

**UNIVERSIDAD NACIONAL HEMILIO VALDIZAN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



=====

**“INFLUENCIA DEL NIVEL DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN EL  
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS DE  
LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ: CASO DEL III Y  
IV CICLO (PERÍODO 2016-2017)”**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN EDUCACIÓN  
MENCION INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR**

**TESISTA: RAÚL GILBERTO MATOS ACUÑA**

**ASESOR: DR. IDO LUGO VILLEGAS**

**HUÁNUCO – PERU**

**2018**

## **DEDICATORIA**

A mi familia que me apoya y me da confianza para el logro de mis metas.

RAÚL GILBERTO MATOS ACUÑA

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Escuela de Posgrado de la Universidad  
Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco Perú.

**RAÚL GILBERTO MATOS ACUÑA**

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo Determinar, analizar y explicar la influencia del nivel de Capacitación Docente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo. La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, descriptiva, no experimental, correlacional y transeccional de campo. La población estuvo conformada por 30 docentes y 250 estudiantes de dicha institución. Referente a la relación entre el Desarrollo Personal del Docente con el rendimiento académico de los estudiantes estos manifestaron que sus docentes tienen conocimientos de sí mismos aceptables, que sus motivaciones son altas y la potencialidad bastante altas, así mismos ellos manifestaron que a raíz de estos su rendimiento académico se ha incrementados y se consideran en un buen nivel, en tal sentido la relación de es bastante positiva. Siendo necesario, que la Universidad implemente un programa continuo de capacitación para los docentes, tendientes al desarrollo de las 3 dimensiones y que ésta finalmente pueda revertirse a favor de los estudiantes.

**Palabra Claves:** Estilos de aprendizaje, rendimiento académico, aprendizaje, Educación.

**ABSTRACT**

The objective of this research was to determine, analyze and explain the influence of the level of Teacher Training in the Academic Performance of the students of the Faculty of Industrial Engineering and Systems of the Technological University of Peru - case of the III and IV cycle. The present investigation had a quantitative, descriptive, non-experimental, correlational and transectional field approach. The population consisted of 30 teachers and 250 students from that institution. Regarding the relationship between the Personal Development of the Teacher with the academic performance of the students, they stated that their teachers have acceptable knowledge of themselves, that their motivations are high and the potentiality is quite high, and they said that as a result of these their Academic performance has increased and are considered at a good level, in that sense the relationship is quite positive. Being necessary, that the University implements a continuous training program for teachers, tending to the development of the 3 dimensions and that this can finally be reversed in favor of the students.

Keyword: Learning styles, academic performance, learning, education.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación lleva por título “Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú: caso del III y IV ciclo” (período 2016-2017)”, para optar el Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Docencia Superior e Universitaria, presentado por el Graduando Raúl Gilberto Matos Acuña.

Primeramente, estamos abordando la realidad problemática observada relacionado con la importancia y factibilidad, sabemos que la capacitación es una herramienta valiosa porque constituye un proceso que fortalece y enriquece las habilidades y que hoy se ha convertido en el medio para incorporar cambios, tanto en las organizaciones como en la formación específica de las personas. Actualmente nos vemos frente a una realidad social que exige mayores capacidades y destrezas de los docentes quienes tienen en sus manos la formación integral de los alumnos con aspiraciones para ejercer la docencia.

A inicios del Siglo XXI, se ha visto que son muchos los investigadores que han abordado el tema de la Capacitación Docente y su relación con el Rendimiento Académico en los niveles de educación superior, encontrando que existe una gran variedad de factores que influyen además del nivel de capacitación docente en los resultados que un alumno obtiene al final de cada ciclo.

La estructura que hemos seguido en este proyecto se compone de 5 capítulos. El mismo quedó conformado de la siguiente forma:

EL PRIMER CAPÍTULO, se presenta el problema de la investigación dentro del cual se considera la descripción del problema, formulación del problema, objetivo general y objetivo específico, hipótesis de la investigación, operacionalización de variables, justificación, viabilidad de la investigación y limitaciones de la investigación.

EL SEGUNDO CAPÍTULO, se desarrolla el marco teórico de la investigación considerándose los antecedentes, las bases teóricas, definiciones conceptuales y las bases epistémicas.

EL TERCER CAPÍTULO, se aborda el aspecto metodológico, con el siguiente contenido: tipo, diseño y esquema de investigación, población y muestra y las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

EL CUARTO CAPÍTULO, se muestra el análisis e interpretación de resultados de investigación.

Por último, EL QUINTO CAPÍTULO, muestra la discusión de los resultados, entre ellos, la contratación de los resultados, la contratación de las hipótesis y el aporte científico de la investigación. Finalmente se presentan las conclusiones, sugerencias, bibliografía y los anexos.

**EL AUTOR.**

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>II</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>III</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>IV</b>
<b>ABSTRAC.....</b>	<b>V</b>
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>VI</b>
<b>INDICE .....</b>	<b>VIII</b>

### **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Descripción del problema .....	11
1.2. Formulación del problema.....	12
1.3. Objetivo general y objetivos específicos .....	13
1.4. Hipótesis de la investigación.....	14
1.5. Variables.....	14
1.6. Justificación de la investigación .....	15
1.7. Viabilidad .....	16
1.8. Limitaciones.....	17

### **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes .....	18
2.2. Bases teóricos .....	20
2.3. Definiciones conceptuales .....	52
2.4. Bases epistémicos.....	55

### **CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO**

3.1. Tipo de investigación .....	61
3.2. Diseño y esquema de investigación.....	61
3.3. Población y muestra .....	62
3.4. Instrumentos de recolección de datos.....	63
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos .....	63

### **CAPITULO IV: RESULTADOS**

4.1. Determinación de las estrategias de los estilos y nivel de aprendizaje en el rendimiento académico de los estudiantes.....	65
---	----

4.2. Evaluación del nivel de rendimiento de los estudiantes de la escuela Profesional de .....	73
4.3. Correlación de las variables de estudio .....	76

## **CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

5.1. Contrastación de los resultados .....	78
5.2. Contrastación de las hipótesis .....	81
5.3. Aporte científico de la investigación .....	83

CONCLUSIONES .....	84
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFIA.....	86
ANEXOS .....	89

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### a) Descripción del problema

La educación ha adquirido una importancia estratégica en el desarrollo económico y social de las naciones. La OECD estima que “cada año de escolaridad incrementa el Producto per cápita entre 4% y 6%. Dos razones esenciales explican estos resultados: Primero, la educación crea capital humano y capacita a las personas para que sean más productivos. Segundo, la educación aumenta la capacidad de los países para innovar lo cual es un prerequisite indispensable del crecimiento y la competitividad en la economía del conocimiento global.” (2007).

Hoy más que nunca, la inversión en educación se traduce en desarrollo económico, particularmente cuando ésta se vincula con calidad y equidad (Brunner, 2007). Los profesores son un factor esencial, tanto en el logro de la calidad como en la permanencia de los estudiantes en el sistema escolar. Por ello, su formación, actualización y enriquecimiento tiene una importancia creciente en el mundo globalizado.

Durante las décadas de los '80 y '90 los sistemas educativos latinoamericanos impulsaron varias medidas que hipotéticamente contribuirían a mejorar su desempeño. Se implantaron sistemas de medición de calidad y de evaluación de los resultados del aprendizaje, se revisaron contenidos curriculares, se procuró mejorar la capacidad de gestión, se ofrecieron incentivos a los maestros y se hicieron esfuerzos por mejorar la equidad y el rendimiento interno del sistema educativo.

Aún con esas reformas, en la actualidad, “uno de los principales retos que enfrentan las políticas públicas del sector es cómo mejorar el desempeño de los docentes puesto que las propuestas tradicionales ya no alcanzan” (Valliant, 2004, pág.5). Variables contextuales que dificultan el abordaje de esta problemática son: el bajo salario, el disminuido prestigio y la escasa capacitación. El reducido salario y el escaso reconocimiento social inciden en el reclutamiento y la permanencia de los profesores.

La mera introducción de tecnologías contribuye a repensar la concepción, operación y evaluación de los programas de formación de profesores, pues, el uso de estrategias no tradicionales de formación ofrece oportunidades alternativas para mejorar el desempeño de los profesores.

Dentro de las orientaciones para el mejoramiento de la calidad en las instituciones de Educación Superior el fortalecimiento de la carrera docente constituye un aspecto importante en el rendimiento y competitividad con la que se desenvolverán los estudiantes durante su desarrollo académico y profesional.

Por ello es importante la Capacitación docente superior para contribuir a tal objetivo. No deja de preocuparnos la poca formación integral docente en su ámbito profesional, directivo e investigativo que el mundo de hoy requiere. Consideramos que tener un trabajo como profesor de Nivel Superior ya sea universitario o pedagógico significa dedicarse y orientar dichos esfuerzos a la productividad académica.

Para concretar la presente investigación se utilizaron algunos textos de referencia al tema, entrevistas, encuestas, pruebas a los estudiantes y docentes de esta institución además de instrumentos que nos permitieron

determinar y analizar de qué manera el nivel de capacitación docente influye en el rendimiento académico de los alumnos de esta institución pedagógica.

## **b) Formulación del problema**

### **➤ Problema general**

¿De qué manera influye el nivel de Capacitación Docente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo?  
(Período 2016-2017)

### **➤ Problemas específicos**

a) ¿En qué medida se relaciona el Desarrollo Personal Docente con el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo? (Período 2016- 2017).

b) ¿De qué manera influye el Desarrollo Social Docente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo?  
(Período 2012-2013)

- c) ¿En qué medida se relaciona el Desarrollo Profesional Docente con el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo? (Período 2012-2013)

### **Objetivo General y objetivos específicos**

#### **➤ Objetivo General**

Determinar, analizar y explicar la influencia del nivel de Capacitación Docente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo

#### **Objetivos específicos**

- a) Establecer en qué medida se relaciona el Desarrollo Personal Docente con el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo
- b) Establecer de qué manera influye el Desarrollo Social Docente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo
- c) Establecer en qué medida se relaciona el Desarrollo Profesional Docente con el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo

## 1.4 Hipótesis y/o sistema de hipótesis

### ➤ **Hipótesis General**

H1: El Nivel de Capacitación Docente influye positivamente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo

### ➤ **Hipótesis específicas**

- a) **H1:** El Desarrollo Personal Docente se relaciona significativamente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo
- b) **H2:** El Desarrollo Social Docente influye positivamente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo.
- c) **H3.** El Desarrollo Profesional Docente se relaciona significativamente en el Rendimiento Académico de los de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo

## 1.5 Variables

### 1.5.1 Variable independiente

- Capacitación Docente

### 1.5.2 Variable dependiente

- Rendimiento Académico

### 1.5.3 Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES
- Capacitación Docente (X1)	Desarrollo Personal Docente	- Conocimiento de sí mismo
		- Motivación
		- Potencialidad
	Desarrollo Social Docente	- Interacción Aula
		- Interacción Institución
		- Interacción Comunidad
	Desarrollo Profesional Docente	- Conocimiento para enseñar
		- Capacidad y estrategia para enseñar
		- Gerencia de la Institución
	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES
- Rendimiento Académico (Y1)	Medida de las Capacidades (Promedio de Notas)	- Registro de Evaluación
		- Guía didáctica
		- Calidad educativa

## **1.6 Justificación**

La presente investigación se justifica en la medida que: Erick Hoffer: señala que “en una época de cambio radical el futuro pertenece a los que siguen aprendiendo. Los que ya aprendieron se encuentran preparados para vivir en un mundo que ya no existe”. Esta importante reflexión nos obliga a repensar el papel de la docencia en el nivel superior de lo contrario continuaremos utilizando nuestros apuntes sin percatarnos que cuanto nos rodea está cambiando vertiginosamente.

