



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR



FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO
PROFESIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA,
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
PUNO 2024

TESIS PRESENTADA POR:
YURI RAUL MOLLEPAZA FLORES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN,
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

JULIACA – PERÚ
2025

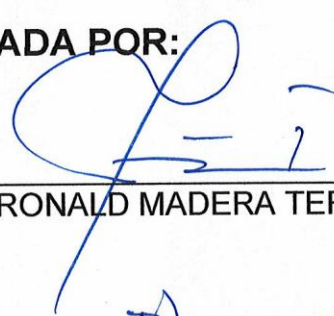


UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR
FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO
PROFESIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA,
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
PUNO 2024

TESIS PRESENTADA POR:
YURI RAUL MOLLEPAZA FLORES
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN,
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN
EDUCACIÓN SUPERIOR

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO :


Dr. RONALD MADERA TERAN

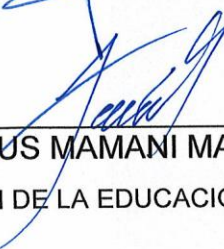
MIEMBRO DEL JURADO:


Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

MIEMBRO DEL JURADO :


Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA

ASESOR DE TESIS :


Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0739-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 10 de diciembre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 7616 presentado por el (la) Bachiller: **YURI RAUL MOLLEPAZA FLORES** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **YURI RAUL MOLLEPAZA FLORES** con número de DNI 42895363 con número de matrícula 21017322 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO 2024** para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°830-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°1441-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000481 de fecha: 25 de noviembre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), TITULADO: **FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO 2024** del (la) Bach: **YURI RAUL MOLLEPAZA FLORES**, para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. RONALD MADERA TERAN
Primer miembro	: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Segundo miembro	: Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Miércoles, 17 de diciembre del 2025
Hora	: 03:00 p.m..
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zúñiga
DIRECTOR (a)



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01441-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 30 de setiembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2024-00 de fecha 12 de setiembre de 2025, el (la) Bach. YURI RAUL MOLLEAPAZA FLORES, con DNI N° 42895363, código de matrícula N° 21017322, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y CAMBIO DE ASESOR; INFORME N° 001222-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 26 de setiembre de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-00 el (la) Bach. YURI RAUL MOLLEAPAZA FLORES, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**, para optar el **GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, y cambio de **ASESOR** del (a) Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 001222-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO 2024** presentado por el (la) Bach. YURI RAUL MOLLEAPAZA FLORES, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE ASESOR, Y RECONOCER, como **ASESOR** al (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Rómulo Zúñiga Zapana
DIRECTOR (a)

Jr. Loreto N° 450 - ☎ (051) 329145 - Pag. Web: www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN

Tesis Publicada con autorización del autor

<http://repositorio.uancv.edu.pe/>

**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO****RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0830-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 05 de Julio de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-07526 de fecha 28 de junio de 2024, el (la) Bach. YURI RAUL MOLLEAPAZA FLORES, con DNI N° 42895363, código de matrícula N° 21017322, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00124-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del 05 de julio de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-07526 el (la) Bach. YURI RAUL MOLLEAPAZA FLORES, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**, para optar el **GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN** con mención en: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00124-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO 2024** presentado por el (la) Bach. YURI RAUL MOLLEAPAZA FLORES, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al Dr. **SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Meneses Córdova
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ABU 10/07/2024



YURI RAUL MOLLEAPAZA FLORES

FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA, UNIDAD DE GE...

Trabajos de Maestria para Repositorio 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:596801346

Fecha de entrega

2 jun 2026, 9:14 GMT-5

Fecha de descarga

2 jun 2026, 9:50 GMT-5

Nombre del archivo

T036_42895363_T.docx

Tamaño del archivo

11.9 MB

91 páginas

17.077 palabras

100.270 caracteres



TESIS UANCV

23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 19%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Título de la tesis	
FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Yuri Raul Molleapaza Flores
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42895363
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-4852-6742
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Jesus Mamani Mamani
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Ronald Madera Teran
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02429150
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Roberto Paye Colquehuanca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Norma Elena Flores Viza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29258552



Datos de investigación

Línea de investigación

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33

Grupo de investigación

No aplica.

Agencia de financiamiento

Sin financiamiento

Ubicación geográfica de la
investigación

Ubicación

Edificio: UGEL Puno

País: Perú

Departamento: Puno

Provincia: Puno

Distrito: Puno

Coordenadas

Latitud: 15°51'03.9"S

Longitud: 70°01'27.4"W

Geolocalización

<https://maps.app.goo.gl/Yie77FS65coQ92NAA>Año o rango de años en que se realizó la
investigación

Julio 2024 - Diciembre 2025

URL de disciplinas OCDE

https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html

- Librería

Ciencias de la Educación

<https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00>

Educación general

<https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01>UNIVERSIDAD DE CUSCO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSTGRADOM. Sc. Julio C. Obispo Zúñiga
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - PPG.



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YURI RAUL MOLLEPAZA FLORES, identificado con DNI
Nro. 42895363 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE
PRIMARIA, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO 2024

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 22 de abril del 2026


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, por permitirme tener vida, salud y poder realizar cada uno de mis propósitos.

A mis padres, quienes me formaron con todo su amor y comprensión.

A mi esposa que complementa mis objetivos.

A mis hijas que son mi inspiración para seguir adelante.

A mi familia que siempre están conmigo, en las buenas y en la adversidad.



AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por haberme acogido para realizar mis estudios de Maestría en Educación.

Al Dr. Jesus Mamani Mamani, asesor de tesis, por sus sugerencias, consejos y lineamientos durante la elaboración del trabajo de investigación.

A los miembros del jurado por su apoyo en el desarrollo de la defensa de tesis.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ABREVIATURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Exposición de la situación problemática o Análisis de la situación problemática	1
1.2 Formulación del planteamiento del problema	3
1.2.1 Pregunta general	3
1.2.2 Preguntas específicas	3
1.3 Justificación de la investigación o exposición de la justificación y relevancia de la investigación científica o tecnológica (teórica, práctica y metodológica)	4
1.4 Objetivos	5
1.4.1 Objetivo general	5
1.4.2 Objetivos específicos	5
1.5 Importancia y alcance de la investigación	5
1.6 Limitaciones y delimitaciones de la investigación	6
1.7 Hipótesis	7
1.7.1 Hipótesis general	7
1.7.2 Hipótesis específicas	7
1.8 Variables e indicadores	7
1.8.1 Conceptualización de variables	7
1.8.2 Operacionalización de las variables	7



CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes del estudio	10
2.1.1	A nivel internacional	10
2.1.2	A nivel nacional	11
2.1.3	A nivel regional o local	13
2.2	Bases teóricas	14
2.2.1	Enfoques teóricos o corrientes epistemológicas de la variable formación docente:	14
2.2.1.1	. Conceptualización de la formación docente	14
2.2.1.2	. Formación docente desde la gestión de recursos humanos	15
2.2.1.3	. Formación docente y desarrollo profesional	16
2.2.1.4	. Marco normativo de la formación docente en el contexto peruano 16	
2.2.1.5	. Dimensiones y/o componentes de la formación docente	17
2.2.2	Enfoques teóricos o corrientes epistemológicas de la variable desempeño profesional docente:	19
2.2.2.1	. Conceptualización del desempeño profesional docente	19
2.2.2.2	. Enfoques desde la gestión del talento humano	19
2.2.2.3	. Relación entre desempeño y la gestión institucional	20
2.2.2.4	. Enfoque latinoamericano y políticas públicas	21
2.2.2.5	. El desempeño docente como factor clave en la calidad educativa 21	
2.2.2.6	. Dimensiones del desempeño docente según el MBDD	22

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Enfoque de la investigación	25
3.2	Método o métodos aplicados en la investigación	25
3.3	Tipo de investigación	25
3.4	Nivel de investigación	26
3.5	Diseño de investigación	26
3.6	Población y muestra	26
3.6.1	Población	26



3.6.2	Muestra	26
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de información	27
3.7.1	Técnicas de la investigación	28
3.7.2	Instrumentos de la investigación	28
3.8	Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	29
3.8.1	Validación de los instrumentos	29
3.8.2	Confiabilidad de los instrumentos	29
3.9	Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis	30
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1	Presentación, análisis e interpretación de los datos	32
4.1.1	Análisis de los resultados para el objetivo general	32
4.1.2	Análisis de los resultados para el objetivo específico 1	35
4.1.3	Análisis de los resultados para el objetivo específico 2	37
4.1.4	Análisis de los resultados para el objetivo específico 3	39
4.2	Proceso de la prueba de hipótesis	41
4.2.1	Prueba de hipótesis general	41
4.2.2	Prueba de hipótesis específica 1	43
4.2.3	Prueba de hipótesis específica 2	45
4.2.4	Prueba de hipótesis específica 3	46
4.2.5	Resumen de pruebas de hipótesis	48
4.3	Discusión de los resultados	48
CONCLUSIONES		51
RECOMENDACIONES		53
REFERENCIAS		55
ANEXOS		60
Anexo 1: Matriz de consistencia		60
Anexo 2: Instrumento físico		61
Anexo 3: Instrumento virtual Google Form		64
Anexo 4: Base de datos procesada		65
Anexo 5: Fichas de validación de expertos		67



ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Operacionalización de variables.....	8
TABLA 2 Consolidado de validación de juicio de expertos	29
TABLA 3 Prueba de normalidad de variables y dimensiones	32
TABLA 4 Cuadro de contingencia formación y desempeño	35
TABLA 5 Cuadro de contingencia desarrollo personal y desempeño	37
TABLA 6 Cuadro de contingencia desarrollo profesional y desempeño	39
TABLA 7 Cuadro de contingencia desarrollo social y desempeño	41
TABLA 8 Consolidado de hipótesis	48



ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 Dimensiones de formación docente en servicio	18
FIGURA 2 Dimensiones de desempeño docente.....	22
FIGURA 3 Dimensiones de desempeño docente.....	33
FIGURA 4 Distribución porcentual variable formación	34
FIGURA 5 Distribución porcentual dimensión desarrollo personal	36
FIGURA 6 Distribución porcentual dimensión desarrollo profesional	38
FIGURA 7 Distribución porcentual dimensión desarrollo social	40
FIGURA 8 Modelo de regresión ordinal formación y desempeño	42
FIGURA 9 Modelo de regresión ordinal desarrollo personal y desempeño	43
FIGURA 10 Modelo de regresión ordinal desarrollo profesional y desempeño	45
FIGURA 11 Modelo de regresión ordinal desarrollo social y desempeño.....	47



ABREVIATURAS

CEPAL	: Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ENDO-2020	: Encuesta Nacional a Docentes (2020)
MBDD	: Marco del Buen Desempeño Docente
MINEDU	: Ministerio de Educación
MOOCs	: Massive Open Online Courses
PEI	: Proyecto Educativo Institucional
RM	: Resolución Ministerial
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local



RESUMEN

En el ámbito de la educación contemporánea, la formación continua de los docentes es un pilar fundamental para asegurar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este estudio investigó el impacto de la formación docente en servicio en el desempeño profesional de los profesores de primaria de la UGEL Puno durante el año 2024. Con un enfoque cuantitativo, nivel explicativo y diseño no experimental-transversal, se encuestó a una muestra de 261 docentes de educación primaria de la UGEL Puno. Para el procesamiento de datos se empleó la regresión logística ordinal, obteniendo como resultado que la formación docente en servicio tiene una influencia positiva y significativa en el desempeño profesional; a nivel descriptivo se tiene que la mayoría de los docentes exhiben un desempeño "Alto" o "Muy alto", y una formación "Buena" o "Muy buena". Y en la prueba de hipótesis se confirmó que la formación en servicio (coef. 2.6915, $p=0.000$), así como sus dimensiones de desarrollo personal (coef. 1.5092, $p=0.000$), profesional (coef. 1.6991, $p=0.000$) y social (coef. 3.5242, $p=0.000$), influyen de manera significativa y positiva en el desempeño profesional docente. En conclusión, la formación docente en servicio es un factor determinante para el mejoramiento del desempeño profesional de los profesores de primaria en la UGEL Puno.

Palabras Clave: Desarrollo personal, desarrollo profesional, desarrollo social, desempeño profesional, formación docente en servicio.



ABSTRACT

In the field of contemporary education, continuing teacher training is a fundamental pillar to ensure the quality of the teaching-learning process. This study investigated the impact of in-service teacher training on the professional performance of primary school teachers at the Puno UGEL during the year 2024. Using a quantitative approach, explanatory level, and non-experimental-cross-sectional design, a sample of 261 primary school teachers from the Puno UGEL was surveyed. Ordinal logistic regression was used for data processing, obtaining the result that in-service teacher training has a positive and significant influence on professional performance; at the descriptive level, most teachers exhibit "High" or "Very High" performance, and "Good" or "Very Good" training. And the hypothesis test confirmed that in-service training (coef. 2.6915, $p=0.000$), as well as its personal (coef. 1.5092, $p=0.000$), professional (coef. 1.6991, $p=0.000$), and social (coef. 3.5242, $p=0.000$) development dimensions, significantly and positively influence teacher professional performance. In conclusion, in-service teacher training is a determining factor for improving the professional performance of primary school teachers at the UGEL Puno.

Keywords: Development personal, development profesional, development social, in-service teacher training, professional performance.

INTRODUCCIÓN

La educación es un motor básico para el progreso y el desarrollo sostenible de cualquier sociedad, incluido las sociedades latinoamericanas (CEPAL, 2019). Hoy día, en una época caracterizada por avances tecnológicos constantes y por una complejidad creciente en todos los contextos, el hecho de lograr una enseñanza con calidad se ha convertido en una cuestión prioritaria a nivel internacional (Changanaquí y Huapaya, 2018). En este contexto, la figura del docente se convierte en un actor protagonista, cuya preparación y ejercicio profesional determinará la posibilidad de alcanzar aprendizajes significativos en sus alumnos (Rojas, 2020). A partir de esta premisa, la formación del capital docente, mediante planes de formación continua, se ha convertido en una de las estrategias clave de las agendas educativas de diferentes países, para de esta forma asegurar que los educadores adquieran competencias que les permitan hacer frente a las distintas exigencias de la educación actual, y participen activamente en un proceso que contribuya a la construcción de una sociedad más justa y más formada.

Al igual que otros sistemas educativos del mundo, el sistema educativo del Perú enfrenta la realidad de estos imperativos mundiales. El Ministerio de Educación del Perú, siendo consciente de la necesidad de fortalecer la base pedagógica del país, ha puesto en marcha una serie de políticas dirigidas a la formación del docente, la cual puede ser tanto inicial como de servicio (Siñani, 2021). Todas estas políticas tienen el objetivo de elevar los estándares de la práctica pedagógica, así como de adecuarlas a la realidad del país caracterizada por su gran diversidad geográfica, cultural y socioeconómica. No obstante, el uso de estas prácticas y su recepción en la realidad cotidiana de las aulas es una práctica que demanda de un análisis y comprensión constantes, en especial en contextos de experiencia particular de tipo regional.

