



**UNIVERSIDAD GARCILASO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**TESIS**

**NIVEL DE PREPARACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DE  
LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA  
ADMINISTRATIVA E INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA  
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**

**PRESENTADO POR:**

**Mg ATENCIA MAGALLANES ROCIO DEL CARMEN  
Para optar el grado de Doctor en Educación**

**ASESOR: Dra. Martha Alicia Jordán Campos**

**Lima - Perú  
2023**

# Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 22-may.-2024 5:34 p. m. -05  
Identificador: 2385937745  
Número de palabras: 44060  
Entregado: 1

| Índice de similitud | Similitud según fuente   |
|---------------------|--|
| 25%                 | Internet Sources: 26%<br>Publicaciones: 8%<br>Trabajos del estudiante: 16% |

NIVEL DE PREPARACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA ADMINISTRATIVA E INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA Por Rocio Del Carmen Atencia Magallanes

2% match (Internet desde 25-oct.-2022)

[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4202/Valdivia%20Sanchez\\_IF\\_2019.pdf?isAllowed=y&sequence=1](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4202/Valdivia%20Sanchez_IF_2019.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

1% match ()

[Levano Marcelo, Armando. "El sistema de monitoreo didáctico y su relación con la evaluación del desempeño profesional de los docentes de las Facultades de Ingeniería Industrial y Administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Filial Chincha, año 2014", Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado., 2017](#)

1% match (Internet desde 15-ene.-2023)

<http://nportal0.urv.cat:18080/fourrepo/rest/audit/digitalobjects/DS?datastreamId=Memoria&label=TDX%3A700&lang=en&mime=application%2Fpdf&objectId=TDX%3A700>

1% match (Internet desde 21-dic.-2022)

[https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/6868/TDR\\_WALKER%20SOLEDAD.pdf?isAllowed=y&sequence=6](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/6868/TDR_WALKER%20SOLEDAD.pdf?isAllowed=y&sequence=6)

1% match (Internet desde 20-nov.-2022)

<https://revistas.um.es/reifop/article/download/207421/166071/0>

1% match (Internet desde 20-nov.-2020)

<http://raulhenriquezcampodonico.simplesite.com/416816251>

1% match ()

[Marín Díaz, Verónica. "El desarrollo profesional del docente universitario", 2012](#)

1% match (Internet desde 03-nov.-2016)

<https://pt.scribd.com/doc/53319131/Glosario-de-terminos-CONFAU>

< 1% match (Internet desde 17-may.-2023)

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7548/TESIS%20%28Dr.%29%20VELASQUEZ%20PORRAS.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match ()

[Leandro Olivo, Hernan Jaime. "Desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes de Psicología de la Universidad César Vallejo - San Juan de Lurigancho 2017", Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado., 2018](#)

< 1% match ()

[Muñoz Javier, Erlinda Victoria. "Acreditación y el desempeño profesional de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016", Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado., 2018](#)

< 1% match (Internet desde 29-sept.-2022)

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/401/TM%20CE-Du%2000489.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet desde 19-nov.-2020)

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/922/TD%20CE%20P26%202015.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet desde 03-jun.-2020)

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1485/TM%20CE-Du%203288%20A1%20-%20Arroyo%20Vicu%C3%B1a.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet desde 02-abr.-2021)

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2072/TM%20CE-Du%203767%20M1%20-%20Maylle%20Guzman.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match ()

[Serrano Huamani, Delicia. "Desempeño docente y el aprendizaje significativo de los estudiantes de peluquería básica del Centro Educativo Técnico Productivo "José Olaya" de Chorrillos, 2015.", Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado., 2018](#)

< 1% match ()

[Jimenez Ponce, Eleodoro Antonio. "Acompañamiento Pedagógico y su relación con el Desarrollo Profesional de los Docentes en las Instituciones Educativas del nivel Primario de la zona Urbana del Distrito de Barranca, 2017", Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle., 2019](#)

< 1% match ()

[Cacho Salinas, Martín. "Desempeño docente y su relación con las estrategias de enseñanza en el diplomado en liderazgo y gestión de la Compañía de Infantería en la Escuela de Infantería del Ejército - 2018", Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado., 2018](#)

< 1% match ()

[Santillan Salazar, Alex Fernando. "Comunicación Interna y su Influencia en el Clima laboral del Hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2018", Universidad César Vallejo, 2018](#)

## **DEDICATORIA**

A Dios, por haberme dado la vida y permitir haber llegado a la culminación de mi formación profesional

A mi Madre, Maximiliana Magallanes e hija Andrea, por su apoyo incondicional, paciencia y comprensión durante la elaboración de la investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Que líneas sirvan para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas las personas que con su apoyo han colaborado en la realización del presente trabajo, en especial a la Dra. Maximiliana Victoria Magallanes Ajalcriña, mi madre, por la orientación, el seguimiento inagotable y la supervisión continúa de la misma, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido durante el desarrollo de la tesis.

A los docentes Lily García Vásquez por el interés mostrado en el trabajo y sugerencias recibidas, a Betty Núñez Rodríguez, Wilmer Sánchez Espinoza por su valiosa colaboración y mi asesora Dra. Martha Jordán C, por brindar su apoyo en el asesoramiento de la presente tesis.

De igual manera quiero hacer extensiva mi gratitud al Señor Decano de la Facultad de Ingeniería Ingeniero Víctor Rojas Hernández.

A mi Alma Mater la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por la formación profesional académica y de investigación.

Quisiera hacer extensiva mi gratitud a mis compañeros de trabajo de la Facultad de Ingenierías Administrativa e Industrial de la UIGV. por último, un agradecimiento muy especial merece la comprensión, paciencia y el ánimo recibido de mi familia. A todos ellos, muchas gracias de todo corazón.