Por lo tanto, la sociedad, la universidad y cada institución educativa superior reclaman del docente mayor dinamicidad y actividad efectiva, así como de ser democrático y productor. Por ello es imprescindible que el docente esté debidamente capacitado y actualizado tanto en estudios profesionales iniciales, grados académicos, participando en eventos de capacitación, desarrollando conocimientos de informática educativa y sobre todo de investigación.

Todo esto implica que si, un docente de nivel superior se mantiene informado, actualizado y con pleno conocimiento de su rol profesional; obtendrá alumnos cuyo rendimiento académico y valores académicos irán de acuerdo a las exigencias de la sociedad y por supuesto capaces de transformar la cultura de las personas y de él mismo; con capacidad creativa, investigadora y crítica reflejada en su participación directa en actividades productivas dentro de su comunidad.

Notamos que no solo la reforma del currículo implica un logro en el proceso docente educativo ya que muchos profesores no dominan la ciencia pedagógica y se mantienen ejerciendo una enseñanza de tipo tradicional en la que el estudiante es reproductor o se espera que reproduzca lo que recibe del profesor.

Como dijera el profesor Paulo Freire, una pedagogía de tipo bancaria sin buscar el desarrollo de habilidades que a su vez permitan al educando una vez graduado continuar su formación académica y profesional.

### **1.6.1 Importancia**

Es importante señalar que la investigación planteada ayudará entre otros aspectos a determinar el nivel de influencia que ejerce la Capacitación Docente Superior en el Rendimiento Académico de los estudiantes. Significa que si un docente está debidamente preparado y capacitado tendrá la seguridad de que los alumnos responderán de forma significativa y positivamente a su formación profesional.

Este trabajo será determinante como un análisis descriptivo del nivel de capacitación docente que tienen actualmente los docentes de la UTP, fundamentalmente de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, y los resultados servirán de referencia para que la UTP pueda organizar, implementar y desarrollar capacitaciones docentes continuas para mejorar el rendimiento académico de los alumnos.

### **1.7 Viabilidad**

La ejecución de la presente investigación es viable, porque se tiene acceso para realizar la investigación; La realización de la investigación cuenta con acceso a información tanto de investigaciones en el ámbito nacional e internacional.

## **1.8. Limitaciones**

Para el desarrollo de la presente investigación se ha previsto la generación de determinadas limitaciones de naturaleza especial del propio tema objeto de investigación, en esta perspectiva la mayor limitación que se afronta está relacionada con el hecho que son muy escasos los autores nacionales, debido a que el tema en el Perú es relativamente nuevo, en tal sentido se recurrirá a la experiencia internacional y a algunas experiencias peruanas que aún no han sido publicadas.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### a) Antecedentes Internacionales

**Barreales (1973)** en su estudio "Ambiente Familiar y Rendimiento Académico" realizado en la Universidad Complutense de Madrid, llega a las siguientes conclusiones:

- El peso de las correlaciones entre los estímulos culturales del ambiente familiar y el rendimiento académico del estudiante son siempre significativos.
- El ambiente familiar ejerce una gran influencia sobre el rendimiento académico.

*Barreales* ratifica así la existencia de conductas adquiridas a través del aprendizaje e implícitamente acepta que lo que se aprende es influido poderosamente por fuerzas culturales y sociales. Estas fuerzas culturales y sociales se presentan como estímulos facilitadores o como dificultades de aprendizaje asociados a alteraciones emocionales en el estudiante, siendo la cultura lo que le da sentido a la vida humana y donde encontramos las fuerzas que forjan nuestra propia naturaleza. Socioculturalmente aprendemos a comportarnos de las maneras que nuestros predecesores lo encontraron útiles y de las formas como perfeccionamos nuestras propias existencias. Desde este punto de vista la influencia del ambiente familiar en el rendimiento académico es de suma importancia, pues, es en el seno de

la familia donde el ser humano tiene su primer contacto con el mundo social y cultural que lo rodea, a partir de allí desarrolla su capacidad para relacionarse con las personas, solucionar las dificultades de aprendizaje y consecuentemente lograr mejores niveles de rendimiento académico.

**Vélez, E., Schiefelbein, E. y Valenzuela, J. (1993)** en su ponencia sobre los factores que afectan el rendimiento académico en la educación primaria en América Latina y el Caribe, presentada en el Seminario Regional sobre Medición del Rendimiento Educativo, realizado en 1993 en el Estado de Minas Gerais - Brasil, concluyen que:

- Los status socioeconómicos de los padres se asocian en forma positiva en 49 de 80 análisis, esta relación es negativa solamente en dos estudios, por lo que parece razonable que en la medida que mejora el status de los padres mayor es el rendimiento académico de sus hijos.
- El apoyo de los padres a tareas presenta una relación positiva con el rendimiento académico en una serie de 9 de 10 estudios.
  - El hecho de tener televisión se relaciona positivamente con el rendimiento escolar en una serie 7 de 8 estudios.

Estas conclusiones que señalan que los principales aspectos del ambiente familiar están relacionados directamente con las condiciones de vida material de la familia, plantean la estructuración de distintos modelos de vida familiar lo que posibilita o retarda el desarrollo de habilidades y destrezas en los niños y adolescentes. Consecuentemente entendemos que las actitudes de los padres frente a la actividad escolar de sus niños pueden ser pesimista, depresiva, así como de impulso positivo de la

motivación para el éxito. Es decir, los roles de los padres pueden cambiar de acuerdo a sus condiciones de vida material estableciendo sistemas de interacción familiar que proporcionan modelos de convivencia que pueden cambiar el rumbo de la actividad del estudiante universitario. Desde este punto de vista si el sistema de interacción familiar proporciona un modelo de convivencia sin tensiones, agresividad, angustias o celos exagerados por problemas económicos y con apoyo de los padres, el estudiante podrá organizar sus actividades académicas sin desgaste de energías que signifiquen una actitud defensiva permanente frente a un ambiente familiar negativo para su salud mental.

**Fuller, B. (1987)** En su estudio "What school factors raise achievement in the third world", publicado en la Review of Educational Research EE.UU. de una serie de 28 estudios, 14 tienen relación con el rendimiento académico y de éstas en 12 la relación es positiva, llegando a la conclusión que:

- Los trabajos para la casa aumentan la posibilidad de mejora del rendimiento académico o por lo menos no lo disminuyen.
- La cantidad de libros en la biblioteca, presenta relación positiva en 26 de 45 estudios y en ninguna relación negativa, afirmándose que la disposición de textos y materiales se asocia en forma positiva con el rendimiento académico.
- La nutrición y los programas alimentarios presentan una relación positiva en 5 de 6 estudios, afirmándose que la disposición de un buen régimen nutricional se asocia en forma positiva con el rendimiento académico.

Estas conclusiones están referidas a aspectos educativos propiamente dichos y, a aspectos concretos del ambiente familiar de estudio. Por un lado, tenemos el análisis de estrategias educativas comprobadas que refuerzan el aprendizaje como son las tareas para las casas y, por otro, la posibilidad de escolar de contar con un ambiente favorable para el estudio. La posibilidad de contar con los instrumentos adecuados como libros, lugares donde poder desarrollar sus actividades académicas en el hogar y la universidad, y una nutrición adecuada es lo ideal para que el estudiante pueda desarrollar sus potencialidades sin alteraciones emocionales que se traduzcan en trastornos psicosociales o distractivos de la acción educativa. Sin duda que estos aspectos son sólo una parte del ambiente que rodea al estudiante pues, en otro lado, están aspectos referidos al modelo de los padres como un elemento básico de identificación que contribuye a determinar actitudes frente a las dificultades del estudiante. Desde este punto de vista, las conclusiones responden al análisis de condicionantes educativas y familiares de una realidad que favorecen el desempeño del estudiante.

Para **Matilde Maddaleno (1992)**, los jóvenes estudiantes condicionan su rendimiento académico a dificultades en la concentración por fatiga y tensiones derivadas de conflictos no resueltos, por irrupción de fantasías y ensueños asociados a los nuevos roles y experiencias. La dificultad en la concentración puede ser un síntoma de una enfermedad depresiva o de un síndrome de déficit atencional. En los jóvenes universitarios, el descenso de estímulos sensoriales disminuye la concentración y aumenta la posibilidad de fantasear. Por ello, la música correctamente graduada facilita el estado de alerta de los jóvenes, lo mismo que estudiar caminando o

haciendo movimientos rítmicos del pie o la pierna que le permiten descargar la tensión. Pero los factores que están directamente relacionados al rendimiento académico son de múltiple naturaleza. Así tenemos:

- Factores Socio-culturales como: Discriminación étnica, anomia, discriminación social, deprivación cultural, valores culturales sobre educación y el temor al aislamiento del grupo de pertenencia por el éxito académico.
- Factores Económicos como: Trabajo del estudiante, falta de recursos materiales para adquisiciones básicas (ropa, utensilios) y vivienda inadecuada para el estudio.
- Factores Familiares como: Dinámica familiar alterada (crisis de los padres), estructura familiar incompleta (Separación de los padres), distintas expectativas de los progenitores y el adolescente frente a la educación y padres sobre-indulgentes.
- Factores Individuales como: Problemas de salud, enfermedades agudas y crónicas, déficits sensoriales, nutrición, retardo intelectual, trastornos mentales, trastornos emocionales (niveles de ansiedad-temor al fracaso), y alcohol y drogas.
- Factores Pedagógicos como: Método didácticos inadecuados, ubicación inadecuada en el curso, mal aprovechamiento del tiempo libre, metodología pedagógica inadecuada al contexto cultural, hábitos de estudio poco desarrollados, Experiencias previas de aprendizaje académico deficientes y las pocas posibilidades de experiencias extra culturales.

