



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



**IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO PROFESIONAL
EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA PROFESIONAL
DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
ARMIDA EDICA MAMANI MANGO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER 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
IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO PROFESIONAL
EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA PROFESIONAL
DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, 2024

TESIS PRESENTADA POR:
ARMIDA EDICA MAMANI MANGO
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO

:

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

MIEMBRO DEL JURADO

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

MIEMBRO DEL JURADO

:

Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 069-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, Martes 06 de mayo del 2025

VISTOS:

El expediente N° 2025-000932 presentado por el (a) Bachiller, **ARMIDA EDICA MAMANI MANGO**, quien solicita nominación de jurados y Fecha y hora de sustentación de tesis, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller. **ARMIDA EDICA MAMANI MANGO**, con número de DNI. **2546619** y con número de matrícula **21017186**, ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la tesis titulado: **IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, 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° 1205-2024-USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N° 2007-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA Y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, 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° 0000 de fecha 06 de mayo 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), del (la) Bach: **ARMIDA EDICA MAMANI MANGO**, 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. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA |
| Primer miembro | : Dr. JESUS MAMANI MAMANI |
| Segundo miembro | : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA |
| Asesor | : Dr. HILARIO CONDORI MAMANI |

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

- | | |
|--------------|--|
| Fecha | : Miercoles 21 de mayo del 2025 |
| Hora | : 02:00 p.m. |
| Lugar | : Aula N° 309 EPG-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 Zapana
DIRECTOR (e)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02007-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 20 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-011954 de fecha 24 de Setiembre de 2024, el (la) Bach. ARMIDA EDICA MAMANI MANGO, con DNI N° 02546619, código de matrícula N° 21017186, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 00924-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 15 de noviembre 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° 2024-011954 el (la) Bach. ARMIDA EDICA MAMANI MANGO, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**, para optar el **GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **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** 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. HILARIO CONDORI MAMANI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00924-2024-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: **IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, 2024** presentado por el (la) Bach. **ARMIDA EDICA MAMANI MANGO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dr. HILARIO CONDORI 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.





RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01205-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 22 de agosto de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-09678 de fecha 07 de agosto de 2024, el (la) Bach. ARMIDA EDICA MAMANI MANGO, con DNI N° 02546619, código de matrícula N° 21017186, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00308-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 19 de agosto 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° 2024-09678 el (la) Bach. ARMIDA EDICA MAMANI MANGO, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, 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. HILARIO CONDORI MAMANI**, 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° 00308-2024-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: IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, 2024 presentado por el (la) Bach. ARMIDA EDICA MAMANI MANGO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. HILARIO CONDORI 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. Leopoldo Wenceslao Condori Cari



IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

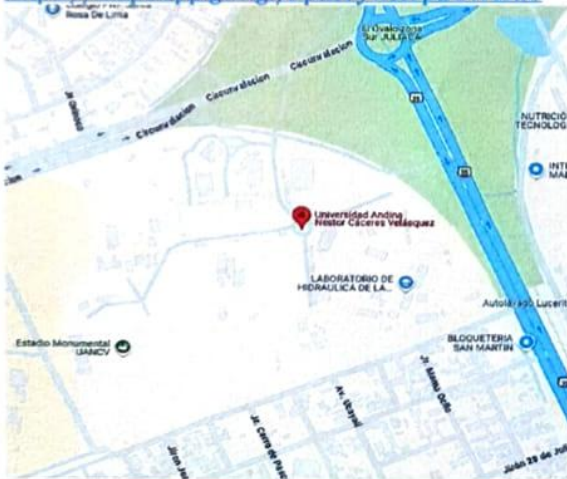
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to ueb Trabajo del estudiante	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ARMIDA EDICA MAMANI MANGO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02546619
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-3280-7004
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02385723
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8226-6336
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
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	<p>Dirección: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca -15.53275, -70.11870 https://maps.app.goo.gl/FpfhTywK9p2GWtSn6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2024 - 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#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACION - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Armida Edica Mamani Mango identificado con DNI Nro. 02546619
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:

Impacto de los Programas de Fortalecimiento Profesional en el Desempeño Docente de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, 2024

Asesorado por: Dr. Hilario Condori 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 27 de Mayo del 2025


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA
Bach. Armida Edica Mamani Mango

Huella



DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todos los docentes que, con su dedicación y compromiso, inspiran a las nuevas generaciones en la carrera de Derecho. Su esfuerzo en el fortalecimiento profesional es la base del cambio que buscamos.



AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a mis profesores y mentores por su guía inquebrantable y su apoyo constante. A mis compañeros de estudio, por las valiosas conversaciones y el intercambio de ideas. A mi familia, por su aliento y comprensión en cada paso de este camino. Este trabajo es un reflejo de su influencia en mi vida académica.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... i

AGRADECIMIENTO.....ii

ÍNDICE GENERAL.....iii

ÍNDICE DE TABLAS.....vii

ÍNDICE DE FIGURASix

RESUMENxi

ABSTRACTxii

INTRODUCCIÓNxiii

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 2

1.2.1. Problema general 2

1.2.2. Problema específico 3

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 3

1.4. OBJETIVO GENERAL..... 5

1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5

1.6. HIPÓTESIS..... 6

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL 6

1.7. VARIABLES 6

1.7.1. Variable independiente 6

1.7.2. Variable dependiente 6

1.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... 7



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 8

2.1.1. A nivel internacional..... 8

2.1.2. A nivel nacional..... 9

2.2. MARCO TEÓRICO 11

2.2.1. Programas de Fortalecimiento Profesional 11

2.2.2. Tipos de Programas..... 12

2.2.3. Metodología 13

2.2.4. Evaluación 14

2.2.5. Desafíos 15

2.2.6. Implicaciones 16

2.2.7. Desempeño Docente 17

2.2.8. Factores que Afectan el Desempeño 18

2.2.9. Evaluación del Desempeño 19

2.2.10. Estrategias de Mejora 20

2.2.11. Impacto del Desempeño..... 21

2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 22

2.3.1. Fortalecimiento 22

2.3.2. Desempeño 22

2.3.3. Docente 23

2.3.4. Programas 23

2.3.5. Innovación 23

2.3.6. Evaluación 24

2.3.7. Competencias..... 24



2.3.8. Impacto.....	24
2.3.9. Metodología.....	25
2.3.10. Desarrollo profesional	25

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
3.2. MÉTODO(S) APLICADO(S) A LA INVESTIGACIÓN	26
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	27
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	28
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	28
3.6.1. Población.....	28
3.6.2. Muestra.....	29
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	30
3.7.1. Técnica.....	30
3.7.2. Instrumento.....	30
3.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	31
3.8.1. Confiabilidad.....	31
3.8.2. Validez	31
3.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	31
3.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	32

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	33
4.2. RESULTADOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN.....	34



4.3. PARA EL OBJETIVO GENERAL DE INVESTIGACIÓN.....	71
4.3.1. Resultados.....	72
4.3.2. Contrastación de hipótesis	74
4.4. PARA EL PRIMER OBJETIVO ESPECIFICO	75
4.4.1. Resultados.....	76
4.4.2. Contrastación de hipótesis	78
4.5. PARA EL SEGUNDO OBJETIVO ESPECIFICO	80
4.5.1. Resultados.....	81
4.5.2. Contrastación de hipótesis	83
4.6. PARA EL TERCER OBJETIVO ESPECIFICO	84
4.6.1. Resultados.....	85
4.6.2. Contrastación de hipótesis	87
4.7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	89
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
ANEXOS	102



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	7
Tabla 2	He asistido a varios programas de fortalecimiento profesional organizados por la universidad.....	35
Tabla 3	Considero que la frecuencia de mi participación en estos programas es adecuada para mi desarrollo profesional.....	38
Tabla 4	Estoy satisfecho/a con la calidad de los programas de fortalecimiento profesional ofrecidos.....	41
Tabla 5	Mi participación en los programas de fortalecimiento profesional ha mejorado mis habilidades de enseñanza.....	44
Tabla 6	He recibido evaluaciones positivas de los estudiantes sobre mis métodos de enseñanza después de asistir a estos programas.....	47
Tabla 7	Considero que las autoevaluaciones reflejan una mejora en mis competencias pedagógicas tras participar en los programas de fortalecimiento profesional.....	50
Tabla 8	Los programas de formación continua me han ayudado a mantenerme actualizado/a en los contenidos de mi disciplina.....	53
Tabla 9	He aumentado mi participación en conferencias y publicaciones académicas gracias a la formación recibida.....	56
Tabla 10	La formación continua ha mejorado mi capacidad para impartir contenidos actualizados y relevantes.....	59
Tabla 11	He incorporado nuevas metodologías de enseñanza tras asistir a talleres de desarrollo profesional.....	62
Tabla 12	La integración de tecnologías en mi aula ha mejorado después de participar en estos talleres.....	65



Tabla 13	Diversifico las actividades pedagógicas en mis clases como resultado de lo aprendido en los talleres de desarrollo profesional.	68
Tabla 14	Correlación de Pearson de la variable “Programas de fortalecimiento profesional y la variable “Desempeño docente”.....	72
Tabla 15	Correlación de Pearson de la dimensión “Participación en programas de fortalecimiento profesional” y la dimensión “competencias pedagógicas”	76
Tabla 16	Correlación de Pearson de la dimensión “Participación en programas de fortalecimiento profesional” y la dimensión “dominio de contenidos disciplinarios”.....	81
Tabla 17	Correlación de Pearson de la dimensión “asistencia a talleres de desarrollo profesional” y la dimensión “implementación de estrategias didácticas innovadoras”.....	85



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	He asistido a varios programas de fortalecimiento profesional organizados por la universidad.	35
Figura 2	Considero que la frecuencia de mi participación en estos programas es adecuada para mi desarrollo profesional.....	38
Figura 3	Estoy satisfecho/a con la calidad de los programas de fortalecimiento profesional ofrecidos.	41
Figura 4	Mi participación en los programas de fortalecimiento profesional ha mejorado mis habilidades de enseñanza.	44
Figura 5	He recibido evaluaciones positivas de los estudiantes sobre mis métodos de enseñanza después de asistir a estos programas.....	47
Figura 6	Considero que las autoevaluaciones reflejan una mejora en mis competencias pedagógicas tras participar en los programas de fortalecimiento profesional.	50
Figura 7	Los programas de formación continua me han ayudado a mantenerme actualizado/a en los contenidos de mi disciplina.....	53
Figura 8	He aumentado mi participación en conferencias y publicaciones académicas gracias a la formación recibida.....	56
Figura 9	La formación continua ha mejorado mi capacidad para impartir contenidos actualizados y relevantes.....	59
Figura 10	He incorporado nuevas metodologías de enseñanza tras asistir a talleres de desarrollo profesional.	62
Figura 11	La integración de tecnologías en mi aula ha mejorado después de participar en estos talleres.	65



Figura 12 Diversifico las actividades pedagógicas en mis clases como resultado de lo aprendido en los talleres de desarrollo profesional..... 68



RESUMEN

La investigación "Impacto de los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, 2024" busca determinar cómo estos programas influyen en el desempeño de los profesores de Derecho. Se plantean objetivos específicos relacionados con la mejora de competencias pedagógicas, el dominio de contenidos disciplinares y la implementación de estrategias didácticas innovadoras. Con un enfoque cuantitativo y el método hipotético-deductivo, la investigación se clasifica como básica y descriptivo-correlacional, utilizando un diseño no experimental de corte transversal. Se seleccionó una muestra de 15 docentes mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, y se recogieron datos a través de encuestas con un cuestionario. Los resultados muestran correlaciones significativas: entre la participación en programas de fortalecimiento y el desempeño docente ($r = 0.976$, $p = 0.000$), la mejora de competencias pedagógicas ($r = 0.941$, $p = 0.000$), el dominio de contenidos disciplinares ($r = 0.991$, $p = 0.000$), y la implementación de estrategias innovadoras ($r = 0.971$, $p = 0.000$). Se concluye que estos programas tienen un impacto positivo en el desempeño docente y se recomienda diversificarlos, crear incentivos para la participación, actualizar los contenidos formativos y fomentar la asistencia a talleres de desarrollo profesional.

Palabras clave: Fortalecimiento profesional, Desempeño docente, Competencias pedagógicas, Formación continua, Estrategias didácticas.



ABSTRACT

The research titled "Impact of Professional Development Programs on the Teaching Performance of Law Faculty at the Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, 2024" aims to determine how these programs influence the performance of law professors. It establishes specific objectives related to the improvement of pedagogical competencies, mastery of disciplinary content, and the implementation of innovative teaching strategies. Utilizing a quantitative approach and the hypothetical-deductive method, the research is classified as basic and descriptive-correlational, employing a non-experimental cross-sectional design. A sample of 15 faculty members was selected using non-probabilistic convenience sampling, and data were collected through surveys with a questionnaire. The results show significant correlations: between participation in professional development programs and teaching performance ($r = 0.976$, $p = 0.000$), improvement in pedagogical competencies ($r = 0.941$, $p = 0.000$), mastery of disciplinary content ($r = 0.991$, $p = 0.000$), and the implementation of innovative strategies ($r = 0.971$, $p = 0.000$). It is concluded that these programs have a positive impact on teaching performance, and it is recommended to diversify them, create incentives for participation, update training content, and encourage attendance at professional development workshops.

Keywords: Professional development, Teaching performance, Pedagogical competencies, Continuous training, Teaching strategies.



INTRODUCCIÓN

En el panorama contemporáneo de la educación terciaria, la excelencia en la actuación magisterial se ha erigido como un tópico medular para las entidades académicas. Las iniciativas de robustecimiento profesional emergen como una táctica cardinal para optimizar las capacidades de los educadores, especialmente en ámbitos tan exigentes como el Derecho. Dichas iniciativas procuran la renovación y el refinamiento de las destrezas pedagógicas y disciplinares de los instructores, asegurando así una instrucción holística para los educandos. La trascendencia de esta cuestión radica en que la calidad educativa está intrínsecamente ligada al rendimiento de los docentes. En el entorno de la carrera de Derecho, donde los saberes y habilidades requieren constante actualización, resulta imperativo que los formadores se involucren en programas de capacitación continua. Este análisis pretende coadyuvar al progreso profesional de los docentes, elevando la calidad de la educación e instruyendo a los futuros profesionales para afrontar los desafíos inherentes al ejercicio jurídico.

Pese a la instauración de esquemas de fortalecimiento profesional, subsisten obstáculos de envergadura en la labor pedagógica dentro de la carrera de Derecho en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. La carencia de pruebas tangibles sobre el efecto concreto de estos esquemas en las competencias didácticas y la calidad del proceso de enseñanza restringe la capacidad de las instituciones para adoptar decisiones informadas respecto a su perfeccionamiento. La creciente exigencia de juristas altamente capacitados obliga a las casas de estudios superiores a replantear sus metodologías de formación docente. En este escenario, se torna indispensable indagar cómo los programas de fortalecimiento profesional pueden



incidir favorablemente en la praxis magisterial y, por ende, en la calidad del aprendizaje impartido a los estudiantes de Derecho.

El propósito principal de esta indagación es dilucidar de qué manera impactan los programas de fortalecimiento profesional en la actuación docente de los profesores de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024. Para ello, se plantean diversos objetivos específicos: inicialmente, analizar la correlación entre la participación en programas de robustecimiento profesional y la mejora en las competencias didácticas de los catedráticos; en segundo lugar, determinar la influencia de la capacitación continua en el dominio de los contenidos disciplinares; y, finalmente, establecer el vínculo entre la asistencia a talleres de perfeccionamiento profesional y la adopción de estrategias didácticas innovadoras.

La investigación se cimienta en una conjetura general que postula un impacto significativo de los programas de fortalecimiento profesional sobre la actuación docente. Adicionalmente, se formulan hipótesis particulares que examinan las relaciones entre la participación en dichos programas y diversos aspectos del desempeño académico, tales como las competencias pedagógicas y el dominio disciplinar. La justificación de esta indagación es multifacética, comenzando por su sustento teórico: se ha corroborado que la formación continua es crucial para la mejora del desempeño docente y, por ende, para la excelencia en el aprendizaje estudiantil. Este estudio busca enriquecer el corpus de conocimiento existente, proporcionando pruebas concretas sobre la eficacia de los programas de robustecimiento profesional.

Desde un enfoque práctico, los resultados permitirán a las instituciones diseñar estrategias de desarrollo profesional ajustadas a las necesidades específicas del



cuerpo docente. Al optimizar el desempeño magisterial a través de programas efectivos, se repercute en una instrucción de mayor calidad, formando mejores profesionales y contribuyendo al progreso socioeconómico de la región. Por último, la justificación metodológica se fundamenta en la adopción de un enfoque cuantitativo correlacional, que posibilitará una medición y análisis precisos de la relación entre los programas de fortalecimiento profesional y el desempeño académico, garantizando la validez y fiabilidad de los resultados.

La estructura de esta indagación comprende seis capítulos: el primero examinará el problema, el segundo desglosará los objetivos, el tercero abordará el marco teórico referencial, el cuarto presentará las hipótesis, el quinto detallará el procedimiento metodológico y el sexto expondrá los hallazgos y su análisis. Con esta introducción, se establece el contexto conceptual y contextual que orientará el desarrollo del estudio. A continuación, se procederá a profundizar en el planteamiento del problema, donde se escrutarán los elementos críticos que justifican la pertinencia de esta investigación y se delimitará su alcance.



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el ámbito global, la excelencia educativa y el desempeño magisterial se han consolidado como columnas vertebrales para el progreso de las entidades de enseñanza superior. Múltiples indagaciones han evidenciado que la capacitación permanente y los esquemas de fortalecimiento profesional desempeñan un rol medular en la renovación de saberes y destrezas pedagógicas, favoreciendo la adopción de metodologías educativas más eficaces y vanguardistas. En este marco, la valoración del impacto de dichos programas se torna indispensable para dilucidar sus aportes específicos en el perfeccionamiento del ejercicio docente. Este análisis incluye no solo el dominio exhaustivo del contenido disciplinar, sino también la integración de estrategias didácticas sofisticadas que se alineen con las exigencias de una educación de alto estándar.

En el contexto peruano, la educación universitaria se encuentra ante el desafío de optimizar el desempeño docente, un factor crucial para satisfacer las demandas de una formación académica de calidad superior. La instauración de programas de robustecimiento profesional emerge como una táctica esencial para modernizar y afinar las capacidades pedagógicas y disciplinares del cuerpo académico universitario. Analizar el efecto de estos programas resulta imperativo para evaluar su



eficacia dentro de la realidad nacional, donde el perfeccionamiento constante de la educación superior es un pilar del desarrollo social y económico. Este estudio busca proporcionar una base empírica sólida que respalde la relevancia de la capacitación continua, destacando su incidencia en la calidad educativa y orientando tanto decisiones institucionales como políticas públicas dirigidas a la profesionalización magisterial y la promoción de enfoques pedagógicos innovadores.

En la región altiplánica de Puno, y particularmente en la ciudad de Juliaca, la calidad de la instrucción superior enfrenta desafíos profundos, donde la preparación y la actuación de los educadores son elementos cardinales para el progreso académico y profesional. En este entorno, los esquemas de robustecimiento profesional se erigen como instrumentos imprescindibles para potenciar las competencias pedagógicas y disciplinarias de los docentes adscritos a la carrera de Derecho en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Examinar el impacto de tales programas en el rendimiento docente es esencial para identificar las prácticas más idóneas y ajustar las estrategias de formación, con miras a elevar la calidad educativa regional. Esta indagación se propone ofrecer evidencia tangible que facilite la elaboración de políticas y planes de desarrollo profesional, incentivando un ecosistema académico que propicie la excelencia, la innovación y la pertinencia en la formación jurídica en el ámbito local.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cómo impactan los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente de los profesores de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024?