## ÍNDICE

|   |             |
|---|-------------|
| <b>Dedicatoria</b>                          | <b>I</b>    |
| Agradecimiento                              | II          |
| Índice de contenidos                        | III         |
| Índice de cuadros y gráficos                | VII         |
| Índice de tablas                            | IX          |
| Índice de figuras                           | XII         |
| Resumen                                     | XIII        |
| Abstrac                                     | XIV         |
| Introducción                                | XV          |
| <br>  |             |
| <b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b>                  | <b>Pág.</b> |
| Capítulo I                                  | 1           |
| 1. Fundamentos teóricos                     | 1           |
| 1.1 Marco filosófico                        | 1           |
| 1.2 Marco teórico                           | 6           |
| 1.2.1 Preparación profesional               | 6           |
| 1.2.2 Desempeño docente                     | 22          |
| 1.3 Investigaciones                         | 56          |
| 1.4 Marco conceptual                        | 61          |
| Capítulo II                                 | 66          |
| 2. Planteamiento del problema               | 66          |
| 2.1 Descripción de la realidad problemática | 66          |
| 2.2 Antecedentes teóricos                   | 67          |
| 2.3 Definición del problema                 | 70          |

|   |     |
|---|-----|
| 2.4 Finalidad y objetivo de la investigación            | 71  |
| 2.5 Delimitación del estudio                            | 73  |
| 2.6 Justificación e importancia                         | 74  |
| 2.7 Hipótesis y variables                               | 75  |
| 2.7.1 Supuestos teóricos                                | 75  |
| 2.7.2 Hipótesis principal y específica                  | 76  |
| 2.7.3 Variables e indicadores                           | 78  |
| Capítulo III  | 79  |
| 3. Metodología  | 79  |
| 3.1 Población y Muestra                                 | 79  |
| 3.2 Diseño de la investigación                          | 81  |
| 3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos     | 82  |
| 3.4 Procedimiento y análisis de datos                   | 83  |
| Capítulo IV   | 88  |
| 4. Presentación y análisis de los resultados            | 88  |
| 4.1 Presentación de resultados                          | 88  |
| 4.2 Discusión de resultados                             | 105 |
| 4.3 Contrastación de hipótesis                          | 142 |
| Capítulo V  | 153 |
| 5. Conclusiones y recomendaciones                       | 153 |
| 5.1 Conclusiones  | 153 |
| 5.2 Recomendaciones                                     | 156 |
| Referencias bibliográficas, de documentos y de internet | 158 |
| Anexos  | 169 |
| 1. Matriz de coherencia interna                         | 170 |

|  |     |
|--|-----|
| 2. Instrumentos de recolección de datos                          | 171 |
| 3. Validación de variables (autoridades, docentes y estudiantes) | 175 |
| 4. Confiabilidad de las variables (Autoridades)                  | 177 |

## ÍNDICE DE CUADROS Y GRAFICOS

|             |   |     |
|-------------|---|-----|
| Cuadro N° 1 | Definición operacional de las variables   | 78  |
| Cuadro N° 2 | Resumen general de la distribución de preguntas   | 84  |
| Cuadro N° 3 | Resultado de la fiabilidad de los instrumentos según Alfa de Cronbach.  | 88  |
| Cuadro N° 4 | Resultado general en porcentajes de los instrumentos aplicados.   | 89  |
| Cuadro N° 5 | Resumen de preguntas aplicadas en las sub variables formación profesional y posgrados, indicador estudios de formación profesional                                  | 106 |
| Cuadro N° 6 | Resumen de preguntas aplicadas al indicador estudios de post grado  | 108 |
| Cuadro N° 7 | Resumen de preguntas aplicadas en las sub variables desarrollo profesional, indicador programas de capacitación.  | 111 |
| Cuadro N° 8 | Resumen de las preguntas aplicadas en las sub variables desarrollo profesional, indicador, desarrollo profesional, académico, personal, socio cultural.             | 113 |
| Cuadro N° 9 | Resumen de las preguntas aplicadas a las sub variables planificación del currículo, indicador, participación en elaboración de documentos de gestión del currículo. | 123 |



|              |   |     |
|--------------|---|-----|
| Cuadro N° 10 | Resumen de preguntas aplicadas a las sub variables desarrollo curricular, indicador motivación en el proceso enseñanza aprendizaje. | 130 |
| Cuadro N° 11 | Resumen de preguntas aplicadas a las sub variables desarrollo curricular, indicador, competencias, objetivos.                       | 131 |
| Cuadro N° 12 | Resumen de preguntas aplicadas al indicador contenidos.   | 132 |
| Cuadro N° 13 | Resumen de preguntas aplicadas al indicador estrategias metodológicas.  | 134 |
| Cuadro N° 14 | Resumen de preguntas aplicadas al indicador materiales y recursos didácticos.   | 136 |
| Cuadro N° 15 | Resumen de preguntas aplicadas a las sub variables, evaluación del currículo, indicador, instrumentos de evaluación.                | 140 |

## **GRÁFICOS**

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Gráfico 1 | Preparación de docentes                  | 22 |
| Gráfico 2 | Presentación del diseño de investigación | 81 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|            |   |    |
|------------|---|----|
| Tabla N° 1 | Distribución de frecuencias y porcentajes según Nivel de Preparación Profesional, indicador Estudios de Formación Profesional   | 91 |
| Tabla N° 2 | Distribución de frecuencias y porcentajes según variable Nivel de Preparación Profesional, indicador Estudios de Posgrado de los Docentes.  | 92 |
| Tabla N° 3 | Distribución de frecuencias y porcentajes según la variable Nivel de Preparación Profesional, indicador sub variable Desarrollo Profesional indicador Programa de Capacitación.   | 93 |
| Tabla N° 4 | Distribución de frecuencias y porcentajes según la variable Nivel de Preparación Profesional, sub variable Desarrollo Profesional, indicador la Capacitación y Desarrollo Profesional Académico, Personal y Socio Cultural. | 94 |
| Tabla N° 5 | Distribución de frecuencias y porcentajes según complemento de la variable Nivel de Preparación Profesional, indicador Estímulos y Satisfacción por cursos de Capacitación.   | 95 |
| Tabla N° 6 | Distribución de frecuencias y porcentajes según la variable Nivel de Preparación Profesional, indicador Identificación y Apoyo a la institución.  | 96 |
| Tabla N° 7 | Distribución de frecuencias y porcentajes, variable Desempeño de los docentes, sub variable Planificación   |    |

|             |   |     |
|-------------|---|-----|
|             | Curricular, indicador Participación en Elaboración de documentos de Gestión Curricular.   | 98  |
| Tabla N° 8  | Distribución de frecuencias y porcentajes de la sub variable Desarrollo Curricular, indicador La motivación en sesión de clases y en todo el proceso Enseñanza Aprendizaje. | 99  |
| Tabla N° 9  | Distribución de frecuencias y porcentajes de la sub variable Desarrollo Curricular, indicador Competencias/objetivos  | 100 |
| Tabla N° 10 | Distribución de frecuencias y porcentajes indicador contenidos programados.   | 101 |
| Tabla N° 11 | Indicador estrategias metodológicas.  | 102 |
| Tabla N° 12 | Distribución de frecuencias y porcentajes indicador- materiales y recursos didácticos.  | 103 |
| Tabla N° 13 | Distribución de frecuencias y porcentajes, sub variable evaluación curricular, indicador instrumentos de evaluación.  | 104 |
| Tabla N° 14 | Prueba Chi cuadrado - Hipótesis general   | 146 |
| Tabla N° 15 | Medidas simétricas  | 147 |
| Tabla N° 16 | Prueba Chi cuadrado - Hipótesis específica, sub variable planificación curricular   | 148 |
| Tabla N° 17 | Medidas simétricas  | 148 |
| Tabla N° 18 | Prueba Chi cuadrado - Desarrollo curricular   | 149 |
| Tabla N° 19 | Medidas simétricas  | 150 |