En un estudio efectuado por **Roizblant**, (1992) encontró que 131 estudiantes cuyos padres se separaron cuando tenían entre 15 y 18 años, a los cinco años post-separación más de un tercio sufría depresión moderada a severa. Los hijos de matrimonios separados tienen mayores dificultades de aprendizaje y asistencia al estudio, mayor deserción y conducta social más deteriorada que los hijos de familias intactas (*Risopatron, 1998*).

### **Una temática que importa.**

Nuevos estudios (Yaillant y Rossel,2006) evidencian que la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar.

Luego de un periodo caracterizado por cierto "desinterés", muchos estudios internacionales han venido a demostrar la importancia de los dispositivos de formación en la mejora del desempeño de maestros y profesores. Recordemos por ejemplo, el estudio de Ingvarson,(2005) referido al desarrollo profesional docente y a su impacto en la obtención de buenos resultados en los aprendizajes .También hay estudios que revelan (Darling Hammond (2005) que el nivel y calidad de la formación de los profesores (como su certificación o la tendencia de un título en el campo que enseña) correlacionan en forma

significativa con los resultados de los estudiantes, más allá de las condiciones económicas o de background educativo de los mismos.

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, el problema en América latina es que muchos maestros y profesores están mal preparados para la tarea. Además, la gestión institucional y la evaluación no han actuado generalmente como mecanismo básico de mejora de los sistemas de formación docente.

¿Cuál es el estado de la formación inicial docente en la actualidad en América Latina? ¿Cuáles son sus principales problemas y obstáculos? ¿Qué políticas se han aplicado en los últimos años? Son estas preguntas que enmarcan el debate actual sobre el inicio y el desarrollo profesional docente.

#### La situación en América latina<sup>1</sup>

Cuando nos referimos al estado de la formación docente en América latina, se hace necesario distinguir entre el nivel de educación básica y el de enseñanza media. En el primer caso, se parte de una lógica pedagógica y se enfatiza la enseñanza de la didáctica. En la formación de profesores de enseñanza media, la mayor importancia la tiene siempre lo disciplinar y generalmente el lugar y la preparación pedagógica es tardía y secundaria. La escuela primaria tuvo como eje organizador el proceso de adquisición de los elementos instrumentales de la cultura por parte de los niños, mientras que la escuela secundaria ha basado su organización en la lógica de las disciplinas.

---

<sup>1</sup> Rev. Pensamiento Educativo, Vol. 41, nº 2, 2007. pp. xx-xx *Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica* Denise Vaillant

A pesar de las diferencias entre maestros y profesores, en ambos casos constatamos que ellos han dejado de ser parte del segmento más educado de la población en los distintos países latinoamericanos. En la medida en que la educación secundaria a y superior tiende a expandirse, tener título docente ya no califica a quien lo posee de manera sustantivamente diferente de los otros miembros de su propia generación, a diferencia de lo que sucedía un siglo atrás (Terigi, 2007). Este fenómeno también se visualiza en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico donde las sociedades son más ricas, las calificaciones educacionales se han incrementado y se dispone de más puestos de trabajo atractivos. En esos países, la apelación a la docencia como una vía a la movilidad social ascendente y trabajo seguro parece haber disminuido (OECD, 2005).

En contraste con lo que sucede con estudiantes de carreras distintas a la docencia, los candidatos a ser maestros y profesores, tienen antecedentes socioeconómicos más limitados tanto en los niveles de instrucción de sus padres como en sus niveles de ingreso familiar. También los estándares de admisión a las instituciones de formación de docentes, tienden a ser más bajos que en el conjunto de carreras de educación superior (Yaillant, 2004).

La formación de los docentes constituye hoy un punto crítico del debate educativo lo que explica el interés existente en América latina por renovar las instituciones formadoras, definir el papel del formador de formadores, mejorar las propuestas curriculares, diseñar un sistema de inserción a la docencia y de desarrollo profesional y pensar en programas que permitan titular a un mayor número de docentes fundamental mente para la educación media.

## **Las nuevas propuestas curriculares**

Asumiendo la diferenciación según el nivel de enseñanza, (Inicial, primaria y secundaria), el estado de situación de las propuestas curriculares de Universidades e Institutos de Formación, permite constatar dos tendencias. La primera es una sobre simplificación extrema. Se dice que debe saber y saber enseñar. La segunda es una falta de jerarquización. Se presentan largos listados de cualidades y conocimientos que los profesores deberían tener.

Una serie de casos examinados recientemente (Yaillant y Rossel,2006), muestran un importante déficit de catidad en los conocimientos disciplinares así como escasa articulación con el conocimiento pedagógico y con la práctica docente. Todavía persisten importantes desafíos a resolver en lo que hace al material de apoyo, al desarrollo y la planificación curricular, a la supervisiónde las prácticas docentes y a la preparación de los formadores de formadores.

¿Cómo hacer para que la formación inicial de los docentes no sea sólo la transmisión de contenidos, que inexorablemente se desactualizan?. En los años 2000, algunos programas y proyectos de formación, comienzan a poner énfasis en las competencias básicas que debe tener un docente para poder conducir procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad en el siglo XXI. Así surgen un cierto número de iniciativas vinculadas con el establecimiento de marcos de competencias docentes que orientan la evaluación de quienes egresan de las instituciones formadoras como también a los docentes en servicio.

Tabla 2  
**LAS NUEVAS PROPUESTAS CURRI CULARES**

País	Nombre Proyecto	Objetivo
Chile	Marco para una buena enseñanza	Formular estándares para formación docente inicial <b>iniciaJ</b>
Brasil	Referencias para la formación de profesores de Brasil	Determinar perfiles profesionales docentes y competencias mínimas en el ámbito nacional
Colombia	Perfiles profesionales docentes y de competencias mínimas de ámbito nacional	Formalizar las actitudes y competencias deseables de un maestro a fomentarse en los cursos de formación docente
Perú	PLANCAD	Establecer aquello que debe saber y ejecutar un docente

Fuente: Elaboración propia.

Chile desarrolló un esquema de criterios o estándares de desempeño que con algunas diferencias son aplicables a la formación inicial y al desarrollo profesional continuo. Estos estándares han sido incorporados a los criterios para acreditar los programas de formación docente (proceso que al momento es voluntario). El Marco de Buena Enseñanza sirve a su vez para evaluar a los docentes y determinar sus necesidades de desarrollo profesional (Avaes, 2006).

El Programa PLANCAD en Perú define el mejoramiento de los docentes en términos de "saberes fundamentales" y "funciones básicas". Éstos identifican las capacidades cognitivas requeridas y describen los propósitos de las acciones de formación. Los documentos del Programa PLANCAD establecen aquello que debe saber y ejecutar un docente que aspira a que sus alumnos aprendan y se eduquen bien (Vaillant,2005).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Rev. Pensamiento Educativo, Vol. 41, nº 2, 2007. pp. xx-xx *Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica* Denise Vaillant

### **a) Antecedentes Nacionales**

El presente estudio que desarrollamos tiene los siguientes antecedentes:

Villaroel, César, 2001, en sus estudios realizados sobre Capacitación Docente señala que la Capacitación Docente ha sido la respuesta a las limitaciones sobre la premisa de que el docente debe tener sólida capacitación en dos dimensiones: La científica y la pedagógica.

La científica se da por garantizada mediante los procedimientos de reclutamiento y selección. La pedagógica intenta a través de programas o cursos de capacitación que dicho sea de paso en su mayoría intentan capacitar en el aspecto formal de la enseñanza: programar, formular objetivos, construir instrumentos de evaluación, dictado de clases modelo (micro teaching) es decir la rutina de información y saberes.

La docencia en el nivel superior debería ser un proceso mediante el cual se intente que el estudiante sea el artífice de su propio aprendizaje mediante el estudio e investigación de una disciplina lo que impondría un eje docente basado en la investigación.

Orozco, Luis, 2001, señala que uno de los principios fundamentales para la capacitación docente del profesor del nivel superior es el conocimiento de la disciplina como fuente de la enseñabilidad; en este sentido estamos persuadidos de que la vieja máxima de la educación superior que rezaba que el profesor que conocía su materia sabía cómo enseñarla, es hoy más válida que nunca y muy apropiado traerla a colación porque la capacitación docente a descansado fundamentalmente en la acción de la pedagogía y la didáctica general, soslayándose en la mayoría de los casos el conocimiento

de la disciplina como fuente pedagógica didáctica donde "el maestro enseña para que un día no sea necesario", es decir, el profesor habrá tenido éxito cuando el alumno ya no dependa de él, cuando el alumno se haya convertido en estudiante. Mientras más autónomo y más independiente sea un estudiante en la creación y/o recreación del conocimiento mayor será su posibilidad de aprender

Hernández, 2000, concluye que es importantísimo la capacitación del docente en estos tiempos ya que debe apuntar a construir en el aula una cultura académica ligada a la lectura y la interpretación, a la discusión y la reflexión, a la capacidad de predecir y configurar aspectos necesarios para actuar con responsabilidad, con el deseo y la voluntad de saber.

También es importante esta competencia pedagógica para promover las situaciones que ayuden al desarrollo de la conciencia moral.

El maestro debe convertirse en un investigador de necesidades y potencialidades de la comunidad, debe ser capaz de trabajar en equipo en la realización de una tarea compartida, debe reflexionar sobre su práctica para transformarla o modificarla, atendiendo al saber educativo que posee, al conjunto de saberes que debe recontextualizar y las herramientas de que dispone para llevar a cabo su tarea.

De tal forma los docentes deben sentirse protagonistas en la construcción del saber pedagógico y para ello requieren investigar su propia práctica y compartir los resultados con otros investigadores de la docencia. Esto refuerza su compromiso social y propicio un nivel de reflexión elevado que les permite alcanzar una autonomía de acción profesional y mejorar su papel de mediador de los aprendizajes. Se les exige comprensión de la realidad,

que lleguen a la naturaleza del ajuste o transformación para cambiar una estrategia, que indaguen y emprendan investigaciones sobre su práctica docente para introducir cambios que luego valorarán para reafirmar o modificar.

Porlán, E., 2001, concluye que el docente debe reflexionar permanentemente sobre su acción pedagógica para programarla, reprogramarla y para valorar sus logros con el fin de incidir en la transformación de la realidad educativa que involucra a sus alumnos y alumnas y a sí mismo. El docente debe abrirse. Para comprender el impacto de sus acciones más allá de sus intenciones, por lo tanto, las capacitaciones y actualizaciones debe apuntar a ayudar al profesor del nivel superior y de cualquier otro nivel a llegar a desarrollar tales actitudes.