1.2.2. Problema específico

PE1. ¿Cuál es la relación entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y la mejora en las competencias pedagógicas de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024?

PE2. ¿Cómo influye la formación continua a través de programas de fortalecimiento profesional en el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024?

PE3. ¿Qué relación existe entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras por parte de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La fundamentación de esta investigación presenta un carácter polifacético, iniciando con su armazón teórico. En el ámbito pedagógico, se ha corroborado que la capacitación incesante y los esquemas de robustecimiento profesional constituyen pilares esenciales para la optimización del desempeño docente. Las corrientes pedagógicas contemporáneas arguyen que la actualización permanente de saberes y destrezas en el gremio magisterial no solo enriquece su praxis educativa, sino que también repercute directamente en la excelencia del aprendizaje de los discentes. El escrutinio de la interrelación entre estos programas y el desempeño docente posibilita identificar competencias y tácticas pedagógicas de mayor eficacia, brindando un andamiaje teórico sólido que oriente futuras estrategias de formación magisterial. Al profundizar en esta correlación, este estudio pretende aportar al acervo de



conocimiento existente, ofreciendo perspectivas renovadas y datos empíricos que subrayan la relevancia de la capacitación continua como un componente cardinal para el desarrollo profesional y académico en la educación superior.

Desde una óptica pragmática, esta investigación halla su justificación en la generación de evidencias concretas acerca de la eficacia de los programas de robustecimiento profesional en el perfeccionamiento del desempeño magisterial. Dicha información resulta crucial para conceptualizar, implementar y ajustar estrategias de desarrollo profesional acordes a las necesidades específicas del cuerpo académico universitario. Además, los resultados facultarán a las entidades educativas a tomar decisiones fundamentadas respecto a la asignación de recursos para la capacitación continua, asegurando su aprovechamiento óptimo y maximizando su incidencia. A largo plazo, el perfeccionamiento de la labor docente a través de programas eficientes redundará en una educación superior de alta calidad, formando profesionales más preparados y coadyuvando al progreso social y económico de las comunidades. Por ende, este estudio tiene como propósito práctico influir positivamente en las políticas educativas y en las dinámicas institucionales, fomentando una cultura de excelencia y superación constante en el ámbito universitario.

Finalmente, la argumentación metodológica de esta investigación se sustenta en la aplicación de un enfoque cuantitativo de carácter correlacional, diseñado para cuantificar y analizar con precisión la conexión entre los programas de robustecimiento profesional y el desempeño docente. A través de la recopilación de datos mediante instrumentos como encuestas dirigidas a los docentes, se obtendrán indicadores fidedignos y objetivos sobre el impacto de estas intervenciones en distintas facetas del desempeño pedagógico. Este enfoque asegura la rigurosidad



científica del estudio, ofreciendo un marco analítico sólido para interpretar los hallazgos y derivar conclusiones significativas. Mediante la implementación de técnicas estadísticas avanzadas, se podrá determinar la magnitud y orientación de las relaciones entre las variables, proporcionando una base robusta para decisiones informadas y la optimización de programas de formación docente. La metodología seleccionada garantiza que los resultados sean válidos, confiables y extrapolables a contextos educativos análogos, contribuyendo al diseño de prácticas pedagógicas fundamentadas en evidencia empírica.

1.4. OBJETIVO GENERAL

OG. Determinar cómo impactan los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente de los profesores de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.

1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1. Establecer cuál es la relación entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y la mejora en las competencias pedagógicas de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.

OE2. Determinar cómo influye la formación continua a través de programas de fortalecimiento profesional en el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.

OE3. Establecer qué relación existe entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras por parte de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.



1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG. Existe un impacto significativo de los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente de los profesores de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.

1.6.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA

HE1. Existe una relación significativa entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y la mejora en las competencias pedagógicas de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.

HE2. La formación continua a través de programas de fortalecimiento profesional influye significativamente en el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.

HE3. Existe una relación significativa entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras por parte de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.

1.7. VARIABLES

1.7.1. Variable independiente

- Los programas de fortalecimiento profesional

1.7.2. Variable dependiente

- Desempeño docente



1.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente (x) Programas de Fortalecimiento Profesional	La variable independiente <i>Programas de Fortalecimiento Profesional</i> se refiere al conjunto de acciones sistemáticas orientadas a mejorar las competencias, habilidades y conocimientos del personal, con el fin de optimizar su desempeño laboral y desarrollo profesional (Chiavenato, 2011).	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en programas de fortalecimiento profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Ítem 1, 2, 3.
Variable dependiente (Y) Desempeño Docente	La variable dependiente <i>Desempeño Docente</i> alude al nivel de eficacia con que el docente cumple sus funciones educativas, considerando aspectos como la planificación, ejecución, evaluación y mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje (Tobón, 2013).	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias pedagógicas • Dominio de contenidos disciplinares • Implementación de estrategias didácticas innovadoras 	<ul style="list-style-type: none"> • Ítem 4, 5, 6. • Ítem 7, 8, 9. • Ítem 10, 11, 12.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

En un estudio titulado "La asertividad para el fortalecimiento de las democracias. Niveles de asertividad y participación ciudadana en población universitaria", Hernández Velandia y Guzmán Zamora (2023) Esta investigación se propuso responder a la pregunta «¿Son los estudiantes universitarios de Bogotá más proactivos en su compromiso cívico?», mediante una encuesta a este grupo demográfico. Mediante un procedimiento de muestreo probabilístico con conglomerados sistemáticos, se incluyeron en el estudio 312 de los 1490 estudiantes, lo que arrojó un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %. La metodología utilizada fue un diseño transversal, correlacional y no experimental. Los hallazgos arrojaron niveles elevados de asertividad (percentil promedio del 76) y niveles reducidos de participación (promedio de 36.7), mientras que el análisis inferencial identificó una correlación negativa y de baja intensidad (-.231) entre ambas variables. Las conclusiones señalaron que elevados índices de asertividad se vinculan con formas no tradicionales de participación y con la adhesión a un modelo de democracia de corte liberal. En este sentido, se sugiere explorar manifestaciones



de participación que superen los enfoques clásicos, abriendo nuevas líneas de indagación. (Hernández Velandia & Guzmán Zamora, 2023).

En el estudio intitulado "Fundamentos para la concepción de emblemas digitales en esquemas de formación profesional continua: una indagación exploratoria", Canales-Negrón (2020) efectuó un escrutinio pormenorizado de dieciséis iniciativas que incorporaron emblemas digitales en programas destinados a la educación continua profesional. El propósito de esta pesquisa residió en desentrañar las tendencias predominantes en el diseño y los efectos derivados de dichos proyectos, resaltando la funcionalidad de los emblemas digitales como símbolos visuales que certifican competencias, aptitudes o conocimientos adquiridos, permitiendo su diseminación en entornos digitales y fungiendo como depósitos de información sobre logros alcanzados. La metodología adoptada consistió en una exploración exhaustiva de la literatura, abarcando un análisis de veinte documentos extraídos de los repositorios bibliográficos Scopus y Web of Science. Los hallazgos evidenciaron que los principios de diseño con mayor recurrencia estaban vinculados al reconocimiento y la valoración de competencias, destacando el interés manifiesto de los participantes en otorgar visibilidad a sus saberes. Las conclusiones postuladas sugieren que la utilización de emblemas digitales posee el potencial de reconfigurar los paradigmas de acreditación y evaluación tanto en contextos educativos como corporativos. Se recomienda fomentar el aprovechamiento de estas herramientas para robustecer la experiencia formativa en esquemas educativos análogos (Canales-Negrón, 2020).

2.1.2. A nivel nacional

En la indagación titulada "Esquema formativo andragógico para el robustecimiento de las aptitudes docentes en la Universidad César Vallejo de



Tarapoto", Kino Saravia (2019) se propuso como finalidad la estructuración metódica de un programa de adiestramiento basado en los postulados de la andragogía, orientado a optimizar las capacidades docentes en la institución referida. El estudio adoptó un enfoque descriptivo, trabajando con una muestra no probabilística compuesta por 79 educadores. La pesquisa se desplegó en tres etapas: inicialmente, se efectuó un diagnóstico del estado actual de las competencias docentes; en un segundo momento, se elaboró un programa de capacitación sustentado en los hallazgos obtenidos; y, finalmente, Los expertos consultados utilizaron herramientas cualitativas y cuantitativas para evaluar la coherencia y la sistematización de la propuesta, validándola así. El 40 % de los encuestados afirmó que era necesario hacer más hincapié en las consideraciones teóricas, procedimentales (22%) y actitudinales (31%). Las conclusiones del análisis subrayan que el programa de capacitación, fundamentado en los principios andragógicos, incide positivamente en el perfeccionamiento de las competencias docentes, con un 84% de los expertos valorándolo como pertinente y viable (Kino Saravia, 2019).

En la disquisición titulada "Esquema educativo para el fortalecimiento pedagógico orientado al perfeccionamiento del desarrollo profesional de educadores noveles del nivel primario en la IEPS Sagrado Corazón Iquitos 2021", Navarro Lozano e Isla Wong (2022) analizaron el impacto de un programa diseñado para optimizar el progreso profesional de 42 docentes en sus primeros años de ejercicio. La metodología adoptada fue de índole evaluativa, con un diseño de campo, univariado, longitudinal y cuasi-experimental, empleándose encuestas y una prueba académica escrita validada por expertos como herramientas para la recolección de datos. Los hallazgos revelaron que, en la evaluación inicial (pre-test), el 69.0% de los participantes se situaban en un nivel intermedio de desempeño, mientras que, tras la



intervención (post-test), el 57.1% se mantuvo en dicho nivel y el 42.9% ascendió a un nivel superior. Estos resultados evidencian que la implementación del programa tuvo un efecto positivo y significativo en el desarrollo profesional de los docentes, corroborando la hipótesis general planteada en la investigación (Navarro Lozano & Isla Wong, 2022).

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. *Programas de Fortalecimiento Profesional*

A. Definición

Las iniciativas orientadas al robustecimiento profesional se conceptualizan como un entramado de actividades metódicas y delineadas que persiguen perfeccionar las aptitudes, destrezas y saberes de los individuos en su esfera de actuación. Conforme a García (2020), dichas estrategias son esenciales para el progreso constante de los educadores, ya que facilitan la renovación de sus competencias didácticas y tecnológicas, permitiéndoles ajustarse a las transformaciones inherentes al ámbito pedagógico. En esta línea, Rojas (2019) subraya que estos esquemas trascienden la mera instrucción académica, incorporando además la inculcación de principios éticos y habilidades vinculadas a la interacción humana, lo cual fomenta el desarrollo holístico del especialista.

B. Objetivos

Las metas inherentes a las iniciativas de robustecimiento profesional son variadas y se orientan primordialmente hacia la elevación de la excelencia en la prestación del servicio educativo. Según refiere Pérez (2021), uno de los propósitos cardinales radica en proveer a los educadores de instrumentos pedagógicos y tecnológicos que posibiliten una instrucción más eficaz. Asimismo, estas estrategias persiguen incentivar la renovación en el ejercicio docente, promoviendo una



idiosincrasia de actualización perenne que, de acuerdo con Huamán (2018), se materializa en un rendimiento académico superior para los discentes. En definitiva, los programas de fortalecimiento profesional buscan no solo potenciar el crecimiento profesional de los educadores, sino también incidir favorablemente en la calidad educativa de la nación.

2.2.2. Tipos de Programas

A. Capacitación Continua

La formación continuada constituye un proceso instructivo ininterrumpido que faculta a los profesionales para renovar y profundizar sus saberes y destrezas. Según expone Flores (2020), esta modalidad de programas resulta imprescindible en un entorno laboral caracterizado por su dinámica transformadora, ya que asegura que los educadores permanezcan alineados con las innovadoras metodologías y herramientas tecnológicas vinculadas a la enseñanza. Asimismo, Talavera (2019) subraya que la formación continuada no solo propicia el perfeccionamiento profesional, sino que también incide en el enriquecimiento de la calidad pedagógica, generando un influjo favorable en el rendimiento intelectual de los educandos.

B. Certificaciones

Las certificaciones representan un mecanismo de legitimación de las competencias obtenidas mediante procesos formativos. Según argumenta López (2021), estas distinciones resultan esenciales para que los educadores evidencien su pericia y experticia en dominios específicos, confiriéndoles así una mayor solvencia profesional dentro del panorama pedagógico. Igualmente, Samaniego (2018) señala que dichas acreditaciones tienen el potencial de propiciar oportunidades ocupacionales y favorecer el ingreso a cargos de mayor relevancia y responsabilidad en el seno de las entidades educativas.

C. Formación Especializada

La instrucción especializada alude a esquemas formativos concebidos para fomentar capacidades precisas en ámbitos delimitados del saber. Ramírez (2020) sostiene que este tipo de formación reviste una importancia cardinal para atender las exigencias específicas tanto del sistema educativo como del entramado social en su totalidad. Un caso ilustrativo es la instrucción especializada en tecnologías digitales, cuya pertinencia se acrecienta en un escenario donde la educación remota ha adquirido un carácter preponderante (García, 2022). Esta especialización habilita a los educadores para afrontar los retos inherentes a un entorno pedagógico heterogéneo y en constante transformación.

2.2.3. Metodología

A. Diseño Curricular

La configuración curricular constituye un proceso que abarca la estructuración meticulosa y la disposición sistemática de los contenidos pedagógicos, así como las estrategias didácticas a ser empleadas. Conforme señala Cárdenas (2019), una configuración curricular eficiente debe caracterizarse por su ductilidad, permitiendo ajustarse a las particularidades de los educandos y a las especificidades del entorno formativo en el que se despliega. Este planteamiento asegura que el currículo posea pertinencia y relevancia, favoreciendo un aprendizaje sustancial y profundo. Asimismo, Villanueva (2020) resalta la trascendencia de integrar competencias que enfrenten las demandas del siglo XXI, subrayando que un diseño curricular bien articulado debe fomentar no solo el dominio del saber, sino también el desarrollo de destrezas analíticas y creativas en los discentes.

B. Estrategias de Aprendizaje

Las tácticas de aprendizaje constituyen un repertorio de procedimientos y enfoques empleados por los educadores para propiciar la asimilación de saberes y



destrezas en los educandos. Según expone Soto (2021), estas tácticas pueden oscilar entre planteamientos convencionales, como la instrucción expositiva, y métodos más vanguardistas, tales como el aprendizaje fundamentado en proyectos o la ludificación pedagógica. La selección de la táctica idónea está condicionada por las características particulares de los estudiantes y las metas educativas propuestas. Pérez (2018) subraya que la implementación de una diversidad de estrategias de aprendizaje no solo incentiva el entusiasmo de los discentes, sino que también fomenta un aprendizaje dinámico y cooperativo, potenciando así la consolidación del conocimiento y el fortalecimiento de competencias transversales.

2.2.4. Evaluación

A. Métodos de Evaluación

La valoración en el contexto pedagógico alude a un procedimiento metódico de recolección y examen de datos destinado a calibrar tanto el aprendizaje como el desempeño de los educandos. Conforme señala Cuadros (2020), La evaluación formativa y la evaluación sumativa son las dos categorías principales de estrategias de evaluación. La evaluación formativa, que se lleva a cabo de forma continua durante la enseñanza, busca mejorar la adquisición de conocimientos mediante la crítica constructiva (Rivas, 2019). Por el contrario, la evaluación sumativa se utiliza para verificar la adquisición de información y se lleva a cabo al final de un ciclo educativo (Zeballos, 2021). Esta diferenciación resulta crucial para comprender la incidencia de cada enfoque en la excelencia educativa y en la estimulación de los educandos.

B. Indicadores de Éxito

Los parámetros de éxito constituyen métricas destinadas a analizar el desempeño y la eficacia de los programas educativos. Méndez (2021) sostiene que dichos parámetros pueden clasificarse en cualitativos y cuantitativos, y deben guardar congruencia con los propósitos de aprendizaje delineados en el diseño curricular.



Ejemplos representativos incluyen índices de promoción, grados de satisfacción de los educandos y resultados académicos concretos. Por su parte, Martínez (2022) enfatiza que la identificación y aplicación adecuada de estos parámetros facultan a las entidades educativas para efectuar ajustes en sus prácticas pedagógicas, garantizando así un enfoque orientado hacia la optimización continua del proceso de aprendizaje.

2.2.5. Desafíos

A. Barreras en la Implementación

La instauración de programas educativos en el Perú enfrenta múltiples impedimentos que restringen su eficacia. Carrasco (2020) argumenta que estos obstáculos pueden clasificarse como estructurales, tales como la carencia de recursos financieros y materiales suficientes, o como culturales, incluyendo la reticencia al cambio por parte de los educadores y las comunidades escolares. Asimismo, la insuficiente capacitación del cuerpo docente constituye una barrera de notable relevancia, ya que, según Vargas (2021), una proporción significativa de los docentes no posee las competencias necesarias para implementar metodologías y tecnologías innovadoras en el entorno áulico. Estas deficiencias dificultan que los programas formativos se traduzcan en avances concretos en la práctica pedagógica.

B. Oportunidades de Mejora

A pesar de los obstáculos existentes, se vislumbran oportunidades propicias para elevar la calidad educativa en el país. Silva (2022) señala que la incorporación de tecnologías digitales y la consolidación del aprendizaje remoto, catalizadas por la pandemia, han generado un escenario fértil para la innovación pedagógica. La ejecución de programas de fortalecimiento profesional enfocados en estas herramientas tecnológicas emerge como una estrategia eficaz para subsanar las



deficiencias actuales. Asimismo, Torres (2021) destaca que la sinergia entre instituciones educativas, entidades gubernamentales y comunidades puede establecer un marco idóneo para la mejora sostenida, promoviendo una dinámica inclusiva que integre activamente a todos los actores implicados en el quehacer educativo.

2.2.6. Implicaciones

A. Impacto en el Desempeño Profesional

Las repercusiones de la formación continua y el perfeccionamiento profesional en el ámbito pedagógico inciden de manera trascendental en el rendimiento de los educadores. Arévalo (2020) argumenta que la renovación de competencias no solo enriquece la calidad del acto educativo, sino que también fortalece la satisfacción profesional de los docentes. Esto se explica por el hecho de que quienes participan en iniciativas de robustecimiento profesional experimentan un incremento en su percepción de eficacia personal y un renovado compromiso hacia su función pedagógica (López, 2021). Por otra parte, Romero (2019) destaca que una preparación adecuada puede traducirse en un desempeño superior en los logros académicos de los discentes, generando un impacto favorable en la dinámica educativa en su conjunto.

B. Recomendaciones

Para optimizar los réditos inherentes a la instrucción profesional, resulta imperativo instaurar ciertas directrices. En primera instancia, Talavera (2021) plantea la instauración de un entramado normativo que regule y respalde la instrucción continua, asegurando su idoneidad y consonancia. Asimismo, es aconsejable propiciar la sinergia entre las entidades educativas y los entes gubernamentales para esbozar planes formativos que se adecúen a las demandas idiosincráticas del



magisterio y el ámbito pedagógico (González, 2022). Finalmente, la escrutación periódica de los esquemas formativos deviene crucial para discernir aspectos susceptibles de perfección y certificar que se concreten las metas estipuladas (Vargas, 2020).