|   |     |
|---|-----|
| Tabla N° 20 Prueba Chi cuadrado sub variable evaluación del currículo | 151 |
| Tabla N° 21 Medidas simétricas  | 152 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|              |   |     |
|--------------|---|-----|
| Figura N° 1  | Nivel de cumplimiento del indicador estudios de formación profesional de los docentes.                                    | 91  |
| Figura N° 2  | Nivel de cumplimiento del indicador estudios de posgrado de los docentes.   | 92  |
| Figura N° 3  | Nivel de cumplimiento programas de capacitación.  | 93  |
| Figura N° 4  | Nivel de cumplimiento indicador desarrollo profesional académico, personal y socio cultural.                              | 94  |
| Figura N° 5  | Nivel de cumplimiento del indicador estímulo y satisfacción por cursos de capacitación.                                   | 95  |
| Figura N° 6  | Nivel de cumplimiento del indicador Identificación y Apoyo a la Institución.  | 96  |
| Figura N° 7  | Nivel de cumplimiento del indicador participación en elaboración de documentos de gestión del currículo.                  | 98  |
| Figura N° 8  | Nivel de cumplimiento indicador la motivación en la sesión de clase, al inicio y en todo el proceso Enseñanza Aprendizaje | 99  |
| Figura N° 9  | Nivel de cumplimiento del indicador competencias/objetivos  | 100 |
| Figura N° 10 | Nivel de cumplimiento del indicador contenidos programados.   | 101 |

|              |   |     |
|--------------|---|-----|
| Figura N° 11 | Nivel de cumplimiento del indicador estrategias metodológicas.  | 102 |
| Figura N° 12 | Nivel de cumplimiento indicador material y recursos didácticos. | 103 |
| Figura N° 13 | Nivel de cumplimiento del indicador instrumentos de evaluación. | 104 |

## RESUMEN

La investigación titulada “Nivel de preparación profesional y desempeño de los docentes en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”, expresa los resultados de un estudio de investigación no experimental de corte transversal, con diseño descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo; siendo su objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, realizado en Lima del 2017 - 2019, en una población de 483 individuos, donde participaron autoridades, docentes y estudiantes. El tamaño de la muestra estuvo conformado por 265 sujetos.

En la recolección y el tratamiento de la información se utilizó las técnicas de entrevista, encuesta y como instrumento los cuestionarios; para el análisis y la interpretación de los datos se aplicó, el enfoque cuantitativo en correspondencia con la hipótesis y objetivos, los que permitió determinar el grado o nivel de concentración de los datos en 95% de confiabilidad.

Los resultados obtenidos a partir de la prueba de las hipótesis general y específica por Chi Cuadrado de Pearson corroboraron que existe relación significativa de 0,05 entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial; por lo que se concluye que existe relación entre las variables.

La investigación ha permitido evidenciar que existe relación entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, radicando aquí su significatividad e importancia, puesto que los resultados obtenidos servirán de referencia para futuras decisiones o estudios y mejora de la calidad del servicio educativo.

Palabras claves, preparación profesional, desempeño docente y currículo.

## **Abstrac**

The research entitled "Level of professional preparation and performance of teachers in the Faculty of Administrative Engineering and Industrial Engineering of the Inca Garcilaso de la Vega University", expresses the results of a non-experimental cross-sectional research study, with a correlational descriptive design , with a quantitative approach; Its objective is to determine the relationship between the level of professional preparation and the performance of teachers, in the planning, development and evaluation of the curriculum, in the Faculty of Administrative and Industrial Engineering of the Inca Garcilaso de la Vega University, carried out in Lima from 2017 - 2019, in a population of 483 individuals, where authorities, teachers and students participated. The sample size was made up of 265 subjects.

The collection and treatment of information was carried out using interview techniques, survey and questionnaires as an instrument; For the analysis and interpretation of the data, the qualitative and quantitative approach was applied in correspondence with the hypothesis and the objective, which allowed determining the degree or level of concentration of the data at a level of 95% reliability.

The results obtained from the test of the general and specific hypothesis by Pearson's Chi square, corroborated that there is a significant relationship of 0.05 between the level of professional preparation and the performance of the teachers of the Faculty of Administrative Engineering and Industrial engineering; therefore it is concluded that there is a relationship between the variables.

The research has shown that there is a relationship between the level of professional preparation and the performance of teachers, based on its significance and importance, since the results obtained will serve as a reference for future decisions or studies and improvement of the quality of the educational service.

**Keywords,** professional preparation, teaching performance and curriculum.



## INTRODUCCIÓN

La Educación Superior en el presente siglo, se enfrenta a serios desafíos y cambios acelerados en la sociedad, que han contribuido a modificar la concepción sobre la preparación profesional y el desempeño de los docentes los que se encuentran frente a nuevas expectativas sobre las funciones que en el futuro podrían adoptar en su labor docente siendo un reto cómo enseñar, teniendo que adaptarse a los cambios de estrategias.

Por otro lado en el Perú la Educación Superior aún no es concordante con los avances tecnológicos, industrial y el desarrollo nacional, por lo que surge la necesidad de conocer con mayor énfasis el nivel de preparación y el desempeño que cumple el docente universitario, para atender la demanda de la actividad productiva de manera que se formen profesionales de calidad, de acuerdo con las necesidades del país, por lo que los mismos docentes serán responsables de dar cuenta a la sociedad sobre su preparación profesional y su desempeño, como una forma de auto evaluación en su trayectoria de preparación desarrollo profesional y desempeño docente, porque constituyen el principal factor de mejoramiento del servicio educativo.

