de ofrecer oportunidades de capacitación que se adapten a sus necesidades y horarios. Además, muestra que muchos docentes tienen un enfoque orientado hacia la innovación y la mejora de sus prácticas pedagógicas, lo que es fundamental para elevar la calidad de la enseñanza.

Kleinert (2013), en su tesis sobre la formación continua de docentes en Educación Preescolar: El apoyo de las directoras hacia la transferencia de aprendizajes, diseño mixto (cualitativo y cuantitativo), la muestra de estudio fueron el 6% de los alumnos y docentes a nivel nacional y el número de escuelas que hay en este nivel educativo representaban el 8% a nivel nacional, las conclusiones fueron: En particular, se destaca la evaluación exitosa de la transferencia de aprendizaje de una formación continua para educadoras. El hecho de que se haya logrado esta transferencia es un indicativo positivo de la efectividad de la formación. La utilización de auto reporte como instrumento para evaluar la transferencia de aprendizaje es un enfoque interesante, ya que permite a los educadores expresar sus percepciones y experiencias. Esta retroalimentación fue útil tanto para predecir la transferencia como para identificar áreas en las que los educadores podrían necesitar un apoyo adicional. Además, el hecho de que las formadoras pudieran fortalecer algunos de los aprendizajes de la primera semana muestra un compromiso por parte de los formadores para garantizar que los educadores obtengan un beneficio real de la formación continua. Esto demuestra la importancia de contar con formadores capacitados y comprometidos en el proceso de desarrollo profesional de los docentes. El estudio destaca la importancia de evaluar y facilitar la transferencia de aprendizaje en la formación continua de docentes. Este enfoque puede ayudar a garantizar que los educadores realmente apliquen los conocimientos adquiridos en su práctica diaria, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad de la educación preescolar.

Carabias (2015), en su tesis sobre la formación inicial y continua del maestro de educación artística en España y Latinoamérica, diseño

cuantitativo no experimental, la muestra fueron 1.184 maestros, las conclusiones fueron: La conclusión de que los maestros de aula o generalistas son quienes en su mayoría imparten la Educación Artística, a pesar de tener una formación artística escasa o nula, plantea desafíos significativos. La falta de formación artística específica dentro de la formación general de maestros puede hacer que estos docentes no se sientan preparados ni seguros al impartir el área de Educación Artística. Esto puede tener un impacto negativo en la calidad de la enseñanza de esta disciplina. Por otro lado, la presencia de maestros especialistas, aunque más común en escuelas privadas-concertadas, también es relevante. Sin embargo, la formación inicial centrada en una disciplina artística en lugar de la formación pedagógica puede llevar a un enfoque más academicista en la enseñanza del arte. Estos hallazgos destacan la necesidad de mejorar la formación inicial y continua de los maestros de Educación Artística. Los docentes deben recibir una capacitación que equilibre la pedagogía con el conocimiento artístico. Además, es importante fomentar un enfoque más práctico y creativo en la enseñanza del arte para promover un aprendizaje más enriquecedor y significativo para los estudiantes. El estudio subraya la importancia de abordar los desafíos en la formación de maestros de Educación Artística para mejorar la calidad de la enseñanza en esta área crucial de la educación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Quiroz (2015), en su tesis fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el municipio de pisco - región Ica, diseño no experimental, la muestra de estudio fueron 100 docentes, las

conclusiones fueron: En general, se observa un grado significativo de acuerdo por parte de los docentes en varias dimensiones del programa de formación. En cuanto a las necesidades educativas, un 69% de los docentes encuestados expresaron su acuerdo con el proceso de fortalecimiento de los docentes realizado por el Municipio de Pisco. Esto sugiere que la mayoría de los docentes considera que este programa aborda de manera efectiva sus necesidades educativas. De manera similar, en las dimensiones de necesidades pedagógicas, necesidades humanas y necesidades investigativas, la mayoría de los docentes también manifestaron su acuerdo con el programa de formación continua. Estos resultados indican que los docentes valoran positivamente la formación proporcionada por el municipio en estas áreas. Aunque un pequeño porcentaje expresó desacuerdo en algunas dimensiones, en general, la percepción positiva de los docentes sobre el programa es un indicativo importante de su impacto en el desarrollo profesional y la mejora de las capacidades docentes en Pisco. El estudio sugiere que el programa de formación continua del Municipio de Pisco ha sido bien recibido por la mayoría de los docentes, lo que respalda la importancia de proporcionar oportunidades de desarrollo profesional para los educadores. Estas iniciativas pueden contribuir significativamente a la mejora de la calidad de la educación en la región.

Paredes (2016), en su tesis sobre Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en estudiantes de educación secundaria, diseño causal explicativo, la muestra de estudio fueron 123 docentes, las conclusiones fueron: Según los resultados, se sugiere que el nivel de formación continua tiene una influencia significativa en el nivel de

logros de aprendizaje alcanzados por los docentes en el grupo de estudio. Esta conclusión resalta la relevancia de la formación continua en el desarrollo profesional de los docentes y, en última instancia, en la calidad de la educación que ofrecen a sus estudiantes. Si la formación continua puede mejorar el desempeño docente y, como resultado, el logro de aprendizaje de los estudiantes, esto subraya la importancia de invertir en oportunidades de desarrollo profesional para los educadores. El hecho de que el estudio haya encontrado una probabilidad de significancia del 5% sugiere que los hallazgos son estadísticamente sólidos. Esto implica que existe una relación estadísticamente significativa entre la formación continua y el logro de aprendizaje de los estudiantes. La investigación destaca la importancia de la formación continua como un factor que puede influir positivamente en el desempeño docente y, en última instancia, en el éxito educativo de los estudiantes en la educación secundaria. Esto enfatiza la necesidad de promover y respaldar programas de desarrollo profesional para los docentes.

Yauri (2017), en su investigación titulado Formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015; con el objetivo de determinar la relación entre la formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015, la metodología empleada para la elaboración de esta tesis es relacionada al enfoque cuantitativo. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, la investigación concluyó que existe una relación significativa entre la formación profesional y el desempeño docente en esta región. Este hallazgo destaca la importancia de la formación profesional en el contexto educativo. Los docentes que han recibido una formación profesional

adecuada tienen más probabilidades de desempeñarse mejor en su rol educativo, lo que puede traducirse en un mayor éxito académico para los estudiantes. La correlación positiva entre la formación profesional y el desempeño docente subraya la necesidad de invertir en programas de desarrollo profesional para los educadores. Esto puede incluir oportunidades de capacitación y actualización en métodos de enseñanza, pedagogía y otras áreas relevantes. La investigación de Yauri respalda la idea de que la formación profesional es un factor importante en el desempeño docente y, en última instancia, en la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes. Esto resalta la importancia de continuar apoyando y promoviendo el desarrollo profesional de los docentes en el sistema educativo.

Vásquez (2020), en su investigación titulado Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes de estudios generales de la escuela de administración industrial de una institución educativa tecnológica, con el objetivo de establecer la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de la asignatura de Matemáticas en los estudiantes de Estudios Generales de la Escuela de Administración Industrial. El diseño de investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, la muestra estuvo conformada por estudiantes del curso de Matemáticas de ambos sexos; llegaron a la siguiente conclusión: Según los resultados, existe una correlación significativa, tanto media como alta, entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura de Matemáticas. Este hallazgo respalda la idea de que la calidad del desempeño docente puede tener un impacto significativo en el éxito académico de los estudiantes. Cuando los docentes son efectivos en la

entrega de contenidos y en la enseñanza de las habilidades necesarias, es más probable que los estudiantes tengan un mejor rendimiento en la asignatura. La correlación encontrada en este estudio sugiere que mejorar el desempeño docente en la enseñanza de Matemáticas podría resultar en un rendimiento académico mejorado en esta materia. Esto destaca la importancia de apoyar y desarrollar a los docentes en su rol educativo. La investigación de Vásquez refuerza la idea de que la calidad de la enseñanza en Matemáticas tiene un impacto significativo en el rendimiento académico de los estudiantes. Esto subraya la necesidad de continuar mejorando la formación y el apoyo para los docentes, especialmente en áreas críticas como las matemáticas. (p. 139.)

2.1.3. Antecedentes locales

Valles (2021), en su tesis Formación Continua y Desempeño Docente en la Institución Educativa Nº 64911 - Oswaldo Lima Ruiz, Ucayali, 2019, con un diseño descriptivo correlacional, tuvo como objetivo demostrar el nivel de relación entre formación continua y desempeño docente. La población muestral, estuvo conformado por 32 docentes, llegaron a la siguiente conclusión: Según los resultados, existe una relación directa y significativa entre la formación continua y el desempeño docente en esta institución educativa en Ucayali en el año 2019. Este hallazgo respalda la idea de que la formación continua puede tener un impacto positivo en el desempeño de los docentes. Cuando los educadores tienen acceso a oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua, es más probable que estén mejor preparados para enfrentar los desafíos en el aula y brindar una educación de mayor calidad. La relación directa y significativa

encontrada en este estudio sugiere que la formación continua es un factor relevante en la mejora del desempeño docente. Esto subraya la importancia de invertir en el desarrollo profesional de los docentes y proporcionarles las herramientas y conocimientos necesarios para ser más efectivos en su rol educativo. La investigación de Valles enfatiza la relación positiva entre la formación continua y el desempeño docente en la Institución Educativa N.º 64911 en Ucayali. Esto resalta la necesidad de promover y apoyar programas de desarrollo profesional para los educadores como un medio para mejorar la calidad de la educación (p.61).

Berrospi (2022), en su tesis titulado Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Ugel de Coronel Portillo, del distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021, con un diseño no experimental, correlacional, tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021, para ello se trabajó con una muestra de 163 maestros, llegando a la siguiente conclusión: Según los resultados, existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en estas instituciones educativas. Este hallazgo resalta la influencia positiva que puede tener un liderazgo directivo efectivo en el desempeño de los docentes. Cuando los directores escolares ejercen un liderazgo sólido, pueden establecer un entorno de trabajo que fomente el crecimiento profesional de los docentes y mejore su calidad de enseñanza. La relación significativa encontrada en este estudio sugiere que el liderazgo directivo puede ser un factor clave en la mejora del desempeño docente. Esto subraya la importancia de

seleccionar y capacitar a los directores escolares de manera efectiva, para que puedan liderar y apoyar a sus equipos docentes de manera eficaz. La investigación de Berrospi destaca la relevancia del liderazgo directivo en el contexto educativo y su impacto en el desempeño docente. Esto resalta la necesidad de promover un liderazgo directivo sólido y efectivo en las escuelas como un medio para mejorar la calidad de la educación.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Formación continua

Definición

La definición proporcionada por Sanz (2015) sobre la formación continua es muy clara y concisa. Según esta definición, la formación continua abarca todas las actividades de aprendizaje que se realizan en cualquier etapa de la vida con el propósito de mejorar los conocimientos, habilidades y competencias. Además, destaca que esta formación puede tener una perspectiva cívica, social o estar relacionada con el empleo.

Esta definición enfatiza la importancia de seguir aprendiendo y desarrollándose a lo largo de la vida, no solo en el ámbito académico sino también en el ámbito social y laboral. La formación continua no se limita a la educación formal, sino que incluye una amplia gama de actividades, como cursos, talleres, seminarios, y otras experiencias de aprendizaje que contribuyen a la mejora constante de las capacidades individuales.

La definición de formación continua proporcionada por Sanz refleja la naturaleza dinámica y evolutiva del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Destaca la importancia de la educación continua para el crecimiento personal, profesional y social de las personas. (p. 7).

La cita de Fonseca, Hernández y Forgas (2017) resalta la importancia de la educación permanente como un proceso continuo y dinámico. Estos autores enfatizan que la educación permanente no debería depender únicamente de las políticas gubernamentales, sino que debería ser un proceso que ofrezca oportunidades de aprendizaje de manera constante y que esté en línea con las necesidades de aquellos que buscan formación continua.

Además, hacen hincapié en el ámbito de la formación docente, destacando que este proceso debe promover tanto el crecimiento profesional como el crecimiento humano. Esto subraya la idea de que la formación docente no solo se trata de adquirir conocimientos y habilidades técnicas, sino también de desarrollar una comprensión más profunda de las dimensiones humanas y sociales de la enseñanza.

La cita resalta la importancia de la educación permanente como un proceso que debe estar disponible y adaptarse a las necesidades cambiantes de las personas a lo largo de sus vidas. Además, destaca que la formación docente debe ser un proceso integral que aborde tanto aspectos profesionales como humanos. (p.60)

La afirmación de Sandoval (2015) enfatiza la idea de que la formación de una persona es un proceso continuo que se extiende a lo largo de toda su vida. Este proceso de formación no se limita únicamente a la educación formal, sino que abarca todas las experiencias y aprendizajes que una persona acumula a lo largo de su vida.

La idea de que la formación contribuye a la definición y configuración de un perfil personal y profesional específico resalta la importancia de la educación en la formación de la identidad y las competencias de una persona. La formación no solo se trata de adquirir conocimientos y habilidades, sino también de moldear la personalidad y la trayectoria profesional de cada individuo.

La afirmación subraya la noción de que la formación es un proceso integral que tiene un impacto significativo en la identidad y el desarrollo de una persona a lo largo de su vida. Destaca la importancia de valorar y promover la educación continua en todas sus formas para contribuir a la formación completa y enriquecedora de los individuos. (p.4).

La declaración de Miranda (2005) destaca que la formación permanente es un proceso político-ideológico que involucra la participación activa del docente en la expansión constante de su visión del mundo, tanto en términos internos como externos, en relación con su labor profesional.

Esta perspectiva resalta la dimensión política y social de la formación permanente. Implica que la formación continua no es simplemente un acto individual, sino un proceso que está vinculado con las ideas, valores y creencias que guían la labor educativa. También implica que los docentes deben estar comprometidos y ser protagonistas activos de su propio desarrollo profesional.

La noción de que la formación permanente amplía la visión de mundo del docente sugiere que va más allá de la adquisición de habilidades técnicas. También se refiere a la capacidad del docente para comprender y responder a las dinámicas cambiantes de la sociedad y la educación.

La afirmación de Miranda resalta la importancia de la formación permanente como un proceso político-ideológico que involucra una visión integral y en constante evolución del mundo por parte del docente. Esto refuerza la idea de que la formación no es solo una cuestión técnica, sino que también tiene un componente social y político significativo. (p.5)

La declaración de Grijalba y Mendoza (2020) resalta la importancia de la formación didáctica continua como un proceso complejo y en constante mejora para los docentes. Destaca que este proceso se optimiza cuando los docentes reflexionan sobre su práctica desde una perspectiva ontológica, epistemológica y teórica.

La perspectiva ontológica se refiere a la reflexión sobre la propia identidad y papel como docente, reconociéndose como un agente comprometido en una tarea social fundamental. La perspectiva epistemológica se centra en la comprensión de cómo se adquiere el conocimiento y cómo se enseña de manera efectiva. La perspectiva teórica implica la exploración y aplicación de enfoques pedagógicos y teorías educativas.

El enfoque en el crecimiento personal y profesional del docente es especialmente relevante. Sugiere que la formación didáctica continua no es solo una responsabilidad profesional, sino también un proceso de desarrollo personal que contribuye al enriquecimiento integral del individuo.

La declaración enfatiza la importancia de una formación didáctica continua que va más allá de la mera adquisición de habilidades técnicas. Invita a los docentes a reflexionar profundamente sobre su práctica y su compromiso con la educación desde múltiples perspectivas, lo que en

última instancia beneficia tanto a los educadores como a sus estudiantes. (p. 8)

La cita que menciona a Lacarriere, citado por Quiroz (2015), destaca la importancia de la formación docente como un factor crucial para mejorar la calidad de la educación. Señala que la formación docente es una estrategia que tiene como objetivo aumentar las posibilidades de mejora en el aprendizaje y el rendimiento escolar de los estudiantes.

Esta afirmación subraya que la calidad de la educación no solo depende de los recursos y las políticas educativas, sino también de la preparación y el desarrollo profesional de los docentes. La formación docente se reconoce como un área clave para elevar la calidad de la enseñanza tanto en escuelas públicas como privadas en todo el mundo.

La cita resalta la importancia de invertir en la formación docente como una estrategia fundamental para mejorar la educación. Destaca que los docentes desempeñan un papel esencial en la calidad de la educación y que su desarrollo profesional es esencial para el éxito de los estudiantes. (p.21)

La cita que menciona a Imbernón, citado por Sánchez (2009), ofrece una definición completa y precisa de la formación permanente del profesorado. Se describe como un proceso que contribuye a la adquisición, mejora y optimización de conocimientos relacionados con los contenidos científicos, metodologías, estrategias y actitudes de los docentes. La finalidad principal de este proceso es mejorar la actuación de los profesores con el objetivo prioritario de favorecer el aprendizaje de los estudiantes.