2.2.7. Desempeño Docente

A. Definición

La actuación magisterial alude a la aptitud de un pedagogo para desplegar metodologías didácticas que propicien el aprendizaje y el desarrollo holístico de sus discípulos. Conforme a Córdova (2020), dicha actuación comprende no solo las destrezas pedagógicas, sino también la actualización constante, la gestión de instrumentos didácticos y la interlocución con los educandos y sus núcleos familiares. En este marco, Villanueva (2019) arguye que un desempeño docente destacado se distingue por su capacidad de adaptarse a variados entornos educativos y por su destreza para innovar en los procesos instructivos, lo que deviene en un escenario pedagógico dinámico y eficaz.

B. Importancia

La trascendencia de la ejecución docente radica en su repercusión directa sobre la excelencia educativa y el desempeño académico de los educandos. Según expone García (2021), los maestros que exhiben un elevado rendimiento se erigen como pilares esenciales para fomentar un aprendizaje con profundidad y trascendencia, lo que, a su vez, incide en la configuración de ciudadanos reflexivos y capacitados. Asimismo, un estudio llevado a cabo por Mendoza (2022) corrobora que una actuación docente idónea no solo potencia los indicadores académicos, sino que también fortalece la motivación y la autovaloración de los estudiantes, instaurando un influjo beneficioso en el entorno escolar. En consecuencia, la labor docente constituye



un componente medular para el progreso educativo en el Perú, resultando indispensable en la implementación de estrategias que impulsen la formación y evaluación permanente de los maestros.

2.2.8. Factores que Afectan el Desempeño

A. Competencias Profesionales

Las competencias profesionales constituyen un pilar esencial para la praxis docente, dado que engloban el compendio de saberes, destrezas y disposiciones que un educador debe atesorar para desempeñar su cometido con eficacia. Según argumenta Salas (2021), tales competencias comprenden dimensiones pedagógicas, disciplinares y comunicativas, las cuales son imprescindibles para responder a las variadas exigencias de los educandos. Por otro lado, Vásquez (2020) resalta que la actualización permanente en estas competencias reviste un carácter decisivo, pues faculta a los maestros para renovar sus conocimientos y estrategias metodológicas, redundando así en un perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje en el entorno áulico.

B. Motivación y Actitud

La incitación intrínseca y la disposición anímica del educador se erigen como elementos cardinales que inciden en su actuación dentro del aula. Tal como refiere Quispe (2019), una motivación elevada guarda una correlación directa con un compromiso profesional robusto y una inclinación hacia la innovación en las dinámicas pedagógicas. Asimismo, la actitud propicia del docente ante su labor no solo repercute en su propia ejecución, sino que también ejerce un influjo significativo en la estimulación de los estudiantes, propiciando un entorno de aprendizaje más interactivo y vivaz (Cruz, 2022). En consecuencia, cultivar una cultura institucional que valore la motivación y el reconocimiento en el ámbito escolar deviene imperioso para enaltecer el rendimiento docente.



C. Condiciones Laborales

Las circunstancias laborales, englobando aspectos como el entorno físico, la disponibilidad de recursos y el respaldo institucional, representan un cimiento crucial para el ejercicio docente. De acuerdo con Paredes (2020), un medio laboral propicio, provisto de materiales y herramientas pedagógicas, propicia una instrucción más eficaz. Igualmente, el apoyo por parte de la administración escolar y la existencia de instancias para la interacción y cooperación entre pares fortalecen significativamente el rendimiento profesional (Tello, 2021). En contraposición, condiciones laborales adversas pueden derivar en desánimo y desgaste profesional, incidiendo de manera desfavorable en la calidad del proceso educativo.

2.2.9. Evaluación del Desempeño

A. Métodos de Evaluación

La valoración del quehacer docente constituye un mecanismo primordial para salvaguardar la excelencia educativa y propiciar un perfeccionamiento constante en el ámbito áulico. Conforme expone Aguirre (2021), existen variados enfoques para llevar a cabo dicha valoración, destacándose entre ellos la observación directa, la autoevaluación y la evaluación entre pares. La observación directa habilita a directivos o colegas para analizar el desempeño en tiempo real, proporcionando retroalimentación puntual y específica (Martínez, 2020). Por su parte, la autoevaluación incita al docente a una introspección crítica respecto a sus propias metodologías, mientras que la evaluación inter pares fomenta un clima de cooperación y aprendizaje mutuo (López, 2022). Cada una de estas modalidades aporta perspectivas diferenciadas que enriquecen la apreciación integral del desempeño pedagógico.



B. Criterios de Éxito

Los parámetros de éxito representan componentes indispensables para valorar la eficacia en el desempeño magisterial. Según Rivas (2020), dichos parámetros deben ser precisos, cuantificables y congruentes con los propósitos pedagógicos establecidos. Entre los ejemplos de estos indicadores se encuentran el incremento en los logros académicos de los educandos, la satisfacción de los mismos respecto al proceso didáctico y la aplicación eficaz de metodologías innovadoras (Zeballos, 2019). Asimismo, la incorporación de rúbricas constituye una herramienta valiosa para uniformar los criterios de evaluación, permitiendo abarcar diversas facetas del desempeño (Córdova, 2021). La nitidez en estos lineamientos no solo facilita el proceso evaluativo, sino que también incentiva a los educadores a aspirar a estándares elevados en su ejercicio profesional.

2.2.10. *Estrategias de Mejora*

A. Capacitación y Desarrollo Profesional

La instrucción especializada y el perfeccionamiento profesional constituyen tácticas esenciales para potenciar el desempeño magisterial y, en consecuencia, elevar la excelencia educativa. Como señala Fernández (2020), la actualización constante habilita a los educadores para renovar sus saberes y destrezas, ajustándose a las transformaciones curriculares y a las exigencias emergentes del sistema educativo. La indagación de González (2021) subraya que los programas de formación deben concebirse de manera participativa, incorporando a los docentes en su diseño para garantizar que atiendan sus necesidades auténticas y contextuales. Esta capacitación no solo optimiza las aptitudes pedagógicas, sino que también impulsa la motivación y el compromiso de los educadores con su labor, generando una influencia benéfica en el entorno escolar (Zapata, 2022).



B. Innovación Pedagógica

La innovación educativa alude a la incorporación de métodos y enfoques inéditos dentro del proceso instructivo. Según expone Ríos (2019), dicha innovación es crucial para captar la atención de los educandos y propiciar un aprendizaje de carácter trascendental. Estrategias como la instrucción basada en proyectos, la integración de herramientas digitales y la enseñanza adaptativa representan ejemplos de prácticas novedosas que han demostrado impactos favorables en diversos escenarios pedagógicos (Morales, 2020). Asimismo, Herrera (2021) sostiene que promover un ambiente de innovación en las instituciones escolares no solo eleva la calidad del aprendizaje, sino que también fortalece el desarrollo profesional del cuerpo docente, incentivándolos a explorar y reflexionar sobre sus métodos educativos.

2.2.11. *Impacto del Desempeño*

A. Resultados de Aprendizaje

La repercusión del desempeño docente se manifiesta de manera profunda en los logros formativos de los educandos. Conforme argumenta Salas (2021), un desempeño sobresaliente en la labor pedagógica guarda una correlación directa con resultados académicos superiores, evidenciando que los educadores competentes logran impartir conocimientos y destrezas de forma que los estudiantes alcancen eficazmente las metas educativas propuestas. Por otro lado, Córdova (2020) subraya que la implementación de metodologías dinámicas, que promuevan la participación activa y el pensamiento crítico, incide positivamente en la optimización de dichos resultados. En este contexto, la capacitación continua del personal docente emerge como una herramienta indispensable para elevar la excelencia educativa y, en consecuencia, el rendimiento académico (Mendoza, 2022).



B. Satisfacción Estudiantil

La complacencia estudiantil constituye un indicador cardinal del influjo del desempeño magisterial. Conforme asevera Ramos (2019), un educador que manifiesta interés genuino, empatía y una gestión eficiente del entorno áulico propicia un clima proclive que incrementa la satisfacción de los estudiantes respecto a su vivencia formativa. Esta satisfacción no solo repercute en su rendimiento académico, sino que también guarda estrecha relación con su motivación intrínseca y su compromiso hacia el proceso de aprendizaje (Valdez, 2021). Estudios sugieren que, cuando los educandos perciben ser valorados y escuchados, su autoestima y predisposición al aprendizaje experimentan un auge significativo, generando efectos benéficos en su desempeño académico (Quispe, 2020). En consecuencia, la consideración de la satisfacción estudiantil debe ocupar un lugar preeminente en la valoración del quehacer docente.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Fortalecimiento

Cuando hablamos de fortalecer a los docentes, nos referimos a mejorar sus habilidades y competencias. Para ayudar a los educadores a adaptarse a los cambios en el panorama educativo y satisfacer las necesidades de aprendizaje de sus alumnos, este proceso puede incluir formación, actualización y el establecimiento de nuevas prácticas docentes. El objetivo de fortalecer los programas de formación es proporcionar a los educadores los recursos que necesitan para satisfacer las demandas del aula.

2.3.2. Desempeño

El rendimiento docente es la forma en que un profesor lleva a cabo su trabajo diario de manera eficaz y eficiente. El rendimiento académico de los alumnos, el uso



de métodos adecuados y la capacidad de proporcionar un entorno de aprendizaje propicio son algunos de los factores que se utilizan para evaluar este rendimiento. La actitud de los alumnos hacia la escuela y su nivel de motivación se ven afectados por su rendimiento académico.

2.3.3. Docente

Los educadores son expertos capacitados cuya labor consiste en ayudar a los alumnos a aprender cosas nuevas en diversas materias. Su trabajo es fundamental en el sector educativo, ya que los profesores no solo enseñan datos y cifras a los alumnos, sino que también los animan, inspiran y orientan en la adquisición de las habilidades analíticas, de resolución de problemas y de pensamiento crítico que les serán de gran utilidad en su vida profesional y personal. El nivel de los educadores influye en el rendimiento educativo.

2.3.4. Programas

Los programas se refieren a conjuntos estructurados de actividades formativas diseñadas para mejorar la capacitación y el desarrollo profesional de los docentes. Estos pueden incluir talleres, cursos, seminarios y otras iniciativas que buscan actualizar y enriquecer las competencias pedagógicas. Los programas de formación son esenciales para promover la innovación en la enseñanza y asegurar que los educadores estén al tanto de las mejores prácticas en educación.

2.3.5. Innovación

El objetivo de la innovación educativa es mejorar la calidad del aprendizaje mediante la introducción y el uso de nuevas técnicas, tecnologías y enfoques pedagógicos. Las pedagogías activas que promueven la participación y el pensamiento crítico de los alumnos, el uso de recursos digitales o la producción de nuevos materiales son algunas de las formas en que se puede observar la innovación en el aula. Este enfoque es fundamental para adaptarse a las necesidades cambiantes de la educación contemporánea.



2.3.6. Evaluación

Los resultados educativos, incluyendo el rendimiento de los alumnos y la eficacia de los profesores, se miden y analizan mediante evaluaciones. Los exámenes estandarizados, las observaciones y las autoevaluaciones son algunos de los métodos utilizados para recopilar datos en este procedimiento. Además de servir como medio de calificación, los datos de las evaluaciones son una fuente rica en información que puede orientar los esfuerzos para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

2.3.7. Competencias

Las competencias de una persona son la información, las habilidades y los rasgos de carácter que contribuyen a su éxito en una tarea o entorno concreto. En el ámbito educativo, las competencias docentes son esenciales para garantizar que los educadores puedan facilitar un aprendizaje significativo y relevante. Estas competencias pueden incluir habilidades pedagógicas, conocimiento del contenido, y capacidades interpersonales que permiten una interacción efectiva con los estudiantes.

2.3.8. Impacto

El impacto se refiere al efecto o resultado que un programa de fortalecimiento profesional tiene en el contexto educativo. Un ambiente escolar más agradable, mejores resultados académicos de los alumnos y un cambio en el rendimiento de los profesores son indicadores de este efecto. Evaluar el impacto de los programas es esencial para determinar su efectividad y para realizar ajustes necesarios que optimicen los procesos de enseñanza.



2.3.9. Metodología

La metodología en la educación se refiere a las estrategias y métodos utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta puede incluir enfoques tradicionales, como la clase magistral, así como metodologías más innovadoras, como el aprendizaje basado en proyectos o la educación colaborativa. Una metodología adecuada es fundamental para fomentar un aprendizaje activo y significativo, adaptándose a las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes.

2.3.10. Desarrollo profesional

El desarrollo profesional se define como el proceso continuo de aprendizaje y crecimiento que un docente experimenta a lo largo de su carrera. Este proceso incluye la participación en programas de capacitación, talleres, y la búsqueda de oportunidades para adquirir nuevas habilidades y conocimientos. La calidad de la educación que reciben los estudiantes está estrechamente relacionada con el nivel de desarrollo profesional en el que participan los instructores.



CAPITULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente indagación adopta una perspectiva de índole cuantitativa que, conforme a la elucidación de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se origina en una noción inicial circunscrita con el fin de articular metas y formular interrogantes investigativas. Este itinerario incluye una exégesis exhaustiva del corpus bibliográfico y la configuración de un armazón teórico, del cual se desprenden conjeturas y se delimitan magnitudes o variables. Se diseña una estrategia metodológica para someter a escrutinio tales conjeturas, la cual opera como una "cartografía orientativa", seleccionando entidades o unidades de análisis donde se habrán de mensurar las magnitudes dentro de un marco espacio-temporal determinado. Ulteriormente, se interpretan y entrelazan las observaciones obtenidas mediante procedimientos estadísticos, permitiendo así inferir deducciones de relevancia respecto de las hipótesis postuladas. Este paradigma facilitará una evaluación rigurosa y sistemática del influjo de los programas de robustecimiento profesional sobre la eficacia pedagógica.

3.2. MÉTODO(S) APLICADO(S) A LA INVESTIGACIÓN

La presente indagación se erige sobre el método hipotético-deductivo, que, conforme a la elucidación de Quesada et al. (2018), constituye un procedimiento



investigativo que se inaugura con la contemplación de un fenómeno o dilema, posibilitando así la formulación de una conjetura que explique de manera provisional tal problemática. De dicha conjetura emergen inferencias esenciales, lo cual permite su ulterior sometimiento a escrutinio con el propósito de refutar o corroborar el enunciado hipotético inicial. Este abordaje posibilitará dilucidar vínculos nítidos entre los programas de fortalecimiento profesional y la eficacia pedagógica, configurando un andamiaje robusto para sustentar las hipótesis planteadas en la presente pesquisa.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente pesquisa se inscribe en la categoría de índole básica, dado que, según lo arguyen Sánchez y Velarde (2019), “la ciencia básica representa aquella empresa investigativa que se realiza sin pretensiones utilitarias inmediatas, sino con el propósito de acrecentar el saber respecto a los fundamentos esenciales de la realidad en su esencia misma” (p. 4). Este enfoque aspira a propiciar una comprensión más profunda acerca del nexo existente entre los programas de robustecimiento profesional y el desempeño pedagógico, aportando de este modo al corpus teórico vigente y fomentando el desarrollo de exploraciones ulteriores en el ámbito educativo.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La presente indagación se enmarca en un nivel de carácter descriptivo-correlacional. Conforme a lo expuesto por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los estudios descriptivos “tienen como propósito delinear con precisión las propiedades y particularidades de conceptos, fenómenos, variables o hechos dentro de un entorno específico” (p. 108). Asimismo, los mencionados autores señalan que se trata de “indagaciones destinadas a vincular conceptos, fenómenos, hechos o

variables, evaluando dichas relaciones mediante herramientas estadísticas" (p. 109). Este enfoque permitirá no solo detallar las singularidades inherentes a los programas de robustecimiento profesional y el rendimiento docente, sino también discernir las interconexiones existentes entre dichas variables, contribuyendo a una comprensión más holística de su interacción en el ámbito educativo.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente indagación se distingue por adoptar un diseño no experimental de naturaleza transeccional. Según lo indicado por Fuentes-Doria et al. (2020), "la investigación no experimental se concibe como aquella que se lleva a cabo sin alterar intencionalmente las variables implicadas. Su propósito radica en observar los fenómenos tal cual se manifiestan en su entorno genuino para proceder luego a su análisis" (p. 59). Por su parte, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) precisan que "los diseños no experimentales se categorizan, considerando el eje temporal, en transeccionales y longitudinales" (p. 150). En este marco, los esquemas transeccionales o transversales tienen como característica la recopilación de datos en un único instante temporal" (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 176). Este abordaje posibilita captar el vínculo entre los programas de robustecimiento profesional y la eficacia pedagógica en un momento específico, permitiendo así un análisis contextualizado de estas variables en el ámbito educativo.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

La presente indagación toma como universo de análisis a los catedráticos de la especialidad profesional de Jurisprudencia en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Conforme a lo señalado por Fuentes-Doria et al. (2020), el universo "se define como el conglomerado de sujetos que poseen o comparten



calidades afines para ser examinados en una investigación" (p. 63). Al enfocar su atención en esta colectividad específica, el estudio pretende recabar datos sustantivos sobre las vivencias y apreciaciones de los mentores respecto a los programas de fortalecimiento académico y su influencia en el rendimiento pedagógico, lo que permitirá una aprehensión más cabal de las dinámicas formativas en este entorno particular.

3.6.2. Muestra

La presente indagación contempla como corpus muestral a 15 académicos de nivel superior pertenecientes a la disciplina profesional de Jurisprudencia en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Se ha optado por implementar un esquema de selección muestral no probabilístico de conveniencia para la obtención de datos, dado que esta metodología prescinde del azar o de cálculos probabilísticos para determinar los componentes de la muestra. El muestreo por conveniencia faculta al indagador para acceder con facilidad a los sujetos seleccionados, quedando su incorporación sujeta al arbitrio del investigador. De acuerdo con Salazar y Del Castillo (2018), este tipo de muestreo "constituye un agregado de unidades seleccionadas de una colectividad conforme a un diseño metodológico predefinido (muestreo), con el propósito de extraer inferencias extrapolables al universo total" (p. 13). No obstante, como señala Ríos Ramírez (2017), este planteamiento supone una elección carente de sistematicidad que podría introducir sesgos en los hallazgos debido a la naturaleza subjetiva del criterio investigativo. La adopción de este enfoque encuentra sustento en la limitada viabilidad de acceso al universo objeto de estudio y en la imperiosa necesidad de recabar información con prontitud.



3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. Técnica

La presente indagación emplea como herramienta metodológica para la obtención de datos la encuesta. Según Arias (2020), "la encuesta constituye un mecanismo de captación de información en una labor investigativa de carácter científico, mediante la cual se extraen datos de un conglomerado de individuos, permitiendo al investigador cumplir con las metas trazadas en su estudio" (p. 19). Al valerse de esta técnica, se pretende recoger perspectivas y vivencias de los catedráticos universitarios respecto a los programas de optimización profesional y su incidencia en el rendimiento pedagógico. La encuesta se erige como un medio idóneo para recolectar información de forma sistemática y ágil, posibilitando un escrutinio meticuloso de las conexiones entre las variables examinadas.

3.7.2. Instrumento

La presente indagación adopta como herramienta instrumental el cuestionario. De acuerdo con Ñaupas et al. (2018), el cuestionario "se configura como un compendio ordenado de interrogantes escritas, plasmadas en un soporte documental, orientadas a las hipótesis formuladas y, por ende, a las variables e indicadores de la investigación" (p. 291). Este dispositivo posibilitará el acopio de información sistematizada respecto a las perspectivas y vivencias de los catedráticos universitarios en relación con los programas de fortalecimiento profesional y su repercusión en el rendimiento educativo. La implementación del cuestionario tiene como propósito salvaguardar la validez y fiabilidad de los datos obtenidos, favoreciendo así un examen riguroso de la interacción entre las variables abordadas en el estudio.



