

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
CARRERA DE FILOSOFÍA, PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES



TESIS

**CALIDAD DOCENTE Y FORMACION ACADEMICA EN LOS
ESTUDIANTES DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-
UNHEVAL, HUÁNUCO, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN**

TESISTAS

**ANAYA DOLORES, JIMMY R.
BLAS ALVARADO CHRISTIAN EDUARDO.
REYNA SANTOS, SERGIO O.**

ASESOR

DR. CIRO LAZO SALCEDO

HUÁNUCO, PERÚ

2017

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a mis profesores por el apoyo mutuo que me brindaron en mi formación profesional, a mis padres a mis hermanos y demás familiares que siempre me apoyaron incondicionalmente, en general por el apoyo que siempre me brindaron día a día.

Anaya Dolores, Jimmy R.

A mis padres y a todas las personas que inyectaron en mi esperanza para la cristalización de mi carrera profesional.

Reyna Santos, Sergio

A mis compañeros, colegas que terminaron su tesis con gran disciplina y sufrimiento de días y días de vigilia académica en la culminación de tan importante investigación universitaria.

Y a los que, no, también.

A mis padres que sirvieron de fuerza emocional, económica, espiritual en la formación integral de nuestra identidad en base a valores.

Blas Alvarado, Eduardo

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios y el Universo por haber conspirado para mantenernos firmes y no decaer durante este gran esfuerzo que comprendió nuestra carrera como docentes. A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por habernos aceptado como parte de su familia institucional, y abrirnos las puertas de su seno científico. Así mismo, para poder estudiar la carrera de Educación secundaria, de la especialidad de, Filosofía Psicología y Ciencias Sociales, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día. Agradecer de especial manera, a nuestro Asesor de Tesis el Dr. Ciro Lazo Salcedo por su gran ayuda y colaboración, en cada momento de consulta y soporte en este trabajo de investigación, por habernos tenido toda la paciencia del caso para guiarnos durante todo el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRAC	
INTRODUCCIÓN	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	10
1.3 Objetivos de investigación.....	11
1.4 Hipótesis de la investigación.....	12
1.5 Variables de la investigación.....	13
1.6 Operación de variables.....	14
1.7 Justificación e importancia del problema.....	16
1.8 Viabilidad de la investigación.....	16
1.9 Limitación de la investigación.....	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema.....	18
2.2 Bases teóricas.....	23
2.3 Definición de términos.....	41

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Nivel y tipo de investigación.....	44
3.2 Diseño y esquema.....	44
3.3 Población y muestra.....	45
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	47

CAPÍTULO IV
RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

4.1 Descripción de resultados.....	48
4.2 Prueba de hipótesis.....	57
4.3 Discusión de resultados.....	61

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

FUENTE DE INFORMACIÓN

ANEXO

RESUMEN

El presente trabajo de investigación que lleva por título “CALIDAD DOCENTE Y FORMACION ACADEMICA EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNHEVAL, HUÁNUCO, 2016”. Tuvo como objetivo fundamental Determinar si existe relación entre Calidad Docente y Formación Académica que son los objetos de estudio. La investigación fue de información básica porque se usó la parte correlacional para recolectar datos. El diseño que se utilizó fue descriptivo correlacional con su variante transaccional, dado que se orientó a recoger información a ambas variables de la población y determinar el tipo de correlación. Los datos se obtuvieron a través de encuestas de los estudiantes de dicha Universidad.

Los resultados obtenidos respecto al grado de relación entre Calidad Docente y Formación Académica, afirmamos que sí existe una relación moderada ya que se tiene una correlación moderada ($r = 0,551$) con significancia bilateral $p = 0,000$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede concluir que existe relación significativa entre Calidad Docente y Formación Académica.

Se recomienda que los docentes motiven a los estudiantes en todas las competencias y capacidades de dicha universidad, ya que los resultados obtenidos no son muy favorables, para que puedan adquirir mejores conocimientos de investigación y científico.

Palabras claves: Calidad Docente y Formación Académica.

ABSTRAC

The present research work that you take for title TEACHING QUALITY And ACADEMIC FORMATION IN THE STUDENTS OF THE FACULTY SCIENCES OF education UNHEVAL, HUÁNUCO, 2016. The fundamental Determinar aimed at if exists relation between Teaching Calidad and Formación that the objects of study are Academic. The investigation went from basic information because correlacional to recollect data used the part itself. The design that was utilized was descriptive correlacional with its variant. Transactional, granted that it was looked toward picking up information to the population's both variables and to determine the kind of correlation. They got the data from the aforementioned University through the students' opinion polls.

The results obtained in relation to the grade of relation between Teaching Calidad and Formación Academic, we affirmed than yes exists a moderate relation since the p has a correlation moderated ($r = 0.551$) with bilateral significancia itself 0.000 so that the null hypothesis is refused, and you can come to an end than exists significant relation between Teaching Calidad and Formación Academic.

It is recommended that teachers motivate the students in all the competitions and capabilities of the aforementioned university, since the obtained results are not highly favorable, in order that may acquire better fact-finding knowledge and scientist.

Key words: Teaching Quality and Academic Formation.

INTRODUCCIÓN

La calidad docente es necesario, pero sin que este pierda su naturaleza que es el de permitirle al docente su desarrollo integral. Con respecto a la práctica pedagógica, la mayoría de docentes sigue utilizando ciertas estrategias desfasadas y obsoletas, como la enseñanza rígida y memorista, actitudes poco democráticas, escaso interés por el trabajo en equipo, transmitiendo información y no desarrollando competencias en los estudiantes.

Siendo el docente uno de los elementos más importantes en la tarea educativa universitaria, cualquier esfuerzo por mejorar la formación académica universitaria de nuestro país debe basarse en información fáctica acerca de sus características profesionales y personales. Conocer lo que piensa, siente y hace el profesor en su actividad profesional, nos permitirá evaluar más objetivamente los distintos programas de capacitación orientados a mejorar la calidad del docente y por ende la formación de los estudiantes.

La formación académica está orientado a mejorar el rendimiento de los estudiantes, los resultados de formación profesional son enunciados a cerca de lo que se espera que el estudiante sea capaz de hacer, comprender, o sea capaz de demostrar una vez terminado un proceso de aprendizaje universitario.

Los resultados o formación académica enuncian de manera detallada los conocimientos que los estudiantes deben tener, la capacidad de aplicarlos y el comportamiento y actitudes que deben practicar, al momento de su graduación. Los resultados o formación académica concretan y detallan el perfil de egresado universitario.

En atención a lo expresado, se hizo necesario realizar un estudio cuyo objetivo fundamental es analizar la importancia de la Calidad Docente y Formación Académica en los estudiantes de la Facultad Ciencias de la Educación- UNHEVAL, Huánuco, 2016

El estudio en referencia se llevó a cabo en el marco de una investigación de carácter descriptivo – correlacional. El presente trabajo de investigación comprende cinco capítulos. El capítulo I, está referido al problema de investigación, descripción del problema, Formulación del Problema, Objetivos, hipótesis, variables, Justificación e Importancia, viabilidad y Limitaciones. En el capítulo II, abordamos sobre el Marco Teórico, Antecedentes, Bases Teóricas y Definición de Términos Básicos. El capítulo IV, consta del Marco Metodológico, referida al tipo, nivel y diseño de Investigación, Población, Muestra, los instrumentos y Técnicas de Recolección, Procesamiento y Presentación de Datos. El capítulo V, Presentamos el resultados de la investigación, descripción de los resultados, prueba de hipótesis y la Discusión de Resultados.

Finalmente se presenta las Conclusiones, Sugerencias, Bibliografía y Anexo.

CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La finalidad de esto es propiciar una síntesis acerca de la importancia que tiene la evaluación del desempeño profesional del docente como instrumento para verificar la Calidad Docente, que influye decisivamente en los resultados cualitativos de la gestión universitaria.

Las prácticas de evaluación de la calidad docente, no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse.

De hecho, Fuchs (1997) plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas.

Para Dessler (1996), toda evaluación como parte de la calidad docente, es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona.

Mondy y Noé (1997) sostienen que: “la evaluación de la calidad, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.

En Venezuela, en comparación con otros países, la evaluación como parte de la calidad docente se contempla para fines escalafonarios, está a cargo del Comité de Sustanciación en cada centro escolar. Este comité

está integrado por el director del plantel y dos docentes electos por el resto de sus colegas. El Comité de Sustanciación, entre otras funciones relativas al escalafón, elabora el informe de eficiencia docente, tomando en consideración: el cumplimiento y el rendimiento de la función docente, asistencia y puntualidad, iniciativa, creatividad, espíritu de trabajo, colaboración, elaboración y uso de los recursos didácticos y de las estrategias de enseñanza.

La calificación de la evaluación como parte de la calidad docente, puede ser: sobresaliente, distinguido, bueno, regular y deficiente. Este resultado se anexa a la hoja de servicio del docente y tiene un puntaje dentro de la Tabla de Valoración de Méritos.

En este sentido, la evaluación como parte de la calidad docente, proporciona una serie de ventajas que contribuyen al mejoramiento del ejercicio de la profesión docente, así como también mejorar la calidad de la enseñanza, como se ha venido mencionado, además permite potenciar la comunicación y cooperación con la persona evaluada, dar a conocer a los trabajadores sus puntos fuertes y sus puntos débiles, así como las áreas donde debe mejorar.

Asimismo, a nivel de la organización, se puede estimular a los trabajadores para mejorar la consecución de los resultados, hacer una valoración objetiva de los resultados individuales, detectar el grado de adecuación de la persona al puesto de trabajo, ser más equitativos a la hora de tomar decisiones que afectan a la gestión de las personas.

Por otro lado, a pesar de los beneficios anteriormente citados, el sistema de evaluación del desempeño no es garantía de éxito, debido a las diversas dificultades que existen a la hora de implantar un sistema como éste. Entre las más importantes a destacar es la falta de apoyo de la dirección al sistema de evaluación. La falta de acuerdo entre el evaluador y el evaluado, la mala utilización de los resultados de la evaluación a efectos de retribución, formación, promoción y otras decisiones inherentes a los recursos humanos.

La falta de motivación de los responsables a la hora de realizar las entrevistas, los problemas técnicos y de comunicación, uno de los problemas más importante es la oposición de los trabajadores, para lo cual será fundamental la realización de una campaña de comunicación sobre el sistema de evaluación, una campaña que difunda de forma muy clara; los objetivos, beneficios, entre otros.

Para el Dr. Héctor Valdés Veloz (2004) afirma: “la Evaluación de Desempeño, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad”. (p. 68).

En el Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de la Calidad Docente, efectuado en la Ciudad de México, año 2000, el Dr. Héctor Valdés Veloz,

propuso algunos modelos de evaluación de desempeño de los docentes, se puede elaborar un perfil a partir de las percepciones realizadas en los alumnos, padres, directivos, profesores y las empresas, así como también de las observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionadas con los logros de sus estudiantes, a esto, Valdés lo llama, ser un buen profesor.

Estos modelos son los siguientes; Modelo centrado en los resultados obtenidos, evalúa el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus estudiantes. Para evaluar a los maestros, el criterio a usar es, poner la atención no en lo que este hace, sino mirar lo que acontece a los estudiantes como consecuencia de lo que el profesor hace.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula; propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los estudiantes.