En este contexto nacional, la región de Puno es un caso de especial interés. Localizada en el altiplano andino del país, Puno presenta la serie de características que la vinculan a un conjunto de dificultades educativas propias de su situación socioeconómica y geográfica. La dispersión de la población, la escasez de infraestructura para muchas de sus instituciones educativas y la diversidad cultural y lingüística que caracteriza a las comunidades de esta región (Gobierno Regional de Puno, 2025), configuran un entorno con múltiples aristas



para la actividad del colectivo docente. Esta situación de dispersión y dificultad lleva a postular la formación docente en servicio como relevante, puesto que se la entiende como un mecanismo fundamental para formar al colectivo docente acerca de la incorporación de instrumentos pedagógicos y metodológicos que les ayuden a afrontar esta realidad y a optimizar su práctica como profesionales de la educación (Cayllahua, 2016). En el ejercicio pedagógico del educador, el momento formativo se constituye como el espacio de actualización de una serie de conocimientos, pero también de desarrollo personal y de las competencias profesionales para de esta forma lograr una mejora de su rendimiento.

Es importante, empezar la revisión de este estudio, considerando al desempeño profesional del docente, como un conjunto de prácticas y competencias que el educador pone en práctica en su quehacer cotidiano, que se relacionan de forma directa en la calidad de la enseñanza y de esta manera en los resultados del aprendizaje de los alumnos (Loayza et al., 2022). A tal constructo se le comprometen algunas dimensiones claves como la preparación para el aprendizaje, la puesta en práctica de estrategias de enseñanza innovadoras, la participación en la gestión escolar, su vínculo con la comunidad, el compromiso en el desarrollo de la propia profesionalidad (MINEDU, 2020). De este modo, nos parece un imperativo poder averiguar cómo influye la formación en servicio de los docentes, en cada una de estas dimensiones de manera que el conocimiento que adquiramos sobre la ejecución de la tarea docente nos permita, por un lado, entender la eficacia de la política educativa en capacitación y formación, y por otro lado nos entregue información actualizada de la realidad formativa de los docentes.

De esta forma, el presente trabajo de investigación persigue la finalidad de analizar exactamente el efecto de la formación docente en servicio en el quehacer profesional de los profesores de educación primaria en la UGEL Puno en el año 2024. El presente estudio se justifica en la necesidad de prescribir evidencias empíricas para dar cuenta de tal relación en un contexto local. Los resultados de la presente investigación pueden proveer información valiosa a las autoridades educativas de Puno que les permita reflexionar y tomar decisiones adecuadas en la planificación y mejora de los programas de capacitación y formación de los docentes en la región con la finalidad última de mejorar la calidad de la educación en Puno.



Finalmente, la tesis se ha estructurado en cinco capítulos para facilitar su comprensión y análisis. La parte inicial corresponde a esta introducción, donde se presenta el panorama general del estudio y su relevancia. Luego en el primer capítulo se sumergirá en la realidad problemática; el segundo capítulo desarrolla el marco teórico, estableciendo los fundamentos conceptuales de la formación docente en servicio y el desempeño profesional. El tercer capítulo detalla la metodología de la investigación, incluyendo el diseño, la población, la muestra y los instrumentos utilizados. El cuarto capítulo presenta el análisis y discusión de los Resultados obtenidos. Finalmente, se expone las Conclusiones derivadas del estudio, así como las Recomendaciones para futuras intervenciones y líneas de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Exposición de la situación problemática o Análisis de la situación problemática

De acuerdo a la “Declaración Universal de Derechos Humanos” se sostiene que la educación es reconocida a nivel mundial como un derecho humano fundamental y un motor esencial del desarrollo sostenible. En este contexto, la calidad de la educación depende en gran medida del desempeño profesional de los docentes, quienes son actores clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Atencio, 2019). Por ello como pilares de la educación está en asegurar la formación continua de los docentes, entendido ello como un proceso de actualización y desarrollo profesional que permite a los educadores responder a los desafíos cambiantes de sus contextos educativos (Siñani, 2021). Sin embargo, pese a la importancia reconocida de esta formación continua, persisten brechas significativas en su implementación, calidad y pertinencia, especialmente en contextos educativos como en las regiones del Perú.

A nivel internacional, los organismos multilaterales como la CEPAL (2018) han señalado reiteradamente la necesidad de fortalecer la formación de docentes en ejercicio como un medio crucial para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: de Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. No obstante, estudios recientes como los publicados por Arias et al. (2024) advierten que la efectividad de los programas de formación en servicio es diferente según el contexto nacional o incluso departamental; dependiente de los recursos presupuestarios, de la infraestructura y modelos educativos.

De esta forma, en muchos países en desarrollo, entre ellos el Perú, la formación docente en servicio enfrenta limitaciones estructurales importantes (Cayllahua, 2016). A pesar de los esfuerzos del Estado peruano por articular políticas de desarrollo profesional docente, los resultados aún distan de ser óptimos. La Encuesta Nacional a Docentes (ENDO-2020) evidencia que, si bien el 76% de los docentes accede a



algún tipo de curso virtual, el 13.7% no participa en ninguna acción formativa, y un porcentaje significativo declara no encontrar utilidad en las capacitaciones recibidas (MINEDU, 2021). Esto se debe a la falta de sostenibilidad de las políticas de formación docente en el país, y la ausencia de una visión estratégica de largo plazo.

Este escenario es aún más complejo cuando se analizan las condiciones locales de regiones como Puno. La región, caracterizada por su diversidad geográfica, cultural y lingüística, enfrenta condiciones adversas que dificultan la implementación efectiva de programas de formación docente en servicio. Según Mamani (2022) los docentes de Puno expresan necesidades formativas específicas relacionadas con metodologías pedagógicas adaptadas al contexto rural y multicultural, así como una urgente demanda de capacitación en tecnologías educativas. El problema radica en la falta de contextualización de los contenidos formativos hacia la realidad local, y también la limitada articulación de la oferta educativa en formación, con horarios que muchas veces no se adecuan a la necesidad docente.

En este contexto, surge la necesidad de evaluar el impacto real de la formación docente en servicio sobre el desempeño profesional de los docentes de primaria en la UGEL Puno. Si bien existen programas y estrategias nacionales como el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), que establecen estándares para el ejercicio profesional, no se ha desarrollado con profundidad una evaluación sistemática que relacione directamente la formación en servicio con el desempeño observado en las aulas de esta región.

Por tanto, desde un enfoque explicativo y cuantitativo, esta investigación busca no solo describir el estado actual de la formación docente en servicio, sino también identificar las relaciones causales que permitan comprender cómo influyen las distintas formas de formación en el desempeño real de los docentes. Para ello la metodología propuesta requiere información de primera fuente, con la aplicación de cuestionarios estructurados a una muestra representativa de docentes de Puno, y el análisis estadístico mediante modelos de regresión para establecer el impacto de las variables independientes sobre la

dependiente.

En suma, el presente estudio se cimienta en la identificación de una problemática persistente en la formación docente en Perú: a pesar de la profusión de iniciativas de capacitación, tanto públicas como privadas, implementadas a nivel nacional y local, persisten brechas significativas en su eficacia intrínseca y su impacto tangible en la práctica pedagógica de los educadores. La selección de la demarcación de Puno, como contexto de estudio, ofrece una arista particular para el discernimiento de estas interrelaciones. Su singularidad cultural y socioeducativa facilita la formulación de planteamientos específicos que puedan contribuir a la perfección incesante del entramado educativo regional y nacional. La necesidad de esta investigación se legitima por la imperiosa necesidad de generar probidad científica que encauce las directrices de la formación pedagógica. El objetivo final es asegurar una docencia de excelencia en todas las estratificaciones del sistema educativo peruano, lo que subraya la relevancia crítica de abordar las deficiencias actuales en la capacitación docente.

1.2 Formulación del planteamiento del problema

1.2.1 Pregunta general

¿Cuál es el impacto de la formación docente en servicio en el desempeño docente en profesores de primaria de la UGEL Puno, 2024?

1.2.2 Preguntas específicas

- ¿De qué manera influye el desarrollo personal del docente en su desempeño profesional?
- ¿Cómo influye el desarrollo profesional docente en su desempeño profesional?
- ¿Cuál es el grado de influencia del desarrollo social docente en su desempeño profesional?

1.3 Justificación de la investigación o exposición de la justificación y relevancia de la investigación científica o tecnológica (teórica, práctica y metodológica)

Desde la perspectiva teórica, la presente investigación se sustenta en la necesidad de fortalecer el conocimiento científico sobre la relación entre la formación docente en servicio y el desempeño profesional del profesorado, especialmente en contextos como el de la región Puno. A nivel nacional, existen algunas investigaciones que han resaltado el impacto de la formación docente en la educación de las zonas rurales, pero son aún más escasos los estudios que evalúan integralmente como la formación docente se relaciona con el Marco del Buen Desempeño Docente. Por ello, esta investigación pretende cubrir un vacío en la literatura académica, al proporcionar un análisis riguroso y contextualizado sobre cómo la formación docente influye en el ejercicio profesional de los maestros, desde sus dimensiones personales, profesionales y sociales.

Desde una perspectiva práctica, este estudio busca ofrecer evidencias concretas que permitan mejorar las políticas públicas y las estrategias de desarrollo profesional docente en la región de Puno. La UGEL Puno enfrenta retos particulares, vinculados en especial a los segmentos rurales, por su diversidad lingüística y cultural, así como a las limitaciones de acceso a recursos formativos pertinentes. Entonces, los resultados obtenidos permitirán identificar qué cómo está el proceso de formación continua en los docentes. Esta información será útil para el Ministerio de Educación, la Dirección Regional de Educación, la UGEL y los equipos de formación continua, ya que permitirá rediseñar los programas de capacitación con base en evidencia empírica. Asimismo, los propios docentes podrán beneficiarse directamente al recibir formación más pertinente, con impacto real en su desempeño profesional, lo que redundará en una mejora del aprendizaje estudiantil y en la equidad del sistema educativo. En suma, esta investigación se orienta a generar cambios concretos en la práctica educativa, fortaleciendo la calidad de la enseñanza en un contexto educativo históricamente postergado.

Finalmente, en el plano metodológico, la presente investigación se justifica al adoptar un enfoque cuantitativo, ya que permite medir objetivamente el impacto de la formación docente en servicio sobre el desempeño profesional de los docentes de primaria en la UGEL Puno. Este enfoque es adecuado para analizar relaciones causales y establecer correlaciones significativas entre variables medibles. Por su parte el diseño no experimental–transversal permite recolectar datos en un único momento del tiempo sin manipular el quehacer docente en su desenvolvimiento diario, lo cual es pertinente en un entorno educativo donde se observan los fenómenos tal como ocurren en la realidad. Asimismo, el nivel explicativo posibilita identificar y cuantificar el grado de influencia de las distintas dimensiones de la formación docente: desarrollo personal, profesional y social, sobre las diversas dimensiones del desempeño docente. De esta forma este diseño metodológico garantiza la producción de conocimiento confiable, replicable y útil para la toma de decisiones educativas basadas en evidencia.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Evaluar el impacto de la formación docente en servicio sobre el desempeño profesional de los profesores de primaria en la UGEL Puno, 2024.

1.4.2 Objetivos específicos

- Explicar la influencia del desarrollo personal docente en su desempeño profesional.
- Analizar la influencia del desarrollo profesional docente en su desempeño profesional.
- Determinar la influencia del desarrollo social docente en su desempeño profesional.

1.5 Importancia y alcance de la investigación

La presente investigación es relevante porque aborda la relación entre la formación docente en servicio y el desempeño profesional de los docentes de educación primaria en la UGEL Puno, en un contexto

caracterizado por desafíos particulares como la diversidad cultural, la ruralidad y las brechas en acceso a oportunidades formativas. Este estudio genera evidencia empírica que permite comprender cómo las acciones formativas de capacitación continua inciden en la práctica pedagógica, aportando así al fortalecimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y enriqueciendo el conocimiento académico en el campo de la educación.

En el ámbito práctico, los resultados servirán para orientar a las autoridades educativas en el diseño de políticas y programas de formación continua adaptados hacia el ámbito local, con el objetivo de mejorar la calidad educativa en la provincia y región. Si bien el estudio se focaliza en los docentes de primaria de la UGEL Puno durante el año 2024, sus hallazgos podrían ser aplicables como referencia en otras unidades de gestión educativa local, ampliando así su alcance y utilidad para el desarrollo profesional docente en el país.

1.6 Limitaciones y delimitaciones de la investigación

Entre las principales limitaciones de esta investigación se encontraron la disposición de los docentes para ser parte de la encuesta de este estudio, lo cual no fue de fácil acceso y se demoró un largo tiempo en la ejecución. Asimismo, al tratarse de un diseño no experimental de corte transversal, los resultados pueden estar marcados por situaciones contextuales, temporales y hasta coyunturales dados en ese momento. Finalmente, en cuanto a la evaluación del desempeño, esta se realizó desde la misma percepción de los docentes, dado que acceder a una evaluación por una autoridad superior hubiera sido duplicar el trabajo por el costo de acceso de cada unidad de muestra.

Por otro lado, la presente investigación se delimita al ámbito geográfico de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Puno, en la región de Puno, Perú. La población objetivo está compuesta por docentes de educación primaria que laboran en instituciones educativas públicas pertenecientes a dicha UGEL durante el año 2024.



1.7 Hipótesis

1.7.1 Hipótesis general

La formación docente en servicio tiene un impacto positivo significativo en el desempeño docente en los docentes de educación primaria de la UGEL Puno, 2024

1.7.2 Hipótesis específicas

- El desarrollo personal del docente influye significativamente en su desempeño profesional.
- El desarrollo profesional del docente influye significativamente en su desempeño profesional.
- El desarrollo social del docente influye significativamente en su desempeño profesional.

1.8 Variables e indicadores

1.8.1 Conceptualización de variables

Variable 1: Formación docente en servicio: Conjunto de procesos formativos, planificados y sistemáticos que el docente en ejercicio realiza para actualizar sus competencias personales, profesionales y sociales en función de las demandas educativas actuales.

Variable 2: Desempeño profesional docente: Conjunto de competencias y comportamientos observables en la práctica docente, orientados al logro de aprendizajes y al ejercicio profesional ético y reflexivo, conforme al Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU).