3.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

3.8.1. Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento empleado en la presente indagación fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, una técnica que permite establecer la confiabilidad de instrumentos diseñados con escalas de tipo Likert. Conforme a lo expuesto por Durán-Pérez y Lara-Abad (2021), "el coeficiente alfa de Cronbach aplicado a escalas politómicas" (p. 52) resulta esencial para verificar la consistencia interna de los ítems que conforman el cuestionario. El cálculo de este coeficiente tiene como finalidad garantizar la coherencia intrínseca entre las preguntas, asegurando que estas capten de manera efectiva las variables objeto de estudio, lo cual robustece la validez de los hallazgos obtenidos en la investigación.

3.8.2. Validez

Se utilizó el juicio de expertos para examinar la validez del instrumento de investigación. Se trata de un método que evalúa la capacidad de un instrumento para medir la variable objetivo basándose en los estándares establecidos por expertos en la materia. "Se refiere al nivel en el que un instrumento mide eficazmente la variable objeto de estudio", señalan Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), conforme al análisis de expertos en el tema" (p. 235). Al incorporar la valoración de conocedores especializados, se garantiza que el cuestionario esté plenamente alineado con los objetivos planteados en la investigación y recoja de manera adecuada la información relevante sobre los programas de fortalecimiento profesional y su influencia en el rendimiento pedagógico de los docentes.

3.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

El tratamiento de los datos recolectados se ejecutará mediante el uso de estadística descriptiva, una metodología que posibilita examinar y exponer de manera



ordenada los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento a la población o muestra seleccionada. Según Quesada et al. (2018), "consiste en un procedimiento que organiza y clasifica los datos cuantitativos obtenidos en el proceso de medición, con el propósito de desvelar, a través de valores numéricos, las características, interrelaciones y tendencias inherentes al objeto o fenómeno en estudio" (p. 30). Este análisis incluirá representaciones gráficas, tablas de frecuencia y la utilización de medidas de tendencia central (media, mediana y moda), facilitando así una comprensión más detallada de los datos y propiciando una interpretación clara de la conexión entre los programas de fortalecimiento profesional y el desempeño pedagógico de los docentes.

3.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Utilizaremos la estadística inferencial, una subdisciplina de la estadística que nos permite extrapolar el comportamiento del universo a partir del examen minucioso de una muestra representativa, para comprobar nuestras hipótesis. El objetivo de esta área de estudio, tal y como afirman Ñaupas et al. (2018), es utilizar modelos matemáticos estadísticos para extrapolar las características observadas en toda la población a partir de una muestra (p. 430). Esta técnica analítica es fundamental para estimar parámetros y comprobar hipótesis basadas en la distribución de los datos de la muestra. La prueba de hipótesis será llevada a cabo mediante el empleo de métodos paramétricos y no paramétricos, lo que garantizará una evaluación rigurosa de la correlación entre los programas de fortalecimiento profesional y el desempeño pedagógico de los docentes, contribuyendo a corroborar o desestimar las conjeturas planteadas en el marco de la investigación.



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se detalla la investigación sobre el efecto de los programas de desarrollo profesional en la eficacia de la enseñanza en el aula de los estudiantes de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. En esta parte se examinarán los resultados, incluidos aquellos que resultaron sorprendentes o que podrían ser inquietantes en relación con los objetivos originales. En aras de la claridad y la organización, los resultados se presentarán de manera que se correspondan con las preguntas y los objetivos de la investigación.

Se incluirán tablas y figuras relevantes, cada una debidamente enumerada y titulada, así como la correspondiente referencia a sus fuentes, asegurando que los datos sean accesibles y fáciles de interpretar. En este sentido, se llevará a cabo una selección y priorización de los resultados más significativos para el estudio, enfatizando aquellos que aportan valor a la comprensión del tema en cuestión.

Cada tabla y gráfico será acompañado de interpretaciones que no solo resalten los hallazgos, sino que también evalúen sus implicancias teóricas y metodológicas, así como su relevancia como aportes al conocimiento en el ámbito educativo. Este capítulo también dará cuenta de la comprobación de las hipótesis planteadas y del



cumplimiento de los objetivos, contribuyendo así a un análisis integral de los resultados que sustentan la investigación.

4.2. RESULTADOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

En esta sección se presentan los resultados generales de la investigación sobre la relación entre el perfeccionamiento profesional permanente y las competencias en tecnologías digitales de los docentes del Colegio Público Mariano Hilario Cornejo. A través de un enfoque cuantitativo, se han recopilado y analizado datos que ofrecen una visión integral del estado actual de la formación continua de los educadores y su capacidad para integrar efectivamente herramientas tecnológicas en el aula.

Los resultados obtenidos proporcionan evidencia sobre la existencia de una correlación entre el nivel de perfeccionamiento profesional y las competencias digitales, lo que es crucial para entender cómo estos factores interactúan en el contexto educativo. Asimismo, se identifican patrones y tendencias significativas que destacan las áreas de fortaleza y las oportunidades de mejora en la capacitación docente. Además de ampliar nuestros conocimientos sobre los fenómenos estudiados, estos datos contribuirán a allanar el camino para futuros estudios y la elaboración de planes destinados a mejorar la calidad de la educación en el futuro. A continuación se presentan las conclusiones más importantes, clasificadas según los puntos principales que se desprenden del análisis de los datos, con el fin de facilitar la comprensión de los resultados y su significado para la educación.

Tabla 2

He asistido a varios programas de fortalecimiento profesional organizados por la universidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	5	33,3	33,3	53,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	26,7	26,7	80,0
	De acuerdo	1	6,7	6,7	86,7
	Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 1

He asistido a varios programas de fortalecimiento profesional organizados por la universidad.



Fuente: elaboración propia.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos respecto a la asistencia a programas de fortalecimiento profesional organizados por la universidad muestran una diversidad de opiniones entre los encuestados. De un total de **15 participantes**, el **20%** (3 personas) se declaró **totalmente en desacuerdo** con haber asistido a estos programas, mientras que el **33.3%** (5 personas) manifestó estar **en desacuerdo**. Esto sugiere que la mayoría de las personas que participaron en la encuesta no tienen experiencia con los programas de formación o tienen una mala impresión de ellos.

Percepción Neutral y Positiva

Por otro lado, un **26.7%** (4 participantes) se posicionó en una situación de **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, lo que podría interpretarse como una ambivalencia o falta de información clara sobre los programas ofrecidos. En cuanto a las percepciones positivas, solo un **6.7%** (1 persona) expresó estar **de acuerdo**, y un **13.3%** (2 participantes) se mostró **totalmente de acuerdo** con la afirmación de haber asistido. Estos porcentajes reflejan que, aunque existe una pequeña proporción de personas que valoran positivamente su participación, la mayoría de los encuestados no se sienten parte activa de estos programas.

Implicaciones de los Resultados

Estos resultados sugieren que la universidad podría necesitar **evaluar** la **accesibilidad** y **relevancia** de los programas de fortalecimiento profesional. La alta proporción de participantes que se sienten en desacuerdo o totalmente en desacuerdo podría indicar que los programas no están alineados con las necesidades o expectativas de los docentes. Por tanto, es fundamental considerar mejoras en la **comunicación** sobre los programas, así como en su **contenido** y **metodología**, para aumentar la participación y satisfacción entre los docentes.



Conclusiones y Recomendaciones

En conclusión, la percepción de la asistencia a programas de fortalecimiento profesional refleja una notable **insatisfacción** y una **baja participación**. Se recomienda realizar un **diagnóstico** de las necesidades de formación de los docentes y adaptar los programas en consecuencia, así como implementar estrategias de difusión más efectivas para fomentar una mayor asistencia y compromiso en el desarrollo profesional.

Tabla 3

Considero que la frecuencia de mi participación en estos programas es adecuada para mi desarrollo profesional.

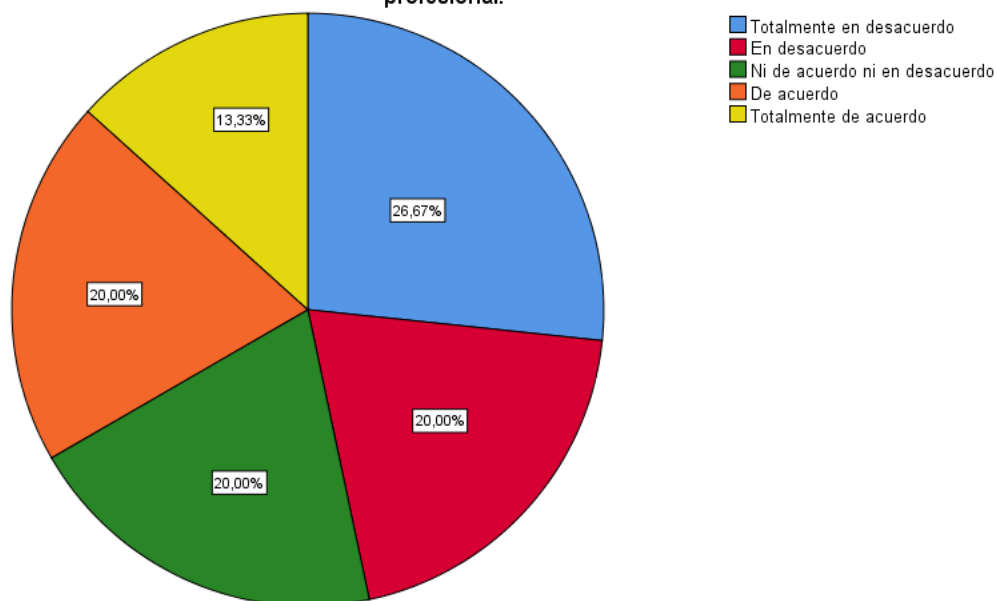
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Totalmente en desacuerdo	4	26,7	26,7	26,7
	En desacuerdo	3	20,0	20,0	46,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20,0	20,0	66,7
	De acuerdo	3	20,0	20,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 2

Considero que la frecuencia de mi participación en estos programas es adecuada para mi desarrollo profesional.

Considero que la frecuencia de mi participación en estos programas es adecuada para mi desarrollo profesional.



Fuente: elaboración propia.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados sobre la percepción de la **frecuencia de participación** en los programas de fortalecimiento profesional reflejan una diversidad de opiniones entre los encuestados. De un total de **15 participantes**, el **26.7%** (4 personas) se mostró **totalmente en desacuerdo** en que la frecuencia de su participación sea adecuada para su desarrollo profesional. Esta cifra sugiere que un cuarto de los encuestados no siente que la cantidad de formación recibida esté alineada con sus necesidades de desarrollo.

Percepciones Neutrales y Positivas

Además, un **20%** (3 participantes) indicó estar **en desacuerdo** con la adecuación de la frecuencia, lo que sumado a la cifra anterior, da un total del **46.7%** de opiniones negativas sobre la frecuencia de participación. En contraste, el **20%** (3 personas) se posicionó en una postura de **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, lo que puede reflejar una falta de claridad o una percepción neutral sobre el tema. Por otro lado, un **20%** (3 participantes) se manifestó **de acuerdo** y un **13.3%** (2 personas) **totalmente de acuerdo** en que la frecuencia es adecuada. Esto muestra que, aunque hay una parte que valora positivamente la frecuencia, no es suficiente para contrarrestar la opinión mayoritaria.

Implicaciones de los Resultados

La predominancia de opiniones en desacuerdo sugiere que muchos docentes no consideran suficiente la cantidad de formación recibida, lo que podría afectar su desarrollo profesional y su percepción de apoyo institucional. Es crucial que la universidad realice un análisis sobre la **frecuencia** y **contenido** de los programas para asegurarse de que se alineen con las expectativas y necesidades de desarrollo de los docentes.



Conclusiones y Recomendaciones

En conclusión, los resultados indican una **insatisfacción** notable respecto a la frecuencia de participación en los programas de fortalecimiento profesional. Se recomienda que la universidad lleve a cabo una **evaluación** sobre la adecuación y la **calidad** de estos programas, además de considerar ajustes en la **frecuencia** y el **formato** de las capacitaciones. La implementación de encuestas periódicas para obtener retroalimentación directa de los docentes puede ser una herramienta efectiva para mejorar la oferta de formación y su impacto en el desarrollo profesional.

Tabla 4

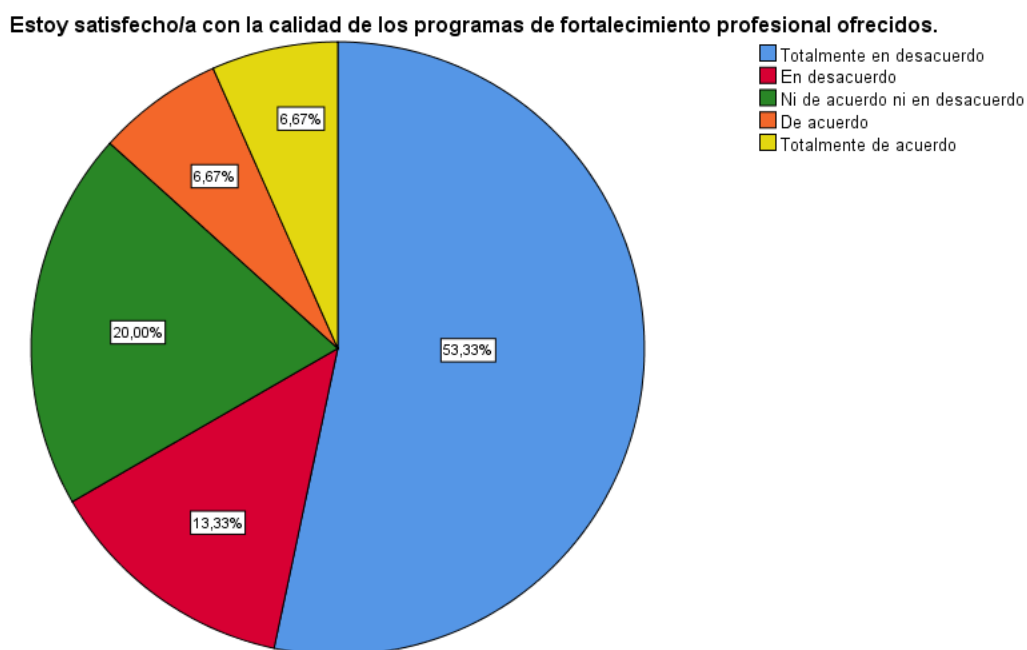
Estoy satisfecho/a con la calidad de los programas de fortalecimiento profesional ofrecidos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	53,3	53,3	53,3
	En desacuerdo	2	13,3	13,3	66,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20,0	20,0	86,7
	De acuerdo	1	6,7	6,7	93,3
	Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 3

Estoy satisfecho/a con la calidad de los programas de fortalecimiento profesional ofrecidos.



Fuente: elaboración propia.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados sobre la satisfacción con la **calidad de los programas de fortalecimiento profesional** ofrecidos revelan una clara percepción negativa entre los encuestados. De un total de **15 participantes**, un significativo **53.3%** (8 personas) se declaró **totalmente en desacuerdo** con la afirmación de estar satisfechos, lo que indica una fuerte insatisfacción respecto a la calidad percibida de dichos programas.

Percepciones Neutrales y Positivas

Además, un **13.3%** (2 participantes) indicó estar **en desacuerdo**, sumando un total del **66.7%** de opiniones negativas en cuanto a la calidad. En contraste, un **20%** (3 personas) se posicionó en una postura de **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, lo que sugiere una ambivalencia o falta de información clara sobre los programas. Solo un **6.7%** (1 participante) se mostró **de acuerdo** y otro **6.7%** (1 persona) se declaró **totalmente de acuerdo** con estar satisfecho, lo que subraya la escasez de opiniones positivas sobre la calidad de los programas.

Implicaciones de los Resultados

Estos resultados son preocupantes, ya que reflejan una **insatisfacción generalizada** con la calidad de los programas de capacitación, lo que puede tener repercusiones en el desarrollo profesional de los docentes y en su motivación para participar en futuras formaciones. Es fundamental que la universidad evalúe y mejore la **calidad** de los programas ofrecidos, ya que esto podría influir en el compromiso y la participación de los docentes.

Conclusiones y Recomendaciones



En conclusión, los hallazgos indican una **falta de satisfacción** significativa con la calidad de los programas de fortalecimiento profesional. Se recomienda que la universidad realice una **evaluación exhaustiva** de los programas, incluyendo la recolección de retroalimentación específica de los docentes sobre aspectos que consideren mejorables. Implementar mejoras en la **calidad** del contenido, la metodología de enseñanza y la **experiencia del instructor** puede ser clave para aumentar la satisfacción y la efectividad de estos programas en el futuro.

Tabla 5

Mi participación en los programas de fortalecimiento profesional ha mejorado mis habilidades de enseñanza.

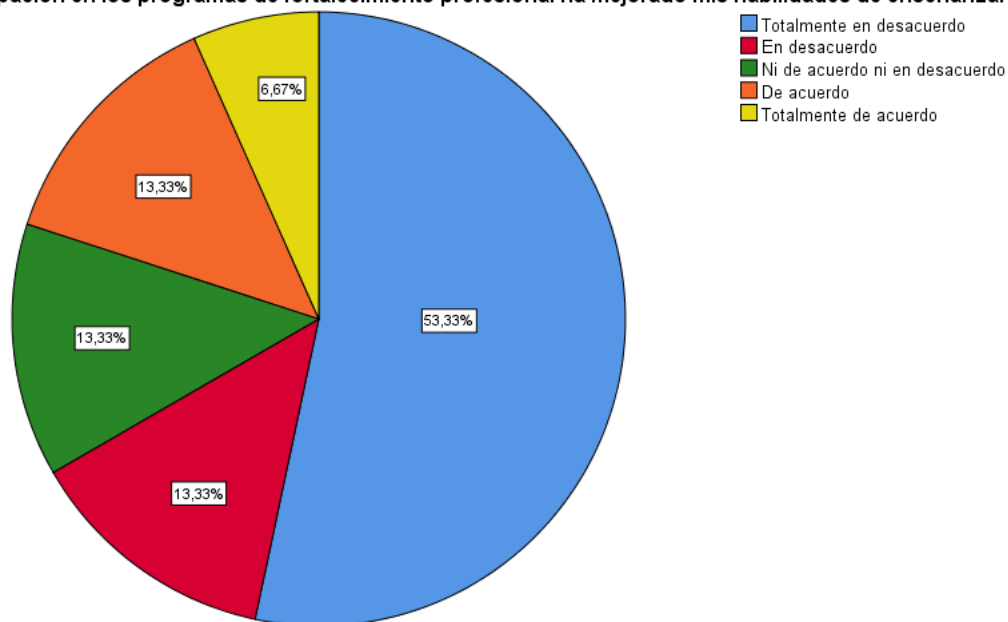
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	53,3	53,3	53,3
	En desacuerdo	2	13,3	13,3	66,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13,3	13,3	80,0
	De acuerdo	2	13,3	13,3	93,3
	Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 4

Mi participación en los programas de fortalecimiento profesional ha mejorado mis habilidades de enseñanza.

Mi participación en los programas de fortalecimiento profesional ha mejorado mis **habilidades de enseñanza.**



Fuente: elaboración propia.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados relacionados con la percepción de que la participación en los programas de fortalecimiento profesional ha mejorado las **habilidades de enseñanza** reflejan una tendencia negativa entre los encuestados. De un total de **15 participantes**, Parece que muchos creen que estos programas no les han ayudado a convertirse en mejores profesores, ya que el 53,3 % (8 personas) se mostraron totalmente en desacuerdo con la afirmación.