Modelo de la práctica reflexiva; Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción. Este modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos.

En este sentido, existe otro aporte muy importante que no puede quedar por fuera, es sobre la evaluación docente, Valdés estableció, que esta puede ser diseñada para cumplir uno de varios fines posibles, como mejorar la enseñanza, el control administrativo y el pago por mérito. No obstante, señaló que la experiencia indica que un sistema de evaluación docente orientado a incrementar el desarrollo profesional del maestro es el que permite mejorar la enseñanza y sus resultados, así como incrementar la responsabilidad en el ejercicio de su rol.

El reto, sin embargo, recalcó Valdés, es diseñar un sistema de evaluación del desempeño docente, que esté centrado en su desarrollo profesional, y estimule su compromiso con la escuela y sus resultados educativos. La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

con el propósito de mejorar la educación impartida en nuestro país, no solo será necesario contar con un método evaluativo que describa las metodologías y prácticas pedagógicas eficaces de enseñanza, sino también que permita identificar a aquellos profesores que logren objetivos de calidad, en este sentido, para evaluar la calidad docente se requieren evidencias acerca de su desempeño.

Cornejo y Redondo (2001) afirma: “El proceso de enseñanza-aprendizaje para que sea exitoso deberá producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en los participantes”. (p. 202).

La enseñanza superior ha derivado, en los últimos tiempos, hacia un entramado complejo de laberintos y recorridos similares a los de una tela de araña, por los que el alumnado ha de moverse siguiendo un recorrido de subidas y bajadas, avances y retrocesos, impulsos y frenazos e incluso, en algunos casos también, hasta salidas de pista y abandono. Ante esta compleja realidad, han tenido que articularse distintas medidas orientadas a facilitar la transición y adaptación del alumnado que se incorpora a la vida universitaria.

Ante los retos que trae consigo el escenario tendencial (competitividad de los procesos de globalización- integración regional). La formación académica en las instituciones de educación superior atraviesa por cambios acelerados y grandes transformaciones. Algunos de estos cambios han exacerbado la tensión de la profesionalización y el credencialismo en las universidades, en particular en los enfoques de formación académica y de los profesionales por competencias. En el ámbito de la formación de la conciencia universitaria, las competencias no pueden dejar a un lado o reducir los contenidos en la formación, por lo cual va a ser necesario contar con otros referentes que permitan trabajar en forma simultánea e interactiva con las competencias, los contenidos, las metodologías y la evaluación de los aprendizajes.

La formación universitaria no puede entenderse o justificarse, en cuanto a educación superior solamente, sino como resultado de un proceso educativo que presupone una educación primaria y secundaria con sus propias especificidades que la docencia universitaria completa, y que la persona culmina en su educación a lo largo de su vida. La formación del nivel superior sería inútil o limitada sin la educación primaria y secundaria orientadas al desarrollo cognitivo de los jóvenes, ya que la formación universitaria no se caracteriza tanto por los contenidos de conocimientos, sino por el nivel de desarrollo intelectual de los estudiantes (Sanchez-Parga, 2003).

El debate en torno a la formación académica universitaria ha sido intenso y perverso alrededor de los procesos y finalidades del currículo universitario que yace sumido en un periodo interminable de controversia en cuanto al concepto de formación se refiere a la idea de formación excesivamente vinculada a los aprendizajes académicos y al desempeño profesional en el largo plazo y con una dependencia generalizada con las exigencias del mercado laboral que no se discuten, o de un discurso pedagógico de formación que no siempre coincide con la formación universitaria o ideas de la formación que se pueden defender desde otros enfoques más economicistas o del mundo del trabajo. La formación por conocimientos, competencias, y habilidades lleva más de un siglo en la educación /capacitación, pero no se generaliza hasta la década del noventa en los sistemas educativos (SCANS, 1992; DeSeCo, 1997;

Tratado de Boloña, 1999) para mejorar el rendimiento de la educación, integrar los sistemas, regiones y elevar la competitividad de los países.

Para salir del debate entre educar para formar y calificar (formativa) o formar y capacitar (conformar) para la práctica de una profesión, para propósitos de este trabajo se considera la formación universitaria como una para el crecimiento y mejora de las personas que consiste en:

(Zabalza, 2006). Afirma: “El proceso de intervención deliberado que trata de influir, directa o indirectamente, en las personas para que puedan mejorar en lo que se refiere a los procesos de conocerse y construirse a sí mismos. La deseabilidad, pertinencia y viabilidad de dicha transformación viene condicionada por tanto por el contenido de la intervención formativa como por la manera en que dicho proceso se lleva a cabo” (p. 65).

La formación en este sentido, integra los siguientes contenidos formativos que son dimensiones que los estudiantes podrán desarrollar como resultado de la formación académica (Zabalza, 2004) incluyen:

- Nuevas posibilidades de desarrollo integral personal equilibrado y de satisfacción personal
- Mejorando las capacidades básicas del ser, la autoestima y el sentimiento de llegar a ser más competente para aceptar los retos de la vida y el mundo del trabajo.

- Nuevos conocimientos de cultura general, cultura académica y cultura profesional- para los estudiantes llegara saber más y ser más competentes.

- Nuevas habilidades de capacidad de intervención - para hacer las cosas mejor de lo que las hacían antes o nuevas; las habilidades pueden ser genéricas (relacionadas con el hacer en la vida cotidiana) y especializadas (relacionadas con el desempeño de alguna función específica, i.e. trabajo, ciudadanía, otros).

- Actitudes y valores que son parte sustantiva de los procesos de formación que hacen referencia al auto conocimiento y las relaciones con los otros de la comunidad universitaria que van a incidir luego en las relaciones del mundo del trabajo y la sociedad.

- Enriquecimiento de experiencias- supone ampliar el repertorio de experiencias de los estudiantes en formación a través de la articulación de la formación académica y la vida del estudiante en la institución, y con su entorno (servicio social, internados de investigación/ trabajo; actividades de estudiantes, viajes de estudio, entre otros).

Al considerar a la formación como proceso, la competencia se confunde con la “calificación” que se refiere ‘al conjunto de conocimientos y habilidades adquiridos durante las actividades y vivencias de la formación y socialización de la vida de estudiante en la educación general y la educación superior, mientras que las competencias se definen en términos de aspectos del acervo de conocimiento y habilidades

necesarios para llegar a resultados requeridos a una circunstancia determinada con una capacidad real contextualizada para lograr un resultado esperado. La competencia es una construcción a partir de una combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y recursos del ambiente (relaciones, información, documentos, tecnología, métodos, procedimientos, entre otros) que son movilizados para lograr un desempeño.

Por lo anterior, las competencias se consideran como un 'bagaje intransferible de conocimientos, habilidades y actitudes' que las personas necesitan para su desarrollo personal, la inclusión y el trabajo que debería lograrse durante los estudios, y que vienen a constituir la plataforma del aprendizaje a lo largo de la vida por los cuales se pueden manejar de forma apropiada los desafíos, situaciones complejas y solución de problemas que se les plantea a las personas para que puedan actuar de una manera responsable y adecuada. Este bagaje tiene que integrar conocimientos complejos, habilidades y actitudes como resultado de los procesos de formación y socialización del educando durante la vida de estudios.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.3. PROBLEMA GENERAL.

¿Qué relación existe entre la calidad docente y formación académica de los estudiantes de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL, Huánuco, 2016?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

- ¿Qué relación existe entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión personal de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL?
- ¿Qué relación existe entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión profesional académico de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL?
- ¿Qué relación existe entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión social-cultural de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL?

1.4. OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

Determinar la relación que existe entre la calidad docente y formación académica de los estudiantes de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL, Huánuco, 2016.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar la relación entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión personal de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.
- Determinar relación entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión profesional académico de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.
- Identificar la relación entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión social-cultural de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL

1.5. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL:

Existe relación significativa entre la calidad docente y formación académica de los estudiantes de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL, Huánuco, 2016.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:

- Existe relación significativa entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión personal de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.
- Existe relación significativa entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión profesional académico de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.
- Existe relación significativa entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión social-cultural de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.

1.6. VARIABLES.

1.6.1 IDENTIFICACION DE VARIABLES

VARIABLE 1.

Calidad Docente

VARIABLE 2

Formación Académica

1.6.2 OPERACIÓN DE VARIABLES.

Variables	Dimensiones	Indicadores
V. 1 Calidad Docente	Desarrollo del contenido silábico	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega y explica el sílabo • Desarrolla los contenidos programados • Los contenidos son actualizados
	Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Explica conceptos de cada tema • Desarrolla Las clases • Los problemas de aprendizaje • Comunicación es fluida y espontánea • Consigue motivación e interés de los alumnos • Respeto • Disposición al dialogo • Utiliza estrategias para el logro de competencias. • Fomenta al campo profesional • El aprendizaje es autodidacta y la investigación
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Posee registro • Desarrolla las evaluaciones • Acepta revisar en caso de posibles errores de evaluación • Entrega las notas en el plazo establecido • Da oportunidad de mejorar los aprendizajes • Otorga calificaciones imparciales
	Recursos educacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Los recursos didácticos son de la actualidad • Hace uso de la tecnología de la información y la comunicación que facilite la enseñanza-aprendizaje • Los recursos didácticos ayudan a comprender mejor la asignatura • El docente motiva al uso de las tic
	Ética y valores profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Asiste a clases • Cumple le inicio y finalización de clases • Si el docente falta recupera las clases • Controla la asistencia de los alumnos • Cumple con la tutoría a los estudiantes en el horario establecido • Fomenta los valores en los estudiantes • Trata con dignidad y respeto
V. 2 Formación Académica	Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Posee una cultura de actitudes con valores éticos. • Evidencia dominio de la lengua oficial y reconoce otras lenguas. • Posee capacidad auto-crítica y crítica en la resolución de problemas. • Tiene nociones para resolver problemas de su entorno. • Posee habilidades creativas y de innovación. • Posee actitudes básicas de defensa regional y nacional.

		<ul style="list-style-type: none"> • Posee habilidades interpersonales.
	Profesional-académico	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene habilidades cognitivas, afectivas, motrices e intelectivas. • Posee capacidades de comprensión en el manejo de informa. • Demuestra capacidades básicas del desarrollo humano. • Tiene habilidades en el uso de las tecnologías de información y comunicaciones. • Tiene capacidades de innovación e investigación • Tiene nociones básicas sobre su proyecto de vida. • Demuestra capacidades de comunicación oral, escrita y pensamiento lógico.
	Social-cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica los problemas y aspiraciones de la comunidad, respetando la identidad. • Practica y propicia actividades permanentes de educación ambiental, para la salud, familiar, defensa nacional, cultura de paz y entendimiento entre los pueblos. • Promueve la protección, conservación y valoración del patrimonio cultural, artístico e histórico de los recursos naturales de la región y del país. • Posee información básica sobre la Interculturalidad.

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.

El estudio se justifica, por lo siguiente.

1. Por ser de carácter legal, por cuanto el reglamento de grado y títulos de la Facultad de la Ciencia de la Educación exige la sustentación de un trabajo de investigación en acto público.
2. Por su contribución a la educación por cuanto nuestra investigación trata de la calidad docente en la formación académica.
3. Por su pertinencia, por cuanto la presente investigación está relacionada con la formación académico de los estudiantes.
4. Por su originalidad, por cuanto es una investigación que surge observando la realidad educativa de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL, 2016.