Esta definición resalta la idea de que la formación permanente no se limita a la actualización de conocimientos, sino que abarca aspectos

metodológicos, estratégicos y actitudinales. Además, subraya la estrecha relación entre la formación docente y la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

La cita proporciona una comprensión clara y completa de la formación permanente del profesorado como un proceso esencial para elevar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el entorno educativo. (p.29)

La cita que menciona a Pineda y Herrero, citado por Kleinert (2020), define de manera concisa la formación continua como aquella que se recibe después de haber completado la formación profesional inicial y haber ingresado al ámbito laboral. Esta formación está dirigida a profesionales en activo que desean mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes. Su objetivo principal es actualizar las competencias laborales, fomentar el desarrollo profesional y, en algunos casos, permitir la transición hacia nuevas funciones o áreas de trabajo.

Esta definición destaca la importancia de la formación continua en el mundo laboral actual, donde la adquisición constante de nuevas habilidades y conocimientos es esencial para mantenerse competitivo y adaptarse a los cambios en el mercado laboral. También resalta que la formación continua no se limita a la mejora de habilidades existentes, sino que también puede abrir nuevas oportunidades profesionales.

Dimensiones

Paredes (2016), propone la siguiente dimensión: Estudios de perfeccionamiento, especialización y producción intelectual.

A. Estudio de perfeccionamiento

Cursos de Capacitación

La cita que menciona a Jauregui, citado por Paredes (2016), resalta la importancia de los cursos de capacitación como una herramienta clave para el aprendizaje y la mejora del desempeño del personal en el lugar de trabajo. Destaca que la capacitación se vuelve necesaria cuando hay una brecha en el rendimiento que obstaculiza el logro de los objetivos de una organización y que esta brecha está relacionada con las acciones de los empleados.

Además, la cita enfatiza que la adquisición de nuevos conocimientos conlleva nuevas responsabilidades para el personal. Estas responsabilidades pueden incluir la capacidad de tomar decisiones autónomas, lo que antes podía depender de un supervisor o de un colega capacitado. En otras palabras, la capacitación no solo mejora las habilidades individuales, sino que también empodera a los empleados para asumir un papel más activo y efectivo en sus roles laborales.

La cita subraya la importancia de la capacitación como una herramienta para cerrar brechas en el desempeño y mejorar el rendimiento del personal, lo que en última instancia contribuye al éxito de la organización. También destaca cómo la capacitación puede empoderar a los empleados al proporcionarles nuevas habilidades y responsabilidades.

Diplomados Profesionales

La cita que menciona a Torre, citado por Paredes (2016), define los diplomados profesionales como certificaciones de estudios ofrecidas por

entidades de capacitación y educación superior en relación con programas de formación específicos. Estos programas de formación suelen estar disponibles para toda la comunidad y abordan temas especializados.

Además, la cita señala que el reconocimiento oficial de los diplomados depende de si son otorgados por instituciones que cuentan con el reconocimiento oficial correspondiente. Esto sugiere que la validez y el valor de un diplomado pueden variar según la institución que lo ofrezca y su estatus de reconocimiento oficial.

La cita proporciona una definición clara de lo que son los diplomados profesionales y destaca la importancia de verificar la acreditación de la institución que los ofrece para garantizar su validez y reconocimiento. Estos programas pueden ser una opción valiosa para adquirir conocimientos y habilidades especializadas. (p.27)

Taller

La cita de Paredes (2016) destaca la naturaleza del taller como una forma de enseñar y aprender que se basa en la acción y la experiencia directa. Resalta que en los talleres, el aprendizaje se produce a través de la participación activa de los individuos, en contraposición a la mera transmisión de información.

En un taller, la práctica concreta desempeña un papel central en la adquisición de conocimientos y habilidades. Los participantes aprenden haciendo, lo que significa que están involucrados en actividades prácticas relacionadas con el tema o la formación que se está abordando.

Además, se enfatiza que el taller es una metodología participativa en la que la enseñanza y el aprendizaje se producen a través de la

colaboración y la realización conjunta de tareas. Esto promueve un enfoque más interactivo y práctico para la adquisición de conocimientos y habilidades.

La cita describe la esencia del taller como un enfoque educativo basado en la acción, la experiencia y la participación activa, donde el aprendizaje se logra a través de la práctica y la colaboración. (p. 53)

Seminario

La cita de Paredes (2016) describe los seminarios como interacciones entre compañeros que tienen como objetivo facilitar el desarrollo profesional. Estas interacciones se producen en grupos de trabajo y buscan superar el aislamiento y la soledad que a menudo enfrentan los docentes en su profesión.

El propósito principal de un seminario es la investigación o el estudio intensivo de un tema específico en reuniones de trabajo cuidadosamente planificadas. A diferencia de simplemente recibir información elaborada, los participantes en un seminario buscan activamente la información por sus propios medios, promoviendo un ambiente de colaboración mutua.

Además, se menciona que el tamaño de los grupos en un seminario suele variar, con un mínimo de cinco miembros y un máximo de doce. Esto sugiere que los seminarios pueden ser relativamente pequeños y permitir una interacción más cercana entre los participantes.

La cita subraya que los seminarios son una forma efectiva de aprendizaje activo en la que los docentes investigan y estudian juntos temas específicos, fomentando la colaboración y el desarrollo profesional en un entorno de grupo. (p. 53)

B. Estudio de especialización

Especialización

La definición de especialización según CONEAU, citado por Paredes (2016), resalta que este tipo de formación se centra en profundizar el conocimiento en un tema o área específica dentro de un campo profesional o diversas profesiones. A diferencia de la formación general, la especialización se caracteriza por su enfoque más estrecho y detallado en un dominio particular.

Además, se menciona que la especialización suele incluir un componente de práctica intensiva. Esto significa que, además de adquirir conocimientos teóricos avanzados en el tema seleccionado, los participantes también tienen la oportunidad de aplicar esos conocimientos en situaciones prácticas y reales.

La cita destaca que la especialización implica una inmersión profunda en un área específica del conocimiento y a menudo involucra una componente práctica para aplicar de manera efectiva los conocimientos adquiridos en situaciones profesionales. (p.28)

Maestría

La cita de Torre, citado por Paredes (2016), define la maestría como un grado académico otorgado por una universidad a aquellos estudiantes que han completado un programa de profundización en una o más disciplinas. Se destina principalmente a personas que ya poseen el grado de licenciado o un título profesional equivalente en términos de nivel y contenido.

Además, la cita resalta que la finalidad de las maestrías es proporcionar conocimientos avanzados en un campo del saber científico, académico o profesional. Esto se logra a través del estudio profundo y sistemático de áreas específicas, así como de la formación metodológica para la investigación y el ejercicio profesional.

La cita subraya que las maestrías tienen como objetivo principal brindar conocimientos avanzados y una formación especializada en un campo de estudio, preparando a los estudiantes tanto para la investigación como para el desempeño profesional en áreas específicas del conocimiento. (p.28)

La cita de García (2015) sugiere que las maestrías en educación desempeñan un papel importante en la formación y profesionalización de individuos cuya profesión inicial no estaba relacionada con la docencia. Esto destaca el papel crucial que las maestrías pueden desempeñar al proporcionar a personas de diversos campos la capacitación y las habilidades necesarias para convertirse en educadores competentes. Estas maestrías no solo pueden mejorar la calidad de la enseñanza, sino también brindar oportunidades de desarrollo profesional a aquellos que desean cambiar su enfoque laboral hacia la educación. Las maestrías en educación representan una estrategia clave para la formación de docentes y la mejora de la calidad de la enseñanza, especialmente para aquellos cuya profesión inicial no estuvo relacionada con la docencia.

Doctorado

La cita de Torres; citado por Paredes (2016), describe el grado de Doctor como el máximo logro académico que una universidad puede

otorgar a aquellos que han completado un programa avanzado de estudios e investigación. Este grado reconoce la capacidad y conocimientos necesarios para llevar a cabo investigaciones originales, lo que implica que los programas de doctorado deben incluir la elaboración, defensa y aprobación de una tesis, que consiste en una investigación autónoma que hace una contribución significativa a la disciplina correspondiente.

Además, se destaca que, para ser admitido en un programa de doctorado, se requiere tener previamente un grado académico, ya sea de licenciado o de magíster. Esto demuestra que el doctorado representa un nivel avanzado de formación académica y profesional que se construye sobre una base sólida de educación previa.

La cita enfatiza que el doctorado es el grado académico más alto y se obtiene mediante la realización de investigaciones originales, lo que exige una base académica sólida y previa en forma de licenciatura o maestría.

C. Producción intelectual

La cita de Bautista, citado por Paredes (2016), define la producción intelectual como un proceso sistemático mediante el cual un individuo o grupo de individuos organizados utilizan el pensamiento y la acción para construir conocimiento. Este proceso culmina en la creación de un producto intelectual, que se conceptualiza como una evidencia del conocimiento generado por un individuo o grupo. Esta evidencia se materializa en la forma de documentos u obras que contienen ideas, pensamientos y razones que contribuyen al desarrollo y evolución de la humanidad, promoviendo la innovación y orientándose hacia la excelencia.

Un aspecto importante destacado en la cita es que la producción intelectual no requiere validación, certificación o examinación externa, sino que surge como una respuesta a los procesos cognitivos individuales. Se reconoce como un derecho natural de cada individuo el uso de su capacidad de raciocinio para crear y contribuir al conocimiento humano.

La producción intelectual se refiere al proceso de generación de conocimiento mediante la acción y el pensamiento, manifestado en documentos u obras que enriquecen la comprensión y desarrollo de la sociedad, y se considera un derecho inherente a la capacidad de razonamiento de cada individuo. (p. 30).

Módulos

La cita de Paredes (2016) describe la concepción de un módulo en el contexto educativo. Según esta perspectiva, un módulo se concibe como una unidad de aprendizaje que es ejecutora y dinámica. Es interdisciplinario y sistémico, lo que significa que integra la docencia, la investigación y el servicio. La estructuración de un módulo se basa en las competencias profesionales como su núcleo central.

En este enfoque, las competencias profesionales se entienden como estructuras complejas que abarcan el modo de actuación profesional, que incluye habilidades, métodos y representaciones de tareas y resultados; capacidades; valores; actitudes y motivaciones. En otras palabras, un módulo se diseña para desarrollar un conjunto completo de habilidades y conocimientos que son esenciales para la práctica profesional en un campo específico.

Esta concepción de módulo enfatiza la importancia de la interdisciplinariedad y la integración de diferentes aspectos del aprendizaje y la formación profesional, con el objetivo de preparar a los estudiantes de manera integral para su futura carrera. (p. 12).

2.2.2. Desempeño docente

Definición

La definición de Cuenca (2011) sobre el término "comunicación" enfatiza su naturaleza como una práctica relacional. Según esta perspectiva, la comunicación no se limita a la transmisión de información, sino que implica el desarrollo de habilidades para interactuar con otras personas, comprender a los demás y utilizar una variedad de medios y enfoques para comunicarse efectivamente.

En otras palabras, la comunicación no se trata solo de hablar o escribir, sino de establecer conexiones significativas con los demás, comprender sus perspectivas y utilizar diferentes herramientas y métodos para lograr una comunicación efectiva. Esta definición resalta la importancia de las habilidades sociales y la empatía en el proceso de comunicación, reconociendo que la comunicación exitosa va más allá de la mera transmisión de palabras o información. (p.31)

La cita de Martínez, Guevara y Valles (2016) destaca la importancia de un buen desempeño docente en la educación. Según esta perspectiva, un docente que tiene un buen desempeño debe realizar una planificación cuidadosa y alineada con el programa oficial establecido por la SEP (Secretaría de Educación Pública). En esta planificación, es fundamental

atender las necesidades individuales de los alumnos y diseñar actividades dinámicas que pongan al estudiante en el centro del proceso de aprendizaje.

Además, se resalta la importancia de alcanzar los aprendizajes esperados para cada grado y fomentar el desarrollo de competencias en los estudiantes. Para lograr esto, la evaluación se plantea desde un enfoque formativo, lo que implica la utilización de diversos instrumentos para monitorear el progreso y las dificultades de los estudiantes. Esta evaluación no se limita a la calificación final, sino que busca proporcionar retroalimentación constante y, en caso necesario, ajustar las estrategias de enseñanza para asegurar el aprendizaje efectivo de los alumnos. Un buen desempeño docente implica una planificación adecuada, la atención a las necesidades individuales de los estudiantes y una evaluación formativa para garantizar el éxito en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (p.129).

La definición de Puig, Martínez y Valdés (2016) sobre el desempeño docente resalta su naturaleza operativa en el contexto pedagógico. Según esta definición, el desempeño docente se refiere a la capacidad de llevar a cabo de manera efectiva las acciones pedagógicas que contribuyen al desarrollo de competencias en los estudiantes. Estas competencias incluyen conocimientos, habilidades, actitudes y valores que son fundamentales para el desempeño exitoso de los educandos en su futura actuación profesional.

En otras palabras, el desempeño docente no se limita a la transmisión de información, sino que implica la capacidad de guiar y facilitar el desarrollo integral de los estudiantes, preparándolos no solo en términos de conocimiento, sino también en términos de habilidades prácticas,

actitudes positivas y valores éticos. Esta definición reconoce la importancia de que los docentes no solo enseñen contenidos académicos, sino que también promuevan un aprendizaje significativo que prepare a los estudiantes para enfrentar desafíos en su vida profesional y personal.

La definición de desempeño docente de Mendoza (2018) resalta la complejidad de este concepto y cómo está influido por múltiples factores. Según esta definición, el desempeño docente no se limita a la ejecución de tareas en el aula, sino que abarca una serie de dimensiones que interactúan entre sí.

En primer lugar, se reconoce que el desempeño docente está relacionado con el propio docente, lo que implica su preparación, habilidades, actitudes y competencias. Además, se menciona que está influenciado por los estudiantes, lo que sugiere que la interacción entre el docente y sus alumnos desempeña un papel crucial en la efectividad de la enseñanza.

Además, esta definición destaca que el desempeño docente se manifiesta en diferentes niveles o contextos, incluyendo el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y el propio docente. Esto subraya la importancia de considerar factores externos y estructurales que pueden afectar la práctica educativa, así como la necesidad de adaptar la enseñanza a diferentes situaciones y contextos.

Esta definición resalta la naturaleza multifacética y contextual del desempeño docente, que va más allá de las actividades en el aula y se ve influenciado por una variedad de factores interconectados.

La definición de desempeño docente presentada por Escribano (2018) resalta la idea central de que el desempeño docente está

relacionado con las acciones y competencias de los individuos en el contexto educativo. Además, subraya la importancia del grado de responsabilidad que los docentes asumen al llevar a cabo estas acciones.

Esta definición implica que el desempeño docente no se limita simplemente a la ejecución de tareas o actividades, sino que involucra una serie de competencias, habilidades y modos de actuación que los docentes emplean en su labor pedagógica. Estas acciones y competencias se consideran esenciales para lograr un desempeño efectivo y exitoso en el ámbito educativo.

El énfasis en el grado de responsabilidad también es relevante, ya que sugiere que los docentes tienen un papel fundamental en la toma de decisiones y en la dirección de su propio desempeño. Esto implica que el desempeño docente no es simplemente una ejecución mecánica de tareas, sino que también implica un juicio y una responsabilidad consciente en la toma de decisiones pedagógicas.

La definición proporcionada por Escribano (2018) enfatiza la acción, competencia y responsabilidad como componentes esenciales del desempeño docente, destacando así la complejidad de la labor educativa.

Dimensiones

Ministerio de Educación (2012), El desempeño docente tiene las siguientes dimensiones:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones

de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p. 25)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (p.25)

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y

respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (p.26).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Aprendizaje:** Mayer; citado por Castañeda (2008), “es un cambio relativamente estable en el conocimiento de alguien como consecuencia de la experiencia de esa persona”. (p. 27)

- **Docente:** Mendoza (2018), “es la persona que asume la responsabilidad de ayudar a otras personas a aprender y comportarse en forma nueva y diferente”. (p. 21)

- **Formación:** Avanzini; citado por Villegas (2008), “la formación es la actividad encaminada a conferir al sujeto una competencia, que es, por un lado, precisa y limitada, y por otro, predetermina, es decir, cuyo uso está previsto antes de la formación y llevado a seguirla...” (p. 10)

- **Lengua:** Franja; citado por Bonilla (2016), “Es un sistema convencional de signos utilizados por los grupos sociales para comunicarse entre sus miembros”. (p. 30)

- **Lenguaje:** Edurne; citado por Bonilla (2016), “es una facultad esencialmente humana, permite en primer lugar, la trasmisión de los conocimientos humanos. Es un instrumento de comunicación entre los seres humanos”. (p. 28)

- **Perfeccionamiento:** Palominos, Méndez y Barrera (2014), **“**es un conjunto de acciones que tienen por finalidad lograr que cada actor del sistema educativo, alcance el nivel de competencia requerido para cumplir adecuadamente con su rol en el nuevo contexto de la innovación”. (p. 17)

2.4. BASES EPISTÉMICAS

2.4.1. Teorías del aprendizaje

Flores, Hurtado y Rodríguez; citado por Valles (2021), las teorías del aprendizaje son construcciones que explican y pronostican cómo los seres humanos adquieren conocimientos, basándose en las ideas de varios teóricos. Estas teorías son fundamentales para comprender y mejorar el proceso de aprendizaje en las personas, ya que ofrecen diferentes enfoques para entender cómo se desarrolla este proceso. Además, proporcionan herramientas para anticipar y regular la conducta de los

individuos a través de estrategias diseñadas para facilitar el acceso al conocimiento.