Vílchez, A., 1999, plantea que el rendimiento académico de los estudiantes es el punto de partida y el insumo básico para todos los procesos de evaluación, es decir el rendimiento de los alumnos suministra la data fundamental que activa y desata cualquier proceso evaluativo en la búsqueda de garantizar una educación de calidad.

Ahora bien, para garantizar la calidad educativa, los procedimientos empleados no deben centrarse solo a nivel teórico, despegándose del campo de la realidad, sino que debe aunarse a ellos la evaluación de la práctica educativa y el desempeño de los docentes frente a sus alumnos.

Sosa, Myriam, 2007, en su tesis: "Aporte de la capacitación docente al mejoramiento de la calidad académica de las instituciones secundarias del distrito de Ate Vitarte", realizó un curso de capacitación docente monitoreado por dos meses para mostrar resultados que indicaron un mejoramiento de la

calidad académica, Empleó un método cuasi experimental, y una de las conclusiones de la tesis es que los ciclos de capacitación docente orientados al manejo de contenidos, estrategias didácticas y estrategias de evaluación mejoran la calidad académica de los docentes.

## **EL PERFIL DEL DOCENTE EGRESADO**

Se elaboró a partir de un diagnóstico de la Formación Docente en el país y como concreción de la intencionalidad establecida en los marcos Teórico Doctrinario y Curricular. Su construcción se realizó sobre la base de dos ejes: saberes fundamentales y funciones básicas de la carrera docente, cruzados en una matriz.

### **1. SABERES**

Los saberes apuntan a una formación integral profundamente humana, que cuida a la vez los aspectos personales y los de relación con los demás, los intelectuales, los afectivo-actitudinales y los operativo-motores. Son cuatro:

- **Saber ser:** se refiere al desarrollo de la propia persona en todas sus posibilidades.
- **Saber convivir:** la capacidad de ser profundamente humano en las relaciones con los demás.
- **Saber pensar:** desarrollar el pensamiento lógico formal y las habilidades intelectuales al más alto nivel, así como la creatividad.
- **Saber hacer:** la capacidad de operar creativamente sobre la realidad natural y social, utilizando todo el bagaje intelectual y afectivo acumulado como persona y como miembro de una comunidad.

### 2.1.1 Ámbito Supranacional

Sinclair (2012), en su tesis *Estrategia para el Mejoramiento del Desempeño Profesional de los Directores en Educación Primaria. La Habana, Cuba*, aplicó los instrumentos guía de entrevistas, registros de visitas, certificados de evaluación, cuestionario de encuesta a directores, docentes, familias, y evaluación del desempeño. Muestra: 25 escuelas primarias, distribuidas en seis Consejos Populares. Los 25 directores son licenciados y 20 están estudiando la Maestría (80%). Tiene seis metodólogos integrales de la Educación Primaria y cada uno atiende un consejo popular. La aplicación de los instrumentos se realizó en el Consejo Popular Magdalena- Torriente, que es el de mayor número de instituciones educativas con: 4 círculos infantiles, 6 escuelas primarias, 2 de la educación especial, 2 secundarias básicas, una escuela de oficios y un centro de la Educación Técnica y Profesional.

Resultados. El análisis realizado al triangular la información con la aplicación de los instrumentos ha permitido caracterizar el desempeño profesional de los directores de un Consejo Popular, en el que se evidencia las principales potencialidades que tienen los directores de la muestra seleccionada.

Todos son licenciados en Educación Primaria; poseen experiencia como maestros de este nivel y han logrado estabilidad en el cargo. Estos indicadores constituyen fortalezas de su desempeño profesional.

Rodríguez (2013), en su tesis *El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital, en el marco de un programa de formación para académicos de la Universidad*

*Centroamericana de Nicaragua, del año 2013*, llega a las siguientes conclusiones:

En el grupo 1, se concluyó que el proceso reflexivo presenta mayormente rasgos característicos de un nivel de reflexión superficial. Mostraron una marcada preocupación por las estrategias y los métodos utilizados para alcanzar los objetivos de aprendizaje. Además, manifestaron interés y disposición de ajustar sus prácticas docentes a partir de las necesidades y dificultades presentadas por los estudiantes.

En el grupo 2, el proceso reflexivo presenta características de un nivel de reflexión pedagógica con rasgos de Reflexión Crítica. Los profesores analizaban el impacto de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje de los estudiantes y mostraban un claro compromiso con la mejora continua de su quehacer educativo.

Es importante resaltar que la matriz desarrollada por Larrivee (2008) y utilizada en este estudio, no fue asumida como un marco fijo donde cada profesor tenía que ser ubicado, pero sí como un referente que podía ayudar a identificar los niveles de reflexión de los profesores, asumiendo que no hay un nivel de reflexión puro. La reflexión no es un proceso tangible, es “un constructo abstracto cuya existencia es asumida sobre la base de la actuación observada y las creencias expresadas”. Tampoco es un proceso lineal, es más bien cíclico y va desarrollándose en una espiral.

Sobre la reflexión pedagógica, Larrivee (2008) indica que una de las características de este nivel reflexivo es que los profesores sean capaces de reflexionar acerca de las teorías que subyacen a los enfoques pedagógicos

y las conexiones entre los principios teóricos y la práctica. Se observó en ambos grupos una mención muy limitada de un marco conceptual pedagógico para explicar su práctica educativa.

Los mejores profesores universitarios provienen de otras ramas del conocimiento y no son necesariamente pedagogos. Lo importante que quiere destacar Larrivee (2008), en su matriz de nivel de reflexión, es que los profesores tomen conciencia de su marco conceptual de educación (sus creencias pedagógicas) y la confronten con su práctica. En otras palabras, deben explicitar cómo conciben los objetivos de la educación y la coherencia de este marco en su práctica educativa. Además, otro elemento a destacar es que se espera que este marco conceptual privilegie un quehacer educativo que busque construir una sociedad más justa y equitativa, y por lo tanto, capaz de educar personas éticas y comprometidas con la construcción de este modelo de sociedad.

Por último, se confirmó que es necesario contar con una estructura y un andamiaje para promover una reflexión más profunda. Este andamiaje puede tener varios soportes: a) una guía que oriente y dé pautas para ayudar a la reflexión, b) algunos ejemplos de reflexión que pueden servir como “modelos” para que los profesores empiecen a incursionar en la escritura de su propio texto, c) el acompañamiento de un tutor, o de un par, o de una comunidad de práctica, para que el profesor comparta su reflexión, sus ideas, sus hallazgos.

Gómez (2011), en su tesis *Desarrollo Profesional del Maestro. La competencia reflexiva. Evaluación de un programa formativo en el contexto panameño. Facultad de Educación. Departamento de Pedagogía y*

*Psicología de la Universidad de Lleida, del año 2011*, las conclusiones confirmaron las hipótesis, en la que menciona: El significado de competencia, término que procede del ámbito profesional, no es unívoco y su interpretación es compleja y controvertida. La profesionalidad del maestro/a se pone de manifiesto cuando es capaz de resolver las situaciones de su contexto educativo, en el aula y en su escuela.

Si se desea que la formación de los maestros contribuya a su profesionalización, esta debe articularse en torno al desarrollo de las competencias docentes que requiere dicha profesión. El estudio de las competencias docentes más aceptadas -a nivel nacional e internacional- y que configuran al profesional de la educación del siglo XXI, muestra que todas ellas exigen o implican el desarrollo de la capacidad reflexiva del maestro. Existe una clara correlación entre reflexividad docente y profesionalidad. Se constata que todas las competencias docentes o la mayoría de ellas al ser movilizadas en el escenario profesional implican a su vez la reflexividad del maestro. En consecuencia, se deduce que sólo el maestro reflexivo puede desarrollar las competencias docentes.

Otra de las conclusiones fue si todo maestro precisa de una gran capacidad reflexiva en su práctica para ser un profesional competente; se deduce que la reflexividad docente no es solo una capacidad, sino que adquiere rango de competencia específica de la profesión, la competencia reflexiva. La competencia reflexiva interviene en todas las actuaciones profesionales de un buen maestro.

Sánchez, (2009) en su tesis: *La Formación Permanente del Profesorado centrado en la escuela, de la Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Ciencias de la Educación*, llega a las siguientes conclusiones:

- El profesorado considera que las acciones emprendidas tienen un valor importante para su desarrollo profesional más en lo personal que en la transferencia y aplicación que se efectúe en la sala de clases, en las innovaciones que puedan llegar al aula y menor incidencia tienen aún en aquellas que se relacionan con el ámbito del propio establecimiento. Los docentes reclaman situaciones de aprendizaje más aplicables a la práctica, muy cercanas a la realidad de cada uno y de corta duración.
- El grado de importancia de las actividades de formación desarrolladas por el profesorado es de poca gravitación para su práctica, ubicándose en un plano de lejanía en relación a los principales sujetos de aprendizaje, es decir, el alumnado.

### **2.1.2 Ámbito Nacional**

Martha Sofía Santiváñez Arias<sup>3</sup>, en su tesis “Sistematización de estrategias para la formación del docente reflexivo en una universidad privada de Lima”, plantea como objetivo sistematizar las estrategias desarrolladas en el curso, las mismas que buscaron a través de diversas actividades de aprendizaje la ejecución de prácticas reflexivas que posibiliten el desarrollo de habilidades para la reflexión docente. La experiencia del curso Práctica Pre-profesional se desarrolló en etapas presenciales y a distancia, haciendo uso de un

---

<sup>3</sup> Martha Sofía Santiváñez Arias, Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Escuela de Posgrado, “Sistematización de estrategias para la formación del docente reflexivo en una universidad privada de Lima” Tesis optar el Grado Académico de Magíster en Educación con Mención Gestión de la Educación, Lima 2014.

Entorno Virtual de Aprendizaje como un espacio que complemente las prácticas reflexivas y el intercambio de experiencias.

Plantea como una de sus conclusiones que las estrategias para la formación del docente reflexivo deben centrar su desarrollo en el aula como el espacio donde el currículo se pone en acción, y permite comprender las situaciones problemáticas y desarrollar la habilidad para examinar y explorar los diferentes aspectos de la misma, y la toma de conciencia que ser profesional implica ser una persona capaz de examinar y explorar las diferentes situaciones profesionales en y sobre la acción.

## **2.2 Bases Teóricas**

1. La capacitación docente, según Sosa<sup>4</sup> se ofrece como un modelo de perfeccionamiento profesional construido a escala individual cuyos efectos se reflejan posteriormente en la calidad educativa. La capacitación debe ser receptiva a las demandas de su profesión y, de manera simultánea, debe ser un factor de cambio y desarrollo. Históricamente la capacitación se relaciona con el proceso de formación y desarrollo de cada docente. La capacitación docente se va formalizando y se convierte en el mejor elemento para el mejoramiento de la calidad educativa.