1.8. VIABILIDAD

El presente investigación será viable, es decir que será posible realizarla dentro del cronograma establecido, por cuanto no habrá ninguna limitación que dificulte la ejecución de nuestro trabajo de investigación.

1.9. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las mayores limitaciones para llevar a cabo esta investigación ha sido la carencia de material bibliográfica en nuestro medio, así como la falta de instrumentos estandarizados para detectar el desempeño docente

en la formación académica. Muy pocas investigaciones sobre el tema, lo que imposibilita de alguna manera saber la magnitud real de este problema socioeducativo y los datos hallados solo serán válidos para el lugar donde se llevó la investigación.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES. - Luego de haber revisado la biblioteca en forma virtual y física, se han encontrados trabajos de investigación relacionados como el nuestro las mismas que se detalla a continuación:

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Muñoz y Guzmán (1991) afirma que realizaron la investigación titulada: "Calidad docente e insumos físicos de las escuelas como factores del rendimiento escolar en educación primaria". (México D.F).tesis para optar el grado de magister en gestiones educativa. Desde una óptica más amplia, la conclusión más importante que se obtuvo fue:

Que ambos factores (calidad del desempeño docente e insumos físicos), sólo lograban explicar el 10.8% de la varianza del rendimiento escolar (evaluado vía conocimientos en matemática y lenguaje) y que el factor docente considerado en forma aislada, sólo explicaba el 5.8%. Esto indicaría que la significatividad del factor docente es bastante reducida 11 para el caso del rendimiento de estudiantes de estratos desfavorecidos de la sociedad. (p. 94)

Nieves (1997) afirma realizar la investigación titulada: “Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay- Estado de Aragua - Venezuela”. Tesis para optar el grado de doctor en docencia universitaria.

De esta manera Nieves (1997) afirma: “Salvo algunas excepciones, existe una relación baja positiva y no significativa entre las variables bajo estudio (desempeño docente y clima organizacional)”. (p.12).

Amanda Arratia Beniscelli (2009) afirma realizar la investigación titulada: “desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados-universidad de Chile “: Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales. Llego a la conclusión.

En primer lugar, es claro que, a la luz de la investigación, es posible indicar que la profesión docente es una profesión compleja que está profundamente determinada por fuerzas políticas y sociales. Esto implica que la profesión docente necesariamente depende de características en las que esta se imparte, y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, encontrándose están insertos en un contexto, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que

producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño.

Los docentes con bajo desempeño profesional según sus resultados en la EDD- no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, a nuestro parecer, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal. De todas maneras, es importante aclarar que la direccionalidad de este proceso no es bidireccional, ya que el tener buenas condiciones de trabajo implica que automáticamente exista un buen desempeño.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Gutiérrez (2003) afirma: “Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de estudiantes de la EBR de Lima Metropolitana” en el año 2003”. Tesis para optar el grado de magister en docencia universitaria.

Finalmente, y luego de una amplia discusión epistemológica Gutiérrez (2003) menciona que:

“Acerca del desempeño docente y el rendimiento académico, se acepta la su hipótesis alterna 1, que sostiene que el promedio del rendimiento académico del grupo de alumnos que tuvo profesores con desempeño eficiente, es mayor que el

promedio del grupo de alumnos que tuvo profesores con desempeño no eficiente”. (p. 98)

Domínguez (1999) realizó la investigación titulada: “Incidencia del desempeño docente y la metodología didáctica en el rendimiento académico” - Lima”. Tesis para optar el grado de magister en gestiones educativas.

Evaluados los resultados, Domínguez (1999) halla que:

“Los factores eficiencia del desempeño docente y empleo de métodos didácticos centrados en el aprendizaje, influyeron significativamente en el rendimiento académico de los alumnos de la muestra”. (p. 96)

Angélica Juárez Echevarría (2010) en su investigación, “desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao” Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación. Llego a la conclusión.

En cuanto a la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza – aprendizaje se concluye que el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao tanto en la autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel bueno.

De acuerdo a la dimensión de responsabilidades profesionales se concluye que el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 tanto en la autoevaluación docente, y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel muy bueno, mostrando una diferencia con referencia a la opinión de los estudiantes quienes consideran que se encuentran en un nivel bueno.

Con respecto al desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 en el campo de las ciencias y humanidades de acuerdo a la opinión de los estudiantes es bueno, coincidiendo con la del subdirector, con una diferencia en la dimensión de responsabilidades profesionales calificada como muy bueno.

Margot Monroy Almonte (2012) en su investigación “desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de ventanilla – callao” Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Llego a la conclusión.

Se encontró una correlación positiva entre el rendimiento académico y las prácticas pedagógicas del desempeño docente.

Existe una correlación positiva entre el rendimiento académico y la responsabilidad en funciones laborales del desempeño docente, aspecto que incide en mayor medida en comparación con las otras dimensiones.

Se determinó la tercera hipótesis específica pues existe una correlación positiva entre el rendimiento académico y las relaciones interpersonales del desempeño docente.

2.2. BASES O FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.2.1. Calidad docente

2.2.1.1. Definición calidad docente

La calidad docente en la educación universitaria es un tema de gran importancia en un momento de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) como el actual, donde se está implementando una importante reforma universitaria a todos los niveles. No se cuestionan los beneficios que se asocian a una enseñanza de calidad, siendo una exigencia imprescindible para avalar el adecuado funcionamiento de la educación universitaria. Sin embargo, estimamos necesario profundizar en los medios con los que desde el ámbito universitario se está abordando el proceso de su mejora.

La sociedad en su conjunto reclama que el funcionamiento de las universidades esté vinculado a criterios de eficacia, eficiencia y excelencia cada vez mayores (Arranz, 2007: 34), hecho que implica que la calidad

ocupe un eje central en el diseño de la política universitaria. Por este motivo, nos proponemos ofrecer una visión de conjunto sobre las diferentes actuaciones que se están llevando a cabo en el ámbito universitario para reforzar y/o incrementar su calidad docente, así como analizar los principios sobre los que tales iniciativas se basan. Con el término calidad docente queremos hacer referencia a todas aquellas actuaciones destinadas a mejorar los conocimientos, competencias y habilidades del profesor universitario, todas ellas con repercusión inmediata en el aula y donde el papel de la innovación educativa ocupa un lugar imprescindible. Siguiendo a Marqués (2008), podemos incluso afirmar que el EEES ha favorecido el interés hacia métodos pedagógicos innovadores. Específicamente, nos centraremos en el ámbito de las universidades públicas andaluzas, las cuales disponen de una guía específica de principios y actuaciones recogidas en el “Informe de la Comisión para la Innovación de la Docencia en las Universidades Andaluzas” (CIDUA) (Junta de Andalucía, 2005). Esto nos lleva a establecer como primer objetivo analizar si las diferentes iniciativas llevadas a cabo en materia de calidad docente se basan en este Informe o en otros principios de calidad diferentes. Nuestro segundo objetivo consiste en revisar la calidad docente desde un punto de vista aplicado. Para ello, consideramos oportuno conocer el órgano de gobierno encargado de esta actividad dentro de la estructura universitaria y concretar las funciones que tiene atribuidas para poder situar la calidad docente en términos organizativos. Con esta información, y el estudio de

las actuaciones realizadas para la mejora de la calidad docente dentro de las universidades andaluzas, podremos comparar y contrastar los resultados obtenidos en relación a este tema. El tercer objetivo de este trabajo analiza si es posible determinar unas actuaciones comunes que conformarían un Modelo Andaluz para la Mejora de la Calidad Docente. Serán fundamentales los resultados obtenidos en este primer acercamiento al caso andaluz para, en una segunda fase, ampliar la investigación iniciada con el análisis del ámbito geográfico nacional. El método de trabajo incluye tres pasos fundamentales. En primer lugar, efectuaremos una revisión teórica de los estudios, informes y proyectos existentes sobre calidad docente e innovación de la docencia universitaria. A continuación, analizaremos el fondo y la forma en que las universidades andaluzas están abordando la mejora de su calidad docente. Por último, expondremos las conclusiones generales de nuestro estudio y sus limitaciones, así como también plantearemos futuras líneas de investigación.

2.2.1.2. HISTORIA DE CALIDAD DOCENTE

La historia de la humanidad está directamente ligada con la calidad desde los tiempos más remotos, el hombre al construir sus armas, elaborar sus alimentos y fabricar su vestido observa las características del producto y enseguida procura mejorarlo.

En los vestigios de las antiguas culturas también se hace presente la calidad, ejemplo de ello son las pirámides Egipcias, los frisos de los templos griegos, etc. Sin embargo, la Calidad Total, como concepto, tuvo

su origen en Japón donde ahora es una especie de religión que todos quieren practicar.

Durante la edad media surgen mercados con base en el prestigio de la calidad de los productos, se popularizó la costumbre de ponerles marca y con esta práctica se desarrolló el interés de mantener una buena reputación (las sedas de damasco, la porcelana china, etc.) Dado lo artesanal del proceso, la inspección del producto terminado es responsabilidad del productor que es el mismo artesano.

Con el advenimiento de la era industrial esta situación cambió, el taller cedió su lugar a la fábrica de producción masiva, bien fuera de artículos terminados o bien de piezas que iban a ser ensambladas en una etapa posterior de producción.

Como consecuencia de la alta demanda aparejada con el espíritu de mejorar la calidad de los procesos, la función de inspección llega a formar parte vital del proceso productivo y es realizada por el mismo operario (el objeto de la inspección simplemente señalaba los productos que no se ajustaban a los estándares deseados.)

Según Barrios, el concepto de calidad tiene una serie de componentes interrelacionados e interdependientes entre sí, aumentando su complejidad. Cuando se refiere a un "cambio cualitativo", en el caso de la calidad del proceso de formación docente, se pueden distinguir cuatro grandes campos de componentes: el currículo de formación, los académicos que participan en esta formación, los elementos tecnológicos

o medios empleados en el proceso de formación y las características de los estudiantes.

En el proceso de formación docente, existen resultados parciales, que se logran en forma gradual durante el proceso y resultados finales que se logran al término de determinadas fases del proceso y al finalizar este proceso.

Para el Prof. Esteban los componentes de calidad del currículo de formación se pueden agrupar en las siguientes categorías:

- Competencias didácticas
- Dominio y transferencia de conocimientos
- Comunicación interpersonal colectiva e individual
- Autogestión personal y profesional

Explica el Prof. Barrios que el currículo de formación debe permitir desarrollar competencias relacionadas con el desarrollo personal y docente, a través de las distintas actividades del currículo, que permitan un desempeño docente de constante perfeccionamiento y de realización personal.

Estas competencias tienen relación con la autoestima, seguridad y autoevaluación, creatividad, sensibilidad al cambio, como la capacidad de innovación, de toma de decisiones y de resolución de problemas educativos.

Los niveles máximos de desarrollo de estas competencias están determinados por las características personales de los estudiantes de pedagogía y su participación activa-reflexiva en las actividades curriculares del proceso de formación.

2.2.1.3. IMPORTANCIA DE LA DE LA CALIDAD DOCENTE

En este apartado situaremos la importancia de la calidad docente dentro del contexto universitario. De forma más específica, nos centraremos en justificar la necesidad de mejorar la calidad del docente universitario como agente fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del EESS. Del mismo modo, analizaremos la relación que existe entre calidad docente e innovación, por ser éste un elemento fundamental para entender las iniciativas empleadas por las Universidades para la mejora de su calidad docente.