Cada una de estas teorías representa un enfoque particular que describe cómo una persona aprende algo nuevo. Al comprender estas teorías, podemos interpretar mejor los eventos de aprendizaje y encontrar soluciones a los desafíos que pueden surgir durante el proceso de enseñanza y aprendizaje. En este contexto, se destacan cinco teorías de la educación que son especialmente relevantes en la psicología y la pedagogía en la actualidad: el conductismo, el constructivismo, el cognitivismo, el socioconstructivismo y el aprendizaje social.

El conductismo se centra en el estudio de las respuestas observables de los individuos a estímulos externos. En esta perspectiva, el aprendizaje se considera un proceso de condicionamiento en el que los comportamientos se adquieren a través de la asociación de estímulos y respuestas. El conductismo ha tenido un impacto significativo en la educación, especialmente en el desarrollo de técnicas de enseñanza basadas en recompensas y castigos.

El constructivismo, por otro lado, se enfoca en la idea de que el aprendizaje es un proceso activo en el que los individuos construyen su propio conocimiento a partir de sus experiencias y percepciones. En esta teoría, se valora la participación activa del estudiante en la construcción de su aprendizaje y se promueve el desarrollo de habilidades de resolución de problemas y pensamiento crítico.

El cognitivismo se centra en el estudio de los procesos mentales internos, como la memoria, la atención y la percepción, que influyen en el aprendizaje. Esta teoría sostiene que el conocimiento se adquiere a través

de la organización y la comprensión de la información. Se han desarrollado estrategias educativas basadas en el cognitivismo, como el uso de mapas conceptuales y técnicas de instrucción que fomentan el procesamiento profundo de la información.

El socioconstructivismo destaca la importancia de la interacción social en el aprendizaje. Según esta teoría, el conocimiento se construye a través de la colaboración y la comunicación con otros individuos. El aprendizaje se ve como un proceso social en el que los estudiantes pueden compartir sus perspectivas y construir significado juntos.

Finalmente, el aprendizaje social se centra en cómo los individuos aprenden observando a otros y modelando su comportamiento. Esta teoría destaca la influencia de los modelos a seguir en el proceso de aprendizaje y subraya la importancia de los contextos sociales en los que se produce el aprendizaje.

Las teorías del aprendizaje son fundamentales en la comprensión y mejora de los procesos educativos. Cada una de estas teorías ofrece una perspectiva única sobre cómo las personas adquieren conocimientos, lo que permite a los educadores adaptar sus métodos de enseñanza para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes. Estas teorías continúan siendo un recurso valioso en el campo de la educación y la psicología, guiando la investigación y la práctica educativa para promover un aprendizaje efectivo y significativo.

2.4.2. Teoría del desempeño

Hernández y Ceniceros; citado por Valles (2021), La teoría del desempeño es un campo de estudio que se enfoca en entender cómo las

personas evalúan y perciben su capacidad para llevar a cabo tareas específicas. Un elemento central en esta área es la noción de autoeficacia, que se refiere a la creencia de una persona en su capacidad para lograr un resultado deseado a través de sus acciones y esfuerzos. Esta creencia en la propia capacidad de influir en los eventos y alcanzar metas es un predictor clave de la conducta y el desempeño humano.

El concepto de autoeficacia tiene sus raíces en el trabajo de varios teóricos, y uno de los contribuyentes más destacados en este sentido es Julian B. Rotter, quien, aunque no acuñó el término "autoeficacia", realizó importantes aportaciones que contribuyeron a la comprensión de esta idea. Su trabajo, en particular, se centró en la teoría del locus de control, que se refiere a la creencia de una persona sobre si tienen control interno o externo sobre los eventos de su vida.

En la teoría de Rotter, las personas con un locus de control interno tienden a creer que tienen un papel activo en la configuración de su destino y, por lo tanto, son más propensas a esforzarse y persistir en la búsqueda de sus metas. Por otro lado, aquellos con un locus de control externo tienden a atribuir sus resultados a fuerzas externas y, por lo tanto, pueden ser menos propensos a tomar medidas para cambiar su situación.

La conexión entre la teoría de Rotter y la autoeficacia es evidente, ya que ambas teorías se centran en la percepción de control y capacidad personal. La autoeficacia se refiere específicamente a la creencia en la capacidad de llevar a cabo acciones para lograr metas, mientras que el locus de control se relaciona más ampliamente con la percepción de control sobre los eventos de la vida.

En la práctica, la autoeficacia influye en una amplia gama de comportamientos humanos. Las personas con alta autoeficacia tienden a enfrentar desafíos con confianza y perseverancia, lo que puede llevar a un mejor desempeño en diversas áreas de la vida, como el trabajo, la educación y la salud. Por el contrario, aquellos con baja autoeficacia pueden ser más propensos a evitar situaciones desafiantes o a rendirse rápidamente ante la adversidad.

La teoría del desempeño, con su enfoque en la autoeficacia, ofrece una perspectiva valiosa para comprender cómo las creencias de las personas sobre su propia capacidad influyen en su comportamiento y desempeño. A través del trabajo de teóricos como Rotter, se ha avanzado en la comprensión de la autoeficacia y su importancia en la motivación y el logro de metas. Esta teoría continúa siendo relevante en campos como la psicología, la educación y la psicología organizacional, donde se busca mejorar el rendimiento y la calidad de vida de las personas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Sánchez y Reyes (2015), el tipo de estudio es descriptivo correlacional, ya que se centra a establecer la relación que hay o existe entre dos variables de estudio. Así mismo, fue descriptivo porque las variables no han sido modificadas y se estudiaron tal como se presentaron y fue correlacional porque describimos la relación existente entre las variables. (p. 91)

Es correlacional según Hernández, Fernández y Baptista (2010), porque se orienta a determinar el grado de relación que existirá entre las dos variables sin ser manipuladas.

Una investigación de tipo descriptiva, consiste en describir situaciones o fenómenos referidos. (Hernández et al., 2010, p. 53)

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

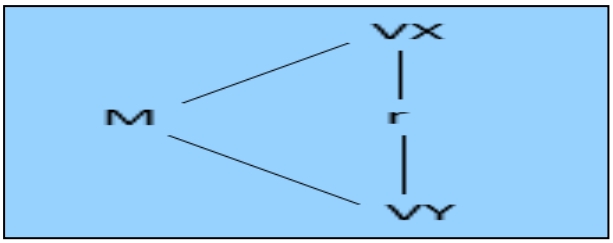
Según Valderrama (2014), el diseño de investigación es la estrategia o plan que se utilizará para obtener la colecta de datos, responder a la formulación del problema, al cumplimiento de los objetivos y para aceptar o rechazar la hipótesis nula. (p. 175)

Según los objetivos y las hipótesis establecidas en esta investigación, el estudio se ha direccionado a través del diseño descriptivo correlacional, lo cual va a permitir determinar la relación que existe entre formación continua en docentes y desempeño docente en instituciones

educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023; cuyo esquema es el siguiente:

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Donde:

M = Muestras tomadas para encuestadas.

Vx = Formación continua (Variable 1).

Vy = Desempeño docente (Variable 2).

r = Relación de asociación de correlación.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población para Carrasco (2015), “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde desarrolla el trabajo de investigación”. (p. 237)

En tal sentido la población de estudio estuvo conformada por 75 docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

3.3.2. Muestra

Es preciso manifestar que Carrasco (2015), sostiene que la muestra es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son la de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman la población. (p. 237)

En tal sentido la muestra de estudio estuvo conformada por 50 docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali. A continuación, se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 2

Distribución de docentes de la muestra

I.E	Docentes
CEBA Masisea	4
I.E. Joaquin Capello	16
I.E. Agropecuario – Piloto Masisea	7
I.E. 64139	12
I.E.I San Pedro	4
I.E 64140	7
Total, General	**50**

La muestra de estudio estuvo conformada por 50 docentes de educación básica regular.

El método de muestreo que se ha utilizado fue el muestreo intencional, donde se indica “que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística”. (Salinas; citado por Pineda, Dávila y Alva, 2021)

Inclusión

- Fueron considerados los docentes nombrados y contratados de educación básica regular.
- Los docentes que participen en la contestación y entrega del cuestionario llenado.
- Los docentes reasignados a la institución educativa que enseñen el área.

Exclusión

- Docentes que tengan licencia.
- Docentes sancionados.
- Docentes que realizan talleres.

3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El instrumento que se utilizó para medir la variable 1: formación continua y variable 2: desempeño docente, fue el cuestionario.

El cuestionario consiste en una lista de preguntas que se preparan con anticipación para recolectar información.

Bernal (2010); citado por Torres (2020), estas preguntas van orientadas en conocer las dimensiones de la variable formación continua y desempeño docente. En tal sentido para este trabajo de investigación se empleó un instrumento tipo cuestionario (ver anexo) con escala ordinal para la variable de estudio (formación continua en docentes).

Para la recolección de datos de la variable dependiente desempeño docentes se utilizó el cuestionario. Cabe precisar que este cuestionario tuvo como finalidad evaluar el desempeño docente. (ver anexo).

Denominación y definición de cada dimensión

Denominación de cada dimensión formación continua. A partir de un análisis interpretativo de los ítems, las dimensiones de la escala fueron denominadas de la siguiente forma:

Estudio de perfeccionamiento y especialización:

- 5 - 8 Buena
- 0 - 4 Insuficiente

Estudio de especialización:

- 3 - 5 Buena
- 0 - 2 Insuficiente

Estudio de producción intelectual:

- 3 - 4 Buena
- 0 - 2 Insuficiente

Denominación de cada dimensión. A partir de un análisis interpretativo de los ítems, las dimensiones de la escala desempeño docente fueron denominadas de la siguiente forma:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

- 6 - 10 Buen desempeño docente.
- 0 - 5 Insuficiente desempeño docente.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

- 4 - 7 Buen desempeño docente.
- 0 - 3 Insuficiente desempeño docente.

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

- 3 - 5 Buen desempeño docente.
- 0 - 3 Insuficiente desempeño docente.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:

- 3 - 5 Buen desempeño docente.
- 0 - 2 Insuficiente desempeño docente.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnica de recojo de datos

Encuesta: Esta técnica se utilizó para medir el estudio de perfeccionamiento y especialización; asimismo el nivel del desempeño docente constó de (17) ítems referentes a los estudios de perfeccionamiento, especialización y producción intelectual, las respuestas contaron con tres categorías verbales. (Paredes, 2016, p. 61)

3.5.2. Procesamiento de datos

Para los resultados se elaboraron cuadros estadísticos a través del sistema de tabulación SPSSV26. El análisis de distribución porcentual fue el estadístico utilizado por objetivos para identificar la formación continua

que siguen los docentes cuando están activos o laborando y en qué medida influencian en logro de aprendizajes de los estudiantes.

3.5.3. Presentación de datos

Los datos fueron presentados en tablas de frecuencia y figuras de barras, descritas en el capítulo IV.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN CONTINUA

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre formación continua docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

El cuestionario estuvo estructurado con un total de 17 ítems como se presenta a continuación:

Tabla 3

Variable 1: Formación continua

Variable	Dimensiones	N° de ítems	Peso
Formación continua	D1: Estudio de perfeccionamiento	8	47%
	D2: Estudio de especialización	5	29%
	D3: Producción Intelectual	4	24%
Total		17	100%

Los rangos empleados para la valoración de la variable formación Continua y sus dimensiones fue la siguiente:

Tabla 4

Rangos de valoración de la Variable 1: Formación continua

Variable Formación continua	Dimensión 1: Estudio de perfeccionamiento	Dimensión 2: Estudio de especialización	Dimensión 3: Producción Intelectual
[9 -17] Buena	[5-8] Buena	[3-5] Buena	[3 - 4] Buena
[0-8] Insuficiente	[0-4] Insuficiente	[0-2] Insuficiente	[0-2] Insuficiente

Tabla 5

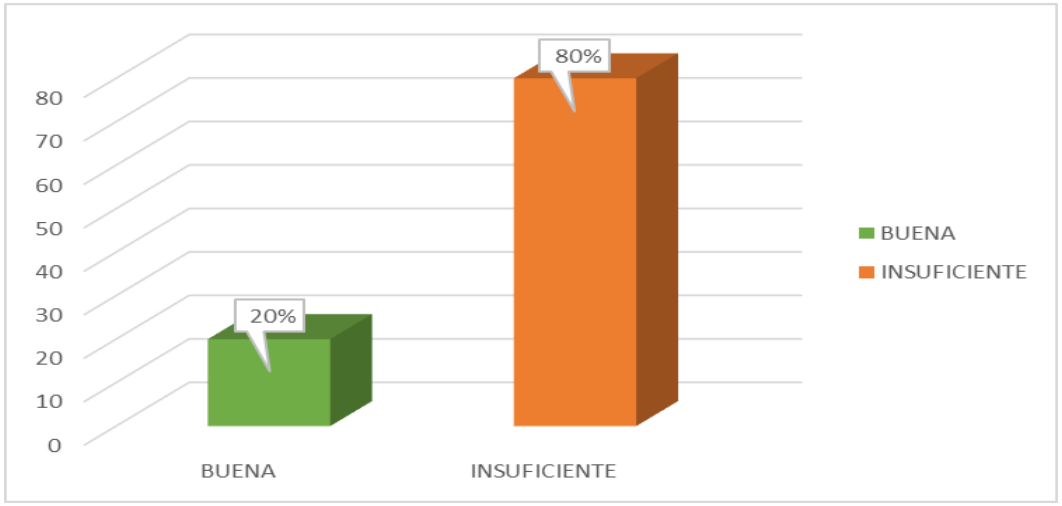
Nivel de formación continua en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
[9 -17] Buena	10	20.00
[0 - 8] Insuficiente	40	80.00
Total	50	100.00

Fuente: Instrumento aplicado

Figura 2

Nivel de formación continua en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023



Fuente: Tabla 5.

Descripción

En la tabla y figura, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la formación Continua en las en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

La muestra estuvo conformada por 50 participantes (docentes), de la cual se observa que 10 docentes muéstrales que representan el 20% de la muestra de estudio perciben una buena Formación continua, 40 docentes muéstrales que representan el 80% de la muestra de estudio perciben una formación continua de nivel insuficiente.

Tabla 6

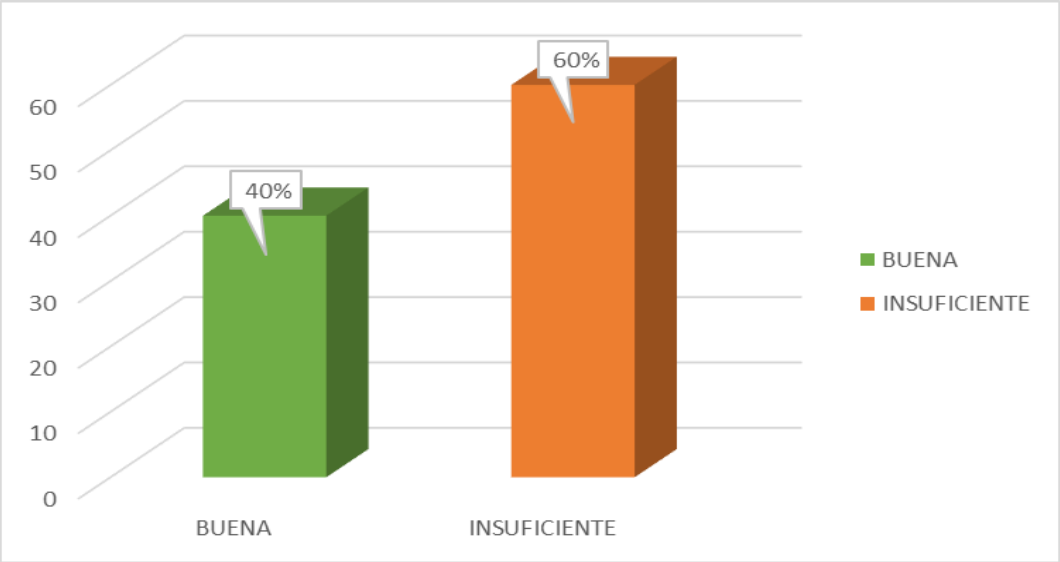
Nivel de estudio de perfeccionamiento en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
[5 - 8] Buena	20	40.00
[0 - 4] Insuficiente	30	60.00
Total	50	100.00

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 3

Nivel de estudio de perfeccionamiento en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023



Fuente: Tabla 6.

Descripción

De la tabla y figura mostrada se observa que 20 docentes muéstrales que representan el 40% de la muestra de estudio perciben una buena Formación continua en el nivel de estudio de perfeccionamiento, 30 docentes muéstrales que representan el 60% de la muestra de estudio perciben una insuficiente formación continua en el nivel de estudio de perfeccionamiento.