De aquí deriva la importancia de dar respuesta al objetivo propuesto para determinar la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y desempeño de los docentes que enseñan que en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; por lo tanto es motivo de atender la preparación y capacitación en aspectos que no ha implementado la Facultad para capacitar en forma permanente a los docentes en gestión pedagógica, investigación, administración y sobre todo iniciar un proceso

de formación pedagógica que permita solucionar el fenómeno de desigualdad en la que se encuentra el sistema educativo universitario. Especialmente en el aspecto pedagógico el que debe ser tratado considerando las recomendaciones de la UNESCO; y así asegurar que el éxito académico en la formación de futuros profesionales.

En este sentido la investigación contribuirá con enriquecer la literatura científica sobre las variables tratadas; así como conocer las debilidades en la calidad académica en la preparación profesional y desempeño de los docentes, el que podría servir como diagnóstico para la capacitación y así potenciar el desempeño, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

El estudio ha seguido la metodología propuesta por la institución, y está estructurada en cinco capítulos:

El Primer capítulo presenta los fundamentos teóricos que involucra el marco filosófico, el marco teórico y el marco conceptual, los cuales sirvieron de base para el planteamiento del problema, la elaboración de instrumentos y la contrastación de las hipótesis utilizando los estadísticos pertinentes.

El segundo capítulo corresponde a planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, los antecedentes teóricos, la definición del problema, la finalidad, objetivos, las hipótesis, las variables e indicadores, así como la justificación e importancia de la investigación.

El tercer capítulo plantea la metodología que se empleó para realizar el trabajo; el diseño tipo de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de los datos.

En el trabajo de campo se consignan los datos que dan validez y confiabilidad a los instrumentos, donde se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach.

En el cuarto capítulo, presenta los datos, el análisis e interpretación de los resultados encontrados al aplicar los instrumentos; la discusión y contrastación de las hipótesis. Para la prueba de la hipótesis se aplicó el Chi Cuadrado de Pearson.

El quinto capítulo, corresponde a las conclusiones donde se expresa las dimensiones de las variables y recomendaciones producto del estudio. Finalmente se expone las referencias bibliográficas y los anexos.

La investigación permitió conocer el estado de la situación del nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, en el propósito de contribuir al esclarecimiento y determinación de la problemática de los docentes en cuanto a su preparación y desempeño, lo cual puede servir como referencias para estudios posteriores.

## **CAPÍTULO I**

### **1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 MARCO FILOSÓFICO**

La investigación se enmarca con la Filosofía de la Educación que estudia la situación del hombre en el mundo, la sociedad y la cultura, tomando como base las teorías filosóficas del hombre en cuanto “ser”: sapiente, espiritual, ético, moral y socio cultural, que constituyen aspectos que se relacionan a lo que es hombre formado y hombre formador (docente).

La teoría filosófica denominada Humanismo, se centra en el hombre; interrogándose ¿Qué es el hombre?. Pero no encuentra respuesta clara; lo que lleva a tratarlo desde diferentes puntos de vista encontrando en la persona, el elemento preciso de la condición de humanidad los que se tienen en cuenta en todos los modelos de educación buscando lograr la transformación de la persona.

Así “El hombre en su constante búsqueda de conocimientos ha rebasado los límites geográficos, planteando nuevos paradigmas y definiendo diferentes estrategias como una alternativa para alcanzar la sinergia que le permite hacer más eficiente el proceso de enseñanza y aprender” (Segura E. 2002. p.89).

En este marco se instituye que la formación del hombre implica una relación estrecha entre el proceso de enseñanza (acto docente) el aprendizaje (actuación del estudiante). De manera que, en los modelos curriculares los responsables del diseño educativo plasman en los planes y programas educativos, la precisión para lograr la armonía que

debe existir entre el conocimiento, las capacidades y habilidades a ser desarrolladas, sin dejar de lado la base filosófica del humanismo y la antropología cultural. Se busca una educación integral en el que se desarrolle las potencialidades: intelectual, afectivo, socio cultural, formando un hombre ético, moral y autónomo para lo cual se requiere de una educación humanista donde predomine las capacidades de reflexión crítica, investigación e innovación frente a nuestra realidad.

Desde el punto de vista de la antropología cultural, el hombre no está solo, sino que pertenece a una sociedad organizada y se relaciona por medio de su cultura, como creencia, costumbres, mitos, normas, valores que orientan su manera de vivir en sociedad por lo que se afirma lo siguiente “La existencia es un convivir, un vivir con nosotros. Se evidencia esta convivencia en la transformación del mundo, en las decisiones culturales, políticas y en el trabajo como condición fundamental de la existencia en el lenguaje como comunicación” (Rodríguez, M. 1999. p.5).

Desde el enfoque humanista en educación según Martínez Miguéles, M (2004) considera que “la educación humanista se centra en el alumno para generar todos los elementos necesarios que permitan que la experiencia de aprendizaje se convierta en actuaciones motivadoras que propicien un desarrollo afectivo que genere procesos de reflexión, análisis, creatividad, enriquecidos por las relaciones humanas de respeto, confianza, sin dejar de lado el entorno y la influencia sociocultural y creando situaciones que favorezcan el

desarrollo de actitudes sociales positivas y con valores humanos". (p. 142).

El autor se refiere a la educación actual que se centra en el estudiante y busca su desarrollo integral convirtiéndolo en un ser activo que le permita su desarrollo y crecer como persona mejorando sus condiciones de vida para satisfacer sus necesidades y solucionar sus problemas.

Entonces podemos decir que pensamiento y sentimiento se unen en el proceso educativo que capacita al ser humano para su mejor desempeño, y enriquece su propia vida, favoreciéndole el crecimiento personal; así consideramos la trascendencia del humanismo en la educación, "el educador humanista debe predicar con el ejemplo, debiendo para ello, estar preparado idóneamente, es decir consciente de lo que es y de lo que vale como persona" Martínez Miguéles (2004 p.80).

Por su parte el docente humanista transmite a los estudiantes sus conocimientos con plena libertad favoreciendo así a una autorrealización formándolos como persona social sin distinción de raza, credo, sexo, condición física, psicológica y social.

Entre otros autores humanistas tenemos:

Carl Roger (2001) considera que la meta de la educación es facilitar el cambio en el aprendizaje, es decir "darle importancia a toda actuación humana, la actitud como necesidad para la demostración de su competencia, la parte afectiva tiene que ver con la empatía que todo

docente demuestra frente a sus estudiantes, generando en el alumno una actitud de confianza” (p. 90).

En este sentido, “la existencia es un vivir, un vivir con otros, y se evidencia la transformación del mundo en las decisiones, ya sean culturales, política o de comunicación”. (Rodríguez, I 1987. p.80).