Para Galán (2009:19) “la gestión de la calidad es un requisito que se da por supuesto que realizan las organizaciones y entre ellas las Universidades”. Para Villa (2008:180), resulta evidente que la calidad “ha entrado en el lenguaje, en los planes estratégicos universitarios, y en lo que aún es mejor, en la mentalidad de la gran parte del profesorado universitario”. “La mejora de calidad refuerza el atractivo de las Universidades Europeas dentro del EEES” (Harvey y Stensaker, 2008:433). No obstante, los pronunciamientos anteriores indican que la cultura de la calidad debería ser un concepto para identificar cambios y no para adaptarse a ellos, cuestión que parece ser la realidad encontrada en el ámbito universitario europeo a la hora de su incorporación al Proceso

de Bolonia. La calidad ocupa un papel estratégico dentro de las diferentes normativas que regulan la actividad de las Universidades Españolas. La Ley Orgánica de Universidades (LOU) modificada en 2007, se refiere entre otras cuestiones en su artículo 31 a que “la promoción y la garantía de la calidad de las Universidades Españolas, en el ámbito nacional e internacional, es un fin esencial de la política universitaria”, teniendo lo anterior objetivos como el mencionado en el apdo. c “la mejora de la actividad docente e investigadora y de la gestión de las Universidades”. También la Ley Andaluza de Universidades (LAU), de 2003 en su artículo 57 indica que “las universidades andaluzas potenciarán la calidad de la docencia y la investigación como expresión de la actividad universitaria, y concretamente las Universidades otorgarán atención prioritaria a la calidad de la docencia”. De lo anterior se deduce la importancia de que las Universidades apuesten por la mejora de su calidad en términos generales y específicos para su labor docente, aspecto al que nos dedicamos en este trabajo. Aunque el concepto calidad es difícil de concretar cuando se aplica a la educación superior, según Gvaramadze (2008) se pueden identificar dos vertientes del mismo: la calidad como proceso de mejora y la calidad como transformación individual. En el primer caso, la calidad se asocia a una institución y generalmente se suele basar en su autonomía, transparencia y efectividad, mientras que cuando hablamos de casos individuales, la calidad se asocia a los estudiantes, académicos y plantilla de cada una de esas instituciones, ya

sean Universidades o Programas Académicos. Nos centraremos en este trabajo en la calidad académica o calidad docente.

El concepto “desarrollo profesional del docente universitario” definido por el Ministerio de Educación y Ciencia en el informe “La formación del profesor universitario” (1992: 35) como “cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del docente universitario, hacia un propósito de mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión”, deja sentado el interés hacia la calidad docente y su mejora. No obstante, debemos indicar que mencionado desarrollo profesional hace referencia a un término más amplio y enfocado a la vertiente estratégica universitaria que aquellos tradicionalmente empleados en este ámbito de la carrera profesional, tal y como indica Sánchez (2001:1) “perfeccionamiento del profesorado, formación continua, formación permanente del profesorado, entrenamiento, perfeccionamiento o formación en servicio”. La actividad docente, como función esencial y no única de la actividad universitaria, exige ser realizada con unos mínimos requisitos que garanticen su calidad y más en una etapa de cambios como la actual. “Trabajar en el nuevo modelo universitario exige una mayor implicación del profesorado en la docencia” (Pallisera et al., 2010:11). En el otro extremo, también la Universidad debe asumir las directrices indicadas por la Declaración de Bolonia y eso implica la puesta en marcha de un conjunto importante de actuaciones encaminadas hacia la configuración de una nueva relación entre profesores y alumnos basada en el eje del aprendizaje, al igual que

la puesta a disposición de medios materiales necesarios para llevar a cabo tal reforma con garantías (Pallisera et al., 2010:12). Para la European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA) en su informe “Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area“(2005), el papel de los docentes vuelve a resultar fundamental en el logro de un EEES de calidad. Concretamente, se refiere a la necesidad de que el profesorado esté satisfecho e implicado en el aprendizaje de sus alumnos debiendo quedar sujeto a evaluaciones externas que acrediten tales competencias. Resultan consideraciones a tener en cuenta en relación con la calidad docente según la ENQA, entre otras, las siguientes: deben darse oportunidades para que desarrollen y amplíen su capacidad de enseñanza y estimularles para que saquen partido a sus habilidades. Siguiendo a Vizcarro (2003:13), existen una serie de características que identifican a la docencia de calidad: contenidos del curso, características de las presentaciones en clase, gestión del curso, enseñanza fuera del aula, calidad de los aprendizajes, actitud profesional y crítica del docente . Entre las anteriores también se incluye la apuesta por la innovación en la docencia como un indicador de calidad necesario. También a nivel andaluz, el Informe de la CIDUA (Junta de Andalucía, 2005: 43 y ss.) se refiere a un conjunto de principios tendentes a garantizar una docencia universitaria de calidad. Indica explícitamente la necesidad de que ésta sea:

- a) Activa, encaminada a resolver los problemas derivados de la práctica docente mediante un proceso de reflexión.
- b) Enfocada de manera holística en el desarrollo de competencias profesionales específicas a cada titulación o ámbito profesional.
- c) Estimuladora sobre la experiencia, destinada a compartir la práctica docente mediante el proceso de comunicación entre profesores y alumnos.
- d) Que tome en consideración las especialidades académicas del alumnado.
- e) Que se asocie con la calidad de la institución pues ambos componentes del sistema universitario se complementan.
- f) Que permita la conexión entre docencia e investigación dentro del currículum del profesor.

2.3.1 Formación academia

2.3.1. Definición formación académica

El concepto formación académica constituye la base del presente estudio y siendo difícil definir con precisión, porque aún, no hay homogeneidad conceptual entre los investigadores del constructo, se encuentran aspectos coincidentes que procuraremos rescatar para llegar a una aproximación del concepto clima organizacional, tratando de buscar su correlación con el tema de Gestión

Institucional. En la mayoría de estudios realizados sobre el clima se considera a Kurt Lewin el introductor del concepto clima.

Pero según Badillo León I. (1995: 645) es Halpin y Croft quien en 1963 fue el pionero de todo estudio sobre clima escolar. Al respecto Martínez Guillén, M. (2003:70) dice que: “El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción...”. Y sostiene que las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional.

Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Generando consecuencias en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Da Silva, R. (1995: 425), respecto al clima organizacional señala lo siguiente: “Es el ambiente psicológico que resulta de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas empresariales, y que se reflejan en las relaciones interpersonales”

Responsabilidad - Democracia - Honestidad - Solidaridad - Tolerancia - Lealtad - Justicia - Verdad - Prudencia - Flexibilidad - Puntualidad - Perseverancia

Por otra parte Silva (1992) citado por Badillo I. (1995:643) define al clima como “Un estilo de grupo, una imagen, generado por los miembros, pero que les trasciende”. En tal sentido, el clima

organizacional, que existe al interior de los colegios no se puede separar del clima que existe fuera de él, en el barrio, en la comunidad o en la organización mayor de la cual este depende. Puesto que el clima externo influye decididamente en el clima interno.

Lisbona, A. (2008:153-167) quien cita a Frese y Fay (2001) para afirmar que: “El clima para la iniciativa es un constructo a nivel organizacional que se refiere a las prácticas y procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactivo, auto iniciado y persistente”.

Para el autor el clima para la seguridad psicológica se refiere a que el empleado se sienta capaz de mostrarse tal como es en el trabajo sin tener miedo a consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera. Y considera a ambos conceptos antecedentes de la iniciativa personal en el modelo de antecedentes y consecuencias de la iniciativa. Estas definiciones coinciden en afirmar que el clima organizacional es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social. Comprender el clima organizacional, o ambiente de trabajo es comprender las relaciones interpersonales y el grado de satisfacción material y emocional de las personas en el trabajo.

2.3.1.2. HISTORIA LA FORMACION ACADEMICA

El interés suscitado por el campo de la formación académica está basado en la a través del tiempo la conceptualización que parece estar jugando todo el sistema de los individuos que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla.

Fernández y Sánchez (1996), señalan que se considera como punto de introducción el estudio de Halpan y Croft (1963) acerca del clima en organizaciones escolares, pero anterior a éste se encuentra el de Kurt Lewin como precursor del interés en el contexto que configura lo social. Para Lewin, el comportamiento está en función de la interacción del ambiente y la persona, como ya se mencionó en el apartado de comportamiento organizacional.

Por tanto, no es de extrañar que en sus investigaciones de Lewin, acerca del comportamiento, el clima laboral aparezca como producto de la interacción entre ambiente y persona. En 1950 Cornell viene a definir el clima como el conjunto de las percepciones de las personas que integran la organización. Aunque este constructo, como tal no se elaboró hasta la década de los 60, (Fernández y Sánchez Op cit).

Los orígenes de la preocupación por el clima organizacional se sitúan en los principios de la corriente cognitiva en psicología, en el sentido de que el agotamiento de las explicaciones del comportamiento humano desde la perspectiva conductista produjo

una reconciliación de la caja negra en que se había convertido a la persona. Ello plantea razonar acerca de la medida en que la percepción influye en la realidad misma. Esta idea comenzó a moverse por todos los campos en los que la psicología tenía su papel, entre los que se halla, por supuesto, el campo del clima laboral (Fernández y Sánchez 1996).

Al respecto, Rensis Likert (1986), menciona que la reacción ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva.

Desde 1960, el estudio acerca de clima laboral se ha venido desarrollando, ofreciendo una amplia gama de definiciones del concepto. Así pues tenemos a diversos autores que han definido este campo, citados por (Furnham, 2001).

Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Tagiuri (1968) Como “una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”.

Schneider (1975) como “Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse”.

Weinert (1985), como “la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo”.

Para efectos de este estudio se tomó la definición dada por Guillén y Guil, (1999:166) quienes definen el clima organizacional como “la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral”

Por otro lado, el clima laboral se ve influido por una multitud de variables. Y, además, estas variables o factores interaccionan entre sí de diversa manera según las circunstancias y los individuos. La apreciación que éstos hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones internas y externas a ellos. Así, los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de educación y económicos que rodean la vida de cada individuo, intervienen en su consideración del clima laboral de su empresa.

Esos diversos aspectos, que se entrelazan en la vida de una persona, pueden hacerle ver la misma situación en positivo o en negativo, que viene siendo la percepción, abordada anteriormente. Los empleados, en muchas ocasiones no son plenamente objetivos, sino que sus opiniones están

condicionadas por el cúmulo de todas esas circunstancias personales señaladas.

Pero, aunque se tenga en cuenta todo eso, es posible efectuar una medición de clima laboral. Ésta va reflejar lo que hay en la mente y en los sentimientos de los empleados que participen.

Los variables que se puede considerar intervienen en el clima laboral son, evidentemente, muchas. Pero de una manera general y somera se desarrollarán las más señas por algunos autores del comportamiento organizacional.

2.3.1.3. IMPORTANCIA DE LA FORMACION ACADEMICA

La formación académica es la respuesta a la necesidad que tiene la facultad de ciencias de la educación de contar con un ambiente adecuado y productivo.