### **¿Puede ser competente el docente del nivel superior?**

Necesitamos docentes interesados en realizar investigaciones científicas, por tanto, debe mostrar capacidad investigadora e innovadora llegando a

---

<sup>4</sup> Sosa Espinoza, Myriam, (2007), Tesis Aporte de la capacitación docente al mejoramiento de la calidad académica de las instituciones educativas secundarias del distrito de Vitarte, Universidad Península Unión

comprender la verdadera misión de la universidad e instituto superior cual es la generación de conocimiento y el debate del conocimiento.<sup>5</sup>

### **Ideal del docente del nivel superior**

El docente debe capacitarse y tener dominio de los elementos específicos de su especialidad. Conocer contenidos de las asignaturas que enseña, como están organizados, como se conectan con otras especialidades a fin de enfocarlos desde perspectivas interdisciplinarias.

Conocer, métodos de enseñanza, es decir conocer las formas de aprender de los alumnos y saber escoger sobre la base de ellos como mejorar el aprendizaje para lo cual debe conocer distintas estrategias y técnicas didáctica.

Estar familiarizado con los problemas de enseñanza aprendizaje en la disciplina que conduce. Exige que el docente vivencie sus conocimientos, esté atento a cuanto sucede en la sociedad para que los estudiantes descubran y lean la realidad en la cual viven.

Exige además que sea ejemplo y testimonio del aprender, aprender a hacer, aprender a convivir, y el aprender a ser un hombre (varón o mujer) que se realiza perfectamente.<sup>6</sup>

### **La capacitación docente del nuevo milenio**

Debe concentrarse en la formación de profesionales emprendedores, expertos en la gestión de proyectos, conocedores de estrategias de gestión con un perfil que involucra la capacidad de tomar la iniciativa ante situaciones problemáticas, así como también la capacidad de tomar decisiones.

---

<sup>5</sup> OCHOA PACHAS, Milciades – 2005. En [www.campus.Oei-org](http://www.campus.Oei-org)

<sup>6</sup> ABARCA FERNANDEZ, Ramón -2005. .En [www.campus-oei.or2](http://www.campus-oei.or2)

Los docentes tienen que comenzar a ser ellos mismos gestores de cambio e innovaciones educativas, un plan de vida personal y programas de desarrollo profesional centrados en modelos de crecimiento personal.

### **¿Que competencias se debe desarrollar en los docentes del nivel superior?**

Es necesario que además de desarrollar competencia comunicativa, didáctica, investigadora y directiva en los profesores del nivel superior; se debe desarrollar competencia informática y una competencia extencionista con la que pueda desarrollar un sistema de acciones coherentes para transformar la comunidad en la cual se encuentra enclava la institución superior.

Las Instituciones Superiores deben trabajar más en la determinación de las competencias del docente que abarque la triada docencia-investigación-extensión. Es necesario transformar los diseños curriculares de las instituciones de nivel superior para que se pueda lograr un docente mas integral.<sup>7</sup>

### **Capacitación y actualización**

¿Hay una diferencia entre capacitación y actualización ?.

Documentos oficiales del Ministerio de Educación ha venido distinguiendo entre los eventos de pocas horas (dos o tres días) llamados de actualización y programas de dos o más semanas, considerados de capacitación. Necesitamos poner en cuestión todo lo que se hace y sigue haciéndose en materia de formación, actualización y capacitación de educadores por que

---

<sup>7</sup> CEJAS, Enrique-2005. En [www.campus-oei.org](http://www.campus-oei.org)

tenemos también un problema de identidad ¿Qué somos y qué queremos ser profesionalmente hablando.

No siempre hemos sabido distinguir entre los procesos de formación e información al no reflexionar sobre la práctica pedagógica desde una perspectiva educacional, reconociéndose a los profesores como simples transmisores de saberes de otros y no como generadores de un espacio que estimule el desarrollo del pensamiento y la solidaridad.

### Indicadores de la calidad docente

La calidad docente se debe apreciar confrontando la práctica con la teoría Pedagógica y el mercado laboral. Una red de interacciones cognitivo-afectivo que enlace a docentes y alumnos para producir conocimiento nuevo. Además de mostrar capacidad crítica para adecuarse a la realidad de los educandos. En los inicios del Siglo XXI se ha producido un cambio de paradigma<sup>8</sup>, donde la cultura de la calidad, las herramientas que la facilitan y las habilidades profesionales que la hacen posible son un valor agregado en las relaciones contractuales. Estos Nuevos Requerimientos son:

Requerimientos del Mercado laboral	Concepto
1. Liderazgo	Capacidad para desarrollar una <i>visión global</i> de la organización y <b>Lograr un proyecto común</b>
2. Trabajo en equipo	Capacidad para construir y mejorar el trabajo de la organización dirigiendo equipos
3. Gestión del Cambio	Nivel de habilidades y conocimientos necesarios que capacitan para gestionar cambios
4. Ética	Habilidad y conocimientos que capacitan para prevenir y resolver situaciones conflictivas
5. Cultura Básica Empresarial	Habilidades y conocimientos para desempeñar tareas directivas de responsabilidad

<sup>8</sup> Martín Fernández, Evaristo 11, : Gestión de Instituciones Inteligentes, Universidad Complutense de España, 2001, 2da Edición, McGraw Hill, 314 pags

6. Identificación de Problemas	Dominio de Herramientas adecuadas para tratamiento e identificación de problemas
7. Creatividad	Dominio de técnicas de creatividad aplicadas a La innovación
8. Gestión de Proyectos	Conocimientos para gestionar y coordinar proyectos Diferentes.
9. Autoaprendizaje y Desarrollo Personal, Social y Profesional Docente	Habilidades y conocimientos para mejorar la Eficacia Personal, gestionar desarrollo profesional propio y asesorar a otros docentes o comunidad educativa.
10. Calidad	habilidades y conocimientos de la calidad y de sus herramientas
11. Comunicación	Conocimiento para diseñar políticas de comunicación para participación

### **El desempeño personal, social y profesional del docente<sup>9</sup>**

Las dimensiones de la capacitación docente son el desempeño personal, el desempeño social y el desempeño profesional. El desarrollo personal busca elevar la calidad de vida del docente, fortaleciendo el desarrollo de su identidad a partir de la afirmación de su sentido de la pertenencia a una comunidad académica integrada por profesionales de la educación cuya misión es ofrecer un servicio educativo de calidad<sup>10</sup>

El desempeño social considera al docente como sujeto partícipe de la acción educativa, en un contexto histórico y espacial, considerándose un líder comprometido con la sociedad.

Finalmente el desarrollo profesional está orientado a las capacidades profesionales para el mejoramiento del desempeño docente en el aula y en la institución educativa, dotándola de fundamentos teóricos, estrategias didácticas que les permita conducir de manera eficiente y eficaz los procesos de

---

<sup>9</sup>Sosa, Myriam, Ibid

<sup>10</sup> DELGADO, Kenneth: (2005): Evaluación y Calidad de la Educación, Educar desde la Crisis Lima. página 129 y 175.

aprendizaje con énfasis en la recuperación, el análisis, la investigación y la innovación de su práctica pedagógica promoviendo el trabajo cooperativo.

En el análisis del desempeño personal, social y profesional de los docentes, permiten identificar al menos cuatro grandes problemas: el acceso a los primeros puestos de trabajo de los nuevos docentes, el individualismo y el aislamiento en el cual los docentes se desempeñan, la carrera profesional de los docentes y, finalmente, la participación de los docentes en las decisiones educativas.

### **Enseñanza para la comprensión**

Este marco referencial, de contigencia constructivista, tiene como núcleo el enfoque del marco conceptual de la enseñanza para la comprensión.

Antes de hacer referencia a cómo se enseña para la comprensión es necesario caracterizar la enseñanza como una actividad intencional, que no necesariamente deviene en aprendizaje o comprensión por parte del alumno. “Para una buena enseñanza, no bastan nuevos conocimientos, es imprescindible que podamos hacernos nuevas y buenas preguntas.

Redescubrir la relación dinámica entre la palabra, puesta en términos de pregunta, la acción y la reflexión, tal vez ayude a superar la brecha entre lo que sabemos, pensamos y hacemos en nuestra práctica docente” (Pogré, 2001, pág.4)<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Pogré P (2001). Material del Seminario “Hacia una cultura de la comprensión: generar y sostener el cambio en individuos, grupos, organizaciones y sistemas. Cap. V. Enseñanza para la comprensión. Un marco para innovar en la intervención didáctica. En prensa en Ed. Troquel.

Desde esta perspectiva, una de las propuestas del marco de trabajo de la enseñanza para la comprensión es recuperar el sentido de las preguntas básicas:

\_ ¿Qué quiero que mis alumnos comprendan?

\_ ¿Cómo sé que comprenden?

\_ ¿Cómo saben ellos que comprenden?

Estimular la comprensión es una de las metas que anhela todo docente, pero quizás la más difícil de lograr. Pero ¿qué es la comprensión? Para ello es necesario diferenciar entre saber y comprender. “Cuando un alumno sabe algo, puede decirlo o manifestarlo toda vez que se le pide que lo haga; vale decir, comunicarnos ese conocimiento y demostrarnos esa habilidad”. (Blythe T. y colaboradores, 1999, pág.38)<sup>12</sup>

La comprensión trasciende el mero saber. Cuando entendemos algo, no sólo tenemos información, sino que somos capaces de hacer ciertas cosas con ese conocimiento.

### **2.3 Definiciones conceptuales.**

**Aprender a Aprender:** supone adquirir y utilizar de forma apropiada estrategias de aprendizaje; estas estrategias no se reducen a un mero conjunto de técnicas de estudio, sino que requieren un cierto grado de metacognición.

**Aprendizaje activo:** significa que el sujeto participa, se involucra, se convierte en el protagonista y creador de la acción.

---

<sup>12</sup> Blythe y colaboradores (1999). La enseñanza para la comprensión. Guía para el docente. Argentina. Paidós.

**Comprensión lectora:** es la capacidad de captar el significado completo de un mensaje que se transmite mediante un texto leído.

**Comprender:** implica adoptar una actitud reflexiva, crítica y activa.

**Estrategias:** procedimientos que usa el alumno que aprende para conseguir un objetivo que él mismo se ha marcado.

**Estudiar:** Saber cómo, porqué, reflexionar, valorar, buscar implicaciones, aplicar lo estudiado, relacionar contenidos, comparar, poner ejemplos.