1.8.2 Operacionalización de las variables

Las variables principales son formación docente en servicio y desempeño docente, las cuales se operacionalizan de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador
Formación docente en servicio	Conjunto de procesos formativos, planificados y sistemáticos que el docente en ejercicio realiza para actualizar sus competencias personales, profesionales y sociales en función de las demandas educativas actuales.	Desarrollo personal	-Participación en actividades de actualización personal -Producción de materiales académicos -Recepción de reconocimientos o distinciones -Gestión del tiempo y compromiso con la mejora continua -Fortalecimiento de habilidades a través de la experiencia
		Desarrollo profesional	-Realización de estudios de especialización o posgrado -Desempeño de cargos de responsabilidad pedagógica -Participación en redes o comunidades profesionales -Aplicación de enfoques pedagógicos aprendidos recientemente
		Desarrollo social	-Colaboración con colegas en actividades académicas y pedagógicas -Participación en comités o proyectos institucionales -Comunicación efectiva con padres de familia -Iniciativa en eventos escolares o comunitarios -Promoción de inclusión, respeto y convivencia en el aula



Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador
Desempeño profesional docente	Conjunto de competencias y comportamientos observables en la práctica docente, orientados al logro de aprendizajes y al ejercicio profesional ético y reflexivo, conforme al Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU).	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 e identidad docente	-Conocimiento y consideración de las características e intereses del estudiante al planificar -Planificación colegiada y coherente entre objetivos, procesos pedagógicos, recursos y evaluación -Creación de un ambiente de aula que respete la diversidad y promueva la convivencia -Uso de estrategias pertinentes que fomentan el pensamiento crítico -Evaluación continua y retroalimentación oportuna para ajustar la enseñanza -Participación activa en la gestión institucional y mejora del PEI -Relaciones de respeto y colaboración con las familias y la comunidad educativa -Reflexión sobre la práctica docente y participación en espacios de mejora profesional -Ejercicio profesional basado en principios éticos y compromiso social

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 A nivel internacional

Flores et al. (2023) en su estudio titulado "Desafíos en la formación continua docente: Una revisión sistemática", tuvieron como objetivo analizar los principales retos que enfrenta la formación continua del profesorado a partir de una revisión de investigaciones publicadas entre 2016 y 2021 en bases de datos académicas como Scopus, Scielo, Dialnet, Redalyc y ProQuest. Los resultados evidencian desafíos como la débil articulación entre las necesidades docentes y la oferta formativa, la escasa participación activa del profesorado, limitaciones en recursos y acompañamiento pedagógico, y la falta de evaluación del impacto de estas iniciativas. Se concluye que la formación continua requiere un enfoque contextualizado, flexible y alineado con políticas educativas que respondan a las demandas reales del ejercicio docente.

Ballesteros et al. (2019) Presentan un estudio titulado "La formación docente en línea: experiencias con MOOCs en Sonora (México)" tuvo como objetivo explorar las perspectivas y experiencias de profesores de primaria en Sonora con la formación continua en línea y los MOOCs "Colección de Aprendizajes Clave". Los resultados mostraron que, si bien los docentes valoran la flexibilidad y el ahorro de costos de la formación continua en línea, prefieren un enfoque híbrido, destacando la necesidad de contar con equipo tecnológico, habilidades digitales y superar el temor a la tecnología. El estudio concluye que debe existir la importancia de un compromiso conjunto tanto de autoridades educativas y docentes, para el éxito de estrategias masivas de formación continua como los MOOCs u otros medios digitales de formación en línea.

Zamora & Castillo (2021) en su disertación, se propusieron dilucidar la interdependencia entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del cuerpo docente adscrito al sector fiscal educativo del Cantón Chillanes, Ecuador. Esta investigación se cimentó en un paradigma cuantitativo, empleando la encuesta como instrumento de recolección de información. Se administró un cuestionario exhaustivo, compuesto por veinticuatro ítems, a

una muestra de 288 pedagogos. Los hallazgos revelaron una correlación palpable entre las variables escrutadas, manifestada por un coeficiente Rho de Spearman de 0.602, lo que denota una vinculación de intensidad moderadamente elevada, es decir el grado de motivación de los docentes influye en su desempeño laboral.

López (2015), se propuso disecar la motivación como elemento cardinal en el desempeño profesional del claustro de la Unidad Educativa Carabobo – Venezuela. Este análisis se estructuró bajo un enfoque no experimental de índole explicativa. La muestra, constituida por 23 pedagogos, fue sometida a un cuestionario elaborado bajo la escala de Likert. Los resultados evidenciaron que un 82% del cuerpo docente señaló precariedades en las condiciones para la satisfacción de necesidades fisiológicas y sanitarias, así como en la infraestructura física del centro educativo, factores que, en consecuencia, afectaron a su desempeño laboral.

2.1.2 A nivel nacional

Nares et al. (2020), en su artículo tuvieron como objetivo evaluar el impacto de la formación y capacitación docente en la calidad educativa de la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit. El estudio, de enfoque no experimental, descriptivo y correlacional, se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a 97 docentes, y los datos fueron analizados con estadística descriptiva e inferencial (correlación de Spearman). Los resultados revelaron una relación positiva y significativa entre la formación y capacitación docente y la calidad educativa. En consecuencia, se concluyó que la actualización y preparación continua del profesorado son factores determinantes para la mejora de la calidad en la educación superior.

Picón et al. (2020), en su artículo tuvieron como objetivo determinar la relación entre el desempeño docente y las competencias digitales en el contexto de la educación no presencial durante la pandemia de COVID-19 en Paraguay. La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental descriptivo-correlacional, se realizó mediante la aplicación de una encuesta a una muestra de 130 docentes de diversos niveles educativos. Los resultados obtenidos, analizados con el coeficiente de correlación de Spearman, revelaron una correlación positiva fuerte y



significativa ($\rho = 0.811$; $p = 0.000$) entre el desempeño docente y sus competencias digitales. Se concluyó que las competencias digitales son un factor determinante en el desempeño de los docentes en modalidades educativas no presenciales, destacando su relevancia crítica en situaciones de crisis como la pandemia.

Yauri (2017), en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao. Este estudio cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional, se basó en una población de 67 docentes y una muestra de 57, a quienes se les aplicó un cuestionario de encuesta para la recolección de datos. Los resultados, analizados mediante la correlación de Spearman, revelaron una correlación positiva moderada de 0.686, con una significancia de $p < 0.05$. En consecuencia, se concluyó que la formación profesional de los docentes se relaciona de manera significativa con su desempeño.

Tapia y Tipula (2017), en su artículo se abocaron a evaluar el influjo de las convicciones pedagógicas en el desempeño laboral del profesorado universitario de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. La investigación, de naturaleza correlacional-causal, se fundamentó en la administración de un cuestionario a una muestra de 83 académicos. Los hallazgos revelaron que la creencia predominante es la del enfoque cognitivo (47%), destacando particularmente la motivación como un factor determinante en las competencias del desempeño docente.

Cayllahua (2016), en su tesis se tuvo como objetivo determinar la relación entre la formación en servicio y el desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas. Este estudio, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo descriptivo-correlacional, se basó en una muestra no probabilística por conveniencia de 30 docentes de una población de 133, a quienes se les aplicaron un cuestionario y una ficha de observación para la recolección de datos. Los resultados, procesados mediante la correlación de Spearman, revelaron una correlación positiva significativa ($Rho = 0.587$, $p < 0.05$). Se concluyó que la formación en servicio influye de manera significativa en el desempeño profesional de los docentes

2.1.3 A nivel regional o local

Cayo (2022), en su tesis abordó la correlación entre la formación profesional y el desempeño didáctico de los docentes de matemática en instituciones secundarias del distrito de Orurillo – Ayaviri. La investigación, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo correlacional, empleó una muestra por conveniencia de 47 docentes de un universo de 242, a quienes se les administró encuestas de dos secciones. Los datos fueron analizados descriptivamente y mediante correlaciones generales y parciales utilizando SPSS V25. Los hallazgos revelaron una correlación alta y significativa (0.901 con $p < 0.01$) entre la formación profesional (básica, complementaria y continua) y el desempeño didáctico docente. Este resultado concluye que la formación profesional se correlaciona de manera significativa con el desempeño didáctico de los docentes, subrayando su influencia directa en la práctica pedagógica.

Luque (2018), en su tesis abordó el propósito de determinar la relación entre la formación profesional y el desempeño didáctico de los docentes del área de Ciencias Sociales en las instituciones educativas de nivel secundario en Puno Glorioso San Carlos y Unidad San Carlos. Este estudio, de tipo no experimental cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, abarcando una población de 46 docentes de Ciencias Sociales. Los resultados obtenidos mediante la prueba Chi-cuadrada indicaron una relación significativa entre el perfil profesional y el desempeño didáctico. En consecuencia, se concluyó que la formación profesional se correlaciona de manera significativa con el desempeño didáctico de los docentes, afirmando la interdependencia entre la preparación académica del profesorado y su efectividad en el aula.

Montañez (2020) en su tesis titulada "Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería - Puno", tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo, la motivación y el desempeño docente. El estudio, de tipo descriptivo-correlacional y diseño no experimental, se aplicó a una muestra de 64 docentes de seis instituciones educativas del nivel secundario. Los resultados evidenciaron correlaciones positivas y significativas entre las variables estudiadas, destacando una relación de 0.61 entre liderazgo

directivo y desempeño docente, y de 0.49 entre motivación y desempeño docente, ambas con altos niveles de significancia. El modelo de regresión lineal múltiple (ANOVA) mostró que el liderazgo y la motivación explican conjuntamente un 73 % del desempeño docente. En cuanto a esta última variable, se concluye que el desempeño docente mejora notablemente cuando se cuenta con un liderazgo directivo eficaz y una adecuada motivación.

Paredes (2016) en su estudio investigó la relación entre la formación continua del docente y el nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes de educación secundaria en la Institución Educativa N° 70001 "Glorioso San Carlos" de Puno, durante el período 2013-2015. La metodología empleada fue de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental que incluyó a 240 estudiantes de segundo grado y 28 docentes del nivel secundario, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario para los docentes y el registro auxiliar para el logro de aprendizaje de los estudiantes. Los resultados, procesados mediante estadística descriptiva e inferencial (ANOVA y correlación de Pearson), revelaron que el 53.57% de los docentes poseían una formación continua óptima, y que los estudiantes alcanzaron un nivel de logro de aprendizaje regular. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la formación continua de los docentes y el logro de aprendizaje de los estudiantes, sugiriendo que una mayor formación continua se asocia con mejores resultados académicos.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Enfoques teóricos o corrientes epistemológicas de la variable formación docente:

2.2.1.1. Conceptualización de la formación docente

La formación docente en servicio es entendida como un proceso continuo, sistemático y reflexivo mediante el cual los docentes en ejercicio actualizan, fortalecen y desarrollan sus competencias profesionales, personales y sociales para responder a las exigencias del contexto educativo y a los cambios sociales y tecnológicos (Luque, 2018). De esta forma, este proceso no solo se limita a la adquisición de conocimientos, sino que implica una

transformación integral y continua de la práctica pedagógica, orientada a la mejora de las capacidades de enseñanza para incidir en los aprendizajes de los estudiantes.

Desde una perspectiva educativa, Picón et al. (2020) señalan que los programas de formación más eficaces son aquellos que están alineados con la práctica del aula, basados en el trabajo colaborativo y sostenidos en el tiempo. Entonces se puede inferir que la formación docente se caracteriza por tener un contenido centrado en la enseñanza, un aprendizaje activo, coherencia con las políticas educativas, duración suficiente y colaboración entre profesionales de las mismas áreas.

2.2.1.2. Formación docente desde la gestión de recursos humanos

La noción de formación en servicio también ha sido abordada desde el enfoque de la administración del talento humano. En este campo, Chiavenato (2019) define la capacitación como un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño eficiente de sus funciones. Bajo esta perspectiva, la formación docente debe ser vista como una inversión estratégica en el capital humano del sistema educativo. Ya en el siglo pasado, la corriente de la administración del enfoque en relaciones humanas, reconoce la importancia del recurso humano, el cual debe ser constantemente capacitado para sumir la diversidad de funciones que se le puede encomendar dentro de una organización, no se trata de solo una capacitación inicial, para luego desarrollar una tarea rutinaria y similar durante largos periodos de tiempo, sino se trata que desde la organización el trabajador debe encontrar un espacio de desenvolvimiento múltiple que le permita desarrollar en sus capacidades y motivaciones (Arango, 2011).

Por su parte, para Koontz et al. (2012), la capacitación y formación de los trabajadores es un componente esencial de la planificación organizacional, al permitir que los miembros de la

institución desarrollen las competencias requeridas por los objetivos organizacionales. Este enfoque coincide con los señalado por Drucker (1954), quien advirtió que ninguna organización puede ser más eficaz que el nivel de competencia de sus integrantes. Así, en el ámbito educativo, el docente constituye un recurso humano clave cuyo perfeccionamiento impacta directamente en los resultados del sistema educativo.

2.2.1.3. Formación docente y desarrollo profesional

La formación en servicio también contribuye al desarrollo integral del profesional de la educación, más allá de lo estrictamente técnico. En este sentido, Jones y George (2019) sostienen que la formación y desarrollo del personal incrementan el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia, elementos clave para la permanencia y el desempeño efectivo. En el ámbito educativo, estos factores se traducen en una mayor motivación docente, un clima escolar favorable y en suma todo ello conduce a una enseñanza de mayor calidad en beneficio de los estudiantes.

En el contexto latinoamericano, la CEPAL (2019) ha enfatizado que la formación docente debe constituirse en una política de Estado con carácter estratégico. Se sugiere que los sistemas educativos implementen programas articulados con la evaluación del desempeño, las trayectorias profesionales y el reconocimiento del mérito docente, promoviendo un enfoque integral y equitativo del desarrollo profesional.

2.2.1.4. Marco normativo de la formación docente en el contexto peruano

En el Perú, el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) establece estándares y competencias que orientan la práctica profesional del docente, articulando la formación en servicio con la mejora continua del desempeño. Las distintas evaluaciones en el desempeño buscan promover la constante actualización y capacitación docente, para que estos logren un nivel pedagógico pertinente para garantizar una buena enseñanza, es así que

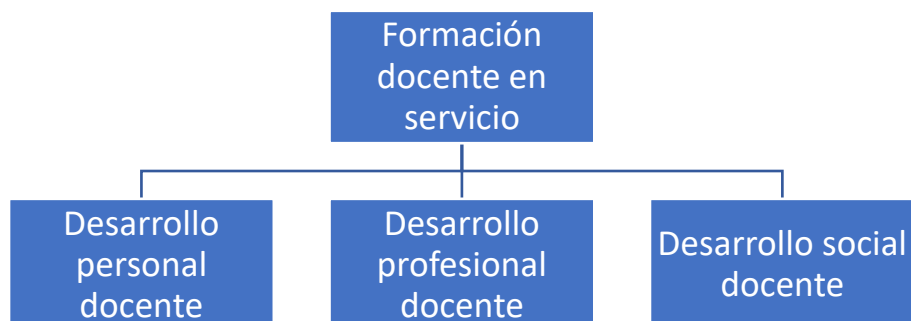
dichas evaluaciones, como por ejemplo, las evaluaciones de ascenso asignan, con puntajes, la buena formación continua desarrollada por los docentes.

Además, desde el MINEDU, se tienen en específico, la disposición normativa de “Lineamientos de Formación Docente en Servicio”, aprobado bajo la RM N.º 052-2020-MINEDU, donde se propone una organización modular de la formación en servicio, estructurada en tres fases: inducción, mejora continua y especialización. Esta norma establece que los programas deben responder a las necesidades formativas identificadas en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), alinearse con los estándares del MBDD y articularse con la evaluación formativa del desempeño.

2.2.1.5. Dimensiones y/o componentes de la formación docente

Los estudios contemporáneos coinciden en que una formación docente de calidad debe poseer ciertas características estructurales. En primer lugar, debe estar contextualizada, es decir, adaptada a las necesidades reales del entorno educativo en que se desempeña el docente. En segundo lugar, debe centrarse en la práctica pedagógica, permitiendo la aplicación inmediata de lo aprendido en el aula. En tercer lugar, debe fomentar la colaboración entre colegas y propiciar espacios de reflexión crítica (Paredes, 2016; Yauri, 2017).