La Gestión organizacional, también es una de las razones por la cual, la facultad de ciencias de la educación se preocupan por tener un buen clima organizacional en el Potencial Humano, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia. El Clima Organizacional debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundan en beneficios para la Institución.

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. En este documento analizaremos las causas que generan un cierto ambiente y las consecuencias negativas y positivas del clima dentro de una determinada organización. Para explorar este interesante tema nos encontraremos con la opinión de importantes estudiosos del tema y también nos apoyaremos de manera importante en las definiciones dadas por destacados autores contemporáneos, acerca de la temática en estudio. Antes de comenzar a analizar el tema del Clima Organizacional se estima conveniente dar una definición que en pocas palabras englobe el significado del término Clima Organizacional.

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión

personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización

Desde que este tema despertara el interés de los estudiosos del campo del Comportamiento Organizacional y la administración, se le ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional, etc. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo. De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que ve como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

Esta última definición pertenece a una persona que ha dedicado su vida profesional a investigar este tema,

Alexis Goncalves. Un sentido opuesto es el entregado por Stephen Robbins que define el entorno o Clima Organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño.

El ambiente afecta la estructura de las organizaciones, por la incertidumbre que causa en estas últimas. Algunas empresas encaran medios relativamente estáticos; otras, se enfrentan a

unos que son más dinámicos. Los ambientes estáticos crean en los gerentes mucha menos incertidumbre que los dinámicos, y puesto que es una amenaza para la eficacia de la empresa, el administrador tratará de reducirla al mínimo. Un modo de lograrlo consiste en hacer ajustes a la estructura de la organización. La explicación dada por Robbins, difiere de la de Goncalves, al analizar el ambiente como las fuerzas extrínsecas que ejercen presión sobre el desempeño organizacional. Para resumir, diremos que los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve.

La importancia el Clima Organizacional porque radica en su aporte al cumplimiento de la estrategia de la empresa y en reconocer que cada día aparecen nuevos métodos educativos, administrativos que obligan a las empresas a desarrollar programas de actualización y formación permanente.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

CALIDAD: Conjunto de características y propiedades que tiene un producto o servicio que le confieren la capacidad de satisfacer necesidades, tanto del usuario como del consumidor.

DESEMPEÑO DOCENTE: Proceso de la gestión administrativa que consiste en dirigir la institución emitiendo directivas y normas para el

desarrollo reglamentado de la institución, diferenciándose de la ejecución que es acción práctica, siendo esta en cambio de carácter prescriptiva y decisoria.

INFLUENCIA: Poder de una persona o cosa para determinar o alterar la forma de pensar o de actuar de alguien.

APRENDIZAJE: Proceso continuo de adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y destrezas, práctica de actitudes y hábito que permite al sujeto aprendiz modificar su comportamiento, perfeccionar su desempeño personal y social, sobre la base de una propia actividad y en el estímulo de agentes externos. Comprende la adquisición y práctica de estrategias de aprendizaje, el cultivo de destrezas y actitudes.

DOCENTE: Agente del proceso de enseñanza- aprendizaje quien genera situaciones de aprendizaje, es el guía, el facilitador del aprendizaje de los estudiantes.

MÉTODO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE: Conjunto de estrategias, procedimientos de enseñanza que utilizan los docentes. Exige que la conducción del aprendizaje coordinada de estrategias y técnicas sistemáticamente.

EVALUACIÓN: Proceso continuo que permite apreciar, estimar, calcular y valorar los logros y/o dificultades obtenidas en actividades de aprendizaje

RECURSOS EDUCATIVO: Son documentos o material multimedia con fines relacionados con la educación como la enseñanza, el aprendizaje, la evaluación y la investigación cuya principal característica es que son de acceso libre y por lo general bajo licencia abierta

ETICA Y EVALUACIÓN PROFESIONAL: El término deontología profesional hace referencia al conjunto de principios y reglas éticas que regulan y guían una actividad profesional. Estas normas determinan los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad.

ACADEMICO: la expresión de acto académico, se aplica para generalizar diversos tipos de actividades académicas, orientadas a la capacitación, educación continua actualización profesional o mejora continua de las personas, circunscritas en la Educación por extensión o Educación continuada.

CAPITULO III.

MARCO METODOLÓGICO

3.1. NIVEL Y TIPOS DE INVESTIGACIÓN.

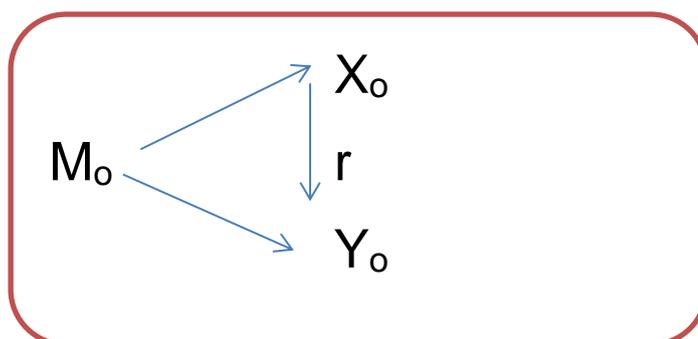
3.1.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN. - El nivel del presente trabajo es correlacional, ya que se determinará la relación que existe entre la variable 1 (Calidad Docente) y la variable 2 (Formación Academia). (Sampieri, 1998, p. 51)

3.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN. - Considerando la finalidad de la investigación, ésta será una investigación básica por que estará orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos en el campo de investigación. La finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. (Sampieri, 1998, p. 55)

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. DISEÑO. - El diseño del presente trabajo es descriptivo correlacional con su variante transaccional.

3.2.2. ESQUEMA. - El esquema del presente trabajo se gráfica de la siguiente manera:



DONDE:

X_0 = Variable 1 (Calidad Docente)

Y_0 = Variable 2 (Formación Académica).

r = Relación.

M_0 = Muestra.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN. - La población del presente proyecto de investigación son estudiantes matriculados en la Facultad de Ciencias de la Educación del año lectivo 2016.

Cuadro N° 1

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNHEVAL, 2016

ESPECIALIDAD	ESTUDIANTES					TOTAL
	1°	2°	3°	4°	5°	
MATEMATICA Y FISICA	25	16	17	17	44	119
LENGUA Y LITERATURA	24	25	33	31	46	159
BIOLOGIA, QUIMICA Y CIENCIA DEL AMBIENTE	25	30	12	15	11	93
FILOSOFIA PSICOLOGIA Y CC.SS	13	35	13	11	17	89
CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y GEOGRAFICAS	30	15	15	16	27	101
EDUCACION FISICA	24	17	15	10	24	90
EDUCACION INICIAL	37	25	38	47	33	180
EDUCACION PRIMARIA	25	37	66	87	17	232
TOTAL	203	200	209	234	219	1065

Fuente: Oficina de procesos académicos UNHEVAL -2016

3.1.1. MUESTRA

En este sentido la muestra se determinará a través del muestreo no probabilístico intencionado, trabajaremos con los estudiantes del 5to año de estudios, debido a que ellos están próximos a egresar, cuya formación profesional fueron recibiendo en base a un currículo de estudios.

Del presente trabajo de investigación es una muestra poblacional, es decir se toma a todos los estudiantes del 5° año superior de la Facultad de Ciencias de la Educación matriculados durante el año lectivo 2016. Porque ellos están próximos a egresar, cuya formación profesional fueron recibiendo en base a un currículo de estudios, así mismo mostraría una escala de calificación con respecto a formación académica.

Cuadro N° 2

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA EN LOS ESTUDIANTES DEL 5° AÑO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNHEVAL, 2016

ESTUDIANTES MATRICULADOS EN EL 5° AÑO DEL 2016			
E.A.P	Mujeres	Varones	Total
Matemática Y Física	13	21	34
Filosofía, Psicología, CC. SS	10	7	17
Lengua Y Literatura	26	20	46
Biología Y Química	8	3	11

Ciencias Histórico Sociales Y Geográficas	9	18	27
Educación Inicial	26	7	33
Educación Física	16	8	24
Educación Primaria	12	5	17
Total	120	89	209

Fuente: Oficina de procesos académicos UNHEVAL -2016

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas e instrumentos que se utilizarán durante el trabajo de campo con la finalidad de recoger datos relacionados con el presente proyecto, se detallan a continuación:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	APLICACIÓN/USO
Encuesta	Cuestionario	Estudiantes

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.

3.5.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS. - Los datos recogidos durante el trabajo de campo serán procesado utilizando métodos y técnicas de Estadística Descriptiva, especialmente cuadros estadísticos utilizando las frecuencias absolutas (fi) y los porcentuales (%).

3.5.2. TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN DE DATOS.- Los datos procesados serán presentados a través de gráficos barras y circulares.

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

RESULTADOS

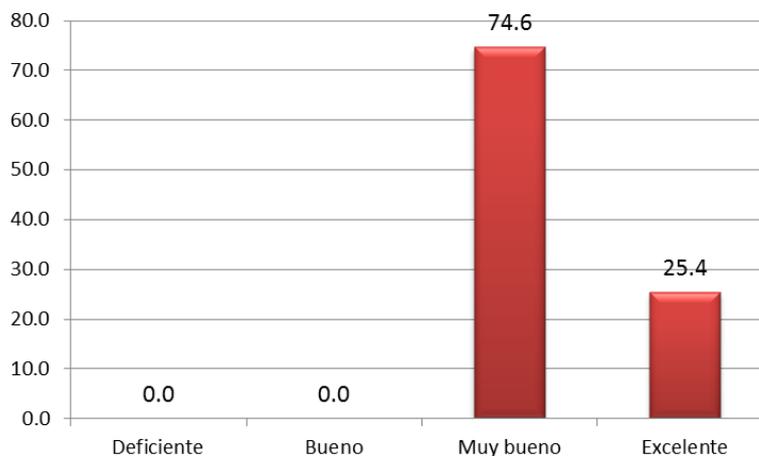
4.1 Descripción de los resultados obtenidos en las variables.

Calidad Docente

Tabla N° 01
Resultados de la evaluación sobre el
Desarrollo del contenido silábico

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0
Bueno	0	0.0
Muy bueno	156	74.6
Excelente	53	25.4
Total	209	100.0

Gráfico N° 01
Resultados de la evaluación sobre el
Desarrollo del contenido silábico

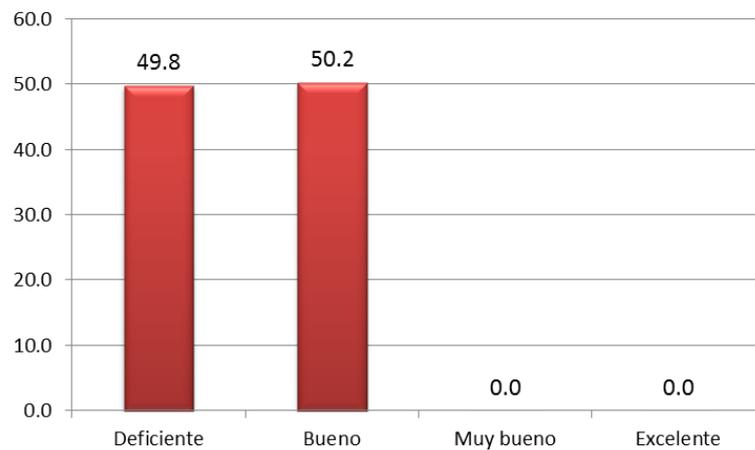


En la tabla N° 01 y el gráfico N° 01 se describe los resultados de la evaluación sobre el desarrollo del contenido silábico, donde el 74,6% de los estudiante lo califican como muy bueno, y 25,4% como excelente.