Percepciones Neutrales y Positivas

Adicionalmente, un **13.3%** (2 participantes) expresó estar **en desacuerdo**, sumando un **66.7%** de opiniones negativas sobre el impacto de los programas en sus habilidades de enseñanza. Por otro lado, La falta de comprensión sobre el impacto de la formación puede haber contribuido a que el 13,3 % (2 participantes) no estuvieran ni de acuerdo ni en desacuerdo. Solo un **13.3%** (2 participantes) se declaró **de acuerdo** y un **6.7%** (1 persona) **totalmente de acuerdo**, lo que pone de manifiesto que las opiniones positivas son bastante limitadas.

Implicaciones de los Resultados

A partir de estos resultados, queda claro que muchos educadores no están satisfechos con la eficacia de los programas de desarrollo profesional para ayudarles a mejorar como educadores. La percepción negativa puede afectar la motivación de los docentes para participar en futuros programas y podría ser un indicador de que estos no están alineados con las necesidades reales de formación de los docentes.

Conclusiones y Recomendaciones

En conclusión, la mayoría de los encuestados no siente que su participación en los programas de fortalecimiento profesional haya mejorado sus habilidades de enseñanza. Se recomienda que la universidad realice una **evaluación profunda** de



los programas actuales, incorporando **retroalimentación** directa de los docentes sobre sus expectativas y necesidades específicas. Asimismo, es crucial implementar **mejoras en la calidad** de los contenidos y metodologías empleadas en los programas, así como ofrecer oportunidades de formación que estén claramente alineadas con el desarrollo de habilidades pedagógicas efectivas. Esto podría resultar en un mayor compromiso y satisfacción entre los docentes.

Tabla 6

He recibido evaluaciones positivas de los estudiantes sobre mis métodos de enseñanza después de asistir a estos programas.

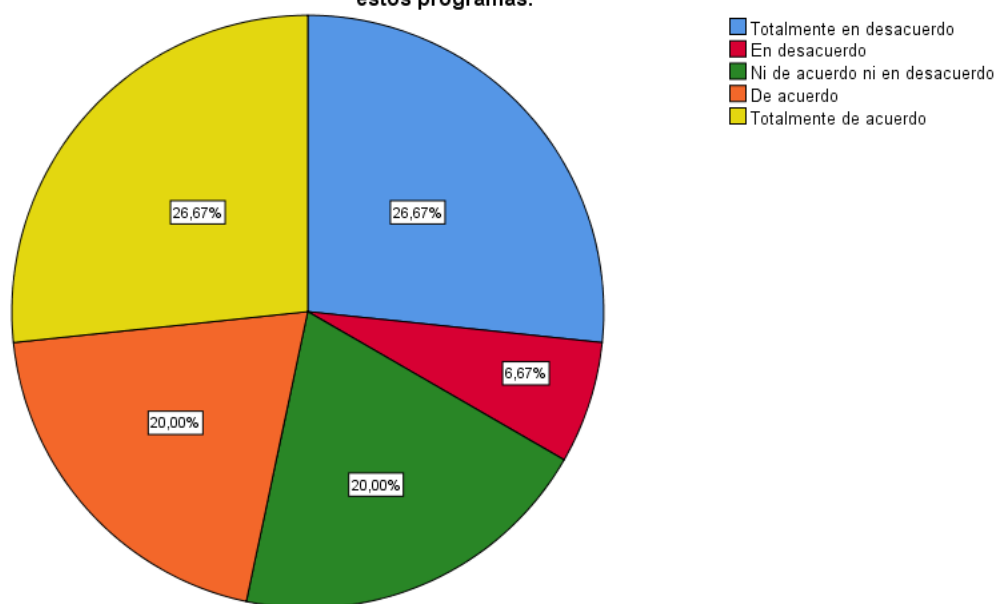
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	26,7	26,7	26,7
	En desacuerdo	1	6,7	6,7	33,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20,0	20,0	53,3
	De acuerdo	3	20,0	20,0	73,3
	Totalmente de acuerdo	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 5

He recibido evaluaciones positivas de los estudiantes sobre mis métodos de enseñanza después de asistir a estos programas.

He recibido evaluaciones positivas de los estudiantes sobre mis métodos de enseñanza después de asistir a estos programas.



Fuente: elaboración propia.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados sobre la percepción de haber recibido **evaluaciones positivas** de los estudiantes en relación a los métodos de enseñanza tras asistir a programas de fortalecimiento profesional muestran una diversidad de opiniones entre los encuestados. De un total de **15 participantes**, un **26.7%** (4 personas) se mostró **totalmente en desacuerdo** con la afirmación, lo que indica que una parte significativa no ha percibido un impacto positivo en la evaluación de sus métodos por parte de los estudiantes.

Percepciones Neutrales y Positivas

Además, un **6.7%** (1 participante) indicó estar **en desacuerdo**, lo que lleva el total de opiniones negativas a **33.3%**. Por otro lado, un **20%** (3 participantes) se situó en una postura de **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, lo que podría sugerir una ambivalencia o falta de información clara sobre las evaluaciones. En contraste, un **20%** (3 participantes) se manifestó **de acuerdo**, y un **26.7%** (4 personas) se mostró **totalmente de acuerdo** en haber recibido evaluaciones positivas. Esto indica que, aunque existe una porción que valora positivamente sus evaluaciones, no es suficiente para contrarrestar la percepción negativa.

Implicaciones de los Resultados

La existencia de opiniones tanto negativas como positivas sugiere que, aunque algunos docentes han experimentado mejoras en las evaluaciones por parte de los estudiantes, una parte considerable no ha notado un cambio significativo. Esto podría indicar que los programas de fortalecimiento profesional no están siendo efectivos en la implementación de nuevas estrategias de enseñanza que resuenen con los estudiantes.



Conclusiones y Recomendaciones

En conclusión, los resultados reflejan una **diversidad de experiencias** en cuanto a las evaluaciones positivas recibidas de los estudiantes, con una tendencia hacia la insatisfacción en más de un tercio de los encuestados. Se recomienda que la universidad realice un análisis más detallado de la **calidad** de los programas de formación, incorporando retroalimentación de los docentes sobre su implementación. También sería beneficioso realizar encuestas o sesiones de retroalimentación con los estudiantes para identificar áreas de mejora en los métodos de enseñanza. Esto no solo ayudaría a ajustar los programas, sino que también podría fomentar un mayor compromiso de los docentes con su desarrollo profesional y con la respuesta de sus estudiantes.

Tabla 7

Considero que las autoevaluaciones reflejan una mejora en mis competencias pedagógicas tras participar en los programas de fortalecimiento profesional.

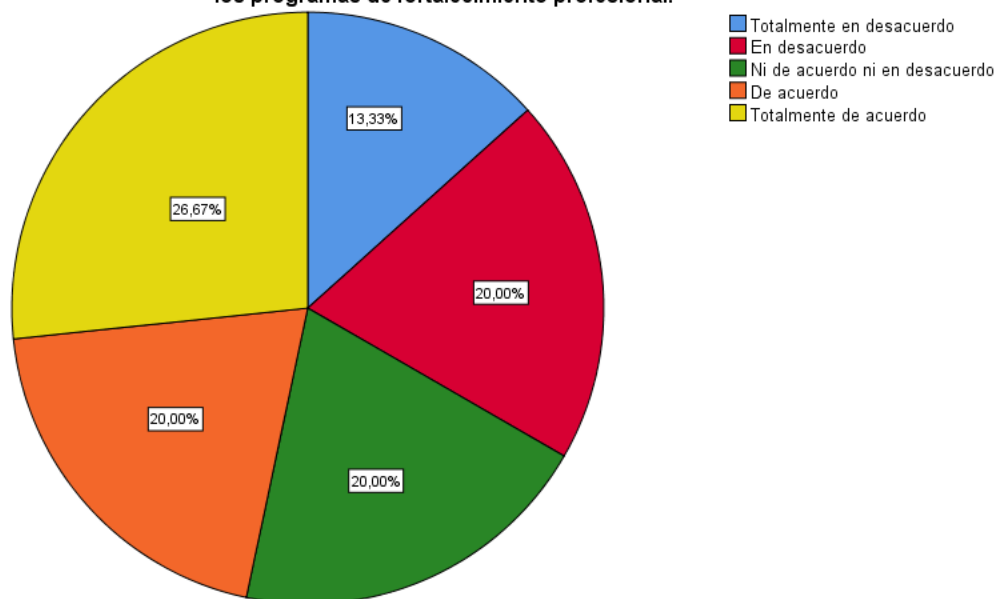
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
	En desacuerdo	3	20,0	20,0	33,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20,0	20,0	53,3
	De acuerdo	3	20,0	20,0	73,3
	Totalmente de acuerdo	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 6

Considero que las autoevaluaciones reflejan una mejora en mis competencias pedagógicas tras participar en los programas de fortalecimiento profesional.

Considero que las autoevaluaciones reflejan una mejora en mis competencias pedagógicas tras participar en los programas de fortalecimiento profesional.



Fuente: elaboración propia.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados sobre la percepción de que las **autoevaluaciones** reflejan una mejora en las competencias pedagógicas tras participar en programas de fortalecimiento profesional muestran una diversidad de opiniones entre los encuestados. De un total de **15 participantes**, un **13.3%** (2 personas) se mostró **totalmente en desacuerdo** con la afirmación, lo que indica que una pequeña proporción no percibe mejora alguna en sus competencias pedagógicas.

Percepciones Neutrales y Positivas

Adicionalmente, un **20%** (3 participantes) se manifestó **en desacuerdo**, sumando un total del **33.3%** de opiniones negativas. Por otro lado, un **20%** (3 participantes) se situó en una postura de **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, lo que puede reflejar una ambivalencia sobre el impacto de los programas en sus competencias. En contraste, un **20%** (3 participantes) se declaró **de acuerdo** y un **26.7%** (4 personas) **totalmente de acuerdo** en que las autoevaluaciones muestran una mejora. Esto sugiere que, aunque hay un grupo que valora positivamente el impacto de los programas, casi un tercio no lo considera efectivo.

Implicaciones de los Resultados

Estos resultados indican que, si bien hay una percepción de mejora en las competencias pedagógicas entre algunos docentes, una proporción considerable no está convencida de que sus autoevaluaciones reflejen esta mejora. Esto podría señalar una falta de alineación entre las formaciones recibidas y las expectativas o experiencias reales de los docentes en el aula.

Conclusiones y Recomendaciones

En conclusión, aunque hay opiniones positivas sobre la mejora de competencias pedagógicas tras la participación en programas de fortalecimiento



profesional, existe una notable insatisfacción y ambivalencia en una parte de los encuestados. Se recomienda que la universidad lleve a cabo un **análisis exhaustivo** de la efectividad de estos programas, considerando la inclusión de herramientas de autoevaluación más claras y efectivas. Además, sería beneficioso fomentar un diálogo entre docentes sobre sus experiencias y percepciones, lo que podría ayudar a identificar áreas de mejora específicas y asegurar que los programas se alineen mejor con las necesidades reales del cuerpo docente.

Tabla 8

Los programas de formación continua me han ayudado a mantenerme actualizado/a en los contenidos de mi disciplina.

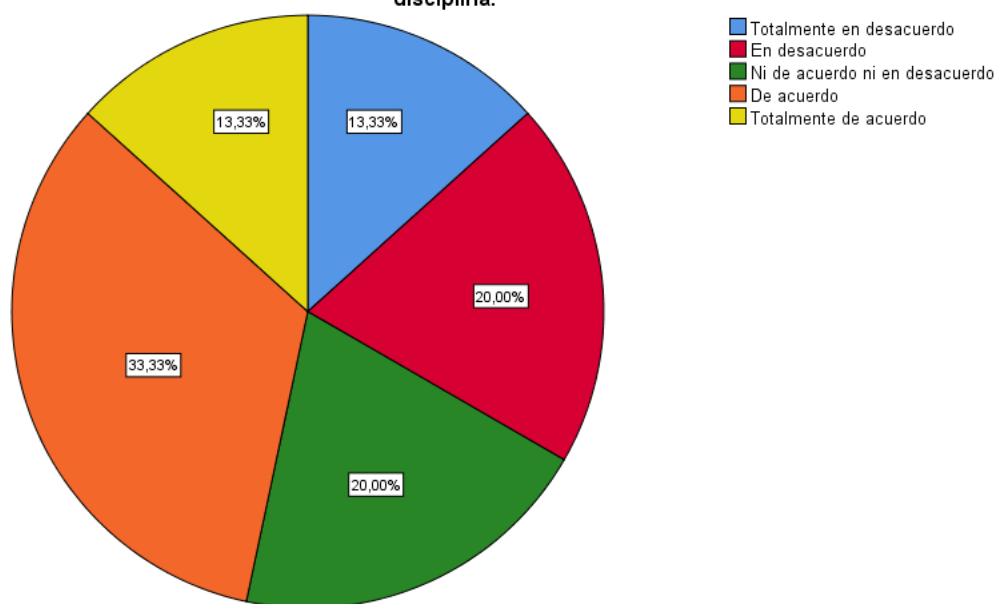
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
	En desacuerdo	3	20,0	20,0	33,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20,0	20,0	53,3
	De acuerdo	5	33,3	33,3	86,7
	Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 7

Los programas de formación continua me han ayudado a mantenerme actualizado/a en los contenidos de mi disciplina.

Los programas de formación continua me han ayudado a mantenerme actualizado/a en los contenidos de mi disciplina.



Fuente: elaboración propia.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados sobre la percepción de que los **programas de formación continua** han ayudado a los docentes a mantenerse **actualizados en los contenidos** de su disciplina muestran una variedad de opiniones. De un total de **15 participantes**, un **13.3%** (2 personas) se mostró **totalmente en desacuerdo** con la afirmación, lo que indica que una pequeña fracción no considera que estos programas hayan tenido un impacto positivo en su actualización profesional.

Percepciones Neutrales y Positivas

Además, un **20%** (3 participantes) indicó estar **en desacuerdo**, sumando un total del **33.3%** de opiniones negativas. Un **20%** (3 participantes) se situó en una postura de **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, lo que puede sugerir ambivalencia o falta de claridad sobre la efectividad de la formación. En contraste, un **33.3%** (5 participantes) se declaró **de acuerdo**, y un **13.3%** (2 personas) **totalmente de acuerdo**, lo que resalta que una proporción significativa sí percibe que estos programas contribuyen a su actualización.

Implicaciones de los Resultados

Estos resultados indican que, si bien una parte considerable de los docentes siente que los programas de formación continua son útiles para mantenerse al día en su disciplina, una proporción significativa expresa insatisfacción o duda. Esto puede señalar la necesidad de revisar los contenidos y la metodología de los programas para garantizar que sean realmente pertinentes y efectivos en el contexto actual.

Conclusiones y Recomendaciones

En conclusión, aunque hay un reconocimiento de que los programas de formación continua han contribuido a la actualización en los contenidos de la disciplina para algunos docentes, también hay una notable insatisfacción entre otros. Se



recomienda que la universidad lleve a cabo una **evaluación integral** de la relevancia y la efectividad de estos programas, incluyendo la recolección de **retroalimentación** específica de los docentes sobre los temas y enfoques que consideran más útiles. Asimismo, Los programas de formación continua podrían ser más satisfactorios y tener mejores resultados para los profesores si se adaptaran mejor a sus necesidades en materia de formación.

Tabla 9

He aumentado mi participación en conferencias y publicaciones académicas gracias a la formación recibida.

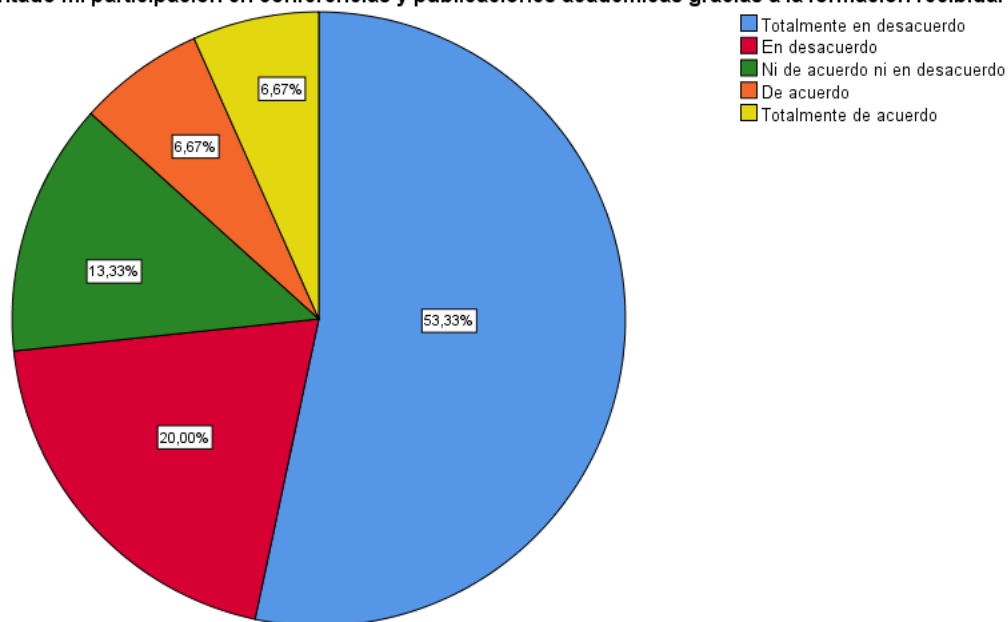
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	53,3	53,3	53,3
	En desacuerdo	3	20,0	20,0	73,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13,3	13,3	86,7
	De acuerdo	1	6,7	6,7	93,3
	Totalmente de acuerdo	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 8

He aumentado mi participación en conferencias y publicaciones académicas gracias a la formación recibida.

He aumentado mi participación en conferencias y publicaciones académicas gracias a la formación recibida.



Fuente: elaboración propia.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados sobre la percepción de que la formación recibida ha contribuido a aumentar la **participación en conferencias y publicaciones académicas** reflejan una tendencia marcadamente negativa entre los encuestados. De un total de **15 participantes**, un **53.3%** (8 personas) se mostró **totalmente en desacuerdo** con la afirmación, lo que indica que más de la mitad de los docentes no ha visto un impacto positivo de la formación en su actividad académica.

Percepciones Neutrales y Positivas

Adicionalmente, un **20%** (3 participantes) indicó estar **en desacuerdo**, lo que eleva el total de opiniones negativas a **73.3%**. Un **13.3%** (2 participantes) se posicionó en una postura de **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, sugiriendo cierta ambivalencia. En contraste, solo un **6.7%** (1 persona) se mostró **de acuerdo**, y otro **6.7%** (1 persona) **totalmente de acuerdo** con haber aumentado su participación en actividades académicas gracias a la formación recibida. Esto indica que las opiniones positivas son bastante escasas.

Implicaciones de los Resultados

Estos resultados son preocupantes, ya que sugieren que los programas de formación no están logrando motivar ni facilitar la participación de los docentes en actividades académicas relevantes. La falta de impacto en este aspecto podría estar relacionada con la calidad o el enfoque de los programas, que quizás no abordan adecuadamente las competencias necesarias para incrementar la actividad en conferencias y publicaciones.

Conclusiones y Recomendaciones



En conclusión, la mayoría de los encuestados no siente que la formación recibida haya influido en su participación en conferencias y publicaciones académicas. Se recomienda que la universidad lleve a cabo una **evaluación exhaustiva** de los programas de formación, enfocándose en cómo pueden ser más efectivos para fomentar la **participación activa** en el ámbito académico. Además, se sugiere la implementación de talleres específicos sobre cómo preparar y presentar trabajos académicos, así como estrategias para participar en conferencias, lo que podría ayudar a aumentar el compromiso de los docentes en este ámbito.