Tabla 7

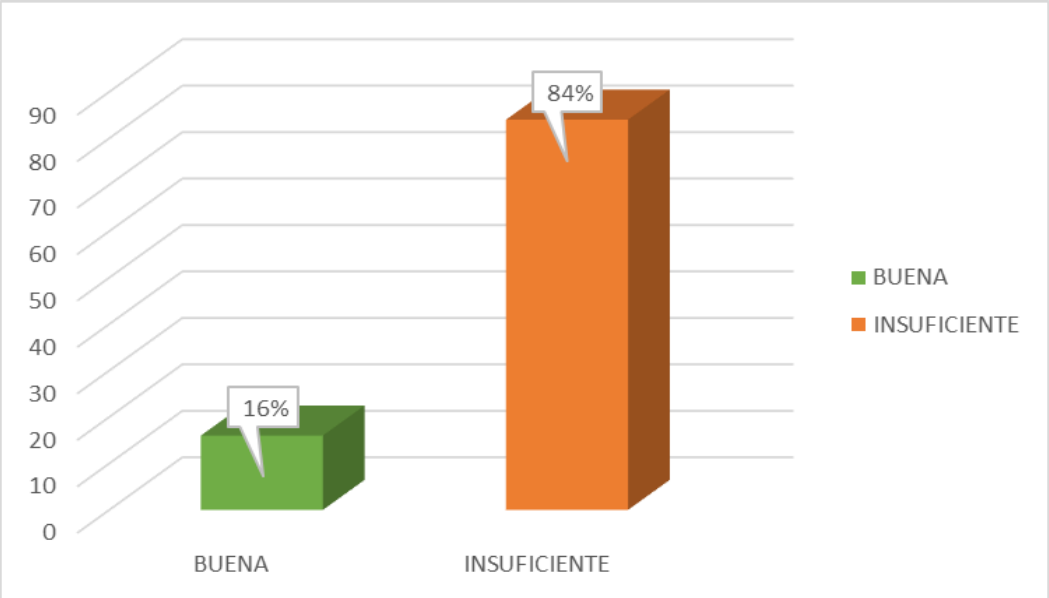
Nivel de estudio de especialización en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
[3 - 5] Buena	8	16.00
[0 - 2] Insuficiente	42	84.00
Total	50	100.00

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 4

Nivel de estudio de especialización en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023



Fuente: Tabla 7.

Descripción

De la tabla y figura mostrada se observa que 8 docentes muéstrales que representan el 16% de la muestra de estudio perciben una buena Formación continua en el nivel de estudio de especialización, 42 docentes muéstrales que representan el 84% de la muestra de estudio perciben una insuficiente formación continua en el nivel de estudio de especialización.

Tabla 8

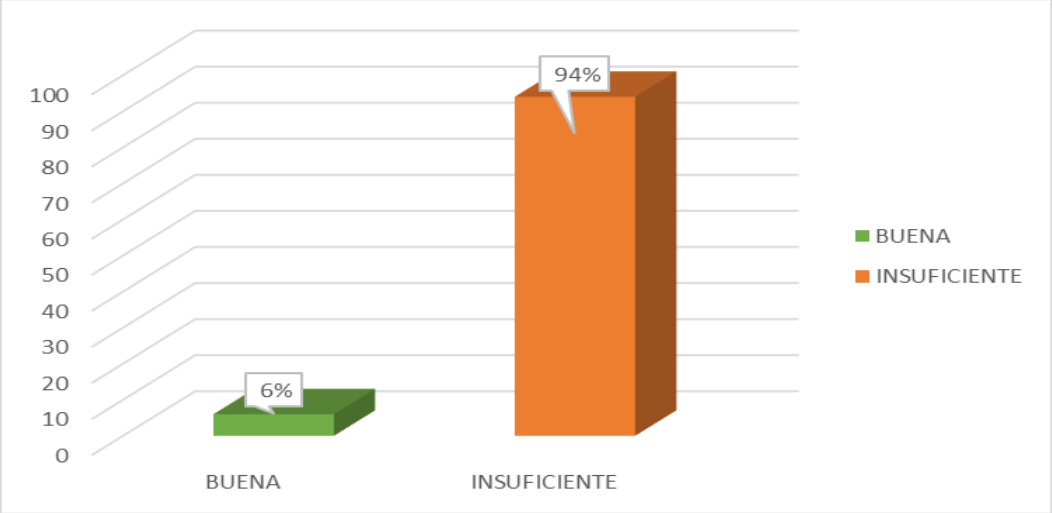
Nivel de estudio de producción intelectual en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
[3 - 4] Buena	3	06.00
[0 - 2] Insuficiente	47	94.00
Total	50	100.00

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 5

Nivel de estudio de producción intelectual en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023



Fuente: Tabla 8.

Descripción

De la tabla y figura mostrada se observa que 3 docentes muéstrales que representan el 6% de la muestra de estudio perciben una buena Formación continua en el nivel de estudio de Producción intelectual, 47 docentes muéstrales que representan el 94% de la muestra de estudio perciben una insuficiente formación continua en el nivel de estudio de producción intelectual.

4.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

El cuestionario estuvo estructurado con un total de 26 ítems como se presenta a continuación:

Tabla 9

Variable 2: Desempeño docente

Variable	Dimensiones	N° de ítems	Peso
Desempeño docente	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	10	39%
	D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	7	27%
	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	5	19%
	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	4	15%
Total		26	100%

Los rangos empleados para la valoración de la variable desempeño docente y sus dimensiones fue la siguiente:

Tabla 10

Rangos de valoración de la Variable 2: Desempeño docente

Variable Desempeño docente	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
[13-26] Buena	[6-10] Buena	[4-7] Buena	[4-5] Buena	[3-4] Buena
[0-13] Insuficiente	[0-5] Insuficiente	[0-3] Insuficiente	[0-3] Insuficiente	[0-2] Insuficiente

Tabla 11

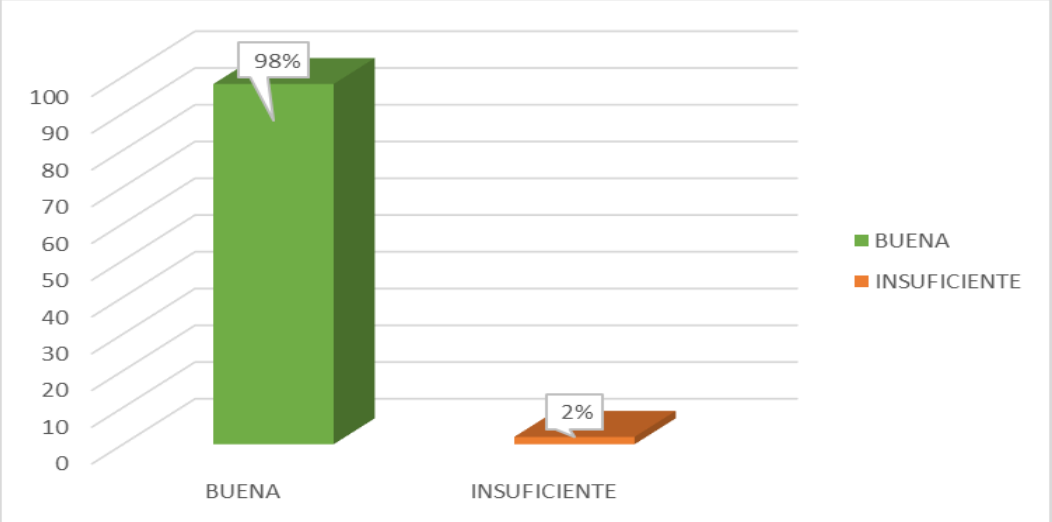
Nivel de Desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
[9 -17] Buena	49	98.00
[0 - 8] Insuficiente	1	02.00
Total	50	100.00

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 6

Nivel de Desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023



Fuente: Tabla 11.

Descripción

En la tabla, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre la Desempeño docente en las en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023. La muestra estuvo conformada por 50 participantes (docentes), de la cual se observa que 49 docentes muéstrales que representan el 98% de la muestra de estudio perciben un buen Desempeño docente, 1 docente muestral que representan el 2% de la muestra de estudio perciben un Desempeño docente de nivel insuficiente.

Tabla 12

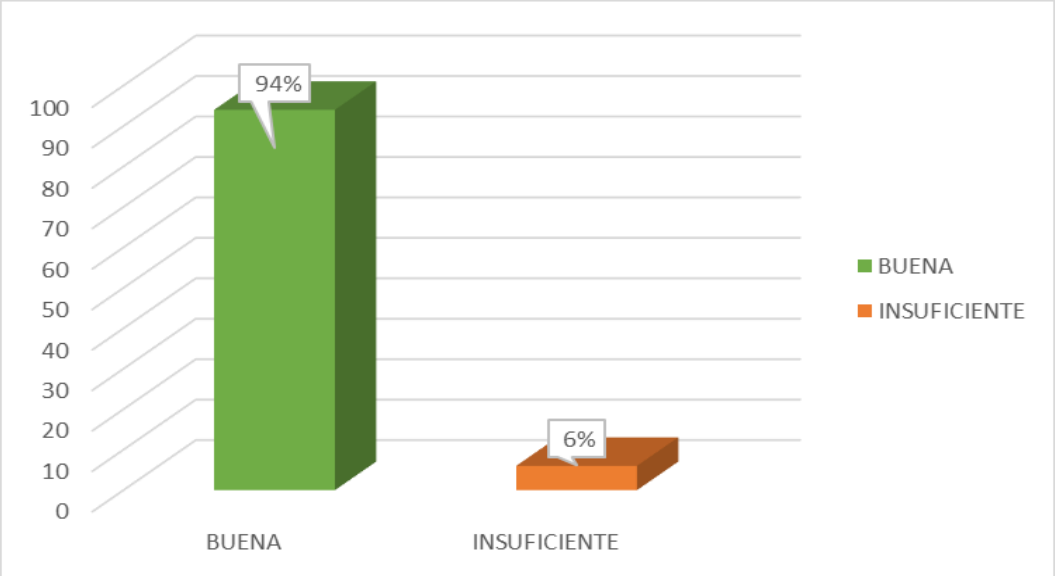
Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
[6 - 10] Buen	47	94.00
[0 - 5] Insuficiente	3	06.00
Total	50	100.00

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 7

Nivel de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023



Fuente: Tabla 12.

Descripción

De la tabla y figura mostrada se observa que 47 docentes muéstrales que representan el 94% de la muestra de estudio perciben un buen nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 3 docentes muéstrales que representan el 6% de la muestra de estudio perciben un insuficiente nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 13

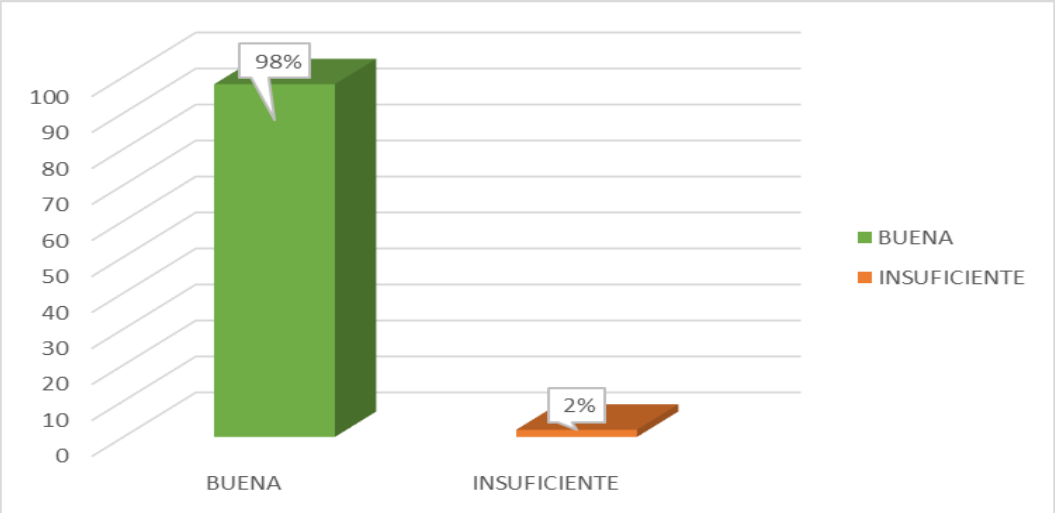
Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
[4 - 7] Buen	49	98.00
[0 - 3] Insuficiente	1	02.00
Total	50	100.00

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 8

Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023



Fuente: Tabla 13.

Descripción

De la tabla y figura mostrada se observa que 49 docentes muéstrales que representan el 98% de la muestra de estudio perciben un buen nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 1 docente muestral que representan el 2% de la muestra de estudio perciben un insuficiente nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 14

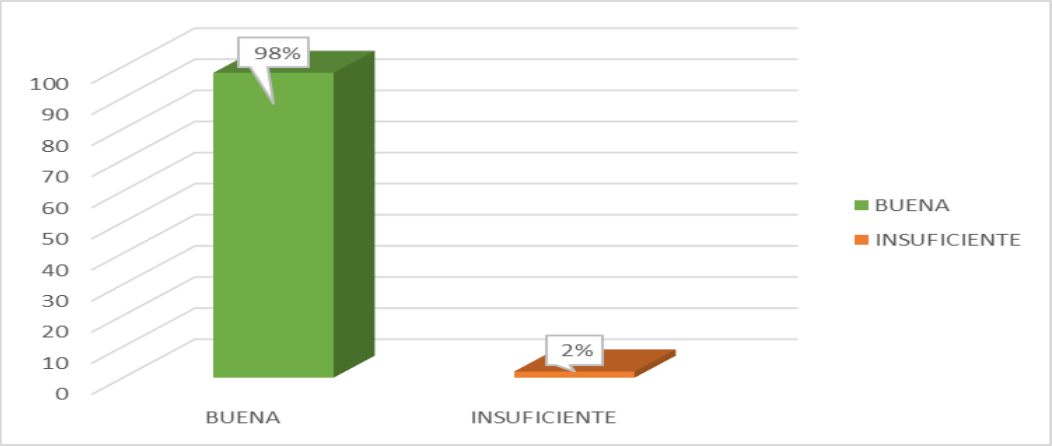
Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
[4 - 5] Buena	49	98.00
[0 – 3] Insuficiente	1	02.00
Total	50	100.00

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 9

Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023



Fuente: Tabla 14.

Descripción

De la tabla y figura mostrada se observa que 49 docentes muéstrales que representan el 98% de la muestra de estudio perciben un buen nivel de participación en la gestión de la escuela a la comunidad, 1 docente muestral que representan el 2% de la muestra de estudio perciben un insuficiente nivel de participación en la gestión de la escuela a la comunidad.

Tabla 15

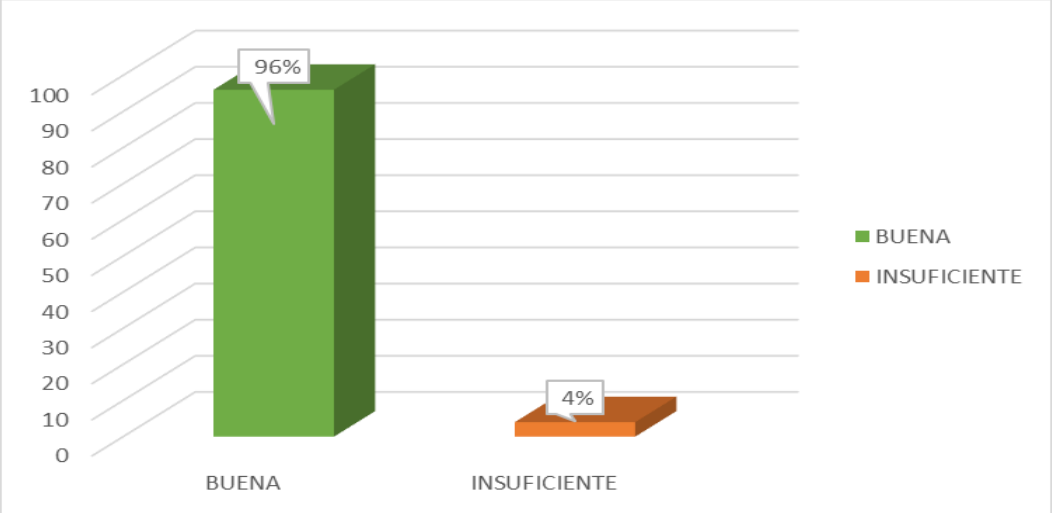
Nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
[3 - 4] Buena	48	96.00
[0 - 2] Insuficiente	2	04.00
Total	50	100.00

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 10

Nivel de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023



Fuente: Tabla 15.

Descripción

De la tabla y figura mostrada se observa que 48 docentes muéstrales que representan el 96% de la muestra de estudio perciben un buen Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la escuela articulada a la comunidad, 2 docentes muéstrales que representan el 4% de la muestra de estudio perciben un insuficiente nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la escuela articulada a la comunidad.