Tabla N° 02
Resultados de la evaluación sobre la Metodología aplicada por el docente

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	104	49.8
Bueno	105	50.2
Muy bueno	0	0.0
Excelente	0	0.0
Total	209	100.0

Gráfico N° 02
Resultados de la evaluación sobre la Metodología aplicada por el docente

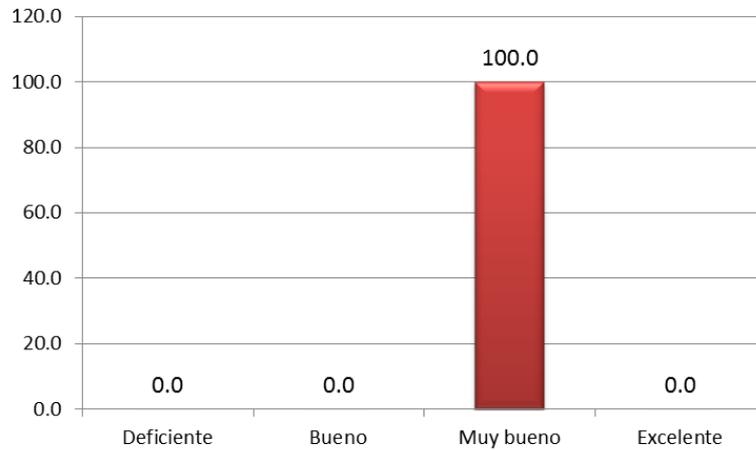


En la tabla N° 02 y el gráfico N° 02 se describe los resultados de la evaluación sobre metodología aplicada por el docente, donde el 49,8% de los estudiantes lo califican como deficiente, y 50,2% como bueno.

Tabla N° 03
Resultados de la evaluación sobre el la Evaluación aplicada por el docente

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0
Bueno	0	0.0
Muy bueno	209	100.0
Excelente	0	0.0
Total	209	100.0

Gráfico N° 03
Resultados de la evaluación sobre el la
Evaluación aplicada por el docente

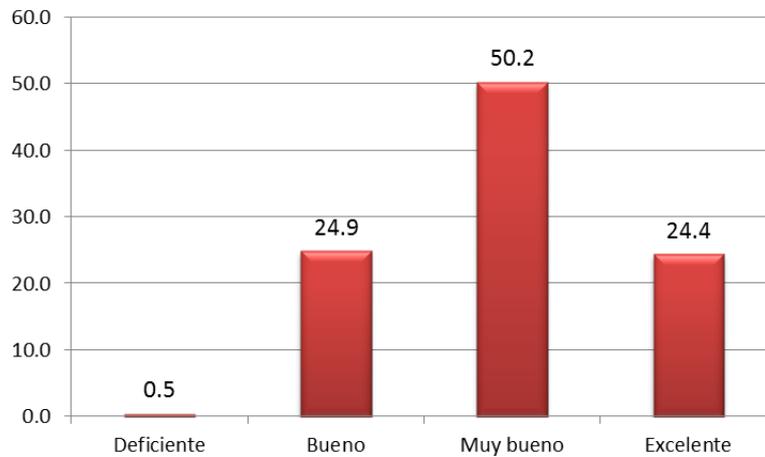


En la tabla N° 03 y el gráfico N° 03 se describe los resultados de la evaluación sobre evaluación aplicada por el docente, donde el 100,0% de los estudiantes lo califican como muy bueno.

Tabla N° 04
Resultados de la evaluación sobre los recursos
Educativos utilizados por el docente

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	0.5
Bueno	52	24.9
Muy bueno	105	50.2
Excelente	51	24.4
Total	209	100.0

Gráfico N° 04
Resultados de la evaluación sobre los recursos
Educacionales utilizados por el docente

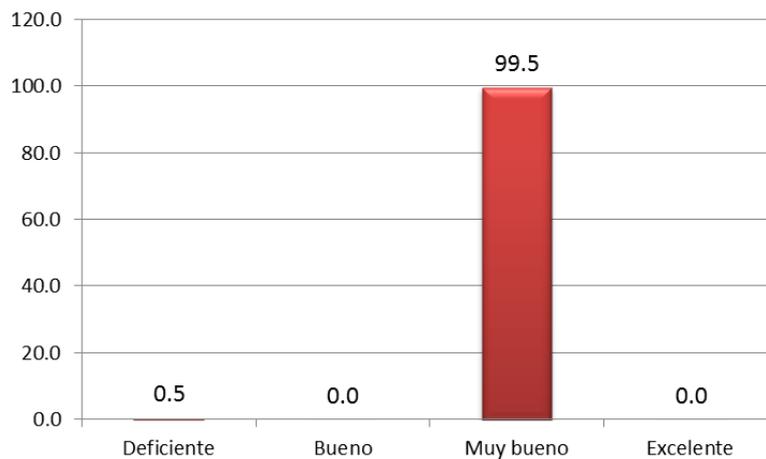


En la tabla N° 04 y el gráfico N° 04 se describe los resultados de la evaluación sobre recursos educacionales utilizados por el docente, donde el 24,9% de los estudiantes lo califican como bueno, 50,2% como muy bueno y 24,4% como excelente.

Tabla N° 05
Resultados de la evaluación sobre la ética y
Valores profesionales que se reflejan en el docente

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	0.5
Bueno	0	0.0
Muy bueno	208	99.5
Excelente	0	0.0
Total	209	100.0

Gráfico N° 05
Resultados de la evaluación sobre la ética y
Valores profesionales que se reflejan en el docente

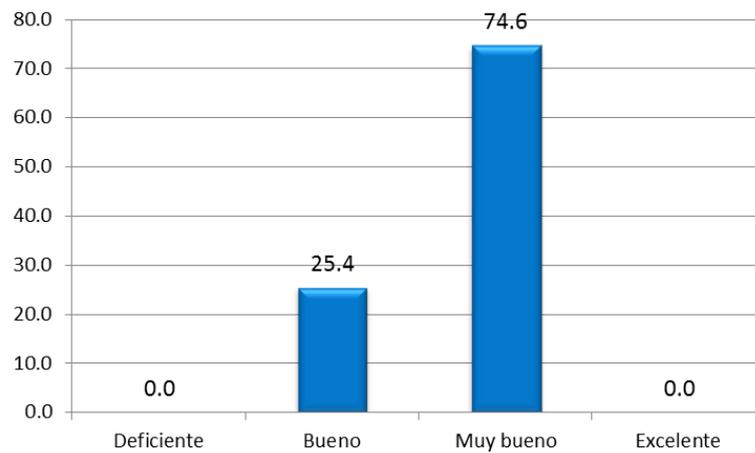


En la tabla N° 05 y el gráfico N° 05 se describe los resultados de la evaluación sobre la ética y valores profesionales que se reflejan en el docente, donde el 24,9% de los estudiantes lo califican como bueno, 100,0% lo califican como muy bueno.

Tabla N° 06
Resultados de la evaluación sobre calidad docente

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0
Bueno	53	25.4
Muy bueno	156	74.6
Excelente	0	0.0
Total	209	100.0

Gráfico N° 06
Resultados de la evaluación sobre calidad docente



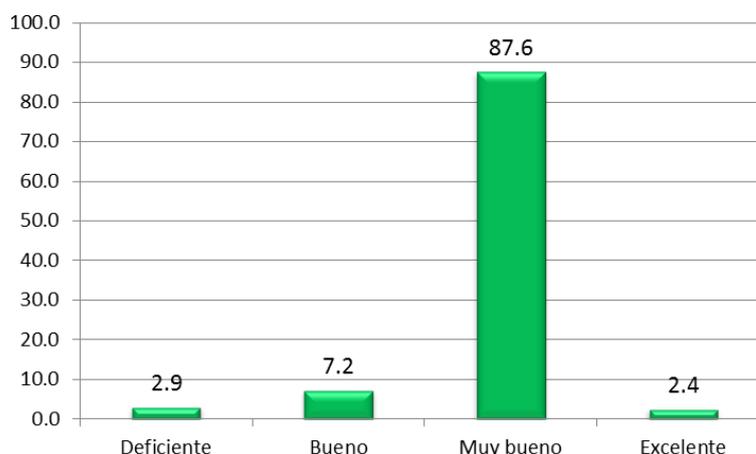
En la tabla N° 06 y el gráfico N° 06 se describe los resultados de la evaluación sobre calidad docente, donde el 25,4% de los estudiantes lo califican como bueno, 74,6% como muy bueno.

Formación académica

Tabla N° 07
Resultados de la evaluación sobre la formación Académica en el aspecto personal del estudiante

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	2.9
Bueno	15	7.2
Muy bueno	183	87.6
Excelente	5	2.4
Total	209	100.0

Gráfico N° 07
Resultados de la evaluación sobre la formación Académica en el aspecto personal del estudiante

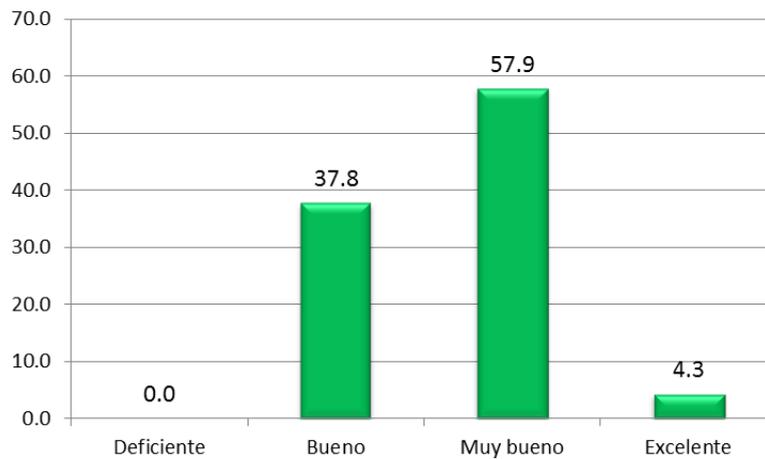


En la tabla N° 07 y el gráfico N° 07 se describe los resultados de la evaluación sobre la formación académica en el aspecto personal del estudiante, donde el 2,9% de los estudiantes lo califican como deficiente, 7,2% como bueno, 87,66% como muy bueno y 2,4% como excelente.