Tabla 10

La formación continua ha mejorado mi capacidad para impartir contenidos actualizados y relevantes.

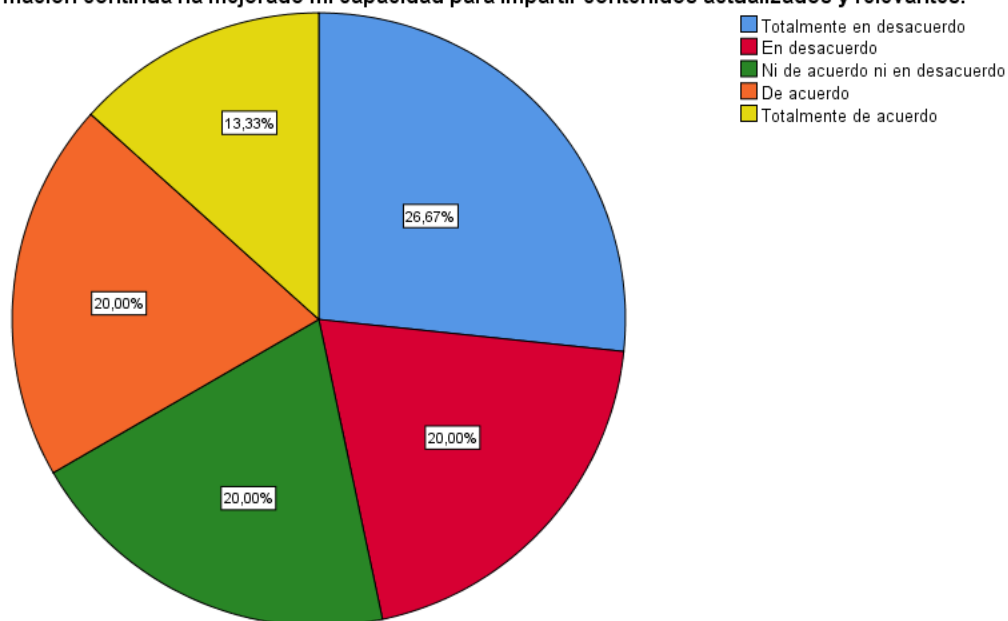
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	26,7	26,7	26,7
	En desacuerdo	3	20,0	20,0	46,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20,0	20,0	66,7
	De acuerdo	3	20,0	20,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 9

La formación continua ha mejorado mi capacidad para impartir contenidos actualizados y relevantes.

La formación continua ha mejorado mi capacidad para impartir contenidos actualizados y relevantes.



Fuente: elaboración propia.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados sobre la percepción de que la **formación continua** ha mejorado la capacidad de los docentes para impartir **contenidos actualizados y relevantes** reflejan una diversidad de opiniones. De un total de **15 participantes**, un **26.7%** (4 personas) se mostró **totalmente en desacuerdo** con la afirmación, indicando que una parte significativa de los docentes no considera que la formación recibida haya tenido un impacto positivo en su capacidad docente.

Percepciones Neutrales y Positivas

Además, un **20%** (3 participantes) indicó estar **en desacuerdo**, lo que suma un total del **46.7%** de opiniones negativas. Por otro lado, un **20%** (3 participantes) se posicionó en una postura de **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, sugiriendo cierta ambivalencia sobre la efectividad de la formación. En contraste, un **20%** (3 participantes) se declaró **de acuerdo**, y un **13.3%** (2 personas) **totalmente de acuerdo** en que la formación ha mejorado su capacidad para impartir contenidos actualizados. Esto indica que, aunque hay opiniones positivas, son menos prevalentes en comparación con las negativas.

Implicaciones de los Resultados

Estos resultados sugieren que, si bien algunos docentes perciben una mejora en su capacidad para impartir contenidos relevantes, una proporción considerable no está convencida de que la formación continua esté teniendo el efecto deseado. Quizás esto indique que los programas de formación deberían reevaluarse para garantizar que siguen satisfaciendo las necesidades de los instructores y los requisitos de su campo.



Conclusiones y Recomendaciones

En conclusión, la mayoría de los encuestados no siente que la formación continua haya mejorado significativamente su capacidad para impartir contenidos actualizados y relevantes. Se recomienda que la universidad realice una **evaluación exhaustiva** de los programas de formación, incorporando la retroalimentación de los docentes sobre su aplicabilidad y relevancia en el aula. Además, sería beneficioso ofrecer formaciones más centradas en metodologías de enseñanza que permitan a los docentes actualizar y adaptar los contenidos de manera efectiva, lo que podría resultar en una mayor satisfacción y efectividad en su práctica docente.

Tabla 11

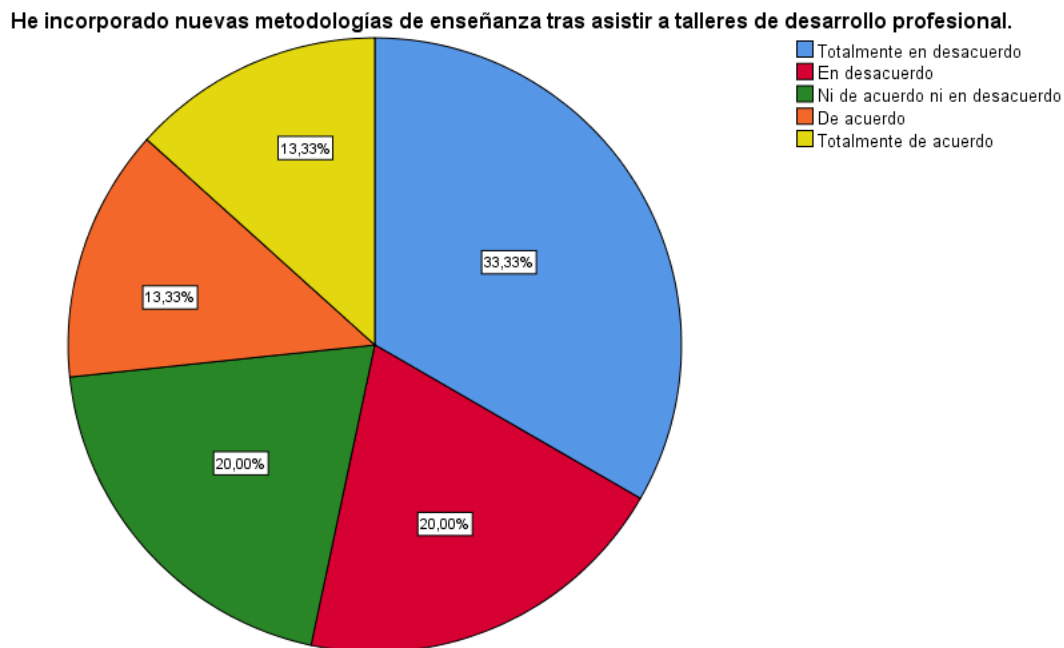
He incorporado nuevas metodologías de enseñanza tras asistir a talleres de desarrollo profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	33,3	33,3	33,3
	En desacuerdo	3	20,0	20,0	53,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20,0	20,0	73,3
	De acuerdo	2	13,3	13,3	86,7
	Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 10

He incorporado nuevas metodologías de enseñanza tras asistir a talleres de desarrollo profesional.



Fuente: elaboración propia.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados sobre la percepción de que se han **incorporado nuevas metodologías de enseñanza** tras asistir a talleres de desarrollo profesional reflejan una tendencia mayormente negativa entre los encuestados. De un total de **15 participantes**, Parece que una parte considerable de los participantes en la formación no había implementado las nuevas técnicas, ya que el 33,3 % (5 personas) se mostró en total desacuerdo con la afirmación.

Percepciones Neutrales y Positivas

Además, un **20%** (3 participantes) indicó estar **en desacuerdo**, lo que lleva el total de opiniones negativas al **53.3%**. Un **20%** (3 participantes) se situó en una postura de **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, lo que sugiere ambivalencia o falta de claridad sobre el impacto de los talleres. En contraste, solo un **13.3%** (2 participantes) se declaró **de acuerdo**, y otro **13.3%** (2 personas) **totalmente de acuerdo** en que han incorporado nuevas metodologías de enseñanza, lo que pone de manifiesto que las opiniones positivas son relativamente escasas.

Implicaciones de los Resultados

Estos resultados indican que, aunque algunos docentes han podido adoptar nuevas metodologías de enseñanza, la mayoría no ha percibido un cambio significativo. Esto podría reflejar la necesidad de revisar la calidad y la aplicabilidad de los talleres de desarrollo profesional, asegurando que realmente ofrezcan herramientas prácticas y relevantes para el aula.

Conclusiones y Recomendaciones

En conclusión, la mayoría de los encuestados no siente que los talleres de desarrollo profesional hayan llevado a una incorporación efectiva de nuevas metodologías de enseñanza. Se recomienda que la universidad realice una



evaluación detallada de los talleres, incorporando la retroalimentación de los docentes sobre qué metodologías consideran más útiles y relevantes. Además, sería beneficioso implementar sesiones prácticas que permitan a los docentes experimentar y practicar las nuevas metodologías en un entorno colaborativo, lo que podría facilitar una adopción más efectiva y aumentar la satisfacción con los programas de desarrollo profesional.

Tabla 12

La integración de tecnologías en mi aula ha mejorado después de participar en estos talleres.

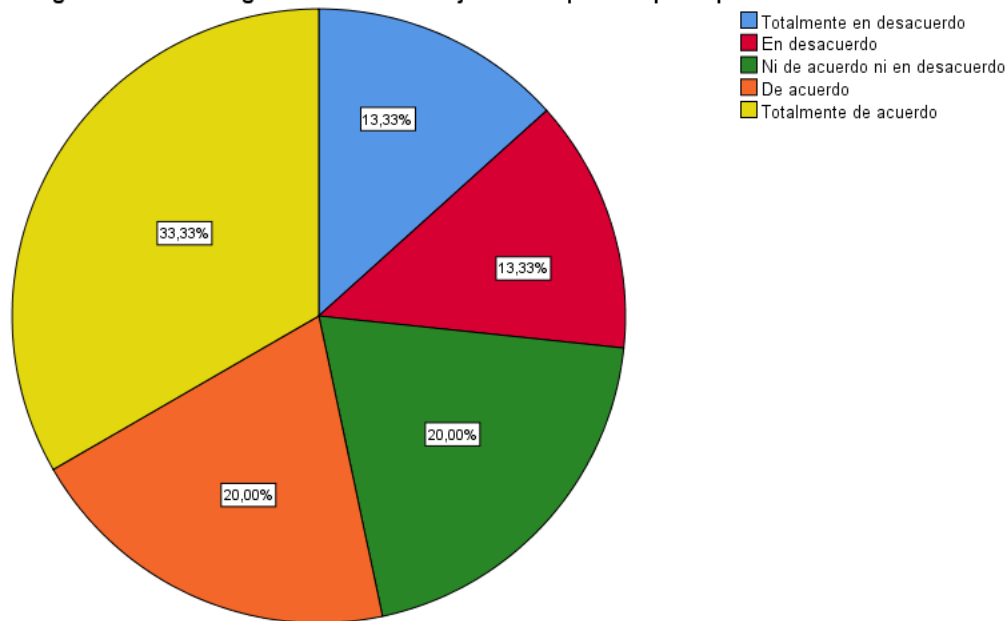
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
	En desacuerdo	2	13,3	13,3	26,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20,0	20,0	46,7
	De acuerdo	3	20,0	20,0	66,7
	Totalmente de acuerdo	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 11

La integración de tecnologías en mi aula ha mejorado después de participar en estos talleres.

La integración de tecnologías en mi aula ha mejorado después de participar en estos talleres.



Fuente: elaboración propia.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados sobre la percepción de que la **integración de tecnologías en el aula** ha mejorado después de participar en talleres de desarrollo profesional reflejan una opinión predominantemente positiva. De un total de **15 participantes**, un **13.3%** (2 personas) se mostró **totalmente en desacuerdo** con la afirmación, lo que indica que una pequeña fracción no ha observado mejoras en este aspecto.

Percepciones Neutrales y Positivas

Además, un **13.3%** (2 participantes) indicó estar **en desacuerdo**, sumando un total del **26.7%** de opiniones negativas. Un **20%** (3 participantes) se posicionó en una postura de **ni de acuerdo ni en desacuerdo**, sugiriendo cierta ambivalencia sobre el impacto de los talleres. Sin embargo, un **20%** (3 participantes) se declaró **de acuerdo**, y un **33.3%** (5 personas) **totalmente de acuerdo** en que su integración de tecnologías ha mejorado, lo que demuestra que una proporción significativa de docentes percibe un impacto positivo.

Implicaciones de los Resultados

Estos resultados sugieren que, en general, los talleres de desarrollo profesional han tenido un efecto positivo en la integración de tecnologías en el aula para muchos docentes. Sin embargo, la existencia de opiniones negativas y la ambivalencia de algunos participantes indican que hay áreas que podrían beneficiarse de una atención adicional.

Conclusiones y Recomendaciones

En conclusión, la mayoría de los encuestados siente que la integración de tecnologías en su aula ha mejorado tras participar en los talleres. Se recomienda que la universidad continúe ofreciendo estos talleres, pero también que realice una



evaluación continua de su contenido y metodología. Esto podría incluir la incorporación de más prácticas específicas sobre el uso de tecnologías en el aula y la recolección de retroalimentación sobre qué herramientas tecnológicas son más útiles para los docentes. De esta manera, se puede asegurar que los talleres sigan siendo relevantes y efectivos, maximizando su impacto en la enseñanza.

Tabla 13

Diversifico las actividades pedagógicas en mis clases como resultado de lo aprendido en los talleres de desarrollo profesional.

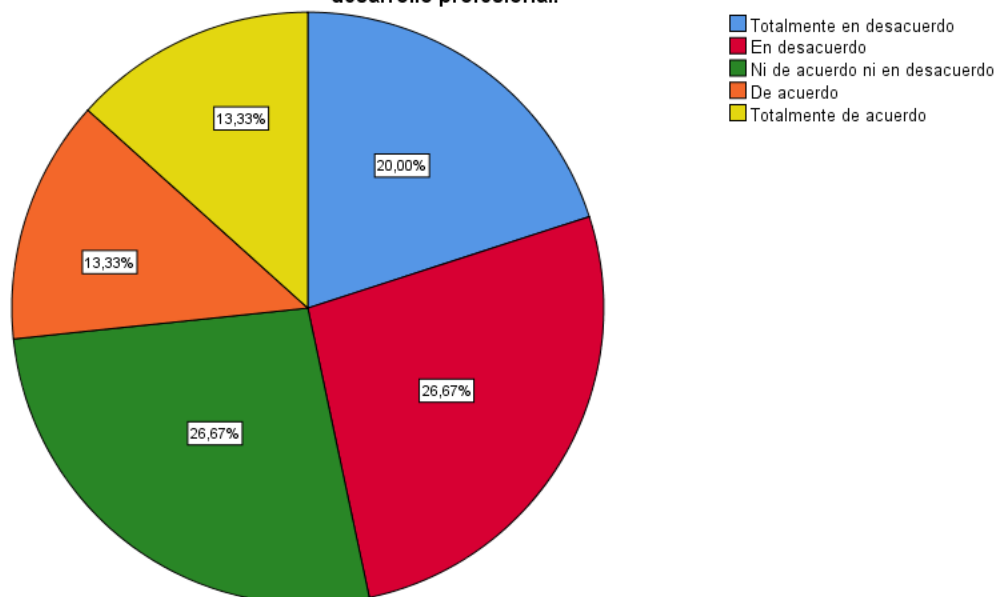
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	4	26,7	26,7	46,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	26,7	26,7	73,3
	De acuerdo	2	13,3	13,3	86,7
	Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 12

Diversifico las actividades pedagógicas en mis clases como resultado de lo aprendido en los talleres de desarrollo profesional.

Diversifico las actividades pedagógicas en mis clases como resultado de lo aprendido en los talleres de desarrollo profesional.



Fuente: elaboración propia.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados sobre la percepción de que se **diversifican las actividades pedagógicas** en las clases como resultado de lo aprendido en los talleres de desarrollo profesional indican una variedad de opiniones. De un total de **15 participantes**, un **20%** (3 personas) se mostró **totalmente en desacuerdo** con la afirmación, lo que sugiere que una parte significativa de los docentes no ha implementado cambios en sus actividades pedagógicas.

Percepciones Neutrales y Positivas

Además, un **26.7%** (4 participantes) indicó estar **en desacuerdo**, lo que lleva el total de opiniones negativas a **46.7%**. Es posible que haya habido cierta incertidumbre o vacilación sobre el impacto de las sesiones, ya que el 26,7 % (4 participantes) se mostraron ambivalentes. En contraste, un **13.3%** (2 participantes) se declaró **de acuerdo**, y otro **13.3%** (2 personas) **totalmente de acuerdo** en que han diversificado sus actividades pedagógicas, lo que resalta que las opiniones positivas son minoritarias.

Implicaciones de los Resultados

Estos resultados sugieren que, aunque algunos docentes han logrado diversificar sus actividades pedagógicas, la mayoría no ha sentido un impacto significativo de los talleres en este aspecto. Esto podría indicar que la formación no ha proporcionado herramientas prácticas o aplicables en el aula para fomentar una mayor diversidad en las estrategias de enseñanza.

Conclusiones y Recomendaciones

En conclusión, la mayoría de los encuestados no percibe que los talleres de desarrollo profesional hayan llevado a una diversificación efectiva de las actividades



pedagógicas en sus clases. Se recomienda que la universidad revise el contenido y la metodología de los talleres, asegurándose de que incluyan estrategias concretas y ejemplos prácticos para diversificar las actividades pedagógicas. Además, sería beneficioso ofrecer sesiones de seguimiento donde los docentes puedan compartir sus experiencias y estrategias, lo que podría fomentar un intercambio de buenas prácticas y aumentar la efectividad de los talleres en este ámbito.



4.3. PARA EL OBJETIVO GENERAL DE INVESTIGACIÓN

En esta sección se presentarán los resultados de la investigación orientada a determinar cómo impactan los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente de los profesores de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024. Para alcanzar este objetivo, se aplicó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario diseñado específicamente para evaluar las percepciones y experiencias de 15 docentes universitarios involucrados en dichos programas.

Los resultados se presentarán a través de un análisis descriptivo, que permitirá ordenar y clasificar los datos obtenidos, facilitando así la comprensión de las implicancias del fortalecimiento profesional en el contexto educativo de la universidad. A lo largo de esta sección, se incluirán tablas y gráficos que ilustrarán de manera clara los hallazgos, cada uno debidamente numerado y titulado, con la respectiva referencia a sus fuentes. Las interpretaciones y evaluaciones acompañarán cada conjunto de datos, resaltando su relevancia teórica y metodológica.

Este análisis no solo busca mostrar los resultados cuantitativos de la encuesta, sino también contextualizar los hallazgos en relación con las hipótesis planteadas, contribuyendo así a una visión integral sobre el impacto de los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente. A continuación, se procederá a presentar los resultados de manera detallada.

4.3.1. Resultados

Tabla 14

Correlación de Pearson de la variable "Programas de fortalecimiento profesional y la variable "Desempeño docente"

Correlaciones			
		Programas de Fortalecimiento Profesional	Desempeño Docente
Programas de Fortalecimiento Profesional	Correlación de Pearson	1	,976**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,976**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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

ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON

El coeficiente de correlación de Pearson entre los programas de desarrollo profesional y el rendimiento de los profesores es de 0,976, lo que indica una relación positiva muy significativa. Esto significa que, a medida que los docentes participan más en los programas de fortalecimiento, su desempeño tiende a mejorar considerablemente.