Para efectos de operacionalización de la variable formación docente, Cayllahua (2016) propone el siguiente modelo:

Figura 1*Dimensiones de formación docente en servicio*

En el desarrollo personal docente, esta dimensión profundiza en la evolución integral del educador, abarcando no solo la mejora de su bienestar y calidad de vida, sino también la consolidación de su identidad profesional y el fortalecimiento de su sentido de pertenencia a una comunidad académica comprometida con la provisión de un servicio educativo de calidad superior. Su operacionalización se manifiesta a través de indicadores concretos como la producción intelectual (publicaciones, investigaciones), el tiempo de servicio acumulado, y las distinciones o reconocimientos obtenidos, los cuales reflejan su madurez y contribución en el ámbito educativo.

Por su parte el desarrollo profesional docente, esta dimensión está centrada en la capacitación y el perfeccionamiento continuo, esta dimensión aborda la capacidad del docente para mantenerse actualizado y mejorar sostenidamente su desempeño en respuesta a los constantes desafíos y transformaciones del sistema educativo. Los indicadores que la definen incluyen la realización de estudios de especialización y diplomados que enriquecen su bagaje pedagógico y disciplinar, así como los cargos asumidos que denotan su progresión y liderazgo dentro de la estructura educativa.

Y en cuanto al desarrollo social docente, esta dimensión evalúa la competencia del educador para establecer interacciones

significativas y efectivas en diversos entornos. Se articula a través de tres ámbitos principales de interacción: la interacción en el aula, que se refiere a la dinámica comunicativa y relacional con los estudiantes; la interacción institucional, que concierne a la colaboración y participación dentro de la comunidad educativa (colegas, directivos, personal administrativo); y la interacción en la comunidad, que abarca la vinculación del docente con los padres de familia y otros actores sociales relevantes, promoviendo un entorno de apoyo y corresponsabilidad educativa.

2.2.2 Enfoques teóricos o corrientes epistemológicas de la variable desempeño profesional docente:

2.2.2.1. Conceptualización del desempeño profesional docente

El desempeño profesional docente es un concepto integral que hace referencia al conjunto de prácticas, comportamientos, actitudes y competencias que un docente pone en acción para promover el aprendizaje significativo de sus estudiantes (Marino, 2017). Este desempeño no solo se manifiesta en la planificación y ejecución de clases, sino también en la capacidad de gestionar el aula, colaborar con la comunidad educativa, reflexionar sobre su práctica y actuar de forma ética y comprometida.

Desde una mirada pedagógica, el Marco del Buen Desempeño Docente establecida por el MINEDU, establece que el desempeño docente debe ser evaluado a partir de cuatro dominios: (1) preparación para el aprendizaje, (2) enseñanza para el aprendizaje, (3) participación en la gestión de la escuela y (4) desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Estos dominios incluyen competencias que abarcan tanto el conocimiento disciplinar y pedagógico como la ética profesional, el liderazgo pedagógico y la mejora continua.

2.2.2.2. Enfoques desde la gestión del talento humano

Desde la perspectiva de la administración de recursos humanos,

sostiene Drucker (1954) que el desempeño laboral se concibe como la medida del grado de cumplimiento de las responsabilidades asignadas a un trabajador en relación con los estándares organizacionales. Para Chiavenato (2022), el desempeño es la manifestación observable de las competencias de una persona, es decir, el resultado del conocimiento, habilidades, actitudes y motivaciones puestas en práctica en un contexto laboral específico.

En esta línea, Werther et al (2019) afirman que la evaluación del desempeño es clave para mejorar la productividad organizacional y alinear el comportamiento del personal con los objetivos institucionales. Aplicado al campo educativo, esto implica que el desempeño docente debe contribuir no solo al logro de aprendizajes, sino también al fortalecimiento de la cultura institucional, la innovación educativa y la equidad en el acceso al conocimiento.

Y por su parte, Koontz et al. (2012) sostienen que el desempeño efectivo se logra cuando existe congruencia entre las funciones del trabajador, los recursos disponibles, la estructura organizacional y las oportunidades de mejora. En este marco, el docente debe contar con condiciones adecuadas, procesos de acompañamiento y oportunidades de formación continua que permitan un ejercicio profesional autónomo y eficiente.

2.2.2.3. Relación entre desempeño y la gestión institucional

Diversos estudios han demostrado que el desempeño docente está íntimamente relacionado con la motivación intrínseca, la satisfacción laboral y el liderazgo pedagógico (Gallardo, 2017; Marino, 2017), en tal sentido un entorno organizacional saludable, donde se reconozca el esfuerzo y se promueva el crecimiento profesional, incrementa la eficacia individual y colectiva. Por ello, la gestión escolar debe facilitar condiciones para que los docentes desarrollen su potencial en un clima de respeto, colaboración y mejora continua.

En esta línea, Drucker (1954) sostiene que el rendimiento de una organización depende, en última instancia, del rendimiento individual de sus miembros. En el ámbito educativo, el impacto del docente es determinante no solo en los resultados de aprendizaje, sino también en la formación integral del estudiante. Por ello, este autor aboga por un liderazgo centrado en el desarrollo de capacidades y en la delegación efectiva, conceptos que pueden traducirse al campo educativo como confianza en la autonomía docente y liderazgo pedagógico distribuido.

2.2.2.4. Enfoque latinoamericano y políticas públicas

Desde el plano de las políticas regionales, la CEPAL (2019) destaca que mejorar el desempeño docente requiere de políticas integrales que combinen la evaluación formativa, el acompañamiento pedagógico, la formación continua y el reconocimiento profesional. Además, se enfatiza la necesidad de valorar el trabajo docente en toda su complejidad, considerando las condiciones laborales, los contextos socioculturales y la diversidad del estudiantado.

En el caso del Perú, iniciativas como la evaluación del desempeño docente, el desarrollo del Marco del Buen Desempeño Docente y los procesos de acompañamiento en aula buscan fortalecer las prácticas pedagógicas, orientándolas hacia estándares de calidad y equidad. Sin embargo, estas políticas requieren una implementación sensible y contextualizada para ser efectivas, especialmente en regiones con desafíos estructurales como Puno.

2.2.2.5. El desempeño docente como factor clave en la calidad educativa

El desempeño docente constituye uno de los factores más influyentes en la calidad de los sistemas educativos. Según estudios como el publicado por Villalobos (2022), existe una correlación directa entre la calidad del profesorado y el rendimiento académico de los estudiantes. Esta relación

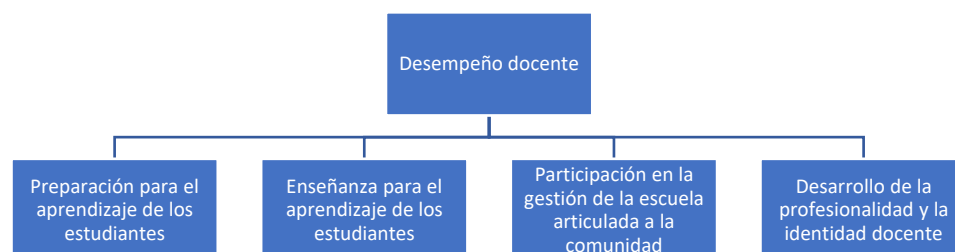
refuerza la necesidad de contar con mecanismos que evalúen, reconozcan y fortalezcan el trabajo docente de manera continua. En ese entender autores como Coronel (2018) y Cuenca et al. (2011) han evidenciado que los cambios sostenidos en la práctica docente requieren no solo de formación pertinente, sino también de entornos laborales que promuevan la innovación, la autonomía profesional y la colaboración. En consecuencia, el desempeño no puede evaluarse únicamente por los resultados, sino también por los procesos que el docente construye cotidianamente con sus estudiantes, colegas y comunidad.

2.2.2.6. Dimensiones del desempeño docente según el MBDD

Como se ha expuesto, El Marco del Buen Desempeño Docente, documento oficial del Ministerio de Educación del Perú, desglosa el desempeño profesional en cuatro dominios interdependientes.

Figura 2

Dimensiones de desempeño docente



A saber del Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se centra en la planificación pedagógica como punto de partida del proceso educativo. El docente debe demostrar un conocimiento profundo de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes, reconociendo sus intereses, necesidades, ritmos de aprendizaje y contextos familiares y comunitarios. Ello implica un enfoque inclusivo y diferenciado que permita diseñar experiencias de aprendizaje pertinentes,

significativas y desafiantes para todos los estudiantes. Además, este dominio contempla el dominio del currículo nacional y de los enfoques pedagógicos vigentes, así como la capacidad para organizar los contenidos de manera lógica y progresiva. El docente debe planificar sus clases articulando objetivos de aprendizaje, metodologías activas, recursos didácticos, tecnologías y estrategias de evaluación. Esta planificación no es un acto aislado, sino un proceso reflexivo y colegiado que se actualiza constantemente con base en la retroalimentación, la evidencia del aula y la colaboración con sus pares.

Por su parte el Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, corresponde a la implementación del proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula. El docente debe crear un ambiente de aula positivo, inclusivo y seguro, que promueva la convivencia democrática, el respeto por la diversidad y el protagonismo de los estudiantes en su proceso de aprendizaje. Aquí, la gestión del aula no se limita al control disciplinario, sino que se vincula con la construcción de relaciones horizontales, el estímulo de la participación activa y la creación de un clima emocional favorable. Asimismo, este dominio exige que el docente conduzca la enseñanza con claridad y dominio disciplinar, utilizando estrategias pedagógicas variadas que promuevan el desarrollo del pensamiento crítico, la creatividad, la resolución de problemas y la reflexión. La evaluación formativa se convierte en una herramienta clave, permitiendo al docente recoger evidencias del aprendizaje, ajustar sus estrategias y ofrecer retroalimentación oportuna que oriente el progreso de los estudiantes. La enseñanza eficaz, en este marco, no es repetitiva ni estandarizada, sino adaptativa, intencional y centrada en el estudiante.

En tanto el Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad amplía la mirada del desempeño docente más allá del aula, hacia su participación activa en la vida institucional y su vinculación con la comunidad educativa. El



docente es concebido como un agente corresponsable de la mejora escolar, con capacidad para contribuir en la elaboración, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y otras acciones de gestión pedagógica, administrativa o comunitaria. Este dominio también considera la construcción de relaciones de respeto y colaboración con las familias, autoridades locales, organizaciones sociales y otros actores del entorno. El docente, en este sentido, reconoce a la comunidad como un recurso educativo y establece alianzas que enriquecen los procesos de enseñanza y aprendizaje. Asimismo, se espera que fomente valores ciudadanos, participación democrática y responsabilidad social en sus estudiantes. La gestión escolar no es vista solo como tarea directiva, sino como un espacio colectivo donde el docente aporta liderazgo, iniciativa y compromiso.

Y finalmente, el Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se refiere a la dimensión ética y reflexiva del ejercicio docente. El profesional de la educación debe reconocerse como un sujeto en constante formación, capaz de evaluar críticamente su práctica, identificar fortalezas y debilidades, y buscar oportunidades de mejora continua, tanto a nivel individual como colectivo. Esto implica participar en comunidades de aprendizaje, jornadas pedagógicas, investigaciones educativas, redes docentes u otras formas de desarrollo profesional colaborativo. Este dominio también incluye el compromiso con principios éticos y valores fundamentales como la honestidad, la justicia, el respeto por los derechos humanos, la equidad y la responsabilidad social. El docente no solo transmite conocimientos, sino que modela conductas, actitudes y valores a través de su comportamiento profesional. La construcción de la identidad docente, en este marco, es un proceso que articula la vocación, el compromiso con el bien común, la reflexión crítica y la responsabilidad frente a los desafíos del contexto.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, dado que busca medir de manera objetiva la incidencia de la formación docente en servicio en el desempeño profesional de los docentes de educación primaria. Este tipo de enfoque (cuantitativo) permite recolectar datos numéricos a través de instrumentos estructurados y aplicar técnicas estadísticas que posibilitan el análisis de correlaciones e inferencias sobre la población de estudio. Según Supo (2015), el enfoque cuantitativo se caracteriza por el uso de herramientas empíricas, la objetividad del investigador y la posibilidad de generalizar los resultados hacia poblaciones mayores.

3.2 Método o métodos aplicados en la investigación

El método utilizado en esta investigación es el método hipotético-deductivo, el cual se sustenta en el uso de la lógica deductiva para verificar hipótesis previamente formuladas a partir del análisis teórico y del planteamiento del problema. Este método según Mendoza (2014) parte de generalizaciones teóricas (leyes, principios, antecedentes) para luego, a través de la observación empírica y la recolección de datos, contrastar si dichas generalizaciones se cumplen en casos específicos. Este método es uno de los clásicos de la ciencia, al respecto Bunge (1960) el método hipotético-deductivo consiste en plantear hipótesis lógicas basadas en el conocimiento previo, que luego se ponen a prueba mediante la recolección y análisis de datos.

3.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, dado que busca solucionar un problema concreto y contextualizado dentro del ámbito educativo, como es la influencia de la formación docente en servicio sobre el desempeño profesional de los docentes de educación primaria en la UGEL Puno. Este tipo de estudio se orienta a la obtención de conocimientos útiles y transferibles a la práctica educativa, con el propósito de mejorar la gestión del desarrollo profesional docente y optimizar los procesos pedagógicos en las instituciones educativas.

Según Hernández - Sampieri & Mendoza (2018) la investigación aplicada se dirige a la resolución de problemas específicos mediante el uso del conocimiento teórico, adaptado a una realidad particular. En este caso, los hallazgos de la investigación podrán ser utilizados por directivos, autoridades de la UGEL Puno y responsables de políticas educativas para diseñar programas de formación y capacitación docente más eficaces y pertinentes, orientados a elevar el nivel de desempeño del profesorado.

3.4 Nivel de investigación

El nivel de investigación es explicativo, ya que se busca no solo identificar la existencia de una relación entre las variables, sino también explicar de qué manera la formación docente en servicio influye sobre el desempeño profesional. De acuerdo con Hernández - Sampieri & Mendoza (2018), la investigación explicativa permite profundizar en el porqué de los fenómenos sociales, estableciendo relaciones causales o de dependencia entre variables.

3.5 Diseño de investigación

El diseño es no experimental de corte transversal. Es no experimental porque no se manipulan las variables de estudio, y transversal porque la recolección de datos se realiza en un solo momento del tiempo. Este diseño es apropiado para estudios que buscan explorar o explicar relaciones entre variables en contextos educativos determinados y durante un periodo definido, como el año académico 2024 en la UGEL Puno

3.6 Población y muestra

3.6.1 Población

La población de estudio está conformada por los docentes de educación primaria pertenecientes a instituciones públicas de la UGEL Puno, durante el año 2024. De acuerdo con la base de datos de ESCALE del MINEDU, esta población asciende a un total de 1,613 docentes distribuidos en zonas urbanas y rurales de la provincia de Puno.