Tabla N° 08
Resultados de la evaluación sobre la formación académica
En el aspecto profesional académico del estudiante

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0
Bueno	79	37.8
Muy bueno	121	57.9
Excelente	9	4.3
Total	209	100.0

Gráfico N° 08
Resultados de la evaluación sobre la formación académica
En el aspecto profesional académico del estudiante

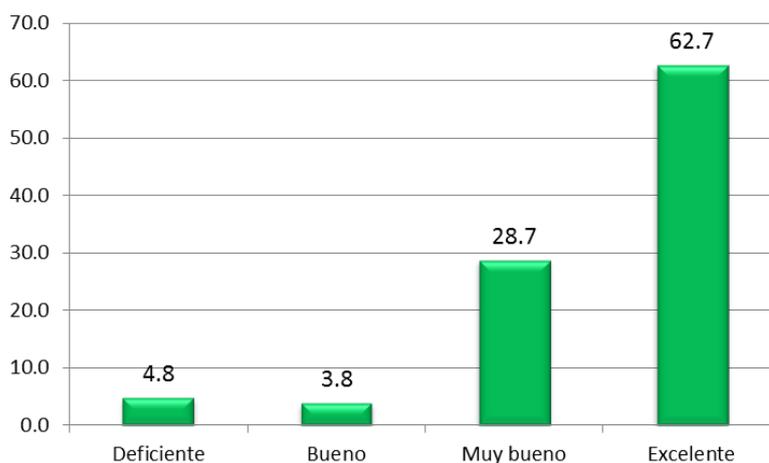


En la tabla N° 08 y el gráfico N° 08 se describe los resultados de la evaluación sobre la formación académica en el aspecto profesional académico del estudiante, donde el 37,8% lo califican como bueno, 57,9% como muy bueno y 4,3% como excelente.

Tabla N° 09
Resultados de la evaluación sobre la formación
Académica en el aspecto social cultural del estudiante

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	4.8
Bueno	8	3.8
Muy bueno	60	28.7
Excelente	131	62.7
Total	209	100.0

Gráfico N° 09
Resultados de la evaluación sobre la formación Académica en el aspecto social cultural del estudiante

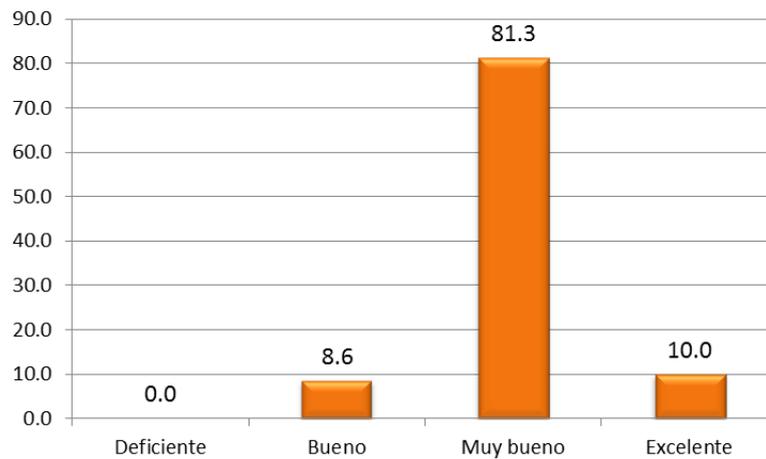


En la tabla N° 09 y el gráfico N° 09 se describe los resultados de la evaluación sobre la formación académica en el aspecto social cultural del estudiante, donde el 4,8% lo califican como deficiente, 3,8% como bueno, 28,7% como muy bueno y 62,7% como excelente.

Tabla N° 10
Resultados de la evaluación sobre la formación Académica del estudiante

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0
Bueno	18	8.6
Muy bueno	170	81.3
Excelente	21	10.0
Total	209	100.0

Gráfico N° 10
Resultados de la evaluación sobre la formación
Académica del estudiante



En la tabla N° 10 y el gráfico N° 10 se describe los resultados de la evaluación sobre la formación académica del estudiante, donde el 8,6% lo califican como bueno, 81,3% como muy bueno y 10,0% como excelente.

4.2 Prueba de hipótesis

Se aplicó la prueba r de Pearson para determinar la correlación entre las variables y dimensiones, de la misma forma se utilizó el criterio del valor de p (significancia bilateral) para rechazar o aceptar la hipótesis nula.

Si el valor de p es menor o igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis general:

Ha: Existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica de los estudiantes de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL, Huánuco, 2016.

Ho: No existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica de los estudiantes de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL, Huánuco, 2016.

Correlaciones		Formación académica
Calidad docente	Correlación de Pearson	,551
	Sig. (bilateral)	,000
	N	209

Se tiene $r = 0,551$ que corresponde a una correlación moderada y positiva, y el valor de $p = 0,000$ menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula. Con lo que se puede afirmar que existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica de los estudiantes de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL, Huánuco, 2016.

Hipótesis específico 1

Ha: Existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica, en la dimensión personal de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.

Ho: No existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica, en la dimensión personal de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.

Correlaciones		Personal
Calidad docente	Correlación de Pearson	,543
	Sig. (bilateral)	,000
	N	209

Se tiene $r = 0,543$ que corresponde a una correlación moderada y positiva, y el valor de $p = 0,000$ menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula. Con lo que se puede afirmar que existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica, en la dimensión personal de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL

Hipótesis específico 2

Ha: Existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica, en la dimensión profesional académico de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.

Ho: No existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica, en la dimensión profesional académico de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.

Correlaciones		Profesional académico
Calidad docente	Correlación de Pearson	,537
	Sig. (bilateral)	,000
	N	209

Se tiene $r = 0,537$ que corresponde a una correlación moderada y positiva, y el valor de $p = 0,000$ menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula. Con lo que se puede afirmar que existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica, en la dimensión profesional académico de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.

Hipótesis específico 3

Ha: Existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica, en la dimensión social-cultural de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.

Ho: No existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica, en la dimensión social-cultural de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.

Correlaciones		Social-cultural
Calidad docente	Correlación de Pearson	,437
	Sig. (bilateral)	,000
	N	209

Se tiene $r = 0,437$ que corresponde a una correlación moderada y positiva, y el valor de $p = 0,000$ menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula. Con lo que se puede afirmar que existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica, en la dimensión social-cultural de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de los resultados obtenidos se aprecia que existe relación significativa entre el Calidad Docente y Formación Académica en los estudiantes de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL, Huánuco, 2016. Se trata de un resultado único, pues no se puede comparar con ningún otro resultado porque no existe investigación previa sobre el asunto Investigado. Queda como primer referente el resultado obtenido, Como dato que llama la atención para una contrastación posterior de mencionar la correlación que existe, se aprecia que tanto calidad docente y formación académico alcanzan niveles altos.

CONCLUSIONES

1. Se tiene $r = 0,551$ que corresponde a una correlación moderada y positiva, y el valor de $p = 0,000$ menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula. Con lo que se puede afirmar que existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica de los estudiantes de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL, Huánuco, 2016.
2. Se tiene $r = 0,543$ que corresponde a una correlación moderada y positiva, y el valor de $p = 0,000$ menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula. Con lo que se puede afirmar que existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica, en la dimensión personal de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.
3. Se tiene $r = 0,537$ que corresponde a una correlación moderada y positiva, y el valor de $p = 0,000$ menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula. Con lo que se puede afirmar que existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica, en la dimensión profesional académico de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.
4. Se tiene $r = 0,437$ que corresponde a una correlación moderada y positiva, y el valor de $p = 0,000$ menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula. Con lo que se puede afirmar que existe influencia significativa de la calidad docente en la formación académica, en la dimensión social-cultural de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.

SUGERENCIAS

1. Impulsar a los docentes con el apoyo de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” a seguir motivando a través de charlas, talleres conferencias, etc. en su formación académica de los futuros profesionales de la educación.
2. Motivar a los estudiantes a cumplir con los valores, actitudes, comportamientos, etc. Para tener el perfil profesional del futuro docente.
3. Incentivar a los estudiantes en su formación académica a través de metodologías de aprendizajes, talleres, charlas con profesionales, conferencias, etc. Para así tener el perfil adecuado para ejemplar a los futuros docentes.
4. Impulsar a los estudiantes en la formación del perfil socio-cultural para el bienestar del futuro docente, contribuir en el desarrollo de la región y del país,

BIBLIOGRAFÍAS

ARRATIA BENISCELLI, A. (2004). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencia y percepciones desde los evaluados.

AQUINO, Jorge. A. VOLA – LUHRS, Roberto. E. Y OTROS (2004). Recursos Humanos, Tercera Edición, Ediciones Macchi, Buenos Aires.

BELQUER Jhon G. (1987) Productividad Total, Ediciones Granica S.A. Argentina.

CHIAVENATO Idalberto (2000). Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Editorial Mc Graw Hill. Santa Fe De Bogotá -Colombia.

CHIAVENATO Idalberto, (2009). Gestión del Talento Humano, Cuarta Edición, Ediciones Mc Graw Hill México.

Cornejo y redondo (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Lima - Perú.

DESSLER, G. (1996). La administración de recursos humanos en la actualidad. EE. UU.

FRAGACHAN, C., PORTELA C., KASTNER G. (1986). Un modelo para la Gerencia de la productividad en Venezuela. Cuarta edición, Mc Graw Hill. Venezuela.

FUCHS, (1997). Psychologie und körperliche bewegung. EE.UU.

GUTIERREZ, (2003). Conductance Properties of Stilbenoid Molecules. EE.UU.

HARRINGTON, J. (1989). Productividad del Personal, Tercera edición, Ediciones Mc Graw Hill. México.

HUMBERTO GUTIÉRREZ PULIDO (2005). Calidad Total y Productividad. México, McGraw Hill, Interamericana Editores, S.A. de C.V.

MARCO DESEMPEÑO DOCENTE, desempeño docente. Segunda Ministerio de Educación, Lima, 2011.

Marx, C. (1980) Línea de pensamiento económico, El Capital, Siglo XXI editores, México, España, Argentina.

MONDY Y NOE, (1997). administración de recursos humanos.

KOPELMAN, Richard (1988). Administración de la Productividad en las organizaciones, primera edición Mc Graw Hill, México.

TAFUR PORTILLA, Raúl (2012). La Tesis Universitaria, Bellido Ediciones, Lima-Perú.

TAGIURI, (1968). El clima de las instituciones de la institución superior. Interamericana Editores, S.A. de C.V.

SANCHEZ PARGA, (2003). La docencia universitaria para un manifiesto anti pedagógico. Argentina.

SCANS , (1992). Competencias laborales. EE.UU.

SCHROEDER, R. (1996) Administración de Operaciones, 1ra. Edición, Editorial, Mc Graw Hill. México.

VALDÉS VELOZ, HÉCTOR, (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba.

ZABALZA, (2006). El practicum en la formación universitaria. EE.UU.

Páginas webs

www.buenastareas.com

<http://www.monografias.com/trabajos82/analisis-administracion-recursos-humanos/analisis-administracion-recursos-humanos2.shtml>

sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/.../administración/n15.../a04.pdf

<http://www.monografias.com/trabajos16/sistemas-informacion-empresa/sistemas-informacion-empresa.shtml#concl>

<http://www.orestesenlared.com.ve/tesis.htm>

<http://www.gestiopolis.com/economia/wall-mart-competitividad-de-mercados.ht>

ANEXO

IV. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	2016																2016																2017							
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				SETIEMB.				OCTUBRE				NOBIEMB				DICIEMB				MAYO				JUNIO			
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Búsqueda bibliográfica	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Redacción del título del proyecto	■	■	■	■																																				
Elaboración del Proyecto		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																								
Presentación del proyecto					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																								
Aprobación del Proyecto													■	■	■	■																								
Validación de instrumento													■	■	■	■	■	■	■	■																				
Trabajo de campo (Aplicación de Instrumentos)																	■	■	■	■	■	■	■	■																
Evaluación del desarrollo del Proyecto.																	■	■	■	■	■	■	■	■																
Construcción y llenado de base de datos electrónica																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Análisis de información																									■	■	■	■												
Redacción del informe final																									■	■	■	■												
Presentación del informe final																									■	■	■	■												
Revisión por los jurados																													■	■	■	■								
Sustentación																													■	■	■	■	■	■	■	■				

V. PRESUPUESTO

4.1.POTENCIAL HUMANO.- El personal necesario para poder ejecutar el presente proyecto de investigación se detallan a continuación:

- Tesistas
 - Anaya dolores, Jimmy
 - Blas Alvarado, Eduardo
 - Reyna santos, Sergio
- Asesor
 - Dr. Ciro Lazo Salcedo
- Colaboradores
 - Docentes
 - Estudiantes.