Significación (p-valor): Esta asociación tiene un valor p de 0,000, lo que demuestra que es muy significativa. Este número es muy inferior al criterio de significación previamente reconocido del 0,01 %. En términos prácticos, podemos decir con un 99% de confianza que la correlación observada no se debe al azar, y hay una asociación significativa entre ambas variables.



Número de Observaciones (N): El análisis está basado en una muestra de 15 docentes. Aunque el tamaño de la muestra es relativamente pequeño, el coeficiente de correlación tan alto, junto con un p-valor muy bajo, sugiere que la relación es robusta dentro de esta muestra.

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Relación Positiva Fuerte: La correlación de 0.976 indica que la participación en los programas de fortalecimiento profesional tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño docente. Un coeficiente de correlación tan alto (cercano a 1) sugiere que los docentes que participan más en estos programas tienden a tener un desempeño mejor evaluado, lo cual refuerza la importancia de estos programas en la mejora continua de las competencias docentes.

Implicancias Prácticas: Este resultado sugiere que los programas de fortalecimiento profesional son una herramienta efectiva para mejorar el desempeño docente en la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Los responsables de la gestión académica podrían considerar expandir o intensificar dichos programas para mantener y mejorar la calidad del cuerpo docente.

Significación Estadística: Dado que el p-valor es 0.000, se puede afirmar con un alto grado de certeza que esta relación no es fruto del azar. Por lo tanto, los programas de fortalecimiento profesional deben seguir siendo una prioridad en la estrategia de desarrollo del personal académico.

CONCLUSIÓN

Los resultados muestran una correlación estadísticamente significativa y positiva entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y el desempeño docente, con un coeficiente de 0.976. Esto implica que dichos programas son un factor clave en la mejora del desempeño académico. Además, el bajo p-valor (0.000)

refuerza la solidez de estos resultados. En consecuencia, se recomienda continuar apoyando y promoviendo estos programas para seguir incrementando el rendimiento de los docentes.

4.3.2. Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS PLANTEADA

- **Hipótesis nula (H_0):** No existe un impacto significativo de los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente de los profesores de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.
- **Hipótesis alternativa (H_1):** Existe un impacto significativo de los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente de los profesores de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.

DATOS OBTENIDOS DE LA CORRELACIÓN

- Coeficiente de correlación de Pearson (r): 0.976
- p-valor (Sig. bilateral): 0.000
- Nivel de significancia (α): 0.01 (1%)

ANÁLISIS DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ($R = 0.976$)

- El coeficiente de correlación de Pearson es **0.976**, lo que indica una **correlación positiva muy alta** entre los programas de fortalecimiento profesional y el desempeño docente.
- Esto sugiere que a mayor participación en los programas de fortalecimiento, mayor es el desempeño docente de los profesores.

ANÁLISIS DEL P-VALOR ($P = 0.000$)

- El **p-valor** es **0.000**, que es menor que el nivel de significancia de 0.01 ($p < 0.01$).

- Dado que el p-valor es significativamente menor que 0.01, podemos **rechazar la hipótesis nula (H_0)** y aceptar la **hipótesis alternativa (H_1)**.

Conclusión:

- Con base en los resultados obtenidos, existe una correlación muy fuerte ($r = 0.976$) y significativa ($p = 0.000$) entre los programas de fortalecimiento profesional y el desempeño docente.
- Por lo tanto, se puede concluir que **existe un impacto significativo** de los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente de los profesores de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.

Este resultado respalda la hipótesis alternativa planteada en tu investigación, indicando que los programas de fortalecimiento profesional mejoran de manera considerable el desempeño de los docentes.

4.4. PARA EL PRIMER OBJETIVO ESPECIFICO

En este capítulo se presentarán los resultados de la investigación enfocada en establecer la relación entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y la mejora en las competencias pedagógicas de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024. Para abordar este objetivo, se aplicó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario diseñado específicamente para recopilar las opiniones y experiencias de 15 docentes que participaron en dichos programas.

Los resultados se presentarán a través de un análisis descriptivo, que permitirá organizar y clasificar los datos obtenidos de manera clara y accesible. A lo largo de esta sección, se incluirán tablas y gráficos que ilustrarán los hallazgos, cada uno debidamente numerado y titulado, junto con las referencias correspondientes a sus

fuentes. Estas visualizaciones no solo ayudarán a representar los datos de manera efectiva, sino que también facilitarán la interpretación de la relación entre los programas de fortalecimiento profesional y las competencias pedagógicas de los docentes.

Cada conjunto de resultados irá acompañado de análisis que destacarán las implicancias teóricas y prácticas de los hallazgos, contribuyendo a una comprensión más profunda del impacto de la formación continua en la enseñanza. A continuación, se presentarán los resultados de forma detallada, ofreciendo una visión integral sobre la relación investigada.

4.4.1. Resultados

Tabla 15

Correlación de Pearson de la dimensión "Participación en programas de fortalecimiento profesional" y la dimensión "competencias pedagógicas"

Correlaciones			
		Participación en programas de fortalecimiento profesional	Competencias pedagógicas
Participación en programas de fortalecimiento profesional	Correlación de Pearson	1	,941**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Competencias pedagógicas	Correlación de Pearson	,941**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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



ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON

El coeficiente de correlación de Pearson entre la participación en programas de desarrollo profesional y las habilidades docentes es de 0,941, lo que sugiere una relación positiva muy significativa. Esto implica que la competencia de los profesores como educadores crece en correlación directa con el tiempo que dedican a programas de desarrollo profesional, sus competencias pedagógicas mejoran significativamente.

Significación (p-valor): El p-valor asociado a esta correlación es 0.000, lo cual indica que la relación observada es altamente significativa. Dado que el p-valor es menor que el nivel de significancia de 0.01, podemos concluir que existe una relación significativa entre la participación en los programas de fortalecimiento profesional y las competencias pedagógicas.

Número de Observaciones (N): El análisis se basa en una muestra de 15 docentes, lo que, aunque es un tamaño de muestra pequeño, ofrece una fuerte evidencia debido a la magnitud del coeficiente de correlación y el p-valor extremadamente bajo.

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Relación Positiva Fuerte: El coeficiente de correlación de 0.941 muestra una relación positiva muy fuerte entre la participación en los programas de fortalecimiento profesional y las competencias pedagógicas. Esto indica que aquellos docentes que participan activamente en estos programas tienden a mostrar un mayor desarrollo en sus competencias pedagógicas, lo que es clave para la mejora de su desempeño en el aula.

Implicancias Prácticas: Los resultados sugieren que la participación en los programas de fortalecimiento profesional es un factor determinante en el desarrollo de las competencias pedagógicas de los docentes. Las instituciones educativas

deben continuar incentivando la participación en estos programas para asegurar que los docentes desarrollen y mantengan un alto nivel de competencias pedagógicas, lo cual repercute directamente en la calidad educativa.

Significación Estadística: El p-valor de 0.000 indica que esta correlación no es fruto del azar. Existe una relación clara y significativa entre la participación en los programas de fortalecimiento y las competencias pedagógicas. En términos prácticos, los programas de fortalecimiento profesional parecen ser una estrategia efectiva para mejorar las habilidades pedagógicas de los docentes.

CONCLUSIÓN

Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y el desarrollo de las competencias pedagógicas. El coeficiente de 0.941 sugiere una relación fuerte, mientras que el p-valor de 0.000 confirma la solidez estadística de estos hallazgos. Por lo tanto, se puede concluir que la participación en dichos programas contribuye de manera importante al desarrollo de competencias pedagógicas en los docentes. Este hallazgo refuerza la necesidad de seguir promoviendo e implementando programas de fortalecimiento profesional en el ámbito educativo.

4.4.2. Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS PLANTEADA

- **Hipótesis nula (H_0):** No existe una relación significativa entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y la mejora en las competencias pedagógicas de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.
- **Hipótesis alternativa (H_1):** Existe una relación significativa entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y la mejora en las

competencias pedagógicas de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.

DATOS OBTENIDOS DE LA CORRELACIÓN

- Coeficiente de correlación de Pearson (r): 0.941
- p-valor (Sig. bilateral): 0.000
- Nivel de significancia (α): 0.01 (1%)

ANÁLISIS DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ($R = 0.941$)

- El coeficiente de correlación de Pearson es **0.941**, lo que indica una **correlación positiva muy alta** entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y la mejora en las competencias pedagógicas.
- Esto sugiere que a mayor participación en los programas, mayor mejora en las competencias pedagógicas de los docentes.

ANÁLISIS DEL P-VALOR ($P = 0.000$)

- El **p-valor** es **0.000**, que es menor que el nivel de significancia de 0.01 ($p < 0.01$).
- Dado que el p-valor es significativamente menor que 0.01, podemos **rechazar la hipótesis nula (H_0)** y aceptar la **hipótesis alternativa (H_1)**.

CONCLUSIÓN

- Con base en los resultados obtenidos, existe una correlación muy fuerte ($r = 0.941$) y significativa ($p = 0.000$) entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y la mejora en las competencias pedagógicas de los docentes universitarios.
- Por lo tanto, se puede concluir que **existe una relación significativa** entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y la mejora en las

competencias pedagógicas de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.

Este resultado respalda la hipótesis alternativa planteada, indicando que la participación en programas de fortalecimiento profesional tiene un impacto positivo en las competencias pedagógicas de los docentes.

4.5. PARA EL SEGUNDO OBJETIVO ESPECIFICO

En esta sección se presentarán los resultados de la investigación destinada a determinar cómo influye la formación continua a través de programas de fortalecimiento profesional en el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024. Para ello, se llevó a cabo una encuesta utilizando un cuestionario diseñado específicamente para captar las percepciones y experiencias de 15 docentes universitarios que participaron en estos programas.

Los resultados se expondrán mediante un análisis descriptivo, que permitirá organizar los datos obtenidos de manera clara y comprensible. Este análisis incluirá tablas y gráficos que ilustrarán los hallazgos, los cuales estarán debidamente numerados y titulados, con sus respectivas fuentes citadas. Estas representaciones gráficas no solo facilitarán la visualización de los datos, sino que también apoyarán la interpretación de la influencia que los programas de formación continua tienen en el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes.

Cada conjunto de resultados se acompañará de un análisis que resaltará las implicancias teóricas y prácticas de los hallazgos, contribuyendo a una comprensión más amplia del impacto de la formación continua en el ejercicio docente. A continuación, se presentarán los resultados de forma detallada, ofreciendo una visión integral sobre la influencia investigada.

4.5.1. Resultados

Tabla 16

Correlación de Pearson de la dimensión "Participación en programas de fortalecimiento profesional" y la dimensión "dominio de contenidos disciplinarios"

Correlaciones			
		Participación en programas de fortalecimiento profesional	Dominio de contenidos disciplinarios
Participación en programas de fortalecimiento profesional	Correlación de Pearson	1	,991**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Dominio de contenidos disciplinarios	Correlación de Pearson	,991**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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

ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON

Coeficiente de Correlación de Pearson: El valor del coeficiente de Pearson es 0.991, lo que indica una correlación positiva extremadamente fuerte entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y el dominio de contenidos disciplinarios. Esto sugiere que un mayor nivel de participación en estos programas está asociado con un mejor dominio de los contenidos disciplinarios por parte de los docentes.

Significación (p-valor): El p-valor asociado a esta correlación es 0.000, lo que indica que la relación es altamente significativa. Dado que este valor es inferior al nivel de significancia de 0.01, podemos afirmar con confianza que la correlación observada es real y no debida al azar.



Número de Observaciones (N): El análisis se basa en una muestra de 15 docentes. Aunque el tamaño de la muestra es pequeño, el coeficiente de correlación extremadamente alto y el p-valor muy bajo sugieren que la relación es robusta dentro de esta muestra.

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Relación Positiva Extremadamente Fuerte: El coeficiente de correlación de 0.991 indica una relación positiva extremadamente fuerte entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y el dominio de contenidos disciplinares. Esto significa que los docentes que participan más en estos programas tienden a tener un dominio mucho más sólido de los contenidos que enseñan.

Implicancias Prácticas: Los resultados sugieren que la participación en programas de fortalecimiento profesional es fundamental para mejorar el dominio de los contenidos disciplinares. Esto es esencial para garantizar que los docentes puedan impartir la materia de manera efectiva y, a su vez, influir positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. Por tanto, se recomienda que las instituciones educativas continúen apoyando y promoviendo la participación en estos programas.

Significación Estadística: La significancia estadística, reflejada en el p-valor de 0.000, respalda la conclusión de que esta relación no es casual. La alta correlación y el p-valor indican que la mejora en el dominio de contenidos disciplinares es un resultado directo de la participación en programas de fortalecimiento profesional.

CONCLUSIÓN

Los resultados muestran una correlación muy significativa y positiva entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y el dominio de contenidos disciplinares, con un coeficiente de 0.991 y un p-valor de 0.000. Esto implica que estos programas son esenciales para el desarrollo del dominio de los contenidos por parte

de los docentes. Se recomienda continuar con la implementación y mejora de estos programas para asegurar la calidad educativa y el fortalecimiento de las capacidades docentes en el área de contenidos disciplinares.

4.5.2. Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS PLANTEADA

- **Hipótesis nula (H_0):** La formación continua a través de programas de fortalecimiento profesional no influye significativamente en el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.
- **Hipótesis alternativa (H_1):** La formación continua a través de programas de fortalecimiento profesional influye significativamente en el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.

DATOS OBTENIDOS DE LA CORRELACIÓN

- Coeficiente de correlación de Pearson (r): 0.991
- p-valor (Sig. bilateral): 0.000
- Nivel de significancia (α): 0.01 (1%)

ANÁLISIS DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ($R = 0.991$)

- El coeficiente de correlación de Pearson es **0.991**, lo que indica una **correlación positiva extremadamente alta** entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y el dominio de los contenidos disciplinares.
- Esto sugiere que a mayor participación en los programas, mayor es el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes.

ANÁLISIS DEL P-VALOR ($P = 0.000$)

- El **p-valor** es **0.000**, que es menor que el nivel de significancia de 0.01 ($p < 0.01$).
- Dado que el p-valor es significativamente menor que 0.01, podemos **rechazar la hipótesis nula (H_0)** y aceptar la **hipótesis alternativa (H_1)**.

CONCLUSIÓN

- Con base en los resultados obtenidos, existe una correlación extremadamente fuerte ($r = 0.991$) y significativa ($p = 0.000$) entre la formación continua a través de programas de fortalecimiento profesional y el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes.
- Por lo tanto, se puede concluir que **la formación continua a través de programas de fortalecimiento profesional influye significativamente** en el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024. Este resultado respalda la hipótesis alternativa planteada, indicando que la formación continua tiene un impacto positivo en el dominio de los contenidos disciplinares.

4.6. PARA EL TERCER OBJETIVO ESPECIFICO

El objetivo de esta sección es describir los resultados de un estudio realizado en 2024 en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez para determinar si los profesores universitarios de Derecho que participaron en talleres de desarrollo profesional eran más propensos a utilizar tácticas de enseñanza innovadoras en sus aulas. Para ello, se utilizó una técnica de encuesta mediante un cuestionario, el cual fue aplicado a un grupo de 15 docentes, con el fin de recopilar datos sobre su participación en dichos talleres y las estrategias pedagógicas que emplean en su práctica docente.

Los resultados se presentarán a través de un análisis descriptivo, que incluirá tablas y gráficos que facilitarán la comprensión de los hallazgos. Estos elementos visuales estarán numerados y titulados, y se indicarán las fuentes correspondientes. A lo largo de esta sección, se realizará un análisis que no solo describirá la relación entre las variables estudiadas, sino que también evaluará las implicancias de estos resultados en el contexto educativo, destacando la importancia de la formación continua en la práctica docente.

Cada conjunto de datos se complementará con interpretaciones que buscarán arrojar luz sobre la relevancia de los talleres de desarrollo profesional en la innovación pedagógica, proporcionando un aporte significativo al conocimiento en esta área. A continuación, se procederá a detallar los resultados obtenidos de la investigación.

4.6.1. Resultados

Tabla 17

Correlación de Pearson de la dimensión "asistencia a talleres de desarrollo profesional" y la dimensión "implementación de estrategias didácticas innovadoras"

Correlaciones			
		Asistencia a talleres de desarrollo profesional	Implementación de estrategias didácticas innovadoras
Asistencia a talleres de desarrollo profesional	Correlación de Pearson	1	,971**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Implementación de estrategias didácticas innovadoras	Correlación de Pearson	,971**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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



ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON

Coeficiente de Correlación de Pearson: El valor del coeficiente de Pearson es 0.971, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras. Esto sugiere que a medida que los docentes participan más en estos talleres, también tienden a implementar más estrategias didácticas innovadoras en su práctica educativa.

Significación (p-valor): El p-valor asociado a esta correlación es 0.000, lo que indica que la relación es altamente significativa. Este valor es mucho menor que el nivel de significancia preestablecido de 0.01, lo que permite concluir con un alto grado de confianza que la correlación observada no se debe al azar.

Número de Observaciones (N): El análisis se basa en una muestra de 15 docentes. A pesar de que el tamaño de la muestra es relativamente pequeño, el alto coeficiente de correlación y el p-valor bajo sugieren que la relación es robusta en este contexto.

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Relación Positiva Muy Fuerte: El coeficiente de 0.971 refleja una relación positiva muy fuerte entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras. Esto implica que los docentes que asisten con mayor frecuencia a estos talleres tienden a incorporar más estrategias innovadoras en su enseñanza.

Implicancias Prácticas: Los resultados sugieren que la participación en talleres de desarrollo profesional es crucial para la promoción de prácticas educativas innovadoras. Las instituciones educativas deben considerar la importancia de

fomentar la asistencia a estos talleres para garantizar que los docentes estén bien equipados con nuevas estrategias y enfoques pedagógicos.

Significación Estadística: La significación estadística, evidenciada por el p-valor de 0.000, indica que la relación entre la asistencia a talleres y la implementación de estrategias didácticas innovadoras es clara y no es un fenómeno aleatorio. Esto respalda la idea de que la formación continua de los docentes tiene un impacto directo y positivo en su capacidad para innovar en el aula.

CONCLUSIÓN

Los resultados revelan una correlación muy significativa y positiva entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras, con un coeficiente de 0.971 y un p-valor de 0.000. Esto sugiere que la participación en estos talleres es fundamental para el desarrollo de prácticas pedagógicas innovadoras. Por lo tanto, se recomienda que las instituciones sigan apoyando e incentivando la asistencia a talleres para mejorar la calidad de la enseñanza a través de estrategias didácticas innovadoras.

4.6.2. Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS PLANTEADA

- **Hipótesis nula (H_0):** No existe una relación significativa entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras por parte de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.
- **Hipótesis alternativa (H_1):** Existe una relación significativa entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras por parte de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.

DATOS OBTENIDOS DE LA CORRELACIÓN

- Coeficiente de correlación de Pearson (r): 0.971
- p-valor (Sig. bilateral): 0.000
- Nivel de significancia (α): 0.01 (1%)

ANÁLISIS DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ($R = 0.971$)

- El coeficiente de correlación de Pearson es **0.971**, lo que indica una **correlación positiva muy alta** entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras.
- Esto sugiere que a mayor asistencia a los talleres, mayor es la implementación de estrategias didácticas innovadoras por parte de los docentes.

ANÁLISIS DEL P-VALOR ($P = 0.000$)

- El **p-valor** es **0.000**, que es menor que el nivel de significancia de 0.01 ($p < 0.01$).
- Dado que el p-valor es significativamente menor que 0.01, podemos **rechazar la hipótesis nula (H_0)** y aceptar la **hipótesis alternativa (H_1)**.