3.6.2 Muestra

La muestra fue determinada mediante un muestreo

probabilístico aleatorio, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Aplicando la fórmula estadística correspondiente:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

donde:

- n = tamaño de la muestra
- N = tamaño de la población = 1613
- Z = valor z correspondiente al nivel de confianza (1.96 para un nivel de confianza del 95%)
- p = viabilidad positiva (50 %) = 0.50
- q = viabilidad negativa (50%) = 0.50
- e = margen de error (5%) = 0.05

Entonces, aplicando Fórmula tenemos n= 310

Seguidamente tenemos que analizar la fracción n/N, que nos da el valor de $310 / 1613 \times 100 \% = 19.24\%$, valor que es mayor al 10%; por lo cual tenemos que aplicar el factor de corrector para poblaciones finitas (Lind et al., 2005).

$$n = \frac{n_0 * N}{n_0 + (N - 1)}$$

Donde:

n: muestra final

n0= muestra inicial =310

N= Población = 1613

Reemplazando tenemos un nuevo n de =260.46

Por lo tanto, la muestra final, con un redondeo al entero mayor, queda establecida en 261 docentes.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información

En toda investigación cuantitativa, las técnicas e instrumentos de recolección de datos son elementos fundamentales para obtener información válida, confiable y pertinente que permita contrastar las

hipótesis y responder a los objetivos planteados. Según Hernández - Sampieri & Mendoza (2018) las técnicas son los procedimientos sistemáticos mediante los cuales se recaba información de las unidades de análisis, mientras que los instrumentos son los medios que se utilizan para registrar dicha información. La elección adecuada de estas herramientas debe guardar relación con el enfoque metodológico, el diseño del estudio y las características de la población investigada. En este estudio, se optó por la técnica de la encuesta y como instrumento, un cuestionario estructurado diseñado específicamente para medir las variables de formación docente en servicio y desempeño profesional docente

3.7.1 Técnicas de la investigación

La técnica principal utilizada fue la encuesta, por su capacidad para recopilar información estructurada de una muestra amplia en un tiempo reducido. Esta técnica permitió conocer percepciones, actitudes y prácticas de los docentes en relación con su formación profesional continua y su desempeño laboral (Hernández-Sampieri et al., 2014)

3.7.2 Instrumentos de la investigación

Se diseñó y aplicó un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo). Este cuestionario tuvo 2 secciones:

- Sección sobre formación docente en servicio, compuesto por 15 ítems agrupados en tres dimensiones: desarrollo personal, desarrollo profesional y desarrollo social. Estas preguntas se desarrollaron en base al trabajo de Cayllahua (2016) quién identifica las mismas dimensiones en mención.
- Sección sobre desempeño profesional docente, con 9 ítems distribuidos en los cuatro dominios del Marco del Buen Desempeño Docente: preparación para el aprendizaje, enseñanza, gestión institucional e identidad profesional. Las preguntas se desarrollan en base a los indicadores del Marco del Buen Desempeño Docente publicado por el MINEDU.

3.8 Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1 Validación de los instrumentos

La validez del instrumento fue determinada mediante juicio de expertos, quienes evaluaron la claridad, pertinencia, coherencia y relevancia de los ítems en relación con los objetivos y variables de la investigación. Las fichas de validación se adjuntan en los anexos, y en el siguiente cuadro se tiene el resumen de sus valoraciones:

Tabla 2

Consolidado de validación de juicio de expertos

Experto	Valoración final
Experto 1	0.82
Experto 2	0.80
Experto 3	0.86
Promedio	0.83

3.8.2 Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante una prueba piloto aplicada a una muestra de 30 docentes. Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, y esta evaluación se aplicó por cada sección de cuestionario, dado que cada sección se refiere al análisis de una variable distinta. Entonces los resultados de acuerdo a la librería Pingouin son los siguientes:

- Alfa de Cronbach variable formación docente:
 - Prueba piloto (30 datos): 0.946 (IC 95%: [0.913, 0.971])
 - Muestra completa (261 datos): 0.954 (IC 95%: [0.945, 0.962])
- Alfa de Cronbach desempeño docente:
 - Prueba piloto (30 datos): 0.974 (IC 95%: [0.957, 0.986])
 - Muestra completa (261 datos): 0.970 (IC 95%: [0.964, 0.975])

Considerando los criterios establecidos por Supo (2020), los

resultados del Alfa de Cronbach demuestran una consistencia interna excepcional en ambas dimensiones evaluadas. Para la variable Formación Docente, se observa un incremento de 0.946 a 0.954 al pasar de la prueba piloto ($n=30$) a la muestra completa ($n=261$), con intervalos de confianza que se estrechan significativamente ($[0.913-0.971]$ vs $[0.945-0.962]$), indicando mayor precisión en la estimación. Paralelamente, la variable Desempeño Docente mantiene una estabilidad notable (0.974 vs 0.970), con intervalos de confianza que superan consistentemente el umbral de 0.95. Estos valores, están considerablemente por encima del mínimo recomendado de 0.70 por el autor en mención, por lo cual se confirma la solidez métrica del instrumento en ambas secciones de aplicación.

3.9 Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Para la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas en esta investigación, se aplicará el análisis estadístico de regresión logística ordinal, técnica que permite determinar el grado de influencia que ejerce la variable independiente (formación docente en servicio) sobre la variable dependiente (desempeño profesional docente). Al respecto esta prueba estadística permite modelar la relación entre ambas variables, identificando si los cambios en la formación docente predicen significativamente los niveles de desempeño profesional.

Al respecto, sostiene Granados (2016) que la regresión logística ordinal es adecuada en estudios explicativos de enfoque cuantitativo, pues permite no solo establecer relaciones entre variables, sino también estimar la magnitud y dirección del efecto en variables dependientes de naturaleza ordinal. En ese sentido, a través de este análisis, se evaluará si existe una relación estadísticamente significativa y en qué medida las dimensiones de la formación docente contribuyen a explicar el comportamiento del desempeño profesional en la población



docente estudiada.

Finalmente, para el procesamiento y análisis de los datos, se hará uso del lenguaje de programación Python, el cual es de libre licencia de uso; y aprovechando sus robustas librerías especializadas en estadística y modelado, tales como Pandas para la manipulación y gestión de los datos, y Statsmodels para la implementación y ejecución de la regresión logística ordinal. Esto permitirá una ejecución eficiente de los análisis y la obtención de resultados precisos para la contrastación de las hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación, análisis e interpretación de los datos

Antes de exponer los resultados, fue necesario analizar la normalidad de los datos, para de esta forma seleccionar la estadística apropiada. El resultado de normalidad se presenta en la tabla 3. Los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, prueba apropiada cuando la cantidad de datos es mayor a 50 unidades, indican que ninguna de las variables evaluadas sigue una distribución normal, ya que todas presentan valores $p < 0.05$, lo que conlleva el rechazo de la hipótesis nula de normalidad en todos los casos. Las estadísticas KS oscilan entre 0.29 y 0.37, lo cual también evidencia desviaciones importantes respecto a una distribución normal teórica. Esto sugiere que para el análisis estadístico, especialmente aquellos que requieren el supuesto de normalidad (como pruebas paramétricas), se debería considerar el uso de pruebas no paramétricas.

Tabla 3

Prueba de normalidad de variables y dimensiones

N.º Variable	KS Statistic	p-valor	¿Normalidad ($p > 0.05$)?
1 desarrollo_personal	0.312675	0.000	No
2 desarrollo_profesional	0.297534	0.000	No
3 desarrollo_social	0.337376	0.000	No
4 formación	0.292860	0.00	No
5 dominio1	0.344728	0.000	No
6 dominio2	0.366783	0.000	No
7 dominio3	0.339145	0.000	No
8 dominio4	0.328296	0.000	No
9 desempeño	0.337930	0.000	No

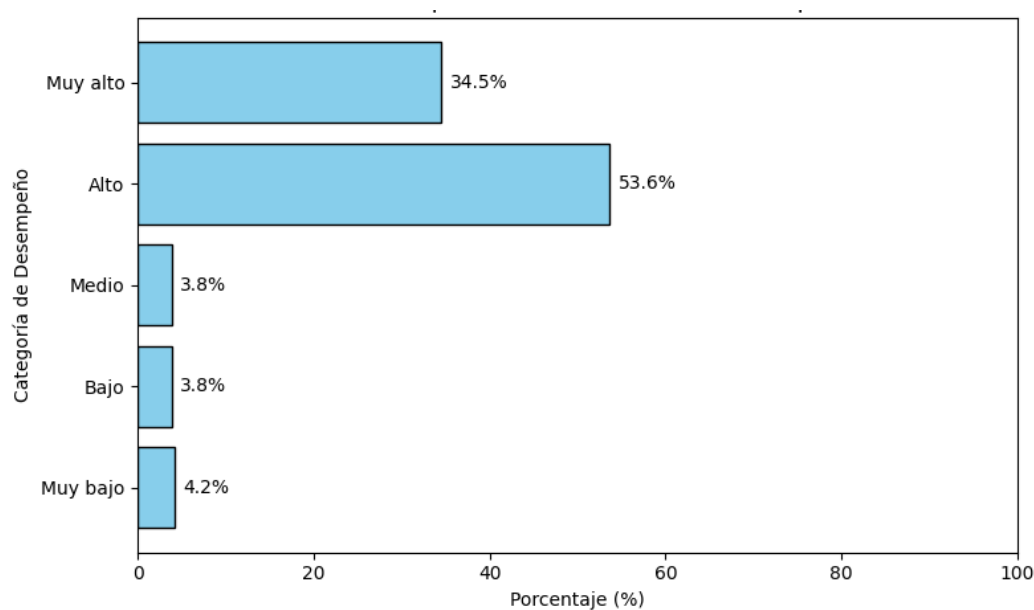
4.1.1 Análisis de los resultados para el objetivo general

Al respecto de la variable "desempeño", en el gráfico de barras horizontales (figura 3) se muestra una clara concentración del desempeño de los docentes en las categorías más altas. La categoría "Alto" domina con un 53.6% de los casos, seguida de cerca por "Muy alto" con un 34.5%,

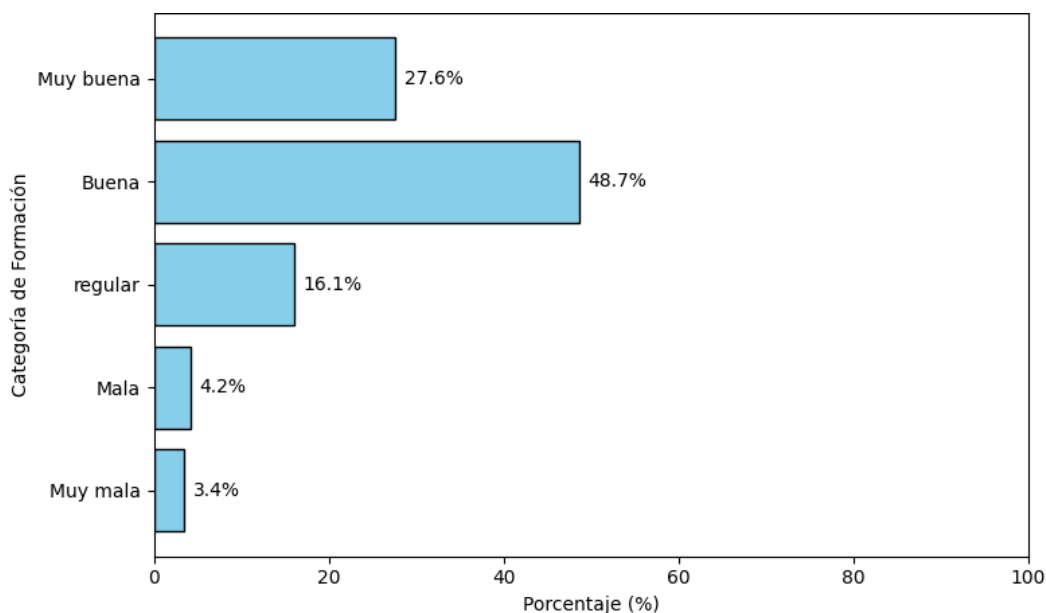
sumando un 88.1% del total. Por el contrario, las categorías "Medio" (3.8%), "Bajo" (3.8%) y "Muy bajo" (4.2%) tienen una representación muy pequeña, lo que indica que la gran mayoría de los docentes evaluados del nivel primario de la UGEL Puno exhiben un desempeño superior.

Figura 3

Distribución porcentual variable desempeño



Por otro lado, el gráfico de barras horizontales de la variable "Formación" de los docentes de primaria de la UGEL Puno (figura 4), muestra que los valores de la variable formación docente en servicio se concentra principalmente en las categorías más altas. La mayoría de los docentes tienen una formación calificada como "Buena", representando el 48.7% del total. Le sigue la categoría "Muy buena" con un 27.6%. Juntas, estas dos categorías suman el 76.3% del total. Por otro lado, las categorías de menor nivel tienen una representación mucho más reducida: "regular" cuenta con el 16.1%, mientras que "Mala" y "Muy mala" solo alcanzan el 4.2% y 3.4% respectivamente, lo que sugiere que una minoría de docentes tiene una formación deficiente.

Figura 4*Distribución porcentual variable formación*

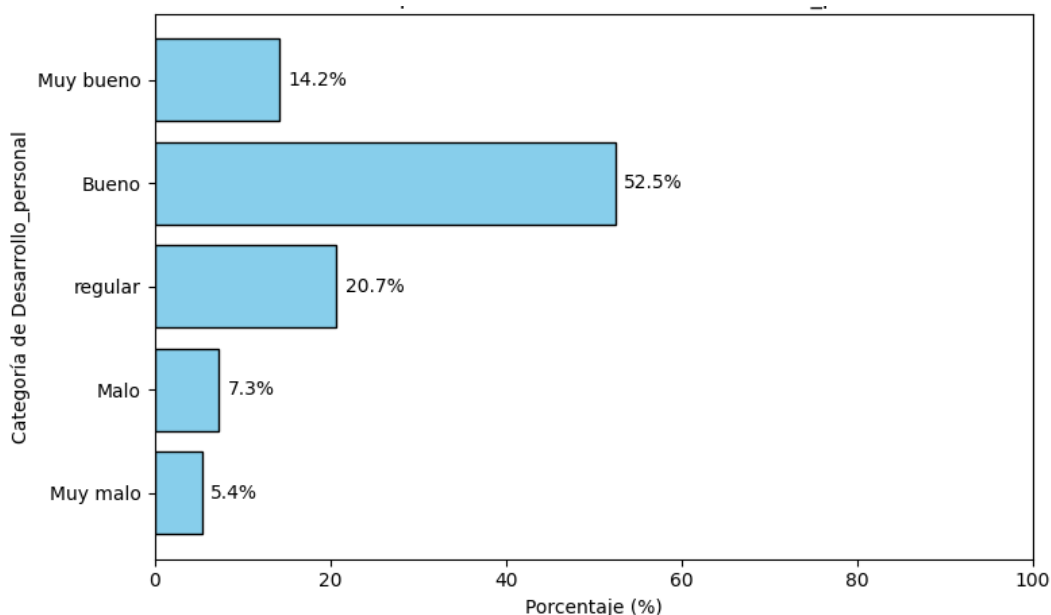
Los resultados de la tabla de contingencia muestran que a medida que aumenta el nivel de formación docente (tabla 4), se incrementan claramente los porcentajes de docentes con niveles más altos de desempeño profesional. Por ejemplo, los docentes con formación muy mala concentran únicamente el 3.45% en el nivel de desempeño muy malo, sin presencia en los niveles superiores. En contraste, los docentes con formación en nivel muy buena tienen una presencia destacada en los niveles de desempeño alto (5.75%) y especialmente muy alto (21.46%). La prueba de chi-cuadrado revela un valor de $\chi^2 = 467.682$ con $p < 0.0001$, lo que indica que existe una asociación estadísticamente significativa entre la formación docente y el nivel de desempeño profesional. Estos hallazgos respaldan el objetivo del estudio, demostrando que la formación docente en servicio tiene un impacto positivo y significativo sobre el desempeño profesional de los profesores de primaria en la UGEL Puno durante el año 2024.