Contraste de Hipótesis

Tabla 16

Prueba de hipótesis general

		Formación Continua	Desempeño docente
Formación Continua	Correlación de Pearson	1	,804**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,804**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Descripción

En la tabla 16, se observa que al contrastar la variable 1 Formación Continua y la variable 02 Desempeño docente, se obtiene un coeficiente R de Pearson de 0.804 con p-valor = 000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 1

		Estudio de perfeccionamiento	Desempeño docente
Estudio de perfeccionamiento	Correlación de Pearson	1	,857**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,857**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Descripción

En la tabla 17, se observa que al contrastar la dimensión 1: Estudio de perfeccionamiento y la variable 02 Desempeño docente, se obtiene un coeficiente R de Pearson de 0.857 con p-valor = 000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, es significativa la relación de la dimensión estudio de perfeccionamiento y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 2

		Estudio de especialización	Desempeño docente
Estudio de especialización	Correlación de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Descripción

En la tabla 18, se observa que al contrastar la dimensión 2: Estudio de especialización y la variable 2 Desempeño docente, se obtiene un coeficiente R de Pearson de 0.765 con p-valor = 000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, es significativa la relación de la dimensión estudio de especialización y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 3

		Producción intelectual	Desempeño docente
Producción intelectual	Correlación de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Descripción

En la tabla 19, se observa que al contrastar la dimensión 3: producción intelectual y la variable 2 Desempeño docente, se obtiene un coeficiente R de Pearson de 0.765 con p-valor = 000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, es significativa la relación de la dimensión producción intelectual y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la Figura 2 muestran una tendencia preocupante en cuanto a la percepción de la formación continua por parte de los docentes en la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali en 2023. La muestra, compuesta por 50 participantes, revela que la gran mayoría, el 80%, considera que la formación continua que están recibiendo es insuficiente. Esto sugiere la necesidad de revisar y mejorar los programas de formación continua para los docentes en esta área.

Es importante destacar que solo el 20% de los docentes perciben una buena formación continua, lo que indica que hay algunos aspectos positivos que podrían servir como punto de partida para la mejora de estos programas. Sin embargo, es evidente que la mayoría de los docentes sienten que no están recibiendo la formación necesaria para desempeñar eficazmente sus roles en las instituciones educativas.

Estos resultados resaltan la importancia de invertir en el desarrollo profesional de los docentes y de revisar y ajustar los programas de formación continua para satisfacer las necesidades reales de los educadores en esta región. Además, podrían ser útiles investigaciones adicionales para comprender las razones detrás de estas percepciones y las posibles soluciones para mejorar la calidad de la formación continua en el distrito de Masisea.

Los resultados presentados en la Figura 3 ofrecen una visión más detallada de la percepción de la formación continua, específicamente en el nivel de estudio de perfeccionamiento, entre los docentes del estudio. Es evidente que existe una división en las opiniones de los docentes encuestados.

El 40% de los docentes muéstrales considera que la formación continua en el nivel de estudio de perfeccionamiento es buena, lo que indica que un segmento significativo de la muestra está satisfecho con los programas de formación en ese nivel. Esto puede ser un indicio positivo de que ciertos aspectos de la formación están funcionando bien para este grupo.

Por otro lado, el 60% de los docentes muéstrales perciben una formación continua insuficiente en el nivel de estudio de perfeccionamiento. Esta cifra es mayoritaria y señala un área de preocupación. Es fundamental abordar las preocupaciones de este grupo para mejorar la calidad de la formación continua en este nivel.

En conjunto, estos resultados sugieren que, aunque hay un grupo de docentes satisfechos con la formación en el nivel de estudio de perfeccionamiento, existe una necesidad clara de mejorar y adaptar los programas de formación continua para satisfacer las necesidades de la mayoría de los docentes en este nivel. Este hallazgo puede ser valioso para orientar futuros esfuerzos de desarrollo profesional en la región.

Los resultados presentados en la Figura 4 indican claramente que la percepción de la formación continua en el nivel de estudio de especialización es mayoritariamente negativa entre los docentes encuestados.

El 84% de los docentes muéstrales perciben una formación continua insuficiente en el nivel de estudio de especialización. Este es un hallazgo preocupante, ya que indica que la gran mayoría de los docentes en este nivel sienten que no están recibiendo una formación adecuada para su desarrollo profesional. Esto plantea importantes interrogantes sobre la calidad y la efectividad de los programas de formación en el nivel de especialización.

Por otro lado, el 16% de los docentes muéstrales que perciben una buena formación continua en el nivel de estudio de especialización representan una minoría. Aunque esta minoría puede ser una fuente de información valiosa sobre lo que está funcionando bien en los programas de formación, es evidente que se necesita una revisión y mejora significativa para abordar las preocupaciones y necesidades de la mayoría de los docentes en este nivel.

La Figura 4 pone de relieve la necesidad urgente de reformar y mejorar los programas de formación continua en el nivel de estudio de especialización para abordar las preocupaciones de la gran mayoría de los docentes en este nivel. Esto es fundamental para garantizar un desarrollo profesional efectivo y una educación de calidad en la región.

Los resultados presentados en la Figura 5 revelan una percepción abrumadoramente negativa en cuanto a la formación continua en el nivel de estudio de producción intelectual entre los docentes encuestados.

El 94% de los docentes muéstrales considera que la formación continua en el nivel de estudio de producción intelectual es insuficiente. Esta cifra es extremadamente alta y sugiere que la gran mayoría de los docentes en este nivel sienten que no están recibiendo la formación necesaria para desarrollar su producción intelectual de manera efectiva. Esto plantea serias preocupaciones sobre la calidad y el enfoque de los programas de formación en este nivel.

Por otro lado, solo el 6% de los docentes muéstrales perciben una buena formación continua en el nivel de estudio de producción intelectual, lo que representa una minoría significativamente pequeña. Si bien esta minoría podría ofrecer información valiosa sobre aspectos positivos de los programas de formación, es evidente que se requiere una revisión exhaustiva y una mejora

sustancial en la formación continua en este nivel para atender las preocupaciones de la gran mayoría de los docentes.

La Figura 5 enfatiza la necesidad urgente de reformar y mejorar los programas de formación continua en el nivel de estudio de producción intelectual para satisfacer las necesidades y expectativas de la mayoría de los docentes en este ámbito. Esto es fundamental para promover la producción intelectual de calidad y el desarrollo profesional de los docentes en la región.

Los resultados presentados en la Tabla 5 indican una percepción generalmente positiva en cuanto al desempeño docente entre los docentes encuestados en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali en 2023.

El 98% de los docentes muéstrales perciben un buen desempeño docente, lo que sugiere que la gran mayoría de los docentes se sienten confiados y satisfechos con su propio desempeño profesional. Este es un hallazgo alentador y puede indicar que en términos generales, los docentes se sienten competentes y efectivos en su trabajo.

Sin embargo, es importante notar que el 2% de los docentes muéstrales perciben un desempeño docente de nivel insuficiente. Aunque esta cifra es bastante baja en comparación con el total de la muestra, aún es relevante y merece atención. Puede ser útil investigar las razones detrás de esta percepción y brindar apoyo adicional a este docente para mejorar su desempeño.

Los resultados de la Tabla 5 sugieren que la gran mayoría de los docentes en la zona urbana del distrito de Masisea se sienten confiados en su desempeño docente. Esto es un indicio positivo de la calidad general de la enseñanza en la región, aunque es importante seguir monitoreando y brindando apoyo a aquellos

que puedan sentir que su desempeño es insuficiente para garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes.

Los resultados presentados en la Figura 7 reflejan una percepción generalmente positiva en cuanto al nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes entre los docentes encuestados en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali en 2023.

El 94% de los docentes muéstrales perciben un buen nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Esto sugiere que la gran mayoría de los docentes se sienten confiados en su capacidad para preparar adecuadamente a los estudiantes para el aprendizaje y el éxito académico. Es un hallazgo alentador, ya que la preparación adecuada es fundamental para el rendimiento de los estudiantes.

Sin embargo, es importante señalar que el 6% de los docentes muéstrales perciben un nivel de preparación insuficiente para el aprendizaje de los estudiantes. Aunque esta cifra es relativamente baja en comparación con el total de la muestra, aún es relevante y merece atención. Puede ser beneficioso investigar las razones detrás de esta percepción y brindar apoyo adicional a estos docentes para mejorar su capacidad de preparación.

Los resultados de la Figura 7 indican que en general, la mayoría de los docentes se sienten bien preparados para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Esto es un indicio positivo de la calidad de la enseñanza en la región, aunque es importante seguir monitoreando y brindando apoyo a aquellos que puedan sentir que su nivel de preparación es insuficiente para garantizar un aprendizaje efectivo y el éxito académico de todos los estudiantes.

Los resultados presentados en la Figura 8 indican una percepción generalmente positiva en cuanto al nivel de enseñanza para el aprendizaje de

los estudiantes entre los docentes encuestados en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali en 2023.

El 98% de los docentes muéstrales perciben un buen nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, lo que sugiere que la gran mayoría de los docentes se sienten confiados en su capacidad para proporcionar una enseñanza efectiva que beneficie a los estudiantes. Este es un hallazgo alentador y es un indicio de que la enseñanza en la región está en su mayoría en buen estado.

Sin embargo, es importante notar que el 2% de los docentes muéstrales perciben un nivel de enseñanza insuficiente para el aprendizaje de los estudiantes. Aunque esta cifra es muy baja en comparación con el total de la muestra, aún es relevante y merece atención. Es importante investigar las razones detrás de esta percepción y brindar apoyo adicional a este docente para mejorar su capacidad de enseñanza.

Los resultados de la Figura 8 sugieren que, en general, la gran mayoría de los docentes se sienten confiados en su capacidad de enseñanza y perciben que proporcionan un buen nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Esto es un indicio positivo de la calidad de la enseñanza en la región, aunque es esencial continuar monitoreando y brindando apoyo a aquellos que puedan sentir que su nivel de enseñanza es insuficiente para garantizar un aprendizaje efectivo y el éxito académico de todos los estudiantes.

Los resultados presentados en la Figura 9 indican que la gran mayoría de los docentes encuestados en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali en 2023, perciben un buen nivel de participación en la gestión de la escuela hacia la comunidad.

El hecho de que el 98% de los docentes muéstrales consideren que existe una buena participación en la gestión escolar hacia la comunidad es un hallazgo alentador. Esto sugiere que la mayoría de los docentes se sienten involucrados y comprometidos en la relación entre la escuela y la comunidad local. La participación activa de los docentes en la gestión escolar puede ser crucial para el funcionamiento efectivo de la institución educativa y para satisfacer las necesidades de los estudiantes y sus familias.

Es importante notar que solo el 2% de los docentes muéstrales perciben una participación insuficiente en la gestión de la escuela hacia la comunidad. Aunque esta cifra es baja en comparación con el total de la muestra, aún es relevante y merece atención. Puede ser beneficioso investigar las razones detrás de esta percepción y buscar formas de aumentar la participación de este docente en particular.

Los resultados de la Figura 9 sugieren que en general, la mayoría de los docentes se sienten comprometidos y participan activamente en la gestión de la escuela hacia la comunidad. Esto es positivo ya que puede fortalecer la relación entre la escuela y la comunidad, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad de la educación ofrecida y en el apoyo a los estudiantes.

Los resultados presentados en la Figura 10 indican que la gran mayoría de los docentes encuestados en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali en 2023, perciben un buen nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la escuela en relación con la comunidad.

El hecho de que el 96% de los docentes muéstrales consideren que existe un buen nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la escuela articulada a la comunidad es un hallazgo alentador. Esto sugiere que la

mayoría de los docentes se sienten comprometidos en el desarrollo de una identidad docente sólida y en el fortalecimiento de la relación entre la escuela y la comunidad local. Este tipo de participación activa y profesionalidad puede ser esencial para el éxito de la institución educativa y para lograr una educación de calidad.

Es importante notar que solo el 4% de los docentes muéstrales perciben un nivel insuficiente de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en relación con la comunidad. Aunque esta cifra es baja en comparación con el total de la muestra, aún es relevante y merece atención. Puede ser beneficioso investigar las razones detrás de esta percepción y buscar formas de mejorar el desarrollo profesional y la identidad docente en este contexto específico.

Los resultados de la Figura 10 sugieren que en general, la mayoría de los docentes se sienten comprometidos y perciben un buen nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la escuela articulada a la comunidad. Esto es positivo ya que puede contribuir al fortalecimiento de la relación entre la escuela y la comunidad, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad de la educación y en la identidad profesional de los docentes.

El resultado que mencionas en la Tabla 10, donde se muestra un coeficiente de correlación de Pearson (R) de 0.804 y un p-valor de 0.000 (significativo bilateralmente) entre la variable "Formación Continua" y la variable "Desempeño Docente", es un hallazgo interesante en el contexto de tu investigación en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali en 2023.

La correlación positiva significativa sugiere que existe una relación fuerte entre la formación continua de los docentes y su desempeño en el aula. Esto respalda la hipótesis planteada en tu investigación y demuestra que la inversión

en la formación continua de los docentes puede tener un impacto positivo en su capacidad para enseñar de manera efectiva.

Es importante destacar que, aunque esta correlación es significativa, no necesariamente implica causalidad. Es decir, no podemos concluir que la formación continua cause directamente un mejor desempeño docente, ya que puede haber otros factores en juego. Sin embargo, este resultado proporciona una base sólida para argumentar que la formación continua es un elemento importante a considerar en la mejora del desempeño docente en esta región específica.

Los hallazgos de tu estudio respaldan la idea de que la formación continua está relacionada de manera significativa con el desempeño docente en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea en 2023, lo que sugiere que invertir en el desarrollo profesional de los docentes podría ser beneficioso para la calidad de la educación en esa área.

El resultado que mencionas en la Tabla 11, donde se muestra un coeficiente de correlación de Pearson (R) de 0.857 y un p-valor de 0.000 (significativo bilateralmente) entre la dimensión "Estudio de Perfeccionamiento" y la variable "Desempeño Docente", es muy similar al hallazgo anterior en la Tabla 10 y refuerza aún más la relación entre la formación continua o estudio de perfeccionamiento y el desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea en 2023.

Una correlación positiva significativa tan fuerte sugiere una relación aún más estrecha entre la dimensión "Estudio de Perfeccionamiento" y el desempeño docente. Esto respalda de manera contundente la hipótesis planteada en tu investigación y refuerza la idea de que el desarrollo profesional y el estudio de

perfeccionamiento de los docentes están directamente relacionados con su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en el aula.

Al igual que en el caso anterior, es importante tener en cuenta que esta correlación no implica causalidad directa, pero proporciona una base sólida para argumentar que el estudio de perfeccionamiento es un componente crucial en la mejora del desempeño docente en la región de Masisea, Ucayali en 2023.

Los resultados de la Tabla 11 respaldan la conclusión de que la dimensión "Estudio de Perfeccionamiento" está significativamente relacionada con el desempeño docente en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea en 2023, lo que sugiere que invertir en el desarrollo profesional y el estudio continuo podría ser una estrategia efectiva para mejorar la calidad de la educación en esa área.

El resultado presentado en la Tabla 12, donde se muestra un coeficiente de correlación de Pearson (R) de 0.765 y un p-valor de 0.000 (significativo bilateralmente) entre la dimensión "Estudio de Especialización" y la variable "Desempeño Docente", es consistente con los hallazgos anteriores en las Tablas 10 y 11. Esta correlación positiva y significativa refuerza la hipótesis de tu investigación y demuestra que la dimensión "Estudio de Especialización" también está relacionada de manera significativa con el desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea en 2023.

Al igual que en los casos anteriores, es importante recordar que la correlación no implica causalidad directa, pero sugiere que la especialización de los docentes tiene un impacto positivo en su capacidad para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva en el aula.

Este resultado en la Tabla 12, junto con los resultados previos, fortalece la idea de que la inversión en el desarrollo profesional de los docentes, ya sea a

través de la formación continua, el estudio de perfeccionamiento o la especialización, puede tener un efecto positivo en la calidad de la educación en la región de Masisea, Ucayali en 2023.

Los hallazgos de la Tabla 12 respaldan la conclusión de que la dimensión "Estudio de Especialización" está significativamente relacionada con el desempeño docente en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea en 2023, reforzando aún más la importancia del desarrollo profesional de los docentes en esta área.

El resultado presentado en la Tabla 13, donde se muestra un coeficiente de correlación de Pearson (R) de 0.765 y un p-valor de 0.000 (significativo bilateralmente) entre la dimensión "Producción Intelectual" y la variable "Desempeño Docente", refuerza la tendencia observada en las tablas anteriores. Esta correlación positiva y significativa sugiere que la producción intelectual de los docentes también está relacionada de manera significativa con su desempeño en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea en 2023.

La producción intelectual de los docentes, que puede incluir investigaciones, publicaciones académicas u otras formas de contribución al conocimiento, parece estar vinculada a su habilidad para desempeñarse de manera efectiva en el aula. Este hallazgo subraya la importancia de fomentar la investigación y la producción intelectual entre los docentes como un factor relevante para mejorar la calidad de la enseñanza.

Una vez más, es crucial recordar que la correlación no implica causalidad directa. Sin embargo, estos resultados en la Tabla 13, junto con los resultados previos, respaldan la noción de que una variedad de dimensiones relacionadas con el desarrollo profesional de los docentes, ya sea la formación continua, el

estudio de perfeccionamiento, la especialización o la producción intelectual, tienen un impacto positivo en su desempeño docente.

Los hallazgos de la Tabla 13 respaldan la conclusión de que la dimensión "Producción Intelectual" está significativamente relacionada con el desempeño docente en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea en 2023, lo que refuerza aún más la idea de que el desarrollo profesional y académico de los docentes es esencial para la calidad de la educación en esa área.