Conclusión:

- Con base en los resultados obtenidos, existe una correlación muy fuerte ($r = 0.971$) y significativa ($p = 0.000$) entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras por parte de los docentes universitarios.
- Por lo tanto, se puede concluir que **existe una relación significativa** entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras por parte de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.



Este resultado respalda la hipótesis alternativa planteada, indicando que la asistencia a talleres de desarrollo profesional tiene un impacto positivo en la implementación de estrategias didácticas innovadoras.

4.7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación ha explorado la relación entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y diversas dimensiones del desempeño docente en la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. A través de un análisis de correlación de Pearson, se han encontrado correlaciones significativas y positivas en cuatro áreas: desempeño docente, competencias pedagógicas, dominio de contenidos disciplinares, y la implementación de estrategias didácticas innovadoras. Los antecedentes de investigaciones previas proporcionan un contexto valioso para interpretar estos hallazgos.

Correlación entre Programas de Fortalecimiento Profesional y Desempeño Docente

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.976 indica una correlación positiva muy fuerte entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y el desempeño docente. Este hallazgo es consistente con la investigación de Kino Saravia (2019), que evidenció que un programa de capacitación en andragogía contribuyó al fortalecimiento de competencias docentes, lo que sugiere que la formación continua tiene un efecto directo en la mejora del desempeño. La significación estadística del p-valor (0.000) refuerza que esta relación es robusta y no atribuible al azar.

Implicaciones Prácticas: Los responsables de la gestión académica deben considerar la expansión de estos programas para mejorar la calidad del cuerpo



docente, ya que el rendimiento académico de los estudiantes se ve directamente afectado por la calidad de sus educadores.

Correlación entre Participación en Programas de Fortalecimiento Profesional y Competencias Pedagógicas

El análisis revela un coeficiente de correlación de 0.941 entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y las competencias pedagógicas. Esto se alinea con los resultados de Navarro Lozano e Isla Wong (2022), quienes demostraron que un programa educativo tuvo un impacto significativo en el desarrollo profesional de docentes. La significación estadística (p -valor 0.000) asegura que esta correlación es significativa.

Implicaciones Prácticas: Las instituciones educativas deben seguir incentivando la participación en estos programas para asegurar que los docentes mantengan un alto nivel de competencias pedagógicas, impactando así la calidad educativa.

Correlación entre Participación en Programas de Fortalecimiento Profesional y Dominio de Contenidos Disciplinarios

Un coeficiente de correlación de 0.991 indica una relación positiva extremadamente fuerte entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y el dominio de contenidos disciplinarios. Este hallazgo refleja la importancia de la capacitación continua, similar a lo encontrado por Canales-Negrón (2020), donde se discutió cómo la formación mejora la visibilidad de las competencias y conocimientos adquiridos. El p -valor (0.000) confirma que esta relación es real y no debida al azar.

Implicaciones Prácticas: Es fundamental que las instituciones continúen apoyando y promoviendo la participación en estos programas para asegurar que los



docentes tengan un dominio actualizado de los contenidos que imparten, lo cual repercute directamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Correlación entre Asistencia a Talleres de Desarrollo Profesional e Implementación de Estrategias Didácticas Innovadoras

La correlación de 0.971 entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras sugiere que una mayor participación en estos talleres está asociada con la adopción de prácticas educativas innovadoras. Esto es compatible con el enfoque de Kino Saravia (2019), que destacó la necesidad de capacitar a los docentes en nuevas metodologías. El p-valor (0.000) indica que esta relación es altamente significativa.

Implicaciones Prácticas: La participación en talleres de desarrollo profesional debe ser fomentada por las instituciones educativas, ya que estas actividades son cruciales para equipar a los docentes con nuevas metodologías y enfoques pedagógicos que pueden enriquecer su práctica educativa.

Limitaciones de la Investigación

Es importante reconocer algunas limitaciones, como el tamaño de la muestra (15 docentes), que puede limitar la generalización de los resultados. Además, el diseño no experimental no permite establecer causalidad. Futuros estudios podrían beneficiarse de un enfoque más amplio y diverso.

Recomendaciones para Futuras Investigaciones

Se recomienda explorar otros factores que influyan en el desempeño docente y las competencias pedagógicas, así como realizar estudios longitudinales para evaluar el impacto a largo plazo de la participación en programas de fortalecimiento profesional.



Conclusión

Los hallazgos de esta investigación indican que la participación en programas de fortalecimiento profesional tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño docente, las competencias pedagógicas, el dominio de contenidos disciplinares, y la implementación de estrategias didácticas innovadoras. Estos resultados se alinean con investigaciones previas que destacan la importancia de la capacitación continua en el desarrollo profesional docente. Se sugiere que estas iniciativas sigan siendo una prioridad en las estrategias de desarrollo del personal académico, asegurando así la calidad educativa en la carrera de Derecho.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El objetivo de la investigación fue determinar cómo impactan los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente de los profesores de la carrera de Derecho en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Los resultados evidencian una correlación muy fuerte y significativa ($r = 0.976$, $p = 0.000$) entre la participación en estos programas y el desempeño docente. Esto respalda la hipótesis alternativa, indicando que los programas de fortalecimiento profesional tienen un impacto positivo considerable en la calidad del desempeño académico. Por lo tanto, se recomienda la continuidad y potenciación de estos programas como estrategia clave para el desarrollo profesional de los docentes.

SEGUNDA. El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y la mejora en las competencias pedagógicas de los docentes universitarios de la carrera de Derecho en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Los resultados muestran una correlación muy fuerte y significativa ($r = 0.941$, $p = 0.000$) entre ambas variables. Esto implica que la participación en estos programas tiene un impacto positivo considerable en el desarrollo de competencias pedagógicas. Aunque el tamaño de la muestra es pequeño ($N = 15$), la robustez del coeficiente y el p-valor refuerzan la solidez de los resultados. En conclusión, se recomienda continuar promoviendo estos programas para mejorar la calidad pedagógica de los docentes, considerando su impacto positivo.

TERCERA. El objetivo de la investigación fue determinar cómo influye la formación continua a través de programas de fortalecimiento profesional en el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes de la carrera de Derecho en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Los resultados muestran una



correlación extremadamente fuerte y significativa ($r = 0.991$, $p = 0.000$) entre la participación en estos programas y el dominio de los contenidos disciplinares. Esto implica que la formación continua tiene un impacto positivo significativo en el desarrollo de las capacidades docentes. Por lo tanto, se recomienda continuar promoviendo y mejorando estos programas para asegurar la calidad educativa y el dominio efectivo de los contenidos por parte de los docentes.

CUARTA. Los resultados de la investigación establecen una correlación muy significativa ($r = 0.971$, $p = 0.000$) entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras por parte de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Esto indica que una mayor participación en estos talleres está asociada con una mejora en las prácticas pedagógicas innovadoras. Por lo tanto, se recomienda que las instituciones educativas continúen fomentando la asistencia a estos talleres para potenciar la calidad de la enseñanza.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. Para potenciar el impacto positivo de los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente, se recomienda ampliar y diversificar estos programas, incorporando temas emergentes y metodologías innovadoras que respondan a las necesidades actuales de la enseñanza en Derecho. Además, es crucial establecer un sistema de evaluación y retroalimentación continua que permita ajustar y mejorar los programas, asegurando su efectividad y alineación con las expectativas de los docentes.

SEGUNDA. Con el fin de mejorar las competencias pedagógicas de los docentes universitarios, se sugiere crear incentivos que motiven su participación en los programas de fortalecimiento profesional, tales como reconocimiento o créditos académicos. Asimismo, es recomendable desarrollar módulos específicos que aborden áreas críticas de las competencias pedagógicas, garantizando que estos programas se adapten a las realidades del aula y las necesidades de los estudiantes.

TERCERA. Para asegurar que la formación continua tenga un impacto significativo en el dominio de los contenidos disciplinares, es esencial revisar y actualizar periódicamente los contenidos de los programas, alineándolos con las nuevas tendencias y exigencias del ámbito legal y académico. Asimismo, se propone establecer alianzas con otras universidades e instituciones educativas para enriquecer la oferta formativa y compartir buenas prácticas que beneficien a los docentes.

CUARTA. Para fomentar la implementación de estrategias didácticas innovadoras, se recomienda diseñar un calendario anual de talleres de desarrollo profesional que sea accesible y relevante para los docentes, incluyendo una variedad de enfoques didácticos. Además, es importante implementar un seguimiento a los docentes



después de la asistencia a estos talleres, evaluando la aplicación de las estrategias en el aula y brindando apoyo adicional si es necesario para asegurar la mejora continua en la calidad de la enseñanza.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. (2021). *Métodos de evaluación del desempeño docente en Perú*. Editorial Universitaria.
- Arévalo, M. (2020). *Impacto de la formación continua en el desempeño docente en Perú*. Editorial Universitaria.
- Canales-Negrón, I. (2020). *Principios de diseño de insignias digitales en programas de educación continua profesional: una revisión exploratoria*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1170>
- Carrasco, J. (2020). *Desafíos en la implementación de programas educativos en Perú*. Editorial Universitaria.
- Cárdenas, J. (2019). *Diseño curricular y educación: enfoques y prácticas*. Editorial Universitaria.
- Córdova, L. (2020). *Metodologías activas y su impacto en los resultados de aprendizaje*. Editorial Universitaria.
- Córdova, L. (2021). *Rúbricas en la evaluación educativa: un enfoque práctico*. Ediciones Académicas.
- Cuadros, L. (2020). *Evaluación educativa: métodos y enfoques*. Editorial Universitaria.
- Cruz, L. (2022). *Motivación docente y su impacto en el aprendizaje*. Ediciones Académicas.
- Durán-Pérez, J., & Lara-Abad, J. (2021). *Métodos de investigación: Diseño y análisis*. Editorial Universitaria.
- Flores, J. (2020). *Capacitación continua y desarrollo profesional docente*. Editorial Universitaria.
- Fuentes-Doria, R., Rodríguez, A., & Martínez, L. (2020). *Investigación educativa: Fundamentos y metodologías* (1ª ed.). Editorial UCR.



- García, J. (2020). *La formación continua de docentes: un enfoque crítico*. Editorial Universitaria.
- García, M. (2021). *La calidad educativa y su relación con el desempeño docente*. Ediciones Académicas.
- García, M. (2022). *Educación a distancia: desafíos y oportunidades para la enseñanza*. Ediciones Académicas.
- González, R. (2022). *Colaboración interinstitucional en la educación: desafíos y oportunidades*. Ediciones Académicas.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (6^a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández Velandia, W. A., & Guzmán Zamora, N. (2023). La asertividad para el fortalecimiento de las democracias: Niveles de asertividad y participación ciudadana en población universitaria. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 54(1), 603. <https://doi.org/10.48102/rlee.2024.54.1.603>
- Huamán, M. (2018). *Innovación educativa y formación docente: hacia un nuevo paradigma*. Asociación Peruana de Educación.
- Kino Saravia, J. I. (2019). *Programa de capacitación en andragogía para el fortalecimiento de las competencias docentes en la Universidad César Vallejo de Tarapoto*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38035>
- López, A. (2021). *Certificaciones docentes: una herramienta para la mejora educativa*. Asociación Peruana de Educación.
- López, A. (2022). *Evaluación por pares en la docencia: beneficios y desafíos*. Asociación Peruana de Educación.
- Martínez, P. (2020). *La observación como herramienta de evaluación docente*. Fundación Educativa.



- Martínez, P. (2022). *Indicadores de éxito en la educación: una guía práctica*. Ediciones Académicas.
- Méndez, A. (2021). *Evaluación y calidad educativa: un enfoque integral*. Asociación Peruana de Educación.
- Mendoza, A. (2022). *Capacitación docente y sus efectos en el aprendizaje de los estudiantes*. Ediciones Académicas.
- Navarro Lozano, S., & Isla Wong, R. S. (2022). *Programa educativo fortalecimiento docente para el mejoramiento del desarrollo profesional de docentes principiantes de nivel primaria en la IEPS Sagrado Corazón Iquitos 2021*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12737/8348>
- Ñaupas, L., Espinoza, R., & Medina, J. (2018). *Metodología de la investigación: Enfoques y técnicas* (1ª ed.). Editorial UCR.
- Paredes, R. (2020). *Condiciones laborales y desempeño docente: un análisis crítico*. Editorial Universitaria.
- Pérez, L. (2018). *Estrategias de aprendizaje: fundamentos y aplicaciones en el aula*. Ediciones Académicas.
- Pérez, L. (2021). *Desarrollo de competencias en la formación docente*. Ediciones Académicas.
- Ramírez, P. (2020). *Formación especializada en el contexto educativo actual*. Fundación Educativa.
- Ramos, E. (2019). *El rol del docente en la satisfacción de los estudiantes*. Instituto de Estudios Educativos.
- Rivas, J. (2019). *Evaluación formativa: estrategias para el aprendizaje*. Fundación Educativa.



- Rivas, J. (2020). *Criterios de éxito en la evaluación del desempeño educativo*. Instituto de Estudios Educativos.
- Romero, J. (2019). *Efectos de la capacitación docente en los resultados académicos*. Fundación Educativa.
- Salas, E. (2021). *Desempeño docente y logros académicos: una relación esencial*. Fundación Educativa.
- Salazar, L., & Del Castillo, R. (2018). *Investigación y muestreo* (1ª ed.). Editorial UCR.
- Samaniego, R. (2018). *La importancia de la certificación en la carrera docente*. Ediciones Peruanas.
- Sánchez, L., & Velarde, M. (2019). *Introducción a la investigación científica* (1ª ed.). Editorial San Marcos.
- Silva, M. (2022). *Innovación educativa y uso de tecnologías digitales*. Ediciones Académicas.
- Soto, A. (2021). *Métodos y técnicas de enseñanza: una guía para docentes*. Asociación Peruana de Educación.
- Talavera, E. (2019). *La capacitación continua como motor de cambio en la educación*. Instituto de Estudios Educativos.
- Talavera, E. (2021). *Normativa y calidad en la formación docente: una mirada crítica*. Ediciones Peruanas.
- Tello, A. (2021). *Colaboración y apoyo institucional en el ámbito educativo*. Ediciones Peruanas.
- Valdez, P. (2021). *Motivación y compromiso estudiantil en el aula*. Ediciones Peruanas.
- Vargas, R. (2020). *Evaluación de programas de formación docente: buenas prácticas y recomendaciones*. Instituto de Estudios Educativos.



Vargas, R. (2021). *Capacitación docente y desafíos en la práctica educativa*.

Fundación Educativa.

Villanueva, M. (2020). *Currículo y competencias: un enfoque integral en la educación*.

Fundación Educativa.

Villanueva, P. (2019). *Innovación en la práctica docente: desafíos y oportunidades*.

Fundación Educativa.

Zeballos, R. (2019). *Estrategias para la evaluación del desempeño docente: un enfoque integral*. Ediciones Peruanas.

Zeballos, R. (2021). *Evaluación sumativa en el contexto escolar peruano*. Ediciones Peruanas.



ANEXOS



TITULO: IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ, 2024

Matriz de consistencia

<i>Matriz de consistencia</i>							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y dimensiones		Metodología		
General	General	General	Variable independiente (x) Programas de Fortalecimiento Profesional		<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque - Tipo - Nivel - Diseño - Corte - Cuantitativo - Básica - Correlacional - No experimental - Transversal 		
			Dimensiones	Indicadores			
¿Cómo impactan los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente de los profesores de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024?	Determinar cómo impactan los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente de los profesores de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.	Existe un impacto significativo de los programas de fortalecimiento profesional en el desempeño docente de los profesores de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en programas de fortalecimiento profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Ítem 1, 2, 3. 	<ul style="list-style-type: none"> - Población - Muestra - Docentes universitarios de la carrera profesional de derecho de la universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. - 15 Docentes universitarios de la carrera profesional de derecho de la universidad 		
Específicas	Específicas	Específicas				Población y muestra	
¿Cuál es la relación entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y la mejora en las competencias pedagógicas de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez?	Establecer cuál es la relación entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y la mejora en las competencias pedagógicas de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.	Existe una relación significativa entre la participación en programas de fortalecimiento profesional y la mejora en las competencias pedagógicas de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.					
¿Cómo influye la formación continua a							



<p>través de programas de fortalecimiento profesional en el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez?</p> <p>¿Qué relación existe entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras por parte de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez?</p>	<p>Determinar cómo influye la formación continua a través de programas de fortalecimiento profesional en el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.</p> <p>Establecer qué relación existe entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras por parte de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.</p>	<p>La formación continua a través de programas de fortalecimiento profesional influye significativamente en el dominio de los contenidos disciplinares por parte de los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.</p> <p>Existe una relación significativa entre la asistencia a talleres de desarrollo profesional y la implementación de estrategias didácticas innovadoras por parte de los docentes universitarios de la carrera de Derecho de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en el año 2024.</p>				Andina Néstor Cáceres Velásquez.
			Variable dependiente (Y) Desempeño Docente		- Técnica	- Encuesta
			Dimensiones	Indicadores	- Instrumento	- Cuestionario
			<ul style="list-style-type: none"> • Competencias pedagógicas • Dominio de contenidos disciplinares • Implementación de estrategias didácticas innovadoras 		Validez y confiabilidad	
					<ul style="list-style-type: none"> • Ítem 4, 5, 6. • Ítem 7, 8, 9. • Ítem 10, 11, 12. 	<ul style="list-style-type: none"> - Confiabilidad - Validez

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con los programas de fortalecimiento profesional y el desempeño docente. Por favor, indique su grado de acuerdo con cada afirmación utilizando la siguiente escala:

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO					
Pregunta o afirmación	Escala de calificación				
	1	2	3	4	5
Participación en Programas de Fortalecimiento Profesional					
He asistido a varios programas de fortalecimiento profesional organizados por la universidad.					
Considero que la frecuencia de mi participación en estos programas es adecuada para mi desarrollo profesional.					
Estoy satisfecho/a con la calidad de los programas de fortalecimiento profesional ofrecidos.					
Competencias Pedagógicas					
Mi participación en los programas de fortalecimiento profesional ha mejorado mis habilidades de enseñanza.					
He recibido evaluaciones positivas de los estudiantes sobre mis métodos de enseñanza después de asistir a estos programas.					
Considero que las autoevaluaciones reflejan una mejora en mis competencias pedagógicas tras participar en los programas de fortalecimiento profesional.					
Dominio de Contenidos Disciplinarios					
Los programas de formación continua me han ayudado a mantenerme actualizado/a en los contenidos de mi disciplina.					
He aumentado mi participación en conferencias y publicaciones académicas gracias a la formación recibida.					
La formación continua ha mejorado mi capacidad para impartir contenidos actualizados y relevantes.					



Implementación de Estrategias Didácticas Innovadoras					
He incorporado nuevas metodologías de enseñanza tras asistir a talleres de desarrollo profesional.					
La integración de tecnologías en mi aula ha mejorado después de participar en estos talleres.					
Diversifico las actividades pedagógicas en mis clases como resultado de lo aprendido en los talleres de desarrollo profesional.					



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 28-05-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Armida Edica Mamani Mango
Dirección: Jr. Pacajpampa s/n - Sandia
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02546619
Teléfono: 968005058 email: edica8002@gmail.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: Magíster en Educación
Asesor: Dr. Hilario Condori Mamani

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Impacto de los Programas de Fortalecimiento Profesional en el
Desempeño Docente de la Carrera profesional de Derecho de la Universidad
Andina Néstor Cáceres Velázquez, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Impacto, Programas, Fortalecimiento

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

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

27-05-2025

Fecha

Bach. Armida Edica Momeni Murga