Asimismo, Fernández A., Sarramona, J. (1980) en su obra Educación Constante y Problemática Actual, hace referencia a la idea de educación desde diferentes perspectivas filosóficas y/o antropológicas, tomando a diversos autores, que es necesario mencionarlos como base relevante de la presente investigación.

Desde el punto de vista intencional hace referencia a los autores:

García Hoz, V. define la educación “Es el perfeccionamiento intencional de las facultades específicamente humanas”.

Kant, I. “La educación es el desenvolvimiento de toda perfección que el hombre lleva en su naturaleza”.

Herbart, J. “La educación es el arte de construir, edificar y dar las formas necesarias”.

Dilthey, G. “La educación es la actividad planeada por la cual los profesores forman la vida anímica de los seres en desarrollo”

Desde el punto de vista de influencia humana para:

Nassif, “La educación es la acción de un hombre cabal sobre un hombre total”.

Joly, “La educación es el conjunto de esfuerzos que tienen por fin, dar a un ser la posesión completa y el buen uso de las diversas facultades”. (p. 19 y 20).

Los autores presentan al humanismo como la facultad que tiene el hombre como ser humano para crear y aplicar conocimientos con calidad humana practicando la libertad y los valores sociales transformándose de persona objeto en persona sujeto, en el que se convierte en el solucionador de problemas, toma de decisiones, creativo e innovador.

Por otro lado se plantea un modelo de docente que tenga vocación que lo ponga de manifiesto en el trabajo por lo que debe tener buen manejo de las relaciones interpersonales, empatía con los estudiantes y estar convencido del manejo de su didáctica y sus valores como docente, de manera auténtica que sea apreciado, aceptado por los estudiantes para que se desarrollen libres, con decisión, y un aprendizaje abierto a la experiencia, debido a que el único hombre educado es el que aprende a aprender; convirtiéndose el docente en un facilitador.

Es importante considerar al estudiante como un sujeto que construye su propio conocimiento

Por lo tanto, el docente y el estudiante son personas con capacidades para poder construir y trascender en sus propios aprendizajes; el papel del docente será de facilitador y orientador del proceso educativo.



## **1.2 MARCO TEÓRICO**

La investigación aborda los fundamentos teóricos, científicos de las variables de estudio:

- ✓ Nivel de Preparación Profesional
- ✓ Desempeño Docente

### **1.2.1 Nivel de Preparación profesional**

En la preparación profesional del docente universitario, consideramos todos los conocimientos que recibe en la formación académica y la capacitación posterior a su formación que consiste en la acción continua de preparación en la búsqueda de estrategias para comprender el proceso educativo, en su desarrollo personal y profesional para proseguir con su preparación. Por lo tanto, el docente adquiere nuevos conocimientos y experiencias en el área de educación y de su profesión.

A continuación, se presenta un cuerpo de conocimientos que describe la formación profesional, profesión y desarrollo profesional.

- **Formación Profesional y Profesión**

Es considerado como los estudios realizados en tiempos determinados y con su perfil profesional a cumplirse para su futuro desempeño en diversas instituciones, esta formación profesional tiene validez nacional y se cumple de acuerdo a la Ley Universitaria N°30220.

En relación a la profesión docente, se ha llegado a considerar que la enseñanza es una profesión que necesita de la vocación en un ambiente de valores ético y moral, donde los términos profesionalización, profesión, profesionalismo, profesionalidad; constituyen la preparación del docente y depende del modelo que se cumple, pero prevalece la profesionalidad.

En realidad, la definición de profesión es un término múltiple, debido a que tiene diferentes significados. Así la profesión es un fenómeno socio cultural en el que se aplican los conocimientos adquiridos en la profesión para ganar un sueldo para vivir y cumplir funciones que consiste en un conjunto de actividades académicas y administrativas en base a conocimientos científicos y técnicos, llegando a tener un estatus social y libertad en el servicio que presta a la sociedad.

Para mayor aclaración del término profesión y profesionalización mencionamos al autor Bourdoncle, R. (1994), distingue el sentido que los términos profesión y profesionalización en francés e inglés tienen correspondencia. "El sentido francés (...) de la palabra como profesión de fe, es decir, declaración pública de las creencias. Según esta primera característica la profesión se refiere a una actividad en la cual los saberes para ejercerla son transmitidos públicamente y no de forma iniciática o misteriosa, en segundo lugar, la profesión tiene en común la ocupación el que constituye un medio de vida, la tercera característica se aproxima al sentido anglosajón, al definir la profesión como un

oficio que tiene un cierto prestigio por su carácter intelectual, artístico y la posición social de los que la ejercen como son las de abogado, médico o professeur” (p. 25).

Bourdoncle, R (1994) menciona algunas características de la profesión, tales como:

- “A los conocimientos y capacidades que exige la actividad. Así profesionalización es el proceso de mejora de las capacidades y de racionalización de los saberes puestos en práctica, lo cual redundará en una mayor destreza y eficacia.
- Al individuo o sujeto que se ha profesionalizado que domina cada vez mejor la actividad y responde a las normas establecidas colectivamente por el grupo profesional.
- La formación, proceso fuertemente orientado hacia la actividad profesional, tanto en sus contenidos como en sus formadores” (p. 29).

Martínez Bonafé, M. (1995) considera que “la docencia es un trabajo, lo que significa la asimilación a otras actividades profesionales con sus condiciones laborales y de producción, así como la separación de la actividad vocacional de tipo asistencial se trata de una actividad profesional realizada a cambio de un salario, de

acuerdo con unas condiciones laborales aceptadas o un contrato con el empresario, sea público o privado”. (p.27).

El autor considera a la docencia como el trabajo que es el esfuerzo humano en el que la profesión cumple condiciones de preparación o formación profesional, tal como lo exigen las instituciones, y deben ser de calidad, por lo que no cabe duda que la docencia es una profesión que trabaja con estudiantes y estos deben ser orientados a que se le brinde servicios educativos de calidad y una formación para un desempeño con eficacia y eficiencia.

En el mismo sentido Rivas Flores, J. (2000), puntualiza que “la actividad del docente como trabajo nos remite a las condiciones laborales y de producción (...) se aleja, por tanto de la actividad docente como un servicio, una actitud de entrega, hablar de trabajo es hablar de los procesos sociales que intervienen en la actividad laboral, que desempeña una persona cualificada y un salario con las condiciones que exige el que contrata” (p.45).