4.2.RECURSOS MATERIALES.- Los materiales necesarios para ejecutar el presente proyecto son: computadora, papel bond A4, USB, lapiceros, lápiz y reglas, folder manila, impresora, tinta, corrector, cuadernos A4, borrador, tajador, engrapadora, grapas, perforador, libros, resaltador, etc.

4.3.RECURSOS FINANCIEROS.- El desarrollo del presente proyecto será financiado con nuestros propios recursos propios (investigadores).

4.4. PRESUPUESTO.- El presupuesto del presente proyecto se detalla a continuación:

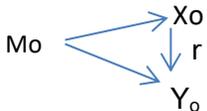
C O N C E P T O		CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
POTENCIAL HUMANOS	Asesoría	1	----	00.00
	Digitadores	1	----	00.00
	Encuestadores	2	----	00.00
	SUB TOTAL			S/. 00.00
RECURSOS MATERIALES	Textos	3	35.00	105.00
	Internet	200 /horas.	01.00	20.00
	Otros	Estimado		
	SUB TOTAL			
	Encuadernado	5 unidades	30.00	150.00
	Copias fotostáticas	1200 unidades	0.10	12.00
	Anillado	5 ejemplares	10.00	50.00
	Folder manila	15 Unidad	0.50	07.50

SUB TOTAL				
Papel bond A4 80 gramos	3millares	24.00		72.00
Perforador	1 unidad	07.00		07.00
USB	2 unidades	15.00		30.00
Lapicero	10 unidades	00.50		05.00
Cuaderno A4	3 unidades	02.50		07.50
Tinta	10 recargas	08.00		80.00
Lápices	5 unidades	00.50		02.50
Tajador	2 unidades	00.30		00.60
Borrador	2 unidades	00.50		01.00
Resaltador	3 unidades	02.00		06.00
Engrapadora	1 unidad	07.00		07.00
Grapas	3 caja	02.50		07.50
Corrector	3 unidades	02.00		06.00
Clips	1caja	02.80		02.80
SUB TOTAL				
Comunicaciones	Estimado			
Movilidad y Viáticos	Estimado			
Imprevistos	Estimado			
SUB TOTAL				
TOTAL COSTO:				

Matriz de consistencia

Título: CALIDAD DOCENTE Y FORMACION ACADEMICA EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNHEVAL, HUÁNUCO, 2016

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
<p style="text-align: center;">PROBLEMA GENERAL.</p> <p>¿Qué relación hay entre la calidad docente y formación académica de los estudiantes de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL, Huánuco, 2016?</p> <p style="text-align: center;">PROBLEMAS ESPECÍFICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación hay entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión personal de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL? • ¿Qué relación hay entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión profesional académico de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL? • ¿Qué relación hay entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión social-cultural de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL? 	<p style="text-align: center;">OBJETIVO GENERAL.</p> <p>Determinar la relación hay entre la calidad docente y formación académica de los estudiantes de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL, Huánuco, 2016.</p> <p style="text-align: center;">OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión personal de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL. • Determinar relación entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión profesional académico de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL. • Identificar la relación entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión social-cultural de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL 	<p style="text-align: center;">HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación significativa entre la calidad docente y formación académica de los estudiantes de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL, Huánuco, 2016.</p> <p style="text-align: center;">HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión personal de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL. • Existe relación significativa entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión profesional académico de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL. • Existe relación significativa entre la calidad docente y formación académica, en la dimensión social-cultural de los estudiantes, de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL. 	<p>V.1:</p> <p>Calidad docente</p> <p>V.2:</p> <p>Formación académico</p>	<p>Desarrollo del contenido Silábico</p> <p>Metodología</p> <p>Evaluación</p> <p>Recursos educativos</p> <p>Ética y valores profesionales</p> <p>PERSONAL</p> <p>PROFESIONAL-ACADEMICO</p> <p>SOCIO-CULTURAL</p>

POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO/NIVEL Y TIPO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	INFORMANTES	TIPO DE PROCESAMIENTO DE DATOS
<p>POBLACION:</p> <p>La población del presente proyecto de investigación son estudiantes matriculados en la Facultad de Ciencias de la Educación del año lectivo 2016.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>En este sentido la muestra del presente trabajo de investigación es una muestra poblacional, es decir se toma a las todos los estudiantes del 5° año superior de la Facultad de Ciencias de la Educación matriculados durante el año lectivo 2016</p>	<p>DISEÑO.- El diseño del presente trabajo es no experimental con su variante transaccional.</p> <p>ESQUEMA:</p>  <p>DONDE:</p> <p>X_0 = Variable Independiente (formación académica) Y_0 = Variable Dependiente (Desempeño Docente). r = Relación. M_0 = Muestra.</p> <p>NIVEL: es descriptiva/explicativo</p> <p>TIPO: Considerando la finalidad de la investigación, ésta será una investigación básica(Sampieri, 1998, p. 55)</p>	<p>Se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos:</p> <p>1raTécnica: Encuesta 1er Instrumento: Cuestionario</p> <p>2do Instrumento: Prueba externa (comprensión y producción)</p>	<p>Los Estudiantes Educación superior durante el año lectivo 2016 de la Facultad Ciencias de la Educación-UNHEVAL.</p>	<p>Se utilizará las técnicas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Estadística Descriptiva, como: Cuadros estadísticos utilizando las frecuencias absolutas (fi) y los porcentuales (%). • Los datos serán procesados a través de gráficos y barras circulares.

INSTRUMENTO.



EVALUACIÓN DE CALIDAD DOCENTE
Año académico 2016



I. Datos Generales

1.1	Facultad:	
1.2	E.A.P:	
1.3	Año académico del estudiante:	
1.6	Fecha:	hora:

II. Escala de calificación

A=5	B=4	C=3	D=2	E=1
Siempre Excelente	Casi siempre Muy Bueno	Algunas veces Bueno	Rara vez Deficiente	Nunca Muy Deficiente

Marque con una "x" que su juicio representa el calificativo adecuado. Se recomienda contestar con honestidad las preguntas.

III. Evaluación al docente

CONTENIDO	A	B	C	D	E
a) Desarrollo del contenido silábico					
1. ¿Entrega y explica el silabo en el primer día de clases?					
2. ¿Desarrolla en clases el contenido programado por el silabo?					
3. ¿Los contenidos desarrollados en clases son actualizados?					
4. ¿Las clases de desarrollan de manera lógica y estructuradas?					

b) Metodología					
5. ¿Explica con claridad los conceptos de cada tema?					
6. ¿Se preocupa de los problemas de aprendizaje de sus estudiantes?					
7. ¿La comunicación de profesor estudiante es fluida y espontanea?					
8. ¿Consigue motivación e interés de los alumnos en la materia?					
9. ¿El docente es respetuoso con los alumnos?					
10. ¿Es accesible y está dispuesto al dialogo?					
11. ¿Utiliza estrategias de enseñanza-aprendizaje adecuadas para el logro de los objetivos?					
12. ¿Fomenta la aplicación de los conocimientos al campo profesional?					
13. ¿Promueve el aprendizaje autodidacta y la investigación?					

c) Evaluación					
14. ¿Posee registro de evaluación en el desarrollo de clases?					
15. ¿Desarrolla las evaluaciones (exámenes) en clases?					
16. ¿Acepta revisar la calificación en caso de posibles errores de evaluación?					
17. ¿Entrega las notas en el plazo establecido?					
18. ¿Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje?					
19. ¿Otorga calificaciones imparciales?					

d) Recursos educativos					
20. ¿Los recursos didácticos utilizados son de la actualidad?					
21. ¿El docente hace uso de la tecnología de la información y de la comunicación como medio que facilite la enseñanza aprendizaje?					
22. ¿Los recursos didácticos utilizados ayudan a comprender mejor la asignatura?					
23. ¿El docente motiva el uso de las TIC (ordenadores biblioteca y aulas virtuales)?					

e) Ética y valores profesionales					
24. ¿Asiste puntualmente a clases?					
25. ¿Cumple el horario de inicio y finalización de clases?					
26. ¿Si el docente falta recupera las clases?					
27. ¿Controla la asistencia de los estudiantes?					
28. ¿Cumple con la tutoría a los estudiantes en el horario establecido?					
29. ¿Fomenta el desarrollo de valores en los estudiantes?					
30. ¿Trata a los estudiantes con dignidad y respeto?					

Cayhuayna,.....2016



INSTRUMENTO.

EVALUACIÓN DE FORMACIÓN ACADÉMICA

Año académico 2016



I. Datos Generales

1.1	Facultad:	
1.2	E.A.P:	
1.3	Año académico del estudiante:	
1.4	Fecha:	hora:

II. Escala de calificación

A=5	B=4	C=3	D=2	E=1
Siempre Excelente	Casi siempre Muy Bueno	Algunas veces Bueno	Rara vez Deficiente	Nunca Muy Deficiente

Marque con una "x" que su juicio representa el calificativo adecuado. Se recomienda contestar con honestidad las preguntas.

III. Evaluación al estudiante

CONTENIDO	A	B	C	D	E
A) PERSONAL					
1. ¿Posee una cultura de actitudes con valores éticos?					
2. ¿Evidencia dominio de la lengua oficial y reconoce otras lenguas?					
3. ¿Posee capacidad auto-crítica y crítica en la resolución de problemas?					
4. ¿Tiene nociones para resolver problemas de su entorno?					
5. ¿Posee habilidades creativas y de innovación?					
6. ¿Posee actitudes básicas de defensa regional y nacional?					
7. ¿Posee habilidades interpersonales?					

B) PROFESIONAL ACADÉMICO					
8. ¿Tiene habilidades cognitivas, afectivas, motrices e intelectivas?					
9. ¿Posee capacidades de comprensión en el manejo de informa?					
10. ¿Demuestra capacidades básicas del desarrollo humano?					
11. ¿Tiene habilidades en el uso de las tecnologías de información y comunicaciones?					
12. ¿Tiene capacidades de innovación e investigación?					
13. ¿Tiene nociones básicas sobre su proyecto de vida?					
14. ¿Demuestra capacidades de comunicación oral, escrita y pensamiento lógico?					

C) SOCIAL-CULTURAL					
15. ¿Identifica los problemas y aspiraciones de la comunidad, respetando la identidad?					
16. ¿Practica y propicia actividades permanentes de educación ambiental, para la salud, familiar, defensa nacional, cultura de paz y entendimiento entre los pueblos?					
17. ¿Promueve la protección, conservación y valoración del patrimonio cultural, artístico e histórico de los recursos naturales de la región y del país?					
18. ¿Posee información básica sobre la Interculturalidad?					

Cayhuayna,.....2016