CONCLUSIONES

- Primera conclusión respecto al objetivo general: La Importancia de la formación continua. Los resultados destacan la importancia de la formación continua para los docentes en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, en 2023. La existencia de una relación significativa entre la formación continua y el desempeño docente sugiere que invertir en el desarrollo profesional de los docentes puede conducir a una mejora en la calidad de la enseñanza.

- Segunda conclusión respecto al objetivo específico 1: Valor del estudio de perfeccionamiento. La relación significativa entre el estudio de perfeccionamiento y el desempeño docente indica que los docentes que se esfuerzan por mejorar sus habilidades y conocimientos tienen un impacto positivo en su desempeño en el aula. Esto resalta la importancia de promover un ambiente de aprendizaje continuo entre los docentes.

- Tercera Conclusión respecto al objetivo específico 2: La relevancia de la especialización. La relación significativa entre la dimensión de estudio de especialización y el desempeño docente subraya la importancia de que los docentes adquieran conocimientos y habilidades especializados en sus áreas de enseñanza. Esto puede conducir a una educación más efectiva y adaptada a las necesidades de los estudiantes.

- Cuarta Conclusión respecto al objetivo específico 3: Promoción de la producción intelectual. La correlación positiva significativa entre la producción intelectual y el desempeño docente enfatiza la importancia de fomentar la investigación y la contribución al conocimiento entre los

docentes. Esto no solo beneficia a los propios docentes en términos de desarrollo profesional, sino que también puede enriquecer la calidad de la educación que brindan.

SUGERENCIAS

- Se sugiere fomentar programas de formación continua. Las instituciones educativas en la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, deberían considerar la implementación de programas de formación continua para sus docentes. Estos programas pueden abordar las necesidades específicas de desarrollo profesional de los docentes y ayudar a mantenerlos actualizados con las últimas metodologías y conocimientos pedagógicos.

- Se sugiere apoyar el estudio de perfeccionamiento. Las escuelas y las autoridades educativas pueden fomentar un ambiente de aprendizaje continuo al ofrecer incentivos y oportunidades para que los docentes busquen el estudio de perfeccionamiento. Esto podría incluir becas, cursos y recursos para que los docentes mejoren sus habilidades y conocimientos.

- Se sugiere promover la especialización. Se puede alentar a los docentes a especializarse en áreas específicas de enseñanza que sean relevantes para las necesidades de los estudiantes y del sistema educativo en la región. Esto podría incluir la creación de programas de especialización o la facilitación de colaboraciones con expertos en campos relevantes.

- Se sugiere apoyar la investigación y la producción intelectual. Las instituciones educativas pueden fomentar la investigación entre los docentes al proporcionar recursos, tiempo y apoyo para proyectos de investigación. Además, se pueden establecer mecanismos para compartir los resultados de la investigación, como la publicación en revistas

académicas o la presentación en conferencias, para enriquecer el conocimiento y la práctica educativa en la región.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anchundia Delgado, I. M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. Revista *científica dominio de las ciencias*, 6.

Berrospi Rodríguez, S. S. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, del distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

Bonilla Solorzano, R. V. (2016). El desarrollo del lenguaje oral en niños de 4 años del colegio Hans Christian Andersen, 2016.

Carabias Galindo, D. (2015). La formación inicial y continua del maestro de educación artística en España y Latinoamérica.

Carrasco Díaz, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Madrid: Ediciones Paraninfo.

Carvajal, D. (2015). *La tecnología en la educación: Una herramienta para el aprendizaje del futuro*. Editorial Universitaria.

Castañeda Ramírez, I. G. (2014). El aprendizaje a través de la mirada de diferentes autores. Revista Ethos educativo 41.

Cuenca, R. (2011). Discursos y nociones sobre el desempeño docente: diálogos con maestros.

Díaz Díaz, H. (2015). Formación docente en el Perú. Realidades y tendencias. Primera edición. Editorial Santillana. Lima – Perú.

Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Revista Educación, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25.

Esquerre Ramos, L. A. & Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano Revista Educación, vol. 45, núm. 2, Universidad de Costa Rica, Costa Rica.

Fonseca Montoya, S., Hernández Louhau, V. M. & Forgas Brioso, J. A. (2017). Formación continua y formación permanente desde el desarrollo de competencias docentes en las instituciones de educación superior.

Garcia Herrera, A. P. (2015). La maestría: una opción de formación docente para Educación Media Superior y Superior. *Praxis Educativa (Arg), 19*(2), 25.

Grijalba Vallejo, R. P., & Mendoza Otero, J. N. (2020). Formación didáctica continua de los docentes de Educación Básica Primaria en Colombia: un análisis necesario. Universidad y Sociedad, 12(1), 209-216.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación (5ª ed.)*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Kleinert Altamirano, E. (2013). La formación continua de docentes en Educación Preescolar: El apoyo de las directoras hacia la transferencia de aprendizajes. Universidad Autónoma de Barcelona.

Martínez Chairez, G., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximha, 12*(6), 123-134.

Mendoza León, C. Z. (2018). Desempeño docente, motivación académica y rendimiento académico en estudiantes del 5to. grado de la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chaupimarca – Pasco.

Mendoza Palma, F. C. (2018). Estrategias de aprendizaje y logros de aprendizaje en comunicación de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N° 101 Shuji Kitamura, UGEL 06, Santa Anita, 2018.

Ministerio de Educación. (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima: Biblioteca nacional del Perú.

Miranda Jaña, C. (2005). Formación permanente e innovación en las prácticas pedagógicas en docentes de educación básica. *Scielo, 31*(1), 63-68.

Nieva Chaves, J. A., & Martínez Chacón, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, *8*(4), 14-21.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). *PISA 2018: ¿Qué saben y pueden hacer los estudiantes?* OECD Publishing.

Palominos, F. E., Méndez, M. A. & Barrera, R. A. (2014). Sistema de Perfeccionamiento Orientado a Competencias para Docentes de la Educación Superior. Revista Scielo, p.17.

Paredes Aliaga, J. S. (2016). Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en estudiantes de educación secundaria.

Pineda, W., Dávila, J. & Alva, C. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. Revista Ciencia y Tecnología, 17(3), 25-33.

Puig Delgado, M. A.; Martínez Ruiz, M. T. & Valdés García, N. (2016). Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesar. *Revista Cubana de Enfermería*.

Pupo Kairuz, A. R., Castro Núñez, W. E. & Coronel Piloso, J. E. (2021). La formación continua de docentes en la educación superior. *Conrado*, *17*(80), 55-60.

Quiroz Jimeno, L. D. (2015). Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - región Ica.

Ramos, L., & Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI. *Revista educación, 45*(2), 22.

Rodríguez Hurtado, M. E. (2017). El desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de comunicación en las instituciones educativas de Chaclacayo en el 2015.

Ruiz Cuellar, G. (2012). La Reforma Integral de la Educación Básica en México (RIEB) en la educación primaria: desafíos para la formación docente Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 15, núm. 1, pp. 51-60.

Sánchez Díaz, S. (2009). La formación permanente del profesorado centrada en la escuela. Universidad autónoma de Barcelona.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Académica Española.

Sandoval Moreno, F. D. (2015). La formación permanente del docente en Latinoamérica. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 6*(11), 4.

Sanz, C. (2015). La formación continua: un aspecto básico de la responsabilidad social de la universidad. Disponible en: https://udelar.edu.uy/eduper/wp-content/uploads/sites/29/2015/10/Conferencia-M-Cristina-Sanz.pdf

Torres Oliva, M. A. (2020). Formación Continua y Competencia Digital de los Docentes del nivel Secundaria de la Institución Educativa Micaela Bastidas, SJL – 2020.

Valderrama Mendoza, S. (2014). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Editorial Bruño.

Valles Flores, R. (2021). Formación continua y desempeño docente en la institución educativa Nº 64911 - Oswaldo Lima Ruiz, Ucayali, 2019.

Vasquez Berrocal, Y. M. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes de estudios generales*

de la escuela de administración industrial de una institución educativa tecnológica.

Villegas Duran, L. A. (2008). Formación: apuntes para su comprensión en la docencia universitaria.

Yauri Rodríguez, J. (2017). Formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla - Callao 2015.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "FORMACIÓN CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE MASISEA, REGIÓN UCAYALI, 2023"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Qué relación hay entre la formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023? **Problemas Específicos** ¿Cuál es la relación de la dimensión estudio de perfeccionamiento de la formación continua en docentes y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023? ¿Cómo se relaciona la dimensión estudio de especialización de la formación continua en docentes y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023? ¿Cómo se relaciona la dimensión estudio de producción intelectual de la formación continua en docentes y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023?	**Objetivo General** Determinar la relación de la formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023. **Objetivos Específicos** Analizar la relación de la formación continua de la dimensión estudio de perfeccionamiento y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023. Evaluar la relación entre la formación continua en de la dimensión estudio de especialización y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023. Determinar la relación de la formación continua de la dimensión producción intelectual y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.	**Hipótesis General** Existe relación significativa entre la formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023. **Hipótesis Específicas** Es significativa la relación de la dimensión estudio de perfeccionamiento y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023. Es significativa la relación de la dimensión estudio de especialización y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023. Es significativa la relación de la dimensión producción intelectual y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023.	**Variable 1** Formación continua. **Dimensiones** • Estudio de perfeccionamiento. • Estudio de especialización. • Producción intelectual. **Variable 2** Desempeño docente. **Dimensiones.** • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	**Diseño** Descriptivo correlacional **Técnicas** • Encuesta • Prueba escrita. **Instrumento** • Cuestionario con escala ordinal, para la variable formación continua • Cuestionario para la variable desempeño docente. **Población** Docentes de todos los niveles en I.E de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023. **Muestra** La muestra de estudio estará conformada por 50 docentes de todos los niveles educativos.

ANEXO 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Experto 01: Wilmer Ortega Chávez

TITULO: FORMACIÓN CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE MASISEA, REGIÓN UCAYALI, 2023.

AUTOR: Lic. Sergio Duilio Gómez Salazar

Variable 1: Formación Continua.

Dimensión	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación												Observación y/o recomendación.
			Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Estudio de perfecciona miento.	Participa en Cursos de actualización, Seminario Taller.	1, 2				X		X		X		X		
	Participa en Fórum, Simposio, congreso, panel, concursos públicos educativos.	3, 4,5,6,7				X		X		X		X		

	Participa en Diplomado.	8				X		X		X		X		
Estudio de especializac ión.	Tiene o estudia en Segunda especialización.	9				X		X		X		X		
	Tiene o estudia en Maestría.	10				X		X		X		X		
	Tiene o estudia en Doctorado.	11				X		X		X		X		
	Tiene o estudia Otros títulos.	12,13				X		X		X		X		
Producción intelectual.	Escribe, guías y módulos.	14,15				X		X		X		X		
	Escribe libros y Artículos científicos	16,17				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	17	100			17	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	17	100			17	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	17	100			17	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	17	100			17	100

Pucallpa 24 de marzo 2023



Wilmer Ortega Chávez
Doctor.

Variable 2: Desempeño docente.

Dimensión	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación												Observación y/o recomendación.
			Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	1				X		X		X		X		
	Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos.	2,3				X		X		X		X		
	Promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	4,5				X		X		X		X		
	Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.	6,7				X		X		X		X		
	Planifica el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	8,9,10				X		X		X		X		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje.	11				X		X		X		X		
	Crea la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	12,13				X		X		X		X		
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos	14				X		X		X		X		

	disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.													
	Conduce a que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	15				X		X		X		X		
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	16				X		X		X		X		
	Toma decisiones y retroalimenta a sus estudiantes y a la comunidad educativa. Tomando en cuenta las diferencias individuales y los contextos.	17				X		X		X		X		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	18				X		X		X		X		
	Contribuye a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.	19				X		X		X		X		
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.	20,21				X		X		X		X		

	Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	22				X		X		X		X		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional	23,24				X		X		X		X		
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	25				X		X		X		X		
	Demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	26				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	26	100			26	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	26	100			26	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	26	100			26	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	26	100			26	100

Pucallpa 24 de marzo 2023



Wilmer Ortega Chávez
Doctor.

Validación del instrumento por ítem

Experto 1 : Wilmer Ortega Chávez
Instrucción : Lea detenidamente cada ítem y relacione con la opción de respuesta, si está bien construido, marque con una X (SI) si no corresponde marque con una X (NO).
Valoración Si = 1 No = 0
Instrumento : Desempeño Docente.

N°	ÍTEMS	Valoración	
	Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	**SI 1**	**NO 0**
1.	El docente conoce las características y contextos en que viven todos sus estudiantes.	X	
2.	El docente conoce los enfoques relacionados a su área.	X	
3.	El docente conoce los procesos pedagógicos y didácticos del área que desarrolla.	X	
4.	El docente promueve a través del aprendizaje el desarrollo de las capacidades de alto nivel en sus estudiantes, realizando un trabajo diferenciado.	X	
5.	El docente promueve en los estudiantes una formación integral.	X	
6.	El docente planifica la enseñanza de forma colegiada.	X	
7.	El docente garantiza que haya una relación de los aprendizajes con las diversas áreas para lograr en sus estudiantes el aprendizaje que desea.	X	
8.	El docente planifica los procesos pedagógicos antes de la enseñanza y revisa permanentemente su programación curricular.	X	
9.	El docente utiliza los materiales que están a la disponibilidad de los estudiantes.	X	
10.	El docente realiza una evaluación formativa a sus estudiantes.	X	
	Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		
11.	El docente crea un clima propicio para el aprendizaje de sus estudiantes.	X	
12.	El docente crea una convivencia democrática entre sus estudiantes	X	
13.	El docente crea la vivencia de la diversidad entre sus estudiantes formando ciudadanos críticos e interculturales.	X	
14.	El docente conduce el proceso de enseñanza dominando los recursos diciplinares de su área, la estrategia y recursos pertinentes.	X	
15.	El docente conduce que los estudiantes aprendan de manera reflexiva y critica, solucionando problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	X	
16.	El docente avalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	X	
17.	El docente toma en cuenta las diferencias individuales y los contextos al retroalimentar a los estudiantes.	X	
	Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.		
18.	El docente participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	X	
19.	El docente contribuye a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.	X	

Validación del instrumento por ítem

Experto 1 : Wilmer Ortega Chávez
Instrucción : Lea detenidamente cada ítem y relacione con la opción de respuesta, si está bien construido, marque con una X (SI) si no corresponde marque con una X (NO).
Valoración Si = 1 No = 0
Instrumento : Formación continua.

N°	ÍTEMS	Valoración	
	Dimensión estudio de perfeccionamiento	**SI 1**	**NO 0**
1.	El docente participa en cursos de actualización relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
2.	El docente asiste a seminario taller relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
3.	El docente participa en fórum relacionado a la carrera profesional que desempeña	X	
4.	El docente participa en simposio relacionado a la carrera profesional que desempeña	X	
5.	El docente participa a congresos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
6.	El docente participa en paneles relacionado a la carrera profesional que desempeña.		X
7.	El docente participa en concursos públicos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
8.	El docente estudia o tiene diplomados relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
	Dimensión estudio de especialización		
9.	El docente estudia o tiene una segunda especialidad relacionada a la carrera profesional que desempeña	X	
10.	El docente estudia o tiene maestría relacionado a la carrera profesional que desempeña.	X	
11.	El docente estudia o tiene doctorado relacionado a la carrera profesional que desempeña.	X	
12.	El docente estudia o tiene otro título profesional relacionado a la carrera profesional que desempeña.	X	
13.	El docente estudia o tiene otro título profesional no relacionado a la carrera profesional que desempeña.	X	
	Dimensión Producción intelectual		
14.	El docente escribe guías y módulos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
15.	El docente escribe guías y módulos no relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
16.	El docente escribe libros y artículos científicos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
17.	El docente escribe libros y artículos científicos no relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	

20.	El docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.	X	
21.	El docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con instituciones del estado y la sociedad civil.	X	
22.	El docente aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.	X	
	Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
23.	El docente reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	X	
24.	El docente a partir de su reflexión desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	X	
25.	El docente ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.		X
26.	El docente demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	X	

ANEXO 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 02: Víctor Hernández Mendoza.

TITULO: FORMACIÓN CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE MASISEA, REGIÓN UCAYALI, 2023.

AUTOR: Lic. Sergio Duilio Gómez Salazar

Variable 1: Formación Continua.

Dimensión	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación												Observación y/o recomendación.
			Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Estudio de perfeccionamiento.	Participa en Cursos de actualización, Seminario Taller.	1, 2				X		X		X		X		
	Participa en Fórum, Simposio, congreso, panel, concursos públicos educativos.	3, 4,5,6,7				X		X		X		X		
	Participa en Diplomado.	8				X		X		X		X		
Estudio de especialización.	Tiene o estudia en Segunda especialización.	9				X		X		X		X		
	Tiene o estudia en Maestría.	10				X		X		X		X		
	Tiene o estudia en Doctorado.	11				X		X		X		X		
	Tiene o estudia Otros títulos.	12,13				X		X		X		X		
Producción intelectual.	Escribe, guías y módulos.	14,15				X		X		X		X		

	Escribe libros y Artículos científicos	16,17				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	17	100			17	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	17	100			17	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	17	100			17	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	17	100			17	100

Pucallpa 24 de marzo 2023



Víctor Hernández Mendoza
Doctor.