**Enseñar:** un conjunto de sucesos diseñados para iniciar, activar y mantener el aprendizaje de los alumnos.

**Estrategias de Aprendizaje:** conjunto de procedimientos y recursos cognitivos, afectivos y psicomotores que el sujeto pone en juego al enfrentarse a una tarea o situación concreta de aprendizaje para resolver adecuadamente.

**Metacognición:** conciencia de su propio proceso de aprendizaje, o sea, en cómo, cuándo y porqué utilizar determinadas técnicas y no otras. Conocer el propio conocimiento de pensar, y reflexionar sobre como reaccionaremos ante un problema o una tarea.

**Motivación:** tener actitud positiva hacia el aprendizaje, actúa como motor y regenerador de la acción.

**Enseñanza:** acción y efecto de enseñar. Sistema, método de instrucción. Ejemplo, suceso que sirve de experiencia. **Superior**, la que se imparte en universidades y comprende los estudios especiales de cada profesión.

**Enseñar:** instruir, adoctrinar. Indicar, dar señas de una cosa. Mostrar, exponer una cosa a la vista. Dar un ejemplo o escarmiento para obrar en lo sucesivo.

**Comprensión lectora:** es el entendimiento de textos leídos por alguna persona permitiendo la reflexión sobre esta, pidiendo indagar, analizar e interpretar lo leído.

**Universidad:** establecimiento de enseñanza superior.

**Aprendizaje:** se puede definir como los cambios de comportamiento que sufre el consumidor resultante de experiencias anteriores, y que afectan su tendencia innata de respuestas a diferentes estímulos.

**CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN:** ¿Hay una diferencia entre capacitación y actualización?

Documentos oficiales del Ministerio de Educación ha venido distinguiendo entre los eventos de pocas horas (dos o tres al día) llamados de actualización y programas de dos o más semanas, considerados de capacitación.

Necesitamos poner en cuestión todo lo que se hace y sigue haciéndose en materia de formación, actualización y capacitación de educadores por que tenemos también un problema de identidad ¿Qué somos y qué queremos ser profesionalmente hablando?. No siempre hemos sabido distinguir entre los procesos de formación e infonnación al no reflexionar sobre la práctica pedagógica desde una perspectiva educacional, reconociéndose a los profesores como simples transmisores de saberes de otros y no como generadores de un espacio que estimule el desarrollo del pensamiento y la solidaridad.<sup>13</sup>

**ACTITUDES:** Son formas de actuar, demostraciones del sentir y del pensar. Responden a los intereses y motivaciones y reflejan la aceptación de normas o recomendaciones, Las actitudes tienen elementos cognitivos, afectivos y conductuales y son el reflejo de uno o más valores.

---

<sup>13</sup> DELGADO, Ke1 eth.(2005): Evaluación y Calidad d la Educación

**APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO:** Construcción de aprendizajes por parte del alumno con la ayuda de la intervención del profesor, que relaciona de forma no arbitraria la nueva información con lo que el alumno ya sabe.

**APRENDIZAJES ESPERADOS:** Representan aquellos conocimientos habilidades actitudes y formas de comportamiento que se espera que logren los estudiantes. Ellos representan un nivel de logro de aprendizajes que se irán profundizando o reforzando en los siguientes niveles escolares.

**CAPACIDADES:** Potencialidades inherentes a la persona y que ésta puede desarrollar a lo largo de toda su vida. Ellas se cimentan en la interrelación de procesos cognitivos, socio-afectivos y motores. Las capacidades son: fundamentales y de área.

**INDICADORES:** Enunciados que describen señales o manifestaciones que evidencian con claridad, los aprendizajes de los estudiantes respecto a una capacidad o actitud, información, ordenar según categorías, solucionar problemas y evaluar la información.

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:** Soporte físico que se emplea para recoger información sobre los aprendizajes esperados de los estudiantes. Todo instrumento provoca o estimula la presencia o manifestación de lo que se pretende evaluar. Contiene un conjunto de ítems los cuales posibilitan la obtención de la información deseada.

## **RENDIMIENTO ACADÉMICO**

Desde la perspectiva del estudiante, podemos decir que es la capacidad de respuesta de éste frente a estímulos educativos, susceptible de ser interpretado según objetivos o propósitos educativos pre establecidos.

Además podemos definirlo como el grado de logro o resultado de objetivos establecidos en los programas oficiales de estudio o de la acción educativa sobre el sujeto, valorado y acreditado por el propio sistema educativo.

Otros autores han establecido definiciones como: Un proceso técnico pedagógico que juzga los logros de acuerdo a objetivos de aprendizaje previstos (Caipio, 2004).

Es el nivel de progreso de materias objeto de aprendizaje (Súper, 2004).

## CAPITULO III

### MARCO METODOLOGICO

#### 3.1 Tipo de la Investigación<sup>14</sup>

1.- Según el Tipo de Conocimientos Previos:

Es un trabajo científico

2.- Según la Naturaleza del Objeto de estudio:

Es un trabajo de tipo factual o empírico.

3.- Según el Tipo de Pregunta Planteada en el Problema:

Es una Investigación Teórica, Descriptiva relacional no causal

4.- Según el Método de Contrastación de las Hipótesis:

Es una Investigación descriptiva explicativa correlacional

5.- Según el Método de Estudio de las Variables:

Es una Investigación Cuantitativa

6.- Según el Número de Variables:

Es un Investigación Multivariada o factorial

7.- Según el Ambiente en que se Realizan:

Es una Investigación de Campo

---

<sup>14</sup> Mejía, Elías, (2005), Metodología de la investigación, 1ª Edición, UNMSM

8.- Según el Tipo de Datos que Producen:

Es un Investigación Secundaria

9.- Según el Enfoque Prioritario Dominante:

Es una Investigación teórica o especulativa

10.- Según la Profundidad con que se Trata el Tema:

Es una Investigación de estudios Previos

11.- Según Tiempo de la Aplicación de la Variable:

Es una Investigación Transversal o Sincrónica

### **3.2 Diseño y esquema de la investigación**

Es un diseño no experimental de tipo correlacional.

### **1.3 Población y muestra**

#### **Población:**

Corresponde a la población el universo de los profesionales conocedores de la problemática descrita en la presente investigación, dicha población está conformada por 30 docentes y 250 alumnos.

#### **Muestra:**

Para efectos de la muestra de investigación se ha determinado de forma no probabilístico, que es aquel utilizado en forma empírica, es decir, no se efectúa bajo normas probabilísticas de selección, por lo que sus procesos intervienen opiniones y criterios personales del investigador, el total de la muestra se consideran a un total de 50 personas entre docentes y alumnos,

para ello, la elección de estos sujetos de investigación se establecieron criterios de selección muestrear.

TABLA 1.

Sujetos	Cantidad
<b>Docente</b>	20
<b>Estudiantes</b>	30

Fuente: Datos recopilados en la investigación

#### **1.4 Instrumentos de recolección de datos**

Se hará uso de un cuestionario para la recolección de datos en el proceso de investigación.

#### **1.5 Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos**

##### **Técnicas de recolección de datos.**

Se utilizó la técnica de la observación directa y la aplicación de un cuestionario. Una vez aplicadas la técnica a la muestra se procedió al procesamiento y análisis de datos mediante tablas estadísticas.

Para conocer el grado de confiabilidad (fiabilidad, consistencia o recisión de una escala) del cuestionario aplicado a docentes y alumnos se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

#### **1.6 Validación del Instrumento de Investigación**

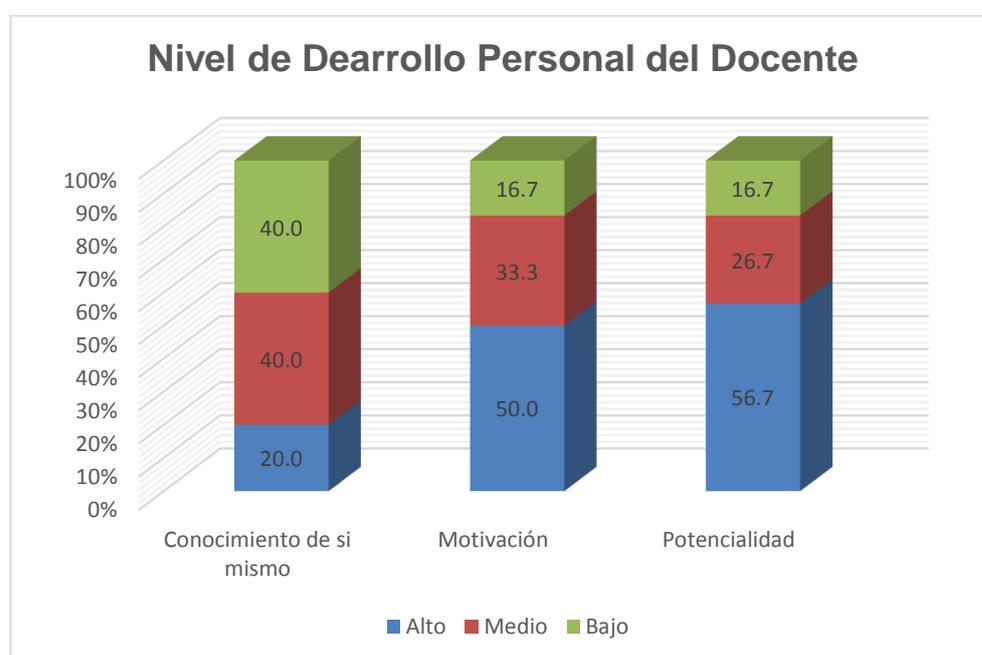
Hoja anexa.