El docente una vez formado mantiene un compromiso permanente con su preparación y su capacitación continua para poder desempeñarse, de manera que es valiosa “la participación en el propio desarrollo durante la carrera profesional es un requisito básico para reconocer a una persona como profesional” (Day, C. 2005. p.252).

Ante las posiciones de los autores mencionados, el profesional docente universitario tiene la responsabilidad de formarse en competencias profesionales pedagógicas en forma continua, que lo preparen para desarrollar el proceso enseñanza aprendizaje con calidad y eficiencia, conociendo sus funciones frente a los estudiantes y a la institución por lo que la docencia como profesional de la enseñanza, necesita estar preparado y actualizado frente a los cambios continuos del conocimiento.

De la misma manera en el estudio que realizó Sarramona, J. (2002) sobre la Formación Continua y Laboral, menciona algunos autores que es conveniente tener en cuenta en la investigación:

Freidson (1978, p. 15) “la profesión es una ocupación con ascendencia en la división del trabajo determinando su esencia de su propio trabajo, que garantiza un buen servicio en su campo de actividad que siendo ellos mismos quienes regulen las condiciones de su trabajo”.

Sin embargo, la experiencia que tenemos del estatus y del prestigio no depende de la vocación ni de la especialización de los conocimientos. “Cuando hablamos del carácter intelectual, independiente y desinteresado de las profesiones, estamos resaltando sólo la parte más

noble y defendible del modelo, pero ésta no lo es todo, ya que de hecho es raro el profesional renombrado que no gane mucho dinero”. (Larzon 1999) sic.

Desde el punto de vista de concepción de un sistema, Sarramona cita a otro autor que sostiene que “Se trata de la supervivencia de un sistema estamental que busca en la idea de servicio y respetabilidad, en el desinterés y en el conocimiento para resolver problemas humanos, la manera de situarse en una cómoda jerarquía, ajena a la disciplina que sigue el resto de los trabajadores” (Martín-Moreno, y De Miguel, 1982, p. 61).

Apreciamos que los autores mencionados consideran a la profesión desde tres puntos de vista:

- Como vocación, que la enseñanza es una profesión en la que el docente tiene necesidad de prepararse para no llegar a la desprofesionalización frente a instituciones educativas con tintes crematísticos que no valoran la profesión como vocación, ni al prestigio del docente el que la profesión se desempeña con vocación, amor y servicio.
- Como medio de vida, los autores consideran que la profesión lleva a las condiciones de producción de conocimientos y materiales, por lo tanto, necesita de un salario y contratos de trabajo.

- Como prestigio y status, se considera al profesional que es reconocido por la sociedad, en cuanto a status, posición social, nivel de reconocimiento, ello lleva a que el profesional se motive, se supere y busque mejorar su prestigio y posición social.

Entre otros autores que tratan sobre el tema de la profesión tenemos a Imbernón, F. (1994) quien manifiesta que “la profesión docente ha de significar el compromiso con una forma de trabajo en los espacios educativos basada en la reflexión, en la investigación, en la innovación en torno a los problemas de la práctica que la mejoren y que vaya dando paso a una nueva cultura profesional construida desde el trabajo en equipo y orientada hacia un mejor servicio a la sociedad. Esto requiere de modificaciones en el concepto y el perfil del docente a quien nos referimos cuando hablamos del profesionalismo docente” (p.20).

Así mismo, el autor sostiene que ser profesional se refiere a como el docente siente que es percibido en la comunidad en cuanto a status, posición social, respeto, se refiere al nivel de reconocimiento profesional que recibe, lo que motiva al docente a tener iniciativa para superarse buscando mejorar su prestigio y posición social.

En tal sentido el docente universitario tiene que prepararse a los cambios y exigencias de la sociedad del conocimiento, para responder a ello busca su desarrollo profesional para poder trabajar con nuevas estrategias didácticas, en forma cooperativa, a fin que los estudiantes alcancen niveles de rendimiento y garanticen el desarrollo de sus capacidades, habilidades y destrezas; para usar nuevas formas de pensar o reflexionar críticamente y mediante el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación. Todos estos cambios y exigencias llevan al docente a autoevaluarse y considerar que aprendizajes necesitan para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje, por lo que "... ser profesional, lo que usualmente se refiere a la calidad del trabajo que realiza, el modo y estilo de conducirse y los estándares que enmarcan su actividad" (Helsby, G. 1995, p.319).

Por otro lado, la profesión docente ha pasado por épocas en que la profesión ha tenido auge y otro en el que retrocedió. Mancebo, E. (2010) sostiene que existen tres etapas: "La primera se inicia entre los años 60, el docente queda excluido y se considera como semi profesión; en la segunda etapa desde 1990, se identifica con la característica de masificación y el docente es considerado como un trabajador; la tercera etapa se conceptualiza como la edad del proceso de



profesionalización, se puede apreciar con condiciones de trabajo y desarrollo profesional” (s/p).

Cabe mencionar que en el sistema universitario peruano, hasta el momento no existe universidad que forme al docente universitario de diversas profesiones en pedagogía para demostrar su preparación en la enseñanza, desde el punto de vista didáctico, olvidándose que cuando cumple la función de docente su comportamiento es como maestro que utiliza los conocimientos de la carrera pedagógica; pues la docencia universitaria es para variadas carreras y en el desempeño como profesión debe ser reconocida y valorada por el mismo docente, por la sociedad y la institución educativa, pero no debe olvidar que “el principal objetivo del proceso educativo es preparar al hombre para el trabajo en un contexto social” (Box Derex, et all. 1992.p.10).

#### **- Desarrollo Profesional**

Es el proceso de preparación profesional continua que se adquiere después de la titulación, lleva al docente universitario a tratar de capacitarse en las etapas de actualización, perfeccionamiento y especialización, constituyendo su desarrollo profesional. En estos procesos adquiere y asimila nuevos conocimientos científicos, pedagógicos, tecnológicos, así como

actitudes, creencias, capacidades y valores que le ayudarán a optimizar su práctica educativa e investigación.

De esta manera después de su formación profesional al iniciar labores docentes, deberá tener una preparación continua y desarrollo profesional, que se toma como mejora de competencia que le sirve para actualizar sus conocimientos, con la práctica y experiencias en su labor profesional como en su vida personal.

El desarrollo profesional como proceso adquirido después de un título profesional, lleva al docente a requerir el mismo una alta calificación para desarrollar sus diferentes funciones y roles en su vida profesional, que le permita formarse nuevos esquemas para actuar profesionalmente dando sentido a su enseñanza.