Variable 2: Desempeño docente.

Dimensión	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación												Observación y/o recomendación.
			Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	1				X		X		X		X		
	Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos.	2,3				X		X		X		X		
	Promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	4,5				X		X		X		X		
	Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.	6,7				X		X		X		X		
	Planifica el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	8,9,10				X		X		X		X		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje.	11				X		X		X		X		
	Crea la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	12,13				X		X		X		X		
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	14				X		X		X		X		
	Conduce a que todos los estudiantes aprendan de	15				X		X		X		X		

	manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.													
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	16				X		X		X		X		
	Toma decisiones y retroalimenta a sus estudiantes y a la comunidad educativa. Tomando en cuenta las diferencias individuales y los contextos.	17				X		X		X		X		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	18				X		X		X		X		
	Contribuye a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.	19				X		X		X		X		
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.	20,21				X		X		X		X		
	Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	22				X		X		X		X		
Desarrollo de la	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de	23,24				X		X		X		X		

profesionalidad y la identidad docente	aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional													
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	25				X		X		X		X		
	Demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	26				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	26	100			26	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	26	100			26	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	26	100			26	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	26	100			26	100

Pucallpa 24 de marzo 2023



Víctor Hernández Mendoza
Doctor.

Validación del instrumento por ítem

Experto 2 : Víctor Hernández Mendoza.
Instrucción : Lea detenidamente cada ítem y relacione con la opción de respuesta, si está bien construido, marque con una X (SI) si no corresponde marque con una X (NO).
Valoración Si = 1 No = 0
Instrumento : Formación continua.

N°	ÍTEMS	Valoración	
	Dimensión estudio de perfeccionamiento	**SI 1**	**NO 0**
1.	El docente participa en cursos de actualización relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
2.	El docente asiste a seminario taller relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
3.	El docente participa en fórum relacionado a la carrera profesional que desempeña	X	
4.	El docente participa en simposio relacionado a la carrera profesional que desempeña	X	
5.	El docente participa a congresos relacionados a la carrera profesional que desempeña.		X
6.	El docente participa en paneles relacionado a la carrera profesional que desempeña.	X	
7.	El docente participa en concursos públicos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
8.	El docente estudia o tiene diplomados relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
	Dimensión estudio de especialización		
9.	El docente estudia o tiene una segunda especialidad relacionada a la carrera profesional que desempeña	X	
10.	El docente estudia o tiene maestría relacionado a la carrera profesional que desempeña.	X	
11.	El docente estudia o tiene doctorado relacionado a la carrera profesional que desempeña.	X	
12.	El docente estudia o tiene otro título profesional relacionado a la carrera profesional que desempeña.	X	
13.	El docente estudia o tiene otro título profesional no relacionado a la carrera profesional que desempeña.	X	
	Dimensión Producción intelectual		
14.	El docente escribe guías y módulos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
15.	El docente escribe guías y módulos no relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
16.	El docente escribe libros y artículos científicos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
17.	El docente escribe libros y artículos científicos no relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	

Validación del instrumento por ítem

Experto 02 : Víctor Hernández Mendoza.
Instrucción : Lea detenidamente cada ítem y relacione con la opción de respuesta, si está bien construido, marque con una X (SI) si no corresponde marque con una X (NO).
Valoración Si = 1 No = 0
Instrumento : Desempeño Docente.

N°	ÍTEMS	Valoración	
	Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	**SI 1**	**NO 0**
1.	El docente conoce las características y contextos en que viven todos sus estudiantes.	X	
2.	El docente conoce los enfoques relacionados a su área.	X	
3.	El docente conoce los procesos pedagógicos y didácticos del área que desarrolla.	X	
4.	El docente promueve a través del aprendizaje el desarrollo de las capacidades de alto nivel en sus estudiantes, realizando un trabajo diferenciado.	X	
5.	El docente promueve en los estudiantes una formación integral.	X	
6.	El docente planifica la enseñanza de forma colegiada.	X	
7.	El docente garantiza que haya una relación de los aprendizajes con las diversas áreas para lograr en sus estudiantes el aprendizaje que desea.	X	
8.	El docente planifica los procesos pedagógicos antes de la enseñanza y revisa permanentemente su programación curricular.	X	
9.	El docente utiliza los materiales que están a la disponibilidad de los estudiantes.	X	
10.	El docente realiza una evaluación formativa a sus estudiantes.	X	
	Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		
11.	El docente crea un clima propicio para el aprendizaje de sus estudiantes.	X	
12.	El docente crea una convivencia democrática entre sus estudiantes	X	
13.	El docente crea la vivencia de la diversidad entre sus estudiantes formando ciudadanos críticos e interculturales.	X	
14.	El docente conduce el proceso de enseñanza dominando los recursos diciplinares de su área, la estrategia y recursos pertinentes.	X	
15.	El docente conduce que los estudiantes aprendan de manera reflexiva y critica, solucionando problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	X	
16.	El docente avalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	X	
17.	El docente toma en cuenta las diferencias individuales y los contextos al retroalimentar a los estudiantes.	X	
	Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.		
18.	El docente participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.		X
19.	El docente contribuye a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.	X	

20.	El docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.	X	
21.	El docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con instituciones del estado y la sociedad civil.	X	
22.	El docente aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.	X	
	Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
23.	El docente reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	X	
24.	El docente a partir de su reflexión desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	X	
25.	El docente ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	X	
26.	El docente demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	X	

ANEXO 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 03: Mg. Arturo Yupanqui Villanueva.

TITULO: FORMACIÓN CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE MASISEA, REGIÓN UCAYALI, 2023.

AUTOR: Lic. Sergio Duilio Gómez Salazar

Variable 1: Formación Continua.

Dimensión	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación												Observación y/o recomendación.
			Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Estudio de perfeccionamiento.	Participa en Cursos de actualización, Seminario Taller.	1, 2				X		X		X		X		
	Participa en Fórum, Simposio, congreso, panel, concursos públicos educativos.	3, 4,5,6,7				X		X		X		X		
	Participa en Diplomado.	8				X		X		X		X		
Estudio de especialización.	Tiene o estudia en Segunda especialización.	9				X		X		X		X		
	Tiene o estudia en Maestría.	10				X		X		X		X		
	Tiene o estudia en Doctorado.	11				X		X		X		X		
	Tiene o estudia Otros títulos.	12,13				X		X		X		X		
Producción intelectual.	Escribe, guías y módulos.	14,15				X		X		X		X		

	Escribe libros y Artículos científicos	16,17				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	17	100			17	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	17	100			17	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	17	100			17	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	17	100			17	100

Pucallpa 24 de marzo 2023



Arturo Yupanqui Villanueva
Magister

Variable 2: Desempeño docente.

Dimensión	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación												Observación y/o recomendación.
			Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	1				X		X		X		X		

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos.	2,3				X		X		X		X		
	Promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	4,5				X		X		X		X		
	Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.	6,7				X		X		X		X		
	Planifica el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	8,9,10				X		X		X		X		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje.	11				X		X		X		X		
	Crea la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	12,13				X		X		X		X		
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	14				X		X		X		X		
	Conduce a que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados	15				X		X		X		X		

	con sus experiencias, intereses y contextos culturales.													
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	16				X		X		X		X		
	Toma decisiones y retroalimenta a sus estudiantes y a la comunidad educativa. Tomando en cuenta las diferencias individuales y los contextos.	17				X		X		X		X		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	18				X		X		X		X		
	Contribuye a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.	19				X		X		X		X		
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.	20,21				X		X		X		X		
	Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	22				X		X		X		X		
Desarrollo de la profesionalidad y la	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su	23,24				X		X		X		X		

identidad docente	identidad y responsabilidad profesional													
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	25				X		X		X		X		
	Demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	26				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	26	100			26	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	26	100			26	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	26	100			26	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	26	100			26	100

Pucallpa 24 de marzo 2023



Arturo Yupanqui Villanueva
Magister.

Validación del instrumento por ítem

Experto 03 : Mg. Arturo Yupanqui Villanueva.
Instrucción : Lea detenidamente cada ítem y relacione con la opción de respuesta, si está bien construido, marque con una X (SI) si no corresponde marque con una X (NO).
Valoración Si = 1 No = 0
Instrumento : Formación continua.

N°	ÍTEMS	Valoración	
	Dimensión estudio de perfeccionamiento	**SI 1**	**NO 0**
1.	El docente participa en cursos de actualización relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
2.	El docente asiste a seminario taller relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
3.	El docente participa en fórum relacionado a la carrera profesional que desempeña	X	
4.	El docente participa en simposio relacionado a la carrera profesional que desempeña	X	
5.	El docente participa a congresos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
6.	El docente participa en paneles relacionado a la carrera profesional que desempeña.		X
7.	El docente participa en concursos públicos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
8.	El docente estudia o tiene diplomados relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
	Dimensión estudio de especialización		
9.	El docente estudia o tiene una segunda especialidad relacionada a la carrera profesional que desempeña	X	
10.	El docente estudia o tiene maestría relacionado a la carrera profesional que desempeña.	X	
11.	El docente estudia o tiene doctorado relacionado a la carrera profesional que desempeña.	X	
12.	El docente estudia o tiene otro título profesional relacionado a la carrera profesional que desempeña.		X
13.	El docente estudia o tiene otro título profesional no relacionado a la carrera profesional que desempeña.	X	
	Dimensión Producción intelectual		
14.	El docente escribe guías y módulos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
15.	El docente escribe guías y módulos no relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
16.	El docente escribe libros y artículos científicos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	
17.	El docente escribe libros y artículos científicos no relacionados a la carrera profesional que desempeña.	X	

Validación del instrumento por ítem

Experto 03 : Mg. Arturo Yupanqui Villanueva.
Instrucción : Lea detenidamente cada ítem y relacione con la opción de respuesta, si está bien construido, marque con una X (SI) si no corresponde marque con una X (NO).
Valoración :
Si = 1 No = 0
Instrumento : Cuestionario de desempeño docente.

N°	ÍTEMS	Valoración	
	Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	**SI 1**	**NO 0**
1.	El docente conoce las características y contextos en que viven todos sus estudiantes.	X	
2.	El docente conoce los enfoques relacionados a su área.	X	
3.	El docente conoce los procesos pedagógicos y didácticos del área que desarrolla.	X	
4.	El docente promueve a través del aprendizaje el desarrollo de las capacidades de alto nivel en sus estudiantes, realizando un trabajo diferenciado.	X	
5.	El docente promueve en los estudiantes una formación integral.		X
6.	El docente planifica la enseñanza de forma colegiada.	X	
7.	El docente garantiza que haya una relación de los aprendizajes con las diversas áreas para lograr en sus estudiantes el aprendizaje que desea.	X	
8.	El docente planifica los procesos pedagógicos antes de la enseñanza y revisa permanentemente su programación curricular.	X	
9.	El docente utiliza los materiales que están a la disponibilidad de los estudiantes.	X	
10.	El docente realiza una evaluación formativa a sus estudiantes.	X	
	Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		
11.	El docente crea un clima propicio para el aprendizaje de sus estudiantes.	X	
12.	El docente crea una convivencia democrática entre sus estudiantes	X	
13.	El docente crea la vivencia de la diversidad entre sus estudiantes formando ciudadanos críticos e interculturales.	X	
14.	El docente conduce el proceso de enseñanza dominando los recursos diciplinares de su área, la estrategia y recursos pertinentes.	X	
15.	El docente conduce que los estudiantes aprendan de manera reflexiva y critica, solucionando problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	X	
16.	El docente avalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	X	
17.	El docente toma en cuenta las diferencias individuales y los contextos al retroalimentar a los estudiantes.	X	
	Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.		
18.	El docente participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	X	
19.	El docente contribuye a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.	X	

20.	El docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.	X	
21.	El docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con instituciones del estado y la sociedad civil.	X	
22.	El docente aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.	X	
	Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
23.	El docente reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	X	
24.	El docente a partir de su reflexión desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	X	
25.	El docente ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	X	
26.	El docente demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	X	

Consolidado de la validación del instrumento por ítems.
Cuestionario de Formación continua

	Dimensión: Institucional					
N°	**Ítems**	**Jueces**			**Acuerdos**	**V = S/N (c-1)**
		1	2	3		
	Dimensión estudio de perfeccionamiento.					
2	El docente participa en cursos de actualización relacionados a la carrera profesional que desempeña.	1	1	1	3	1
3	El docente asiste a seminario taller relacionados a la carrera profesional que desempeña.	1	1	1	3	1
4	El docente participa en fórum relacionado a la carrera profesional que desempeña	1	1	1	3	1
5	El docente participa en simposio relacionado a la carrera profesional que desempeña	1	0	1	2	0.67
6	El docente participa a congresos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	0	1	1	2	0.67
7	El docente participa en paneles relacionado a la carrera profesional que desempeña.	1	1	1	3	1
8	El docente participa en concursos públicos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	1	1	1	3	3
	Dimensión estudio de especialización					
9	El docente estudia o tiene una segunda especialidad relacionada a la carrera profesional que desempeña	1	1	1	3	1
10.	El docente estudia o tiene maestría relacionado a la carrera profesional que desempeña.	1	1	1	3	1
11.	El docente estudia o tiene doctorado relacionado a la carrera profesional que desempeña.	1	1	1	3	1
12.	El docente estudia o tiene otro título profesional relacionado a la carrera profesional que desempeña.	1	1	0	2	0.67
13	El docente estudia o tiene otro título profesional no relacionado a la carrera profesional que desempeña.	1	1	1	3	1
	Dimensión Producción intelectual					
14	El docente escribe guías y módulos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	1	1	1	3	1
15	El docente escribe guías y módulos no relacionados a la carrera profesional que desempeña.	1	1	1	3	1

16	El docente escribe libros y artículos científicos relacionados a la carrera profesional que desempeña.	1	1	1	3	1
17	El docente escribe libros y artículos científicos no relacionados a la carrera profesional que desempeña.	1	1	1	3	1
Calificación del instrumento						**16.01**
						16.01/17= 0.94

Fuente: Vaciado de cada cuadro de cada juez de la validación del instrumento.

Descripción:

De 17 ítems evaluados se obtenido una varianza de 0.94 por lo que el instrumento está en condiciones de ser aplicado cumple con el proceso de validez.



Víctor Hernández Mendoza
Doctor.

Consolidado de la validación del instrumento por ítems.
Cuestionario de Desempeño docente

	Dimensión: Institucional					
Nº	**Ítems**	**Expertos**			**Acuerdos**	**V = S/N (c-1)**
		1	2	3		
	Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.					
1	El docente conoce las características y contextos en que viven todos sus estudiantes.	1	1	1	3	1
2	El docente conoce los enfoques relacionados a su área.	1	1	1	3	1
3	El docente conoce los procesos pedagógicos y didácticos del área que desarrolla.	1	1	1	3	1
4	El docente promueve a través del aprendizaje el desarrollo de las capacidades de alto nivel en sus estudiantes, realizando un trabajo diferenciado.	1	1	1	3	1
5	El docente promueve en los estudiantes una formación integral.	1	1	0	2	0.67
6	El docente planifica la enseñanza de forma colegiada.	1	1	1	3	1
7	El docente garantiza que haya una relación de los aprendizajes con las diversas áreas para lograr en sus estudiantes el aprendizaje que desea.	1	1	1	3	1
8	El docente planifica los procesos pedagógicos antes de la enseñanza y revisa permanentemente su programación curricular.	1	1	1	3	1
9	El docente utiliza los materiales que están a la disponibilidad de los estudiantes.	1	1	1	3	1
10	El docente realiza una evaluación formativa a sus estudiantes.	1	1	1	3	1
	Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.					
11	El docente crea un clima propicio para el aprendizaje de sus estudiantes.	1	1	1	3	1
12	El docente crea una convivencia democrática entre sus estudiantes	1	1	1	3	1

13	El docente crea la vivencia de la diversidad entre sus estudiantes formando ciudadanos críticos e interculturales.	1	1	1	3	1
14	El docente conduce el proceso de enseñanza dominando los recursos diciplinares de su área, la estrategia y recursos pertinentes.	1	1	1	3	1
15	El docente conduce que los estudiantes aprendan de manera reflexiva y critica, solucionando problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	1	1	1	3	1
16	El docente avalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	1	1	1	3	1
17	El docente toma en cuenta las diferencias individuales y los contextos al retroalimentar a los estudiantes.	1	1	1	3	1
	Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.					
18	El docente participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	1	0	1	2	0.67
19	El docente contribuye a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.	1	1	1	3	1
20	El docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.	1	1	1	3	1
21	El docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con instituciones del estado y la sociedad civil.	1	1	1	3	1
22	El docente aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.	1	1	1	3	1
	Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.					
23	El docente reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	1	1	1	3	1
24	El docente a partir de su reflexión desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	1	1	1	3	1
25	El docente ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	0	1	1	2	0.67
26	El docente demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	1	1	1	3	1
Calificación del instrumento						**25.01**
						25.01/26=0.96

Fuente: Vaciado de cada cuadro de cada juez de la validación del instrumento.

Descripción:

De 26 ítems evaluados se obtenido una varianza de 0.96 por lo que el instrumento está en condiciones de ser aplicado cumple con el proceso de validez.