## CAPITULO IV

### 4. RESULTADOS

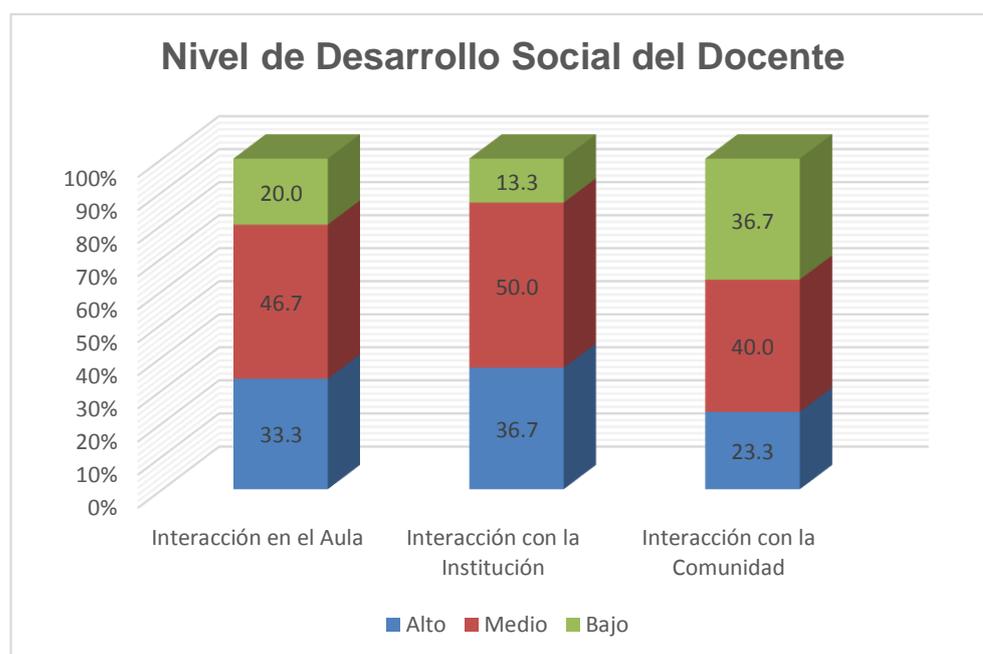
#### 4.1 Resultados del trabajo de campo.

##### a.- Por el nivel de Desarrollo del Personal Docente



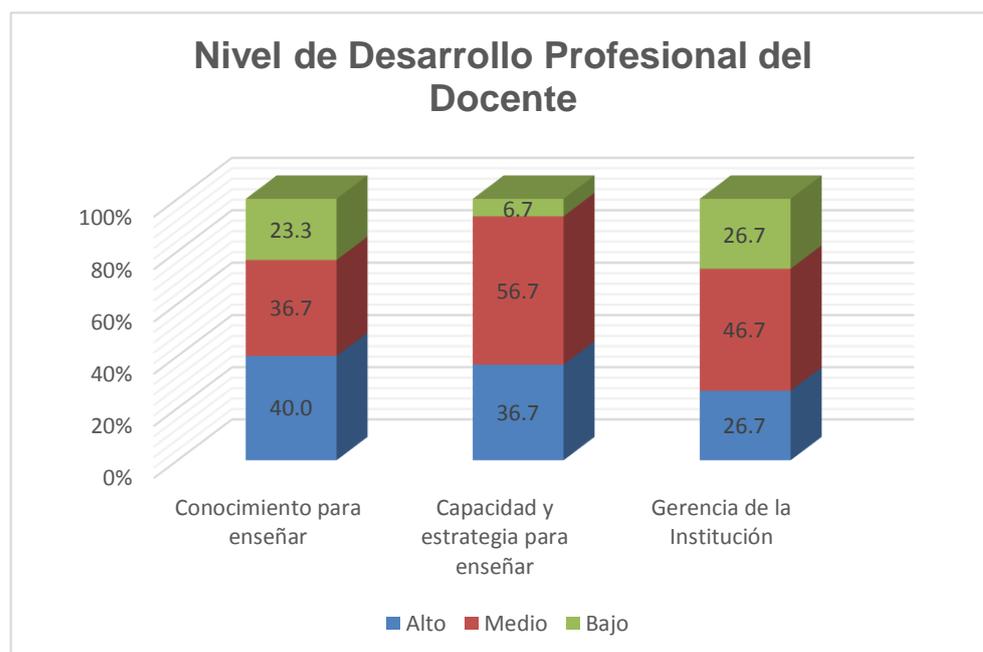
Frente a la pregunta sobre el desarrollo personal del docente tanto los docentes como alumnos manifiesta que los docentes muestran un 20% de un conocimiento alto de sí mismo, y, un 40% en el nivel medio y 40% en el nivel bajo; con respecto a la motivación se muestra un 50% de nivel alto, 33% de nivel medio y 16,7% bajo; con respecto a la potencialidad del docente el 56,7% dice que se muestra un alto nivel alto, un 26,7% un nivel medio y un 16,7% un nivel bajo.

## b.- Por el Desarrollo Social del Docente



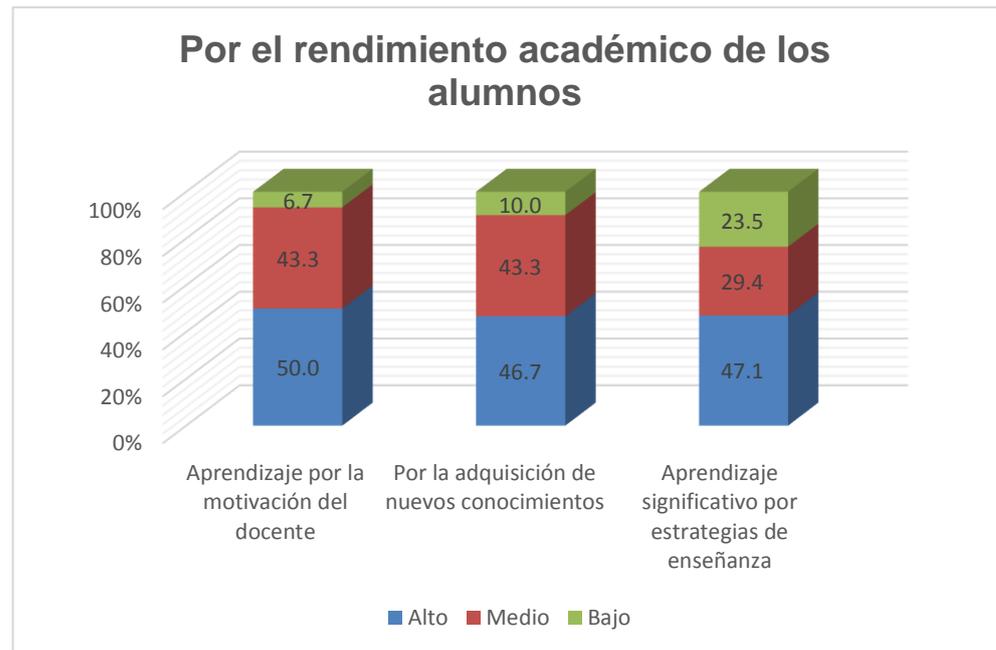
Frente a la pregunta sobre el Desarrollo Personal del Docente manifiestan que los docentes muestran un 33,3% de un nivel alto de interacción en el aula, y, un 46,7% en el nivel medio y 20% en el nivel bajo; con respecto a la interacción con la institución se muestra un 36,7% de nivel alto, 50% de nivel medio y 13,3% bajo; con respecto a la interacción con la comunidad el 23,3% dice que se muestra un alto nivel alto, un 40% un nivel medio y un 36,7% un nivel bajo.

### c.- Por el Desarrollo Profesional Docente



Frente a la pregunta sobre el Desarrollo Profesional del Docente manifiestan que los docentes muestran un 40% de un nivel alto de conocimiento para enseñar, y, un 36,7% en el nivel medio y 23% en el nivel bajo; con respecto a la capacidad y estrategia para enseñar se muestra un 36,7% de nivel alto, 56,7% de nivel medio y 6,7% de nivel bajo; con respecto a la gerencia de la institución el 26,7% dice que se muestra un alto nivel alto, un 46,7% un nivel medio y un 26,7% un nivel bajo.

#### d.- Por el rendimiento académico de los alumnos



Frente a la pregunta sobre el rendimiento académico de los alumnos manifiestan que al aprendizaje por la motivación del docente de parte de los docentes se muestra un 50% de nivel alto, 43,3% de nivel medio y 6,7% de nivel bajo; Así mismo se muestra un 50% de un nivel alto por la adquisición de nuevos conocimientos, y, un 43,3% en el nivel medio y un 6,7% en el nivel bajo; con respecto al aprendizaje significativo por estrategias de enseñanza de parte de los docentes se muestra un 48,3% de nivel alto, 44,8% de nivel medio y 6,9% de nivel bajo.

## CAPITULO V

### 5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### **5.1 Contrastación de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas.**

La educación a lo largo de toda la vida exige que el personal docente actualice y mejore sus capacidades didácticas y sus métodos de enseñanza, incluso más que en los sistemas actuales, que se basan principalmente en periodos cortos de enseñanza superior y en establecer estructuras, mecanismos y programas adecuados de formación del personal docente”. El sistema universitario favorece más la investigación que la docencia: así resulta que las actividades pedagógicas tienen escaso valor en la selección y promoción del docente.

Predominio del individualismo y el aislamiento en el ejercicio profesional del docente universitario, lo cual dificulta el trabajo en equipo, la coordinación institucional y las iniciativas de transformación docente, al no existir cooperación, comunicación y criterios comunes para su ejecución. Los usos de métodos tradicionales han hecho que las clases no sean dinámicas y poco interesantes, generando en los alumnos una percepción de baja calidad y poco atractivas, por lo que el objetivo era “aprobar el curso” sin tener en cuenta si se lograba el aprendizaje o no.

El trabajo de campo nos demuestra que el personal docente en sus diferentes dimensiones puede influir significativamente en el rendimiento académico del alumno.

## **5.2 Contrastación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis.**

En la presente investigación las hipótesis que hemos planteado fueron.

- a) El Desarrollo Personal Docente se relaciona significativamente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo; la misma que se comprueba en el trabajo de campo donde los docentes muestran un promedio del 40% del nivel alto en sus diferentes dimensiones.
  
- b) El Desarrollo Social Docente influye positivamente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo; podemos afirmar que esta hipótesis se cumple debido a en el trabajo se comprobó que presenta niveles altos y medios aceptables en la interacción en el aula, interacción institucional y la interacción con la comunidad.
  
- c) El Desarrollo Profesional Docente se relaciona significativamente en el Rendimiento Académico de los de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo; esta hipótesis también se confirma, debido a que los alumnos muestran rendimientos académicos de alto a medio en una proporción considerable, debido a la influencia de los docentes.

### **5.3 Aporte científico de la investigación.**

A través de nuestra investigación podemos aportar la ratificación que el desarrollo personal docente se relaciona significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes, así mismo el desarrollo social docente influye positivamente en el Rendimiento Académico de los estudiantes.

La situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera.

Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar.