Tabla 4*Cuadro de contingencia formación y desempeño*

		Desempeño				
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Formación	Muy mala	3.45%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	Mala	0.38%	3.07%	0.38%	0.38%	0.00%
	Regular	0.38%	0.77%	2.68%	11.11%	1.15%
	Buena	0.00%	0.00%	0.38%	36.40%	11.88%
	Muy buena	0.00%	0.00%	0.38%	5.75%	21.46%
--- Prueba de Chi-cuadrado ---						
Chi-cuadrado: 467.682						
Valor p: 0.0000						

4.1.2 Análisis de los resultados para el objetivo específico 1

El gráfico de barras horizontales muestra para la variable "Desarrollo personal" de los docentes de primaria de la UGEL Puno presenta una distribución predominantemente positiva. La categoría "Bueno" es la más común, abarcando el 52.5% de los casos, seguida por la categoría "regular" con un 20.7%. Un 14.2% de los docentes se ubica en la categoría "Muy bueno". Las categorías de menor nivel, "Malo" y "Muy malo", representan solo el 7.3% y 5.4% de los casos respectivamente. En general, los resultados sugieren que una mayoría significativa de los docentes tiene un desarrollo personal adecuado o positivo, con una minoría de casos en las categorías negativas.

Figura 5*Distribución porcentual dimensión desarrollo personal*

Al respecto de evaluar la relación entre el desarrollo personal y el desempeño docente, La tabla de contingencia con su prueba de Chi-cuadrado (tabla 5) indican que existe una asociación estadísticamente significativa entre el desarrollo personal del docente y su desempeño profesional, con un valor de Chi-cuadrado de 237.560 y un valor p de 0.0000. Los datos muestran una clara correlación positiva: a medida que el nivel de desarrollo personal de los docentes aumenta, su desempeño profesional también tiende a ser mejor. Esto se evidencia en que el mayor porcentaje de docentes con un desempeño "Alto" (34.87%) y "Muy alto" (16.09%) se concentra en la categoría de desarrollo personal "Bueno", mientras que los docentes con un desempeño "Muy bajo" se encuentran predominantemente en la categoría de desarrollo personal "Muy malo" (3.45%). Por lo tanto, los resultados sugieren que el desarrollo personal influye en el desempeño profesional de los docentes.

Tabla 5*Cuadro de contingencia desarrollo personal y desempeño*

		Desempeño				
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Desarrollo personal	Muy malo	3.45%	0.77%	0.38%	0.38%	0.38%
	Malo	0%	2.3%	0.38%	4.21%	0.38%
	Regular	0.38%	0.77%	1.92%	11.88%	5.75%
	Bueno	0.38%	0%	1.15%	34.87%	16.09%
	Muy bueno	0%	0%	0%	2.3%	11.88%

--- Prueba de Chi-cuadrado ---

Chi-cuadrado: 237.560

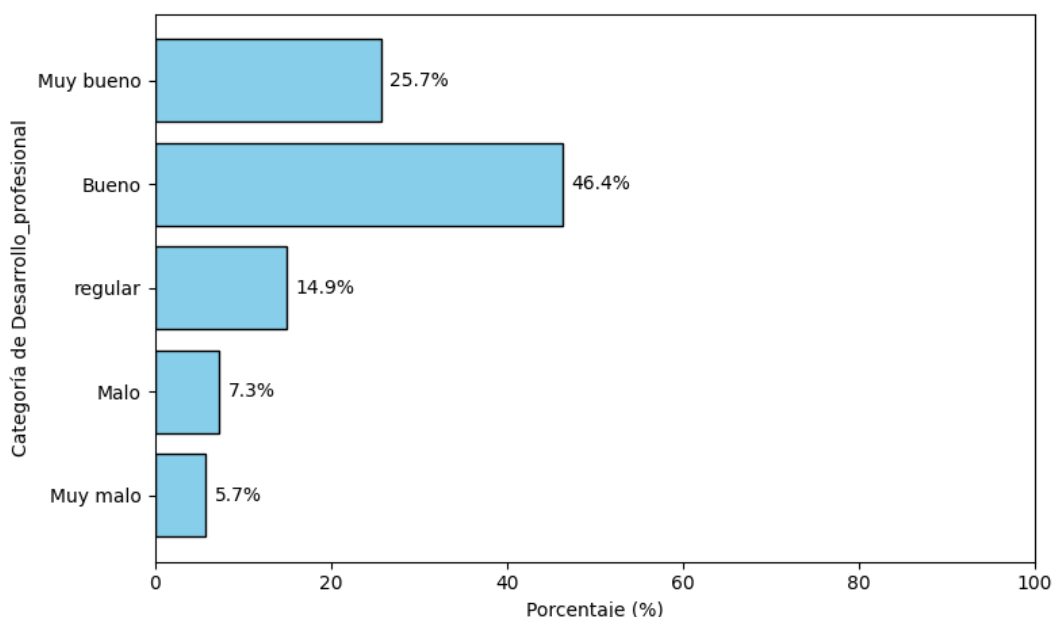
Valor p: 0.0000

4.1.3 Análisis de los resultados para el objetivo específico 2

En la figura (6), se observa que el gráfico de barras horizontales muestra la variable "Desarrollo profesional" de los docentes de primaria de la UGEL Puno, esta figura presenta una distribución claramente positiva. La mayoría de los docentes se concentra en las categorías más altas: la categoría "Bueno" abarca el 46.4% de los casos, mientras que "Muy bueno" representa el 25.7%, sumando un total del 72.1% del personal docente. Por otro lado, las categorías inferiores tienen una participación mucho menor: "regular" cuenta con el 14.9%, mientras que las categorías "Malo" y "Muy malo" suman solo el 7.3% y 5.7% respectivamente. Esto indica que una gran mayoría de los docentes tiene un nivel de desarrollo profesional que se considera bueno o muy bueno, con una minoría de casos en los niveles más bajos.

Figura 6

Distribución porcentual dimensión desarrollo profesional



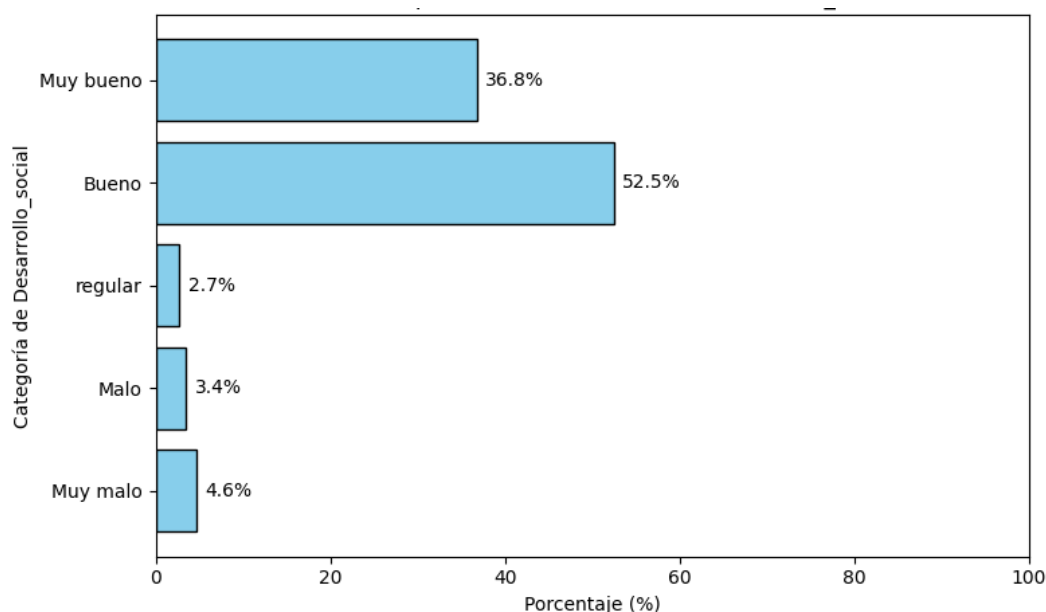
Al respecto de la relación del desarrollo profesional con el desempeño de los docentes, en la tabla 6, el cuadro de contingencia y la prueba de Chi-cuadrado (con un valor de 265.169 y un valor p de 0.0000) confirman una asociación significativa entre el desarrollo profesional docente y su desempeño. Los resultados muestran una clara relación directa: los docentes con un alto nivel de desarrollo profesional tienden a tener un mejor desempeño. Esto es evidente en las categorías superiores, donde el 33.33% de los docentes con desarrollo profesional "Bueno" tienen un desempeño "Alto" y el 19.54% de los docentes con desarrollo profesional "Muy bueno" tienen un desempeño "Muy alto". En contraste, los docentes con bajo desarrollo profesional se encuentran mayoritariamente en las categorías de desempeño más bajas. Esto demuestra que el desarrollo profesional del docente es un factor influyente en su desempeño.

Tabla 6*Cuadro de contingencia desarrollo profesional y desempeño*

		Desempeño				
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Desarrollo profesional	Muy malo	3.45%	0.77%	0.00%	1.15%	0.38%
	Malo	0.38%	2.30%	1.53%	2.30%	0.77%
	Regular	0.00%	0.38%	1.53%	11.11%	1.92%
	Bueno	0.38%	0.38%	0.38%	33.33%	11.88%
	Muy bueno	0.00%	0.00%	0.38%	5.75%	19.54%
--- Prueba de Chi-cuadrado ---						
Chi-cuadrado: 265.169						
Valor p: 0.0000						

4.1.4 Análisis de los resultados para el objetivo específico 3

La figura 7, de barras horizontales, muestra que la variable "Desarrollo social" de los docentes de primaria de la UGEL Puno presenta una distribución muy positiva y sesgada hacia las categorías más altas. La gran mayoría de los docentes se concentra en las categorías "Bueno" y "Muy bueno", que representan el 52.5% y 36.8% de los casos respectivamente, sumando un impresionante 89.3% del total. Por otro lado, las categorías de bajo nivel como "regular" (2.7%), "Malo" (3.4%) y "Muy malo" (4.6%) tienen una presencia mínima. Esto sugiere que el desarrollo social en la formación de los docentes es, en general, muy fuerte y que la gran mayoría de ellos posee un alto grado de desarrollo en esta área.

Figura 7*Distribución porcentual dimensión desarrollo social*

Respecto a la relación de la dimensión desarrollo social con la variable desempeño, la tabla de contingencia y la prueba de Chi-cuadrado (con un valor de 539.566 y un valor p de 0.0000) demuestran una fuerte asociación significativa entre el desarrollo social docente y su desempeño profesional. Los resultados indican que existe una influencia positiva y directa: un mayor desarrollo social está fuertemente asociado con un mejor desempeño profesional. Esto se evidencia en que el 44.44% de los docentes con desarrollo social "Bueno" tienen un desempeño "Alto", y el 28.74% de los docentes con desarrollo social "Muy bueno" tienen un desempeño "Muy alto". En contraste, los docentes con bajo desarrollo social se concentran en las categorías de bajo desempeño, lo que sugiere que el desarrollo social es un factor determinante en el desempeño profesional de los docentes.

Tabla 7

Cuadro de contingencia desarrollo social y desempeño

		Desempeño				
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Desarrollo social	Muy malo	4.21%	0.38%	0.00%	0.00%	0.00%
	Malo	0.00%	2.68%	0.77%	0.00%	0.00%
	Regular	0.00%	0.77%	0.77%	1.15%	0.00%
	Bueno	0.00%	0.00%	2.30%	44.44%	5.75%
	Muy bueno	0.00%	0.00%	0.00%	8.05%	28.74%
--- Prueba de Chi-cuadrado ---						
Chi-cuadrado: 539.566						
Valor p: 0.0000						

4.2 Proceso de la prueba de hipótesis

Para la contrastación de las hipótesis fue necesario desarrollar un estudio estadístico más robusto, que el mostrado por la prueba de chi cuadrado en los acápites anteriores, esto debido a que la prueba de chi cuadrado nos muestra el grado asociación, pero no necesariamente la dirección y fuerza de la influencia. Por ello es pertinente para dar mejor respaldo científico a los resultados operar con una prueba de regresión. Al respecto del tipo de regresión, para el estudio fue elegido la regresión logística ordinal, o llamada también regresión ordinal únicamente, dado que en la prueba de normalidad las variables todas demostraron comportamiento de distribución no normal; por lo cual, al no cumplir la normalidad, no se puede utilizar la prueba de regresión lineal simple. En ese sentido la prueba para validar todas las hipótesis fue la regresión ordinal.

4.2.1 Prueba de hipótesis general

A. Planteamiento de hipótesis

- **Hipótesis nula (H0):** La formación docente en servicio no tiene un impacto significativo en el desempeño profesional de los profesores.
- **Hipótesis alterna (H1):** La formación docente en servicio tiene un impacto positivo significativo en el desempeño profesional de los profesores.

B. Nivel de Significación:

Se establece un nivel de significación (α) del 0.05.

C. Análisis de los Resultados del Modelo de Regresión Logística**Ordinal:**

Los resultados del modelo son los siguientes:

Figura 8

Modelo de regresión ordinal formación y desempeño

OrderedModel Results						
=====						
Dep. Variable:	desempeño		Log-Likelihood:	-178.29		
Model:	OrderedModel		AIC:	366.6		
Method:	Maximum Likelihood		BIC:	384.4		
Date:	Sat, 02 Aug 2025					
Time:	22:51:10					
No. Observations:	261					
Df Residuals:	256					
Df Model:	1					
=====						
	coef	std err	z	P> z	[0.025	0.975]

formación	2.6915	0.243	11.071	0.000	2.215	3.168
1/2	4.0936	0.677	6.047	0.000	2.767	5.421
2/3	0.6368	0.272	2.339	0.019	0.103	1.170
3/4	0.0981	0.291	0.337	0.736	-0.473	0.669
4/5	1.5780	0.087	18.051	0.000	1.407	1.749
...						
--- Pseudo R ² ---						
McFadden R ² :	0.370					
Cox & Snell R ² :	0.552					

La interpretación de la prueba de regresión ordinal considera:

- **Coeficiente (coef):** El coeficiente para la variable "formación" es de 2.6915. Este valor positivo indica que un aumento en el nivel de formación está asociado con un aumento en la probabilidad de que los docentes se encuentren en una categoría de desempeño más alta.
- **Valor p (P>|z|):** El valor p asociado al coeficiente de "formación" es de 0.000.
- **Pseudo R² (McFadden R²):** 0.370. Este valor sugiere que el modelo de formación explica un 37% de la variabilidad en el desempeño, lo que indica un poder predictivo moderado a bueno.

D. Decisión estadística:

Dado que el valor p (0.000) es mucho menor que el nivel de

significación establecido ($\alpha=0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0).