Significa entonces que “el desarrollo profesional docente no constituye el estado final al que se encuentran las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en la persecución de un ejercicio útil y responsable” (Darling-Hammond 2005, p.375). En tanto el desarrollo profesional es la innovación que adquiere el docente en forma continua, que le sirve para cambiar y enriquecer su práctica diaria, provocándole una transformación en sus conocimientos frente a los cambios científicos y tecnológicos de su profesión y de la educación.

El profesional una vez formado mantiene un compromiso permanente con su capacitación continua para poder

desempeñarse por lo que “la participación en el propio desarrollo durante la carrera profesional es un requisito básico para conocer a una persona como profesional” (Day, C. 2005.p.252)

El desarrollo profesional del docente se trató en el Congreso Internacional Virtual Educación CIVE (2005), del que se ha seleccionado algunos autores que tratan el tema:

Snyder (2000) que considera que el docente “ha de practicar procesos de aprendizaje en el aula conocer la dinámica misma, seleccionar y organizar los contenidos, facilitar el surgimiento y formación de interrogantes, alimentar la discusión y debate, establecer relaciones positivas, evaluar el trabajo de los alumnos y facilitar la búsqueda y construcción del conocimiento científico”.

Para Benedito (1991:238) el docente con su experiencia “debe potenciar la constitución de habilidades cognitivas de alto nivel, pero para ello necesitará saber o detectar en el alumno lo que conoce, lo que desconoce, lo que tiene mal aprendido y lo que se tiene que repetir”.

Así “los esquemas de formación construidos se encontrarán interconectados entre sí beneficiando la rutinización, la cual vendrá determinada por la información adquirida con el paso de los años. Tal información influirá en la creación de esquemas de conocimiento que serán producidos a

través de la experiencia, y del curso de sus carreras personales y profesionales” (Carter.1994).

En las consideraciones propuesta en el congreso CIVE, se precisa que el desarrollo profesional es el conocimiento que se adquiere en forma continua que favorece la correcta organización de los conocimientos que puede ayudar en la resolución de problemas, de modo que a través del análisis de la situación mejore su acción, para así poder mejorar el clima relacional y realizar trabajos cooperativos e identificarse con la institución, cumpliendo la misión, visión y objetivos.

De la misma posición es la autora Cristina Moral Santaella (1998), quien luego de analizar el término de desarrollo profesional agrega otros aspectos que “necesitan una formación continuada, para su formación y adquirir una actitud permanente hacia la indagación, el planteamiento de cuestiones y la búsqueda de soluciones” (...), así agrega que “no se puede olvidar que unido al desarrollo individual del profesor está asociado el desarrollo de la organización, con lo cual se podría concluir que un desarrollo profesional correcto sería una síntesis entre el desarrollo de los individuos y el desarrollo de la organización, que de forma conjunta buscan la innovación y el cambio” (p.268). Porque el desarrollo profesional “mejora la competencia docente (...) fruto de la experiencia y del aprendizaje reflexivo sobre ella, e integra un proceso global de

desarrollo personal, grupal y colegiado” Segovia y Fernández 1999.p.13).

En las consideraciones expuestas por los autores se observan que tratan aspectos personales y profesionales de los docentes, como individuos y como colectivo en la organización en sus relaciones interpersonales con los colegas, estudiantes y todas personas que le rodean en las acciones educativas que ellos cumplen en el aula, la institución, de la comunidad educativa y la sociedad.

Entonces determinamos que el desarrollo profesional y la formación profesional son dos momentos inseparables en la práctica; siendo la formación la etapa más consistente, donde se considera el inicio y servicios posteriores, como partes del mismo continuo de aprender a enseñar, teniendo en cuenta sus nuevos conocimientos y la experiencia.

- **Profesionalización Docente**

Para la definición de profesionalización tomamos a diversos autores citados por Sarramona, J. et. All. (1998) según el autor mencionado la profesionalización “es un concepto cambiante que expresa el tránsito de ciertas ocupaciones a una profesionalización, se considera como la secuencia temporal que siguen las distintas profesiones para adecuarse al tipo ideal de profesión liberal, la misma que debe considerar lo siguiente: la dedicación plena a una actividad, la especialización de unos

conocimientos de rango superior y la constitución de una asociación profesional o colegios profesionales” (p.95).

En este sentido, la reflexión de Ruiz D Gauna (1997), cuando dice: “que la profesionalización docente no es un evento espontaneo o un estado de gracia en el que se haya una ocupación. Más bien, describe a lo largo de un continuo, representando el grado en el que los miembros de una ocupación comparten un cuerpo común de conocimientos y utilizan estándares compartidos de prácticas en el ejercicio de ese conocimiento (...) Permitiendo que socialmente sea aceptada más como profesión que como simple oficio” (p.303).

La profesionalización como proceso continuo da lugar a que se cambie el concepto tradicional de valores, en aspectos del desarrollo profesional del docente, así “la profesionalización no constituye el estado final en el que caminan las ocupaciones, sino que es un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma” (Darling Hammond 2005, p.375). Es decir, el autor persiste en que se le debe dar atención a los docentes para que continúen su formación profesionalmente, frente a la sociedad del conocimiento para el cambio de estrategias en el proceso enseñanza aprendizaje.

Esta posición es aclarada por Pérez Gómez, A. (1998), cuando expresa “bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente (...) hoy día la práctica profesional del

docente es, un proceso de acción y reflexión cooperativa de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión” (p.98).

El docente universitario debe tener una preparación pedagógica y didáctica para desarrollar con satisfacción la tarea de enseñar a los estudiantes, ello lleva a superar sus debilidades, preparándose para ejercer la docencia en educación superior, pues “los conocimientos pedagógicos y didácticos, deben estar relacionados de forma directa con la labor de los profesores universitario” (Gonzales, H. 2005; p.292).

Al respecto Moscoso, F. y Hernández, A. (2015) “manifiestan que la formación pedagógica del docente universitario, es un requerimiento necesario, porque al docente se le atribuye un papel decisivo como sujeto transformador, en quien descansa una elevada responsabilidad social y ética moral de formar a las generaciones que llevarán hacia adelante el desarrollo social (...) con el dominio de la ciencia y sus procesos, especialmente sociales, podrá garantizar una formación integral del responsable de preparar a la fuerza calificada para este desarrollo, la formación pedagógica del profesor universitario comprende, una dimensión personal, profesional y laboral, donde es vital la voluntad que debe tener

todo sujeto para involucrarse en los procesos formativos de manera individual y en equipo” (p.140).