## **CONCLUSIONES.**

1. Referente a la relación entre el Desarrollo Personal del Docente con el rendimiento académico de los estudiantes estos manifestaron que sus docentes tienen conocimientos de sí mismos aceptables, que sus motivaciones son altas y la potencialidad bastante altas, así mismos ellos manifestaron que a raíz de estos su rendimiento académico se ha incrementado y se consideran en un buen nivel, en tal sentido la relación de es bastante positiva.
2. Con respecto al Desarrollo Social del Docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes se ha podido comprobar que los docentes muestran un nivel alto de interacción en el aula; con respecto a la interacción con la institución se muestra un nivel alto y nivel medio aceptable; con respecto a la interacción con la comunidad existe un nivel muy aceptable; por su parte los estudiantes dicen que la adquisición de los nuevos conocimientos son gracias a las dimensiones que los docentes desarrollan con ellos, por lo que se puede deducir y demostrar que el nivel de relación entre estas dos variables es muy positiva.
3. Frente al nivel de Desarrollo Profesional de los Docentes y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes, estos últimos manifiestan con sus docentes tienen niveles altos de conocimiento para enseñar los temas, demostrada capacidad y estrategia para enseñar y finalmente realizan una gestión adecuada de la institución.

## **SUGERENCIAS**

1. A pesar de que las 3 dimensiones de los docentes muestran un nivel entre medio y alto, la misma que aceptado por los estudiantes, es necesario, que la Universidad implemente un programa continuo de capacitación para los docentes, tendientes al desarrollo de las 3 dimensiones y que ésta finalmente pueda revertirse a favor de los estudiantes.
2. De acuerdo a lo comprobado por el trabajo de campo donde los estudiantes muestran un aceptable rendimiento académico, es necesario que la capacitación también se haga extensivo a los estudiantes con programas extracurriculares tendientes al desarrollo de sus habilidades y técnicas de estudios.

## BIBLIOGRAFÍA

**BARREALES (1973)** en su estudio "Ambiente Familiar y Rendimiento Académico" realizado en la Universidad Complutense de Madrid.

**ÁLVAREZ, S.; CUÉLLAR, C., LÓPEZ, B., ADRADA, C.; ANGUIANO, R.; BUENO, A.; COMAS, I.; GÓMEZ S. (2011)**. Actitudes de los profesores ante la información de las TICs en la práctica docente. Estudio de un grupo de la Universidad de Valladolid. EDUTEC, Revista Electrónica de Tecnología Educativa. Núm. 35, Marzo 2011. <http://edutec.rediris.es/revelec2/revelec35/>

**ASMAND, Falcón; BOCCIO, Úrsula y ZUÑIGA, Karim. (2005)**. *Evaluación Nacional del Rendimiento Estudiantil 2004, Informe pedagógico de Resultados*. Unidad de Medición de la Calidad Educativa. Ministerio de Educación. Documento de trabajo.

**Barreales (1973)**. Ambiente Familiar y Rendimiento Académico. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

**BARRIENTOS, Elsa, (2004)**. El proceso de la investigación científica. Perú, Editorial Plasmagraf.

**BARRIGA, Carlos, (2004)**. Investigación educacional II. Perú, Editorial. UNMSM.

**BENEDITO, V.; FERRER, V.; FERRERES, V. (1995)**. La formación universitaria a debate. Análisis de problemas y planteamientos de propuestas para la docencia y la formación del profesorado universitario. Barcelona: Publicacions Universitat de Barcelona.

**BENEDITO, V. (2000)**. "Formación institucional del profesorado universitario. Experiencias de la Universidad de Barcelona". En Lorenzo, M. y colaboradores (Eds). *Las organizaciones educativas en la sociedad neoliberal*. Granada: Ed. Grupo Editorial Universitario. Pág. 587-609.

**BERMEJO, Blas, (2000)**. El rendimiento académico y estilos de aprendizaje. Madrid, Rev. Aula Abierta N° 67

**DEIROS FRAGA, Beatriz. (2005)**. Apuntes sobre Didáctica de la Matemática. En Internet: [http://www.campus-oei.org/revista/inv\\_edu38.htm](http://www.campus-oei.org/revista/inv_edu38.htm).

**DÍAZ BARRIGA, F. y HERNANDEZ, G. (1998).** La función mediadora del docente y la intervención educativa en Estrategias docente para un aprendizaje significativo, México: McGraw-Hill.

**DÍAZ SAUCEDO, Antonio (1997)** Calidad de la Formación Especializada en Docentes de Matemática Egresados de las Universidades e Institutos Superiores Pedagógicos, Tesis de Grado de Magíster en Educación -Universidad Nacional de Educación "EGyV", Lima.

**DINCAP Dirección Nacional de Capacitación Docente (2003).** Currículo de Formación Docente Especialidad Matemática Secundaria, Ministerio de Educación del Perú, Lima.

**IMBEMON, F. (2007),** (7ª edición). La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional. Barcelona: Graó.

**MEJIA, Elías, (2005).** Metodología de la investigación Científica. Editorial. UNMSM.

**MEJIA, Elías, (2005).** Técnicas e instrumentos de investigación. Editorial. UNMSM.

**PISCOYA HERMOZA, Luis (2002).** *La Universidad Peruana. Diagnostico y Posibilidades*, Revista Argumentos y Novedades N° 3, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.

**PISCOYA H., Luis, (2004).** La formación docente en el Perú, documento de trabajo elaborado para IESALC-UNESCO.

**SANCHEZ MORENO, Guillermo, (1995-2005):** "De la capacitación hacia la formación continua de los docentes". Capacitación Docente de la DINFOCAD Aportes a la política MINEDU.

**SÁNCHEZ NUÑEZ, J.A. (2001).** Desarrollo profesional del docente universitario. Universidad Politécnica de Madrid. Disponible en: [http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/Desarrollo Profesional.htm](http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/Desarrollo%20Profesional.htm)

**SOTA NADAL, Javier (2002).** *Diagnóstico de la Universidad Peruana: Razones para una nueva reforma universitaria*, Ministerio de Educación del Perú, Lima.

**VAILLANT, D. y ROSSEL, C. (2006)** (editoras). *Docentes en Latinoamérica hacia una radiografía de la profesión*. Santiago de Chile: PREAL.

**VALDEZ VELOZ, H (2000).** “*Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del desempeño docente*”. 10 de febrero del 2006. <http://www.Campus-oei.org/de/>.

**VILLARROEL, César, (2003).** La capacitación del profesor universitario ¿Formativa o Informativa?. Agenda académica, No 5. Venezuela.

**ZABALZA, M.A. (2009).** Ser profesor universitario hoy. La Cuestión Universitaria, pág. 5, 69-71.

## **ANEXOS**

**ENCUESTA**

1.- ¿Que opina de la inseminación artificial?

Está de acuerdo\_\_\_ Medianamente de acuerdo\_\_\_ No está de acuerdo\_\_\_

2.- ¿Frente a un conflicto entre el derecho del menor a conocer su origen genético y al derecho del anonimato del cedente del gameto, cuál de ellos debería tener la preferencia?

El menor \_\_\_\_\_ El cedente\_\_\_\_\_

3.- ¿Cree usted que el descubrimiento de la identidad del cedente altera el orden de filiación en la familia?

Sí \_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

4.- ¿Está de acuerdo con la legislación comparada que ha regulado el derecho a conocer el origen genético y la protección de la identidad del cedente?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

5.- ¿Estaría de acuerdo que bajo el criterio de proporcionalidad podría excepcionalmente revelarse la identidad del cedente?

Alto \_\_\_\_\_ Medio\_\_\_\_\_ Bajo\_\_\_\_\_

**“INFLUENCIA DEL NIVEL DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ: CASO DEL III Y IV CICLO. (Período 2016-2017)”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿De qué manera influye el nivel de Capacitación Docente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo? (Período 2016- 2017)</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿En qué medida se relaciona el Desarrollo Personal Docente con el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo? (Período 2016- 2017)</li> <li>• ¿De qué manera influye el Desarrollo Social Docente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo? (Período 2016- 2017)</li> <li>• ¿En qué medida se relaciona el Desarrollo Profesional Docente con el Rendimiento Académico</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar, analizar y explicar la influencia del nivel de Capacitación Docente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo? (Período 2016- 2017).</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecer en qué medida se relaciona el Desarrollo Personal Docente con el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo? (Período 2016- 2017).</li> <li>▪ Establecer de qué manera influye el Desarrollo Social Docente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad tecnológica del</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> El nivel de capacitación docente influye positivamente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo (Período 2016- 2017).</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El Desarrollo Personal Docente se relaciona significativamente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo (Período 2016- 2017).</li> <li>▪ El Desarrollo Social Docente influye positivamente en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo (Período 2016- 2017).</li> </ul>	<p><b>V. Independiente</b>  CAPACITACIÓN DOCENTE</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo personal docente</li> <li>- Desarrollo social docente</li> <li>- Desarrollo profesional docente</li> </ul>	<p>1) Conocimiento de si mismo</p> <p>2) Motivación</p> <p>3) Potencialidad</p> <p>1) Interacción aula</p> <p>2) Interacción institución</p> <p>3) Interacción comunidad</p> <p>1) Conocimiento para enseñar</p> <p>2) Capacidad y estrategia para enseñar</p> <p>3) Gerencia de la institución</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>  Teórica-Básica porque servirá de cimiento para futuros trabajos de investigación de tipo aplicativo.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b>  Descriptiva-Correlacional. Correlacional porque buscaremos conocer cómo puede comportarse un concepto o una variable proveyendo el comportamiento de otras variables relacionadas con la finalidad de predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o individuos en una variable, teniendo como base el valor que cuentan en las variables</p>

<p>de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo? (Período 2016- 2017)</p>	<p>Perú- caso del III y IV ciclo? (Período 2016- 2017).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecer en qué medida se relaciona el Desarrollo Profesional Docente con el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo? (Período 2016- 2017).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El Desarrollo Profesional Docente se relaciona significativamente en el Rendimiento Académico de los de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Tecnológica del Perú- caso del III y IV ciclo (Período 2016- 2017).</li> </ul>	<p><b>V. Dependiente</b></p> <p>RENDIMIENTO ACADÉMICO</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medida de las Capacidades (Promedio de Notas)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Registro de evaluación</li> <li>2) Guía didáctica</li> <li>3) Calidad educativa</li> </ol>	<p>relacionadas. En cuanto al análisis de datos de nuestra Tesis, será Cualitativo y Cuantitativo.</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Emplearemos el diseño de Tesis no experimental de tipo transeccional y correlacional.</p>
---	--	---	---	--	--

## FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Título del Proyecto:** “INFLUENCIA DEL NIVEL DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ: CASO DEL III Y IV CICLO (PERÍODO 2016-2017)”

**Nombre del estudiante:** Raúl Gilberto, MATOS ACUÑA

**Experto:** Aldo Reyes Viviano

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa(X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.			X		
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones			X		
5	Confiabilidad	El instrumento es confiables porque se aplicado el test-retest (piloto)			X		
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas			X		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular		X			
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.			X		
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado			X		

Observaciones:.....

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado.

Huánuco, diciembre del 2017

.....  
Firma del experto

DNI:.....