E. Conclusión:

Los resultados del análisis de regresión logística ordinal proporcionan evidencia sólida para concluir que la formación docente en servicio tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño profesional de los profesores de educación primaria de la UGEL Puno, 2024. El coeficiente positivo de 2.6915 y un valor p de 0.0000 respaldan la hipótesis alterna, confirmando que una mejor formación está directamente asociada con un mejor desempeño docente. Se da por aceptada la hipótesis general.

4.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

Contrastación de la hipótesis

A. Planteamiento de la Hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): El desarrollo personal del docente no influye significativamente en su desempeño profesional.

Hipótesis alterna (H_1): El desarrollo personal del docente influye significativamente en su desempeño profesional.

B. Nivel de Significación:

Se establece un nivel de significación (α) del 0.05.

C. Análisis de los Resultados del Modelo de Regresión Logística

Ordinal:

Figura 9

Modelo de regresión ordinal desarrollo personal y desempeño

```
--- Resultados del modelo ---
OrderedModel Results
=====
Dep. Variable:      desempeño      Log-Likelihood:      -231.90
Model:              OrderedModel   AIC:                  473.8
Method:             Maximum Likelihood BIC:                  491.6
Date:               Sun, 03 Aug 2025
Time:               13:21:23
No. Observations:   261
Df Residuals:       256
Df Model:           1
=====
              coef      std err      z      P>|z|      [0.025      0.975]
-----
desarrollo_personal  1.5092      0.166      9.083      0.000      1.184      1.835
1/2                  1.1695      0.510      2.295      0.022      0.171      2.168
2/3                  0.0354      0.295      0.120      0.905     -0.544      0.614
3/4                 -0.4128      0.303     -1.364      0.173     -1.006      0.181
4/5                  1.2816      0.084     15.208      0.000      1.116      1.447
...
--- Pseudo R2 ---
McFadden R2:    0.181
Cox & Snell R2: 0.324
```

Los resultados del modelo de regresión ordinal muestran lo siguiente:

- **Coefficiente (coef):** El coeficiente para la variable "desarrollo personal" es de 1.5092. Este valor positivo indica que a medida que aumenta el nivel de desarrollo personal, también aumenta la probabilidad de que los docentes se encuentren en una categoría de desempeño más alta.
- **Valor p (P>|z|):** El valor p asociado al coeficiente de "desarrollo personal" es de 0.000.
- **Pseudo R² (McFadden R²):** 0.181. Este valor sugiere que el modelo de desarrollo personal explica el 18.1% de la variabilidad en el desempeño, lo que indica un poder predictivo moderado.

D. Decisión estadística:

Dado que el valor p (0.000) es mucho menor que el nivel de significación establecido ($\alpha=0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0).

E. Conclusión:

Los resultados del análisis de regresión logística ordinal proporcionan una evidencia adecuada para afirmar que el desarrollo personal del docente influye de manera significativa en su desempeño profesional. El coeficiente positivo (1.5092) y un valor p estadísticamente significativo (0.000) confirman la hipótesis alterna,

indicando que un mayor desarrollo personal está directamente asociado con un mejor desempeño profesional. Por lo tanto, se da por aceptada la hipótesis específica 1.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

Contrastación de la hipótesis

A. Planteamiento de la Hipótesis:

Hipótesis nula (H0): El desarrollo profesional del docente no influye significativamente en su desempeño profesional.

Hipótesis alterna (H1): El desarrollo profesional del docente influye significativamente en su desempeño profesional.

B. Nivel de Significación:

Se establece un nivel de significación (α) del 0.05.

C. Análisis de los Resultados del Modelo de Regresión Logística Ordinal:

Los resultados del modelo de regresión ordinal se muestran en la figura siguiente:

Figura 10

Modelo de regresión ordinal desarrollo profesional y desempeño

OrderedModel Results						
=====						
Dep. Variable:	desempeño	Log-Likelihood:	-215.39			
Model:	OrderedModel	AIC:	440.8			
Method:	Maximum Likelihood	BIC:	458.6			
Date:	Sun, 03 Aug 2025					
Time:	14:12:23					
No. Observations:	261					
Df Residuals:	256					
Df Model:	1					
=====						
	coef	std err	z	P> z	[0.025	0.975]

desarrollo_profesional	1.6991	0.171	9.931	0.000	1.364	2.034
1/2	1.6243	0.510	3.184	0.001	0.625	2.624
2/3	0.1378	0.291	0.474	0.635	-0.432	0.707
3/4	-0.3061	0.300	-1.021	0.307	-0.894	0.282
4/5	1.4002	0.087	16.052	0.000	1.229	1.571
...						
--- Pseudo R ² ---						
McFadden R ² :	0.239					
Cox & Snell R ² :	0.405					

Los resultados del modelo de regresión ordinal muestran lo siguiente:

- **Coeficiente (coef):** El coeficiente para la variable "desarrollo profesional" es de 1.6991. Este valor positivo indica que a medida que aumenta el nivel de desarrollo profesional, también aumenta la

probabilidad de que los docentes se encuentren en una categoría de desempeño más alta.

- **Valor p ($P > |z|$):** El valor p asociado al coeficiente de "desarrollo profesional" es de 0.000.
- **Pseudo R^2 (McFadden R^2):** 0.239. Este valor sugiere que el modelo de desarrollo profesional explica el 23.9% de la variabilidad en el desempeño.
- **Pseudo R^2 (Cox & Snell R^2):** 0.405.

D. Decisión estadística:

Dado que el valor p (0.000) es mucho menor que el nivel de significación establecido ($\alpha=0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0).

E. Conclusión:

De esta forma, los resultados del análisis de regresión logística ordinal proporcionan un resultado significativo para concluir que el desarrollo profesional del docente influye de manera significativa en su desempeño profesional. El coeficiente positivo (1.6991) y un valor p estadísticamente significativo (0.000) respaldan la hipótesis alterna, confirmando que un mayor desarrollo profesional está directamente asociado con un mejor desempeño. Se da por aceptada la hipótesis específica 2.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 3

Contrastación de la hipótesis

A. Planteamiento de la Hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): El desarrollo social del docente no influye significativamente en su desempeño profesional.

Hipótesis alterna (H_1): El desarrollo social del docente influye significativamente en su desempeño profesional.

B. Nivel de Significación:

Se establece un nivel de significación (α) del 0.05.

C. Análisis de los Resultados del Modelo de Regresión Logística Ordinal:

Luego de correr los datos correspondientes, los resultados mostrados por Python son los siguientes:

Figura 11

Modelo de regresión ordinal desarrollo social y desempeño

OrderedModel Results						
=====						
Dep. Variable:	desempeño	Log-Likelihood:	-141.10			
Model:	OrderedModel	AIC:	292.2			
Method:	Maximum Likelihood	BIC:	310.0			
Date:	Sun, 03 Aug 2025					
Time:	16:04:42					
No. Observations:	261					
Df Residuals:	256					
Df Model:	1					
=====						
	coef	std err	z	P> z	[0.025	0.975]

desarrollo_social	3.5242	0.295	11.944	0.000	2.946	4.103
1/2	5.0640	0.740	6.845	0.000	3.614	6.514
2/3	1.2969	0.242	5.350	0.000	0.822	1.772
3/4	0.8304	0.288	2.882	0.004	0.266	1.395
4/5	1.6615	0.088	18.824	0.000	1.489	1.834
...						
--- Pseudo R ² ---						
McFadden R ² :	0.502					
Cox & Snell R ² :	0.663					

Los resultados del modelo de regresión ordinal muestran lo siguiente:

- **Coefficiente (coef):** El coeficiente para la variable "desarrollo social" es de 3.5242. Este valor positivo indica que un aumento en el nivel de desarrollo social está asociado con un aumento en la probabilidad de que los docentes se encuentren en una categoría de desempeño más alta.
- **Valor p (P>|z|):** El valor p asociado al coeficiente de "desarrollo profesional" es de 0.000.
- **Pseudo R² (McFadden R²):** 0.502. Este valor sugiere que el modelo de desarrollo social explica el 50.2% de la variabilidad en el desempeño, lo que indica un poder predictivo muy fuerte.

D. Decisión estadística:

Dado que el valor p (0.000) es mucho menor que el nivel de significación establecido ($\alpha=0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H₀).

E. Conclusión:

Los resultados del análisis de regresión logística ordinal proporcionan resultados suficientes para concluir que el desarrollo social del docente influye de manera significativa en su desempeño profesional. Al respecto, el coeficiente positivo (3.5242) y un valor p

estadísticamente significativo (0.000) confirman la hipótesis alterna, lo que indica que un mayor desarrollo social está directamente asociado con un mejor desempeño. Por lo cual, se da por aceptada la hipótesis específica 3.

4.2.5 Resumen de pruebas de hipótesis

En la tabla 8, se tiene el resumen de la contrastación de las hipótesis de la investigación. Al respecto, el análisis estadístico de las hipótesis con los modelos de regresión logística ordinal confirma una asociación significativa y una influencia positiva entre todas estas variables: el desarrollo personal, profesional y social de los docentes influyen directamente en su desempeño. En conjunto, estos hallazgos corroboran las hipótesis de investigación, demostrando que la formación docente, en sus distintas dimensiones, es un factor determinante y significativo para un mejor desempeño profesional.

Tabla 8

Consolidado de hipótesis

Hipótesis	Resultado estadístico según el valor de "p" en la prueba de regresión ordinal
Hipótesis general: La formación docente en servicio tiene un impacto positivo significativo en el desempeño profesional.	Corroborada
Hipótesis específica 1: El desarrollo personal del docente influye significativamente en su desempeño profesional.	Corroborada
Hipótesis específica 2: El desarrollo profesional del docente influye significativamente en su desempeño profesional.	Corroborada
Hipótesis específica 3: El desarrollo social del docente influye significativamente en su desempeño profesional.	Corroborada

4.3 Discusión de los resultados

La presente investigación, al evaluar el impacto de la formación docente en servicio sobre el desempeño profesional en profesores de primaria de la UGEL Puno durante el año 2024, ha revelado hallazgos significativos que se alinean con la literatura existente, aunque también

presentan matices importantes. Los resultados del estudio demuestran una influencia positiva y significativa de la formación docente con el desempeño profesional, lo cual se sustenta en el análisis de regresión logística ordinal. Específicamente, el coeficiente positivo de 2.6915 y un valor p de 0.000 respaldan la hipótesis de que una mejor formación incide directamente con un mejor desempeño. Esta conclusión coincide plenamente con los hallazgos de Nares et al. (2020), quienes encontraron una relación positiva y significativa entre la formación y capacitación docente y la calidad educativa, afirmando que la preparación continua es un factor determinante para la mejora de la educación. Asimismo, los resultados concuerdan con Cayo (2022), quien reportó una correlación alta y significativa (0.901 con $p < 0.01$) entre la formación profesional y el desempeño didáctico. De igual manera, Luque (2018) también concluyó que existe una relación significativa entre el perfil profesional y el desempeño didáctico. El estudio actual aporta un respaldo empírico adicional a estos antecedentes, utilizando una metodología de regresión ordinal que no solo confirma la asociación, sino que también sugiere la dirección de la influencia, reforzando la idea de que la inversión en la formación docente en servicio se traduce en mejoras tangibles en la práctica profesional.

En cuanto a las dimensiones específicas de la formación docente, la presente investigación corrobora que el desarrollo personal, profesional y social de los profesores influyen de manera significativa en su desempeño. El análisis de regresión ordinal para cada dimensión muestra valores p de 0.000 en todos los casos, con coeficientes positivos (1.5092 para desarrollo personal, 1.6991 para desarrollo profesional, y 3.5242 para desarrollo social). Esto demuestra que, al igual que la formación en su conjunto, cada una de estas dimensiones contribuyen de manera independiente y significativa al desempeño docente. Estos hallazgos están en sintonía con las perspectivas teóricas de autores como Chiavenato (2022), quien sostiene que la formación y capacitación perfeccionan la mano de obra, lo que conduce a un mejor desempeño laboral. De igual forma, los resultados se



alinean con la postura de Jara (2018), quien argumenta que, para alcanzar la eficiencia en el sector público, se requiere contar con personal altamente preparado y constantemente capacitado. La investigación actual complementa estas teorías al desagregar la formación en sus dimensiones (personal, profesional, social) y demostrar que cada uno tiene un impacto medible y moderado en el contexto de los docentes de la UGEL Puno.

A pesar de la convergencia con la literatura, los resultados también presentan algunas particularidades. A diferencia de Nares et al. (2020) que se enfocó en la educación superior y Cayo (2022) y Luque (2018) que se centraron en docentes de secundaria, este estudio se centra en el nivel de educación primaria. Esta especificidad en la población (docentes de primaria de la UGEL Puno) enriquece la base de evidencia, mostrando que la relación entre formación y desempeño es consistente a través de diferentes niveles educativos. Además, el uso de la regresión logística ordinal fue una elección metodológica clave, ya que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov mostró que las variables no seguían una distribución normal ($p < 0.05$), lo que no era posible el uso de pruebas paramétricas como la regresión lineal. La investigación, por lo tanto, no solo confirma hallazgos previos, sino que también los extiende al contexto de la educación primaria en Puno, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones en políticas educativas locales.

CONCLUSIONES

Primera:

La evaluación del impacto de la formación docente en servicio sobre el desempeño profesional de los profesores de primaria en la UGEL Puno durante el año 2024 reveló una influencia positiva y significativa. Los resultados de la prueba de regresión logística ordinal mostraron que el coeficiente para la variable "formación" es de 2.6915, lo que indica que un aumento en el nivel de formación está asociado con una mayor probabilidad de que los docentes se ubiquen en categorías de desempeño más altas. El valor de la significancia de p es 0.000, lo cual es mucho menor que el nivel de significación mínimo de 0.05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Estos hallazgos demuestran que una mejor formación docente en servicio se asocia directamente con un mejor desempeño profesional, confirmando la hipótesis general de la investigación.

Segunda:

El análisis de la influencia del desarrollo personal del docente en su desempeño profesional demostró que existe una influencia significativa entre ambas variables. La regresión logística ordinal arrojó un coeficiente de 1.5092 para la variable desarrollo personal, lo que significa que a medida que aumenta el nivel de desarrollo personal, también lo hace la probabilidad de que los docentes alcancen un desempeño profesional superior, ello con un nivel de significancia $p < 0.05$.

Tercera:

La influencia del desarrollo profesional en el desempeño docente también fue confirmada como significativa ($p < 0.05$). Los resultados del modelo de regresión ordinal indicaron un coeficiente de 1.6991 para la variable desarrollo profesional, evidenciando que un mayor desarrollo profesional está directamente asociado con una mayor probabilidad de un mejor desempeño.

Cuarta:

Finalmente, la investigación determinó que el desarrollo social del docente influye significativamente en su desempeño profesional. El análisis de regresión ordinal



mostró un coeficiente de 3.5242 para la variable desarrollo social, sugiriendo que un aumento en el nivel de desarrollo social está fuertemente asociado con una mayor probabilidad de que los docentes se ubiquen en una categoría de desempeño más alta. Este resultado con un valor de $p=0.000$, que está por debajo del nivel de significación de 0.05.

RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a la UGEL Puno y a otras instituciones educativas implementar y fortalecer programas de formación docente en servicio de manera recurrente, ya que esta investigación ha demostrado un impacto positivo y significativo de la formación en el desempeño profesional. Se debe entender que la inversión en la actualización y preparación del profesorado se traduce en mejoras en su desempeño, lo cual, según la literatura, es un factor determinante para mejorar la calidad educativa. Estos programas deben estar diseñados para abordar las necesidades específicas y contextualizadas de los docentes de primaria, garantizando de esta forma que la formación recibida se alinee con las demandas pedagógicas actuales.

Segunda:

Para potenciar el desempeño de los docentes, se sugiere diseñar estrategias que promuevan el desarrollo personal, tales como talleres de autoconocimiento, gestión emocional y liderazgo. La investigación demostró que el desarrollo personal influye significativamente en el desempeño profesional. Por ello es necesario fomentar el bienestar y el crecimiento personal de los profesores, ya que un mayor desarrollo en esta área está directamente asociado con un mejor desempeño en el aula.

Tercera:

Es fundamental que se fomente el desarrollo profesional de los docentes a través de la promoción de la participación en redes de colaboración, grupos de estudio, y la actualización de sus conocimientos didácticos y pedagógicos. El estudio demostró que el desarrollo profesional influye significativamente en el desempeño de los docentes, sobre todo en aquellos que evidencian un menor desempeño. Por lo tanto, se recomienda la creación de espacios y oportunidades para el intercambio de experiencias y la adquisición de nuevas habilidades, lo cual impactará positivamente en su práctica pedagógica.



Cuarta:

Dado que el desarrollo social mostró ser un factor con una fuerte influencia en el desempeño docente, se recomienda a la UGEL Puno implementar programas que fortalezcan las habilidades sociales y el trabajo colaborativo entre los profesores. La investigación sugiere que un mayor desarrollo social está directamente asociado con un mejor desempeño profesional. Por lo tanto, es aconsejable promover actividades que refuercen la participación en la gestión de la escuela y la articulación con la comunidad, ya que estas acciones son dimensiones clave del desempeño docente y contribuyen a un entorno educativo más enriquecedor



REFERENCIAS

- Arango, J. (2011). *Escuela de las Relaciones Humanas en la Administración – Los Trabajos del Elton Mayo* [Tesis de maestría: Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/8017>
- Arias, E., Giambruno, Cecilia Morduchowicz, A., & Pineda, B. (2024). *El estado de la educación en América Latina y el Caribe 2023*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0005515>
- Atencio, L. (2019). *El monitoreo pedagógico y el desempeño docentes de la IEP Horacio Zeballos Gámez de Desagüadero en el año 2018* [Tesis de maestría: Universidad Nacional del Altiplano]. <https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13330>
- Ballesteros, M., Mercado, M., & García, N. (2019). La formación docente en línea: experiencias con MOOCs en Sonora (México). *REALIA Research in Education and Learning Innovation Archives*, 23, 62–79. <https://doi.org/10.7203/realia.23.15903>
- Bruno, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016*. Tesis de maestría: Universidad Cesar Vallejo.
- Bunge, M. (1960). *La ciencia, su método y su filosofía* (Vol. 22). McGill University.
- Cayllahua, J. (2016). *Formación en servicio y desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Puquio – Lucanas, 2015* [Tesis de maestría: Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34127>
- Cayo, M. (2022). *Formación profesional y desempeño didáctico de los docentes del área de matemática en las instituciones educativas del nivel secundario de distrito de Orurillo Ayaviri 2021* [Tesis de grado: Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19351>
- CEPAL. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>



- Changanaquí, M., & Huapaya, G. (2018). *Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas* [Tesis de maestría: Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/434>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría general de la administración*. (10ma ed). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (4ta ed). Mc Graw Hill.
- Comisión Económica para las Américas y el Caribe (CEPAL). (2019). *Panorama social de América Latina 2019*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44969-panorama-social-america-latina-2019>
- Coronel, S. (2018). *Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017* [Tesis de maestría: Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12678>
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P., & Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Consejo Nacional de Educación.
- Drucker, P. (1954). *Gerencia de la Empresa* (3rd ed.). Editorial Sudamericana.
- Flores, L., Gómez, S., Chacaltana, R., Prado, P., Jurado, E., & Huayta, Y. (2023). Desafíos en la formación continua docente: Una revisión sistemática. *Pakamuros*, 9(4). <https://doi.org/10.37787/kmr81047>
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria* [Tesis de maestría: Universidad Nacional Agraria La Molina]. <https://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/2805>
- Gobierno Regional de Puno. (2025). *Plan Estratégico Institucional 2021-2028 ampliado*. Gobierno Regional de Puno. <https://www.regionpuno.gob.pe/plan-estrategico-institucional/>
- Granados, R. M. (2016). *Modelos de regresión lineal múltiple*. https://www.ugr.es/~montero/matematicas/regresion_lineal.pdf



- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Jara, J. (2018). *Recursos humanos en el sector público - Enfoque desde la reforma de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil* (Primera). Pacifico Editores S.A.C.
- Jones, G., & George, J. (2019). *Administración Contemporánea* (10ma edici). McGraw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Adminsitración, una perspectiva global y empresarial* (12ª ed.). McGraw Hil.
- Lind, D., Marchal, W., & Whaten, S. (2005). *Estadística Aplicada a los Negocios y a la Economía*. McGraw Hill.
- Loayza, L., Marujo, M., Primo, J., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas Educativas*, 4. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772>
- López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Carabobo*. Tesis de maestría: Universidad de Carabobo, Bárbula, Colombia.
- Luque, C. (2018). *Formación profesional y desempeño didáctico de los docentes del área de ciencias sociales en las Instituciones Educativas Gran Unidad Escolar San Carlos y Glorioso San Carlos de Puno 2016* [Tesis de grado: Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/8894>
- Mamani, M. (2022). *Capacitación docente para fortalecer el autoestima en los docentes del nivel primaria de una institución educativa de Puno* [Tesis de maestria: Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/bc4de16b-aa3c-485d-b6b5-dbc893286b98>
- Marino, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural San Pedro Quiruvilca, 2015* [Tesis de maestría: Universidad



Privada

Antenor

Orrego].

<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3639>

Mendoza, W. (2014). *Cómo Investigan Los Economistas*. In *Textos Universitarios, PUCP* (Vol. 1era).

MINEDU. (2020). *Proyecto Educativo Nacional al 2036*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>

MINEDU. (2021). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular*. MINEDU.
<https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>

Montañez, E. (2020). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno* [Tesis de doctorado: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4139>

Nares, M., Velasco, I., Gutiérrez, S., & Martínez, L. (2020). Formación y Capacitación Docente, su impacto en la Calidad Educativa de la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit. *EDUCATECONCIENCIA*, 13(14), 92–110.
<https://doi.org/10.58299/edu.v13i14.167>

Paredes, J. (2016). *Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en Estudiantes de Educación Secundaria* [Tesis de doctorado: Universidad Nacional del Altiplano].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/6316>

Picón, G., González, K., & Paredes, N. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *Em SciELO Preprints*.
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.778>

Rojas, T. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los docentes en la institución educativa técnica "Tupac Amaru" del distrito de Chilca – Huancayo* [Tesis de maestría: Universidad Nacional de Huancavelica].
<https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3601>



- Siñani, E. (2021). Supervisión y acompañamiento docente en la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Rodríguez", Municipio Quillacollo. *Revista Franz Tamayo*.
<https://doi.org/10.33996/franztamayo.v3i6.311>
- Supo, J. (2015). *Como Comenzar Una Tesis*. Bioestadístico EIRL.
www.bioestadistico.com
- Supo, J. (2020). Construcción de los Instrumento de Recolección de Datos y su Validación Autor: [Video Conferencia] Cuarto Seminario de Investigación - Universidad Nacional de Huánuco.
https://web.facebook.com/241658126388850/videos/2904468639675022/?_rdc=1&_rdr
- Tapia, V., & Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Perú. *COMUNI@CCIÓN: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 8.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200001&script=sci_abstract
- Villalobos, N. (2022). *Desempeño docente en el aprendizaje autónomo de estudiantes del nivel secundario de la I.E. Bautista del Rímac, 2021* [Tesis de maestría: Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82095>
- Werther, W., Davis, K., & Guzmán, P. (2019). *Administración del capital humano* (8va ed). Mc Graw Hill.
- Yauri, J. (2017). *Formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015* [Tesis de maestría: Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8364>
- Zamora, R., & Castillo, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación* [Tesis de maestría: Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32434>



ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable independiente	Tipo de investigación Cuantitativa Nivel de investigación Explicativa Diseño de investigación No experimental-transversal Población 1,613 docentes Muestra 261 docentes Técnica de recolección Encuesta Instrumento de recolección Cuestionario Técnica de procesamiento estadístico Regresión logística ordinal
¿Cuál es el impacto de la formación docente en servicio en el desempeño profesional de los profesores de primaria de la UGEL Puno, 2024?	Evaluar el impacto de la formación docente en servicio sobre el desempeño profesional de los profesores de primaria en la UGEL Puno, 2024.	La formación docente en servicio tiene un impacto positivo significativo en el desempeño profesional de los profesores de educación primaria de la UGEL Puno, 2024.	- Formación docente en servicio Dimensiones: - Desarrollo personal - Desarrollo profesional - Desarrollo social	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Variable dependiente	
¿De qué manera influye el desarrollo personal del docente en su desempeño profesional?	Explicar la influencia del desarrollo personal docente en su desempeño profesional.	El desarrollo personal del docente influye significativamente en su desempeño profesional.	- Desempeño docente profesional 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	
¿Cómo influye el desarrollo profesional docente en su desempeño profesional?	Analizar la influencia del desarrollo profesional docente en su desempeño profesional.	El desarrollo profesional del docente influye significativamente en su desempeño profesional.		
¿Cuál es el grado de influencia del desarrollo social docente en su desempeño profesional?	Determinar la influencia del desarrollo social docente en su desempeño profesional.	El desarrollo social del docente influye significativamente en su desempeño profesional.		

Anexo 2: Instrumento físico**CUESTIONARIO:****FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL**

Instrucciones: Estimado (a) docente de primaria de la UGEL Puno, el presente cuestionario tiene la finalidad académica de determinar la relación entre la formación docente y el desempeño profesional. Por favor se le pide colaborar llenando en su totalidad el cuestionario, por lo que nos comprometemos a guardar toda la confidencialidad debida.

Lea detenidamente cada ítem y marque una de las alternativas con una "X" según corresponda.

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

Variable: Formación docente en servicio.

N°	ÍTEMS	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
DESARROLLO PERSONAL DOCENTE		1	2	3	4	5
1	Participo con frecuencia en actividades de actualización personal como lecturas, cursos libres o webinars.					
2	Produzco materiales académicos como artículos, boletines u otros recursos educativos.					
3	He recibido reconocimientos o distinciones por mis méritos personales o académicos.					
4	Gestiono mi tiempo de manera eficiente y estoy comprometido con mi mejora continua.					
5	Mi experiencia como docente me ha permitido desarrollar habilidades y conocimientos sólidos.					



DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE		1	2	3	4	5
6	He realizado estudios de especialización directamente relacionados con mi área de enseñanza.					
7	He participado en programas de diplomado o estudios de posgrado.					
8	He ejercido cargos de responsabilidad o liderazgo pedagógico en mi institución.					
9	Participo en redes de aprendizaje o comunidades profesionales de docentes.					
10	Aplico nuevos enfoques pedagógicos aprendidos en capacitaciones recientes.					
DESARROLLO SOCIAL DOCENTE		1	2	3	4	5
11	Colaboro activamente con mis colegas en actividades académicas y pedagógicas.					
12	Participo en proyectos o comités organizados por la institución.					
13	Mantengo una comunicación fluida y constructiva con los padres de familia.					
14	Tomo iniciativa en la organización o apoyo de eventos escolares o comunitarios.					
15	Fomento la inclusión, el respeto y la convivencia democrática en el aula.					

Variable: Desempeño profesional.

N°	ÍTEMS	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
1	Conozco las características, intereses y contextos culturales de mis estudiantes y los considero al planificar mis clases.					
2	Planifico mis sesiones de aprendizaje de forma articulada y colegiada, asegurando coherencia entre objetivos, procesos pedagógicos, recursos y evaluación.					



DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
3	Fomento un ambiente de aula donde se respete la diversidad, se practique la convivencia democrática y se valore la opinión de todos.					
4	Desarrollo mis clases con dominio del contenido y utilizo estrategias pertinentes que promuevan el pensamiento crítico y reflexivo de los estudiantes.					
5	Evalúo continuamente los aprendizajes de mis estudiantes, adecuando la enseñanza a sus necesidades individuales y brindando retroalimentación oportuna.					
DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		1	2	3	4	5
6	Participo activamente en la gestión institucional, contribuyendo a la mejora del Proyecto Educativo Institucional y la calidad del aprendizaje.					
7	Mantengo relaciones de respeto y colaboración con las familias y la comunidad, integrándolas como aliados en los procesos educativos.					
DOMINIO 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		1	2	3	4	5
8	Reflexiono de manera constante sobre mi práctica docente y participo en espacios de aprendizaje colaborativo para mejorar mi desempeño.					
9	Ejerzo mi profesión con honestidad, justicia, responsabilidad y respeto por los derechos fundamentales de las personas.					

Gracias por su apoyo.

<http://repositorio.uancv.edu.pe/>



Anexo 4: Base de datos procesada

base-datos-formacion-desempeño-variables										
Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Power Pivot										
A1	Desarrollo_personal									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Desarrollo_p	Desarrollo_p	Desarrollo_s	Formación	Dominio1	Dominio2	Dominio3	Dominio4	Desempeño	
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	
6	4	3	5	4	4	4	4	5	4	
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
10	2	2	2	2	1	2	1	1	2	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
13	3	3	5	4	3	4	4	4	4	
14	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
15	4	5	5	5	4	4	4	5	4	
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
20	1	4	4	3	4	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	3	2	4	3	4	4	4	4	4	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	5	4	5	4	5	5	5	
25	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
26	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
27	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
28	4	4	5	4	5	4	4	5	5	
29	3	4	4	4	5	5	4	4	5	
30	4	4	5	4	4	4	4	5	4	

...



base-datos-formacion-desempeño-var										
Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Powe										
A262										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
34	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
39	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1
40	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
48	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
49	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
52	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
55	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63										
base-datos-formacion-desempeño-										
.isto Estadísticas del libro Accesibilidad: No disponible										



Anexo 5: Fichas de validación de expertos

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTO

Título: FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO 2024

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto :
- 1.2. Profesión :
- 1.3. Cargo actual :
- 1.4. Grado académico :

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado ($C > 75\% = 0.75$)

Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha

.....

Firma

DNI°

N° Celular



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

**AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV**

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 22/04/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YURI RAUL MOLLEAPAZA FLORES

Dirección: Urb. Res. Ampl. Perlas del Altiplano Mz. R Lt. 13

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42895363

Teléfono: 981717132 email: yuri_562@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título:

FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE PRIMARIA, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desarrollo personal, desarrollo profesional, desarrollo social, desempeño profesional, formación docente en servicio.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia,

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33

Firma de Autor



huella digital

22 de abril del 2026

Fecha