Víctor Hernández Mendoza
Doctor.

ANEXO 3

MATRIZ DE CONFIABILIDAD

VARIABLE: Formación continua de los docentes

Suj.	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17
S1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
S2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
S3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S4	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
S5	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1
S6	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
S7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1
S8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
S9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1
S10	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario de Formación continua a la muestra piloto.

D1: Estudio de perfeccionamiento

Suj.	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8
S1	1	1	1	1	1	1	1	1
S2	1	1	1	1	1	1	1	1
S3	1	1	1	1	1	1	1	1
S4	1	1	1	1	1	1	0	1
S5	1	1	1	1	1	1	0	1
S6	1	1	1	1	1	1	1	0
S7	1	1	1	1	1	1	1	1
S8	1	1	1	1	1	1	1	1
S9	1	1	1	1	1	1	1	1
S10	1	1	1	1	1	1	1	0

D2: Estudio de especialización

Suj.	It9	It10	It11	It12	It13
S1	1	1	1	0	0
S2	1	1	1	1	0
S3	1	1	1	1	1
S4	1	1	1	0	0
S5	1	1	0	0	0
S6	1	1	0	0	1
S7	1	1	0	0	1
S8	1	1	0	1	1
S9	1	0	0	0	0
S10	1	0	0	1	0

D3: Producción intelectual

Suj.	It14	It15	It16	It17
S1	1	1	1	1
S2	1	1	1	1
S3	1	1	1	1
S4	1	1	1	1
S5	1	1	1	1
S6	1	1	1	1
S7	1	1	1	1
S8	1	1	1	1
S9	1	1	1	1
S10	1	1	1	1

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

VARIABLE: FORMACIÓN CONTINUA

Confiabilidad de Cronbach

$$\propto = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2}\right)$$

Niveles de confiabilidad

Rangos	**Magnitud**
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Aspectos	**Sujetos**	**ítems**	**Grado de confiabilidad**
Dimensión 1: Estudio de perfeccionamiento	10	8	0,848
Dimensión 2: Estudio de especialización	10	5	0,710
Dimensión 3: Producción intelectual	10	4	0,923
Variable O Baremos	**10**	**17**	**0,941**

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario de Formación continua a la muestra piloto.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable FORMACIÓN CONTINUA fue de 0.941, en la confiabilidad por

dimensiones; en la dimensión 1: Estudio de perfeccionamiento, arrojó 0.848, en la dimensión 2: Estudio de especialización arrojó 0.710, en la dimensión 3: Producción intelectual, arrojó 0.923, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

VARIABLE 2: Desempeño docente

Suj.	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26
S1	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
S2	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
S3	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**
S4	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
S5	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**
S6	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
S7	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**
S8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S9	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S10	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario de Desempeño docente a la muestra piloto.

D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Suj.	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10
S1	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
S2	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**
S3	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**
S4	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1
S5	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
S6	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**
S7	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1
S8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S9	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1
S10	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**

D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Suj.	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17
S1	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
S2	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
S3	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
S4	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**

S5	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**
S6	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**
S7	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**
S8	1	0	1	1	1	1	1
S9	1	0	1	1	1	1	1
S10	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**

D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Suj.	It18	It19	It20	It21	It22
S1	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**
S2	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**
S3	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**
S4	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**
S5	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
S6	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
S7	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**
S8	1	1	1	1	1
S9	1	1	1	1	1
S10	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**

D4: Desarrollo de la personalidad y la identidad docente

Suj.	It23	It24	It25	It26
S1	**1**	**1**	**1**	**1**
S2	**1**	**1**	**1**	**1**
S3	**1**	**0**	**1**	**1**
S4	**1**	**1**	**1**	**1**
S5	**1**	**1**	**1**	**1**
S6	**0**	**0**	**0**	**0**
S7	**1**	**1**	**1**	**1**
S8	1	1	1	1
S9	1	1	1	1
S10	**1**	**1**	**1**	**1**

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Confiabilidad de Cronbach

$$\propto = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2}\right)$$

Niveles de confiabilidad

Rangos	**Magnitud**
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Aspectos	**Sujetos**	**ítems**	**Grado de confiabilidad**
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	10	10	0,849
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	10	7	0,880
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	10	5	0,845
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	10	4	0,938
Variable O Baremos	**10**	**26**	**0,929**

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario de Gestión del Talento Humano a la muestra piloto.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable DESEMPEÑO DOCENTE humano fue de 0.929, en la confiabilidad por dimensiones; en la dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, arrojó 0.849, en la dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. arrojó 0.880, en la dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, arrojó 0.845, en la dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, arrojó 0.938; por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 02 de setiembre del 2023



Dr. Víctor Hernández Mendoza

ANEXO 4

CUESTIONARIO

El presente cuestionario pretende recopilar información referente a **la formación continua de los docentes**, por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario.

Agradezco su gran apoyo y generosidad por participar en esta información.
Marcar sólo una respuesta para cada ítem.

Valoración
1 = SI
0= NO

N°	ÍTEMS	SI (1)	NO (0)
	Dimensión estudio de perfeccionamiento		
1.	El docente participa en cursos de actualización relacionados a la carrera profesional que desempeña.		
2.	El docente asiste a seminario taller relacionados a la carrera profesional que desempeña.		
3.	El docente participa en fórum relacionado a la carrera profesional que desempeña		
4.	El docente participa en simposio relacionado a la carrera profesional que desempeña		
5.	El docente participa a congresos relacionados a la carrera profesional que desempeña.		
6.	El docente participa en paneles relacionado a la carrera profesional que desempeña.		
7.	El docente participa en concursos públicos relacionados a la carrera profesional que desempeña.		
8.	El docente estudia o tiene diplomados relacionados a la carrera profesional que desempeña.		
	Dimensión estudio de especialización	**SI**	NO
9.	El docente estudia o tiene una segunda especialidad relacionada a la carrera profesional que desempeña		
10.	El docente estudia o tiene maestría relacionado a la carrera profesional que desempeña.		
11.	El docente estudia o tiene doctorado relacionado a la carrera profesional que desempeña.		
12.	El docente estudia o tiene otro título profesional relacionado a la carrera profesional que desempeña.		
13.	El docente estudia o tiene otro título profesional no relacionado a la carrera profesional que desempeña.		
	Dimensión Producción intelectual	**SI**	**NO**
14.	El docente escribe guías y módulos relacionados a la carrera profesional que desempeña.		
15.	El docente escribe guías y módulos no relacionados a la carrera profesional que desempeña.		
16.	El docente escribe libros y artículos científicos relacionados a la carrera profesional que desempeña.		
17.	El docente escribe libros y artículos científicos no relacionados a la carrera profesional que desempeña.		

Anexo 02

La presente encuesta pretende recopilar información referente al desempeño docente, por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario.

Agradezco su gran apoyo y generosidad por participar en esta información.

Marcar sólo una respuesta para cada ítem.

1 = SI

0 = NO

Anexo 02. La presente encuesta pretende recopilar información al desempeño docente.

N°	ÍTEMS	SI (1)	NO (0)
	Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes		
1.	El docente conoce las características y contextos en que viven todos sus estudiantes.		
2.	El docente conoce los enfoques relacionados a su área.		
3.	El docente conoce los procesos pedagógicos y didácticos del área que desarrolla.		
4.	El docente promueve a través del aprendizaje el desarrollo de las capacidades de alto nivel en sus estudiantes, realizando un trabajo diferenciado.		
5.	El docente promueve en los estudiantes una formación integral.		
6.	El docente planifica la enseñanza de forma colegiada.		
7.	El docente garantiza que haya una relación de los aprendizajes con las diversas áreas para lograr en sus estudiantes el aprendizaje que desea.		
8.	El docente planifica los procesos pedagógicos antes de la enseñanza y revisa permanentemente su programación curricular.		
9.	El docente utiliza los materiales que están a la disponibilidad de los estudiantes.		
10.	El docente realiza una evaluación formativa a sus estudiantes.		
	Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	**SI**	**NO**
11.	El docente crea un clima propicio para el aprendizaje de sus estudiantes.		
12.	El docente crea una convivencia democrática entre sus estudiantes		
13.	El docente crea la vivencia de la diversidad entre sus estudiantes formando ciudadanos críticos e interculturales.		
14.	El docente conduce el proceso de enseñanza dominando los recursos diciplinares de su área, la estrategia y recursos pertinentes.		
15.	El docente conduce que los estudiantes aprendan de manera reflexiva y critica, solucionando problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.		
16.	El docente avalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.		
17.	El docente toma en cuenta las diferencias individuales y los contextos al retroalimentar a los estudiantes.		
	Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	**SI**	**NO**
18.	El docente participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.		
19.	El docente contribuye a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.		
20.	El docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.		
21.	El docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con instituciones del estado y la sociedad civil.		
22.	El docente aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos.		
	Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	**SI**	**NO**
23.	El docente reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.		
24.	El docente a partir de su reflexión desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.		
25.	El docente ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.		
26.	El docente demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.		

ANEXO 5

CONSTANCIAS DE HABER APLICADO EL INSTRUMENTO

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
REPÚBLICA DEL PERÚ

PERÚ
UGEL CORONEL PORTILLO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64139

CONSTANCIA

El que suscribe la directora de la Institución Educativa N° 64139 Masisea, Coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, el Sr. Sergio Duilio Gómez Salazar, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, ha aplicado unos instrumentos de una investigación el 08 de setiembre del 2023, cuya investigación es **"Formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023"**

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

Masisea 13 de setiembre del 2023

INSTITUCION EDUCATIVA N° 64139 DIRECCION MASISEA

Lorena Alegría García
Directora

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AGROPECUARIO PILOTO MASISEA"

CONSTANCIA

El que suscribe la directora de la Institución Educativa Agropecuario Piloto Masisea, Coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, el Sr. Sergio Duilio Gómez Salazar, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, ha aplicado unos instrumentos de una investigación el 07 de setiembre del 2023, cuya investigación es **"Formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023"**

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

Masisea 13 de setiembre del 2023

Violeta Collazos Cespedes
Directora

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOAQUÍN CAPELLO"

CONSTANCIA

El que suscribe el director de la Institución Educativa Joaquín Capello Masisea, Coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, el Sr. Sergio Duilio Gómez Salazar, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, ha aplicado unos instrumentos de una investigación el 07 de setiembre del 2023, cuya investigación es **"Formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023"**.

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

Masisea 13 de setiembre del 2023

Raúl Enrique Canessa Vela
Director

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
REPÚBLICA DEL PERÚ

PERÚ
UGEL CORONEL PORTILLO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64140

CONSTANCIA

El que suscribe la directora de la Institución Educativa N° 64140 Masisea, Coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, el Sr. Sergio Duilio Gómez Salazar, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, ha aplicado unos instrumentos de una investigación el 08 de setiembre del 2023, cuya investigación es **"Formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023"**

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

Masisea 14 de setiembre del 2023

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64140 DIRECCIÓN MASISEA

Josefina Gómez Flores
Directora

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CEBA MASISEA"

CONSTANCIA

El que suscribe el director de la Institución Educativa CEBA Masisea, Coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, el Sr. Sergio Duilio Gómez Salazar, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, ha aplicado unos instrumentos de una investigación el 08 de setiembre del 2023, cuya investigación es **"Formación continua y desempeño docente en instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, región Ucayali, 2023"**

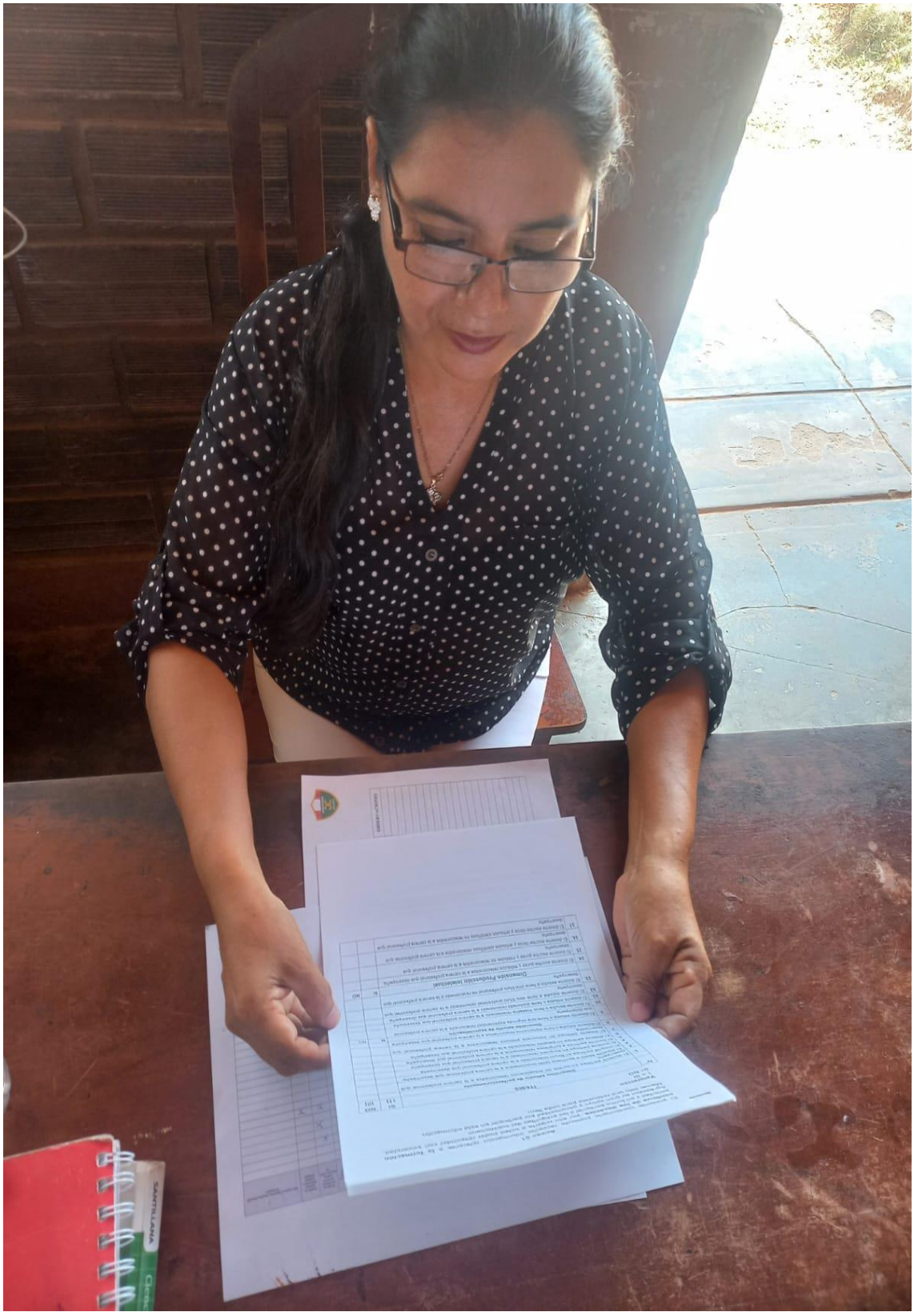
Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Masisea 15 de setiembre del 2023

Prof. Roberto Garcia Campos
C.M. 1000103452
DIRECTOR

ANEXO 6

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS





Anexo 01

El presente cuestionario pretende recopilar información referente a **la formación continua de los docentes**, por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, sentada y en forma personal a las preguntas del cuestionario.
Agradezco su gran apoyo y generosidad por participar en esta información
Marcar sólo una respuesta para cada ítem.

Valoración
1 = SI
0= NO

N°	ITEMS	SI (1)	NO (0)
	Dimensión estudio de perfeccionamiento		
1.	El docente participa en cursos de actualización relacionados a la carrera profesional que desempeña		
2.	El docente asiste a seminario taller relacionados a la carrera profesional que desempeña		
3.	El docente participa en foros relacionado a la carrera profesional que desempeña		
4.	El docente participa en simposio relacionado a la carrera profesional que desempeña		
5.	El docente participa a congresos relacionados a la carrera profesional que desempeña		
6.	El docente participa en paneles relacionado a la carrera profesional que desempeña		
7.	El docente participa en ponencias jurídicas relacionadas a la carrera profesional que desempeña		
8.	El docente estudia o tiene diplomados relacionados a la carrera profesional que desempeña		
	Dimensión estudio de especialización	**SI**	**NO**
9.	El docente estudia o tiene una segunda especialidad relacionada a la carrera profesional que desempeña		
10.	El docente estudia o tiene maestría relacionado a la carrera profesional que desempeña		
11.	El docente estudia o tiene doctorado relacionado a la carrera profesional que desempeña		
12.	El docente estudia o tiene dos tipo profesional relacionado a la carrera profesional que desempeña		
13.	El docente estudia o tiene dos tipo profesional no relacionado a la carrera profesional que desempeña		
	Dimensión Producción intelectual	**SI**	**NO**
14.	El docente escribe libros y artículos relacionados a la carrera profesional que desempeña		
15.	El docente escribe libros y artículos no relacionados a la carrera profesional que desempeña		
16.	El docente escribe libros y artículos científicos relacionados a la carrera profesional que desempeña		
17.	El docente escribe libros y artículos científicos no relacionados a la carrera profesional que desempeña		