Los autores coinciden que el docente universitario no es pedagogo debe prepararse en aspecto de pedagogía y didáctica, además de la especialidad de su carrera de origen, por lo que debe tomar en cuenta las características del contexto donde ejerce su desempeño profesional y tener como propósito el mejoramiento de su práctica pedagógica que le permita estimular su desarrollo profesional, por lo que la actualización, capacitación y perfeccionamiento de los docentes es un compromiso tanto de la institución educativa como del propio docente.

El gráfico N° 1, presenta la preparación profesional en sus fases de **formación profesional** (pre grado pos grados) y el **desarrollo profesional**. En el que se observa que el objetivo del perfil profesional del pre grado (formación profesional) termina en los cursos de posgrado, porque estos tienen continuidad según la Ley Universitaria N°30220, para evitar la confusión que existió de seguir pos grado en profesiones que no pertenecían a la línea de su carrera.

El desarrollo profesional consiste en la preparación de los profesionales que comprende diversos cursos de capacitación que sirven para que se actualicen en nuevos conocimientos de

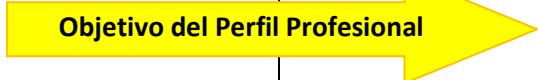


manera que se van cumpliendo en los aspectos: académico, personal y socio cultural.

## GRÁFICO N° 1

### Nivel de Preparación Profesional

| 1. Formación Profesional  |  | 2. Desarrollo Profesional |          |                |
|---|--|---------------------------|----------|----------------|
| 1.1 Pre grado   | 1.2 Pos grado  | Cursos de capacitación    |          |                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Bachiller</li> <li>Título</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Diplomados (perfeccionamiento 24C)</li> <li>Maestría Académica (48C)<br/>Investigación (48 C)</li> <li>Doctorado (investigación 64C)</li> </ul> | ↓                         | ↓        | ↓              |
|   |  | Académico                 | Personal | Socio-cultural |
|   |  | Pedagogía                 |          |                |
|   |  | Didáctica                 |          |                |
|   |  | Currículo                 |          |                |

**Objetivo del Perfil Profesional** 

*Fuente: Elaboración propia*

#### 1.2.2 Desempeño Docente

El desempeño lo constituye las diversas funciones y actividades que cumple el docente en su trabajo diario con los estudiantes y lo realiza con honestidad, creatividad, responsabilidad y eficiencia, buscando cada vez actualizar sus conocimientos en nuevas estrategias y herramientas técnico pedagógicas para planificar y desarrollar sus clases, entre sus funciones la enseñanza, tutoría, asesora, elaboración de materiales didácticos, trabajos prácticos y de investigación coordina y ejecuta trabajos académicos administrativos del

currículo; práctica las relaciones interpersonales y se identifica con la institución.

Al referirnos al término desempeño docente nos encontramos frente a una variedad de conceptos. Cooper, J. (1997) sostiene: “Es la persona que asume la responsabilidad de ayudar a otras personas a aprender y comportarse en forma nueva y diferente (...) cuya función profesional u ocupacional principal, es ayudar a otras personas a aprender nuevos saberes y a desarrollar nuevas formas de comportamiento, un docente profesional idóneo, debe tener dominio de una especialidad de la cultura humana, capacidad: investigativa, didáctica, autonomía profesional, excelente comunicabilidad, indiscutible nivel ético, aceptable cultura general, vocación docente y de servicio social, empatía, capacidad de facilitar un clima psicosocial participativo y una serie adicional compleja de rasgos cognoscitivos, estilísticos y de personalidad, tales como el liderazgo y la autoestima” (p.48).

El autor considera que la persona que enseña ayuda a que otros aprendan, ello exige tener un comportamiento especial, de servicio, demostrando vocación, practicar las relaciones interpersonales para trabajar en grupo, tener liderazgo, crear un clima de empatía y tener un comportamiento ejemplar dentro de la ética que sirva de modelo a los estudiantes.

Entre otras “cualidades de los grandes maestros, se distinguen tres componentes en el desempeño docente: carisma o poder de una personalidad magnética, conocimiento de las materias que ha de enseñar, capacidad pedagógica” (Travers R.1981, p.71).

De la misma opinión es Lafourcade, P. (1994), quien encontró y demostró que los factores con mayor incidencia en la capacidad y desempeño del docente son: “La motivación (incremento del interés en los alumnos), estructura (presentación lógicamente ordenada con actividades de clase planeada), dominio de contenido (excelente información), habilidad para enseñar (buen humor, oportuno ejemplo basados en su experiencia propia, dar vida a lo que enseña)” (p.244).

Entre otros autores que tratan el desempeño docente tenemos:

Bretel L. (2002) considera que en el desempeño de los docentes “es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en este contexto, contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas sociales y morales, su función es mediar y asistir en el proceso enseñanza aprendizaje a los estudiantes para que desarrollen sus conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores

en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien” (p.102):

Acevedo, L. (2002), define al desempeño docente como: “...la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto” (p.85).

Del mismo modo, Vidarte, E. (2005) nos dice que “el desempeño docente no solo debe abarcar su capacidad de transmisión de sus conocimientos sino también debe tener el tino para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos. Y agrega que la falta de mobiliarios y recursos educativos en determinados centros educativos no debe ser la disculpa para decir que la calidad de la enseñanza podría ser mejor si se contara con tales recursos” (p.45).

Cahuana, E. (2006), considera al desempeño como: “el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del

aprendizaje, etc. las que configuran en su conjunto lo esencial del proceso educativo” (p.65).

Las diferentes opiniones de los autores sobre el desempeño del docente, coinciden que es el cumplimiento de diversas actividades profesionales tanto educativas, administrativas y de producción de conocimientos, por lo que su desempeño consiste en formar hombres integrales, que al terminar su profesión apliquen sus conocimientos, tecnologías y valores en los diferentes instituciones donde trabajen; por lo que se hace necesario conocer la preparación y desempeño de los docentes, para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente.

En tanto que en nuestro país casi no se percibe la noble función docente existiendo una doble percepción “se considera que el docente es todo y se le atribuyen muchas funciones sociales; y en contraste se le califica como una profesión de bajo prestigio social...” (Rivero, J. 2007.p.39)

El desempeño del docente lo percibe la sociedad como un trabajador al servicio de la educación, cumpliendo con la función de enseñanza aprendizaje, facilitador, mediador, de manera que al desempeñarse en sesión de clase en el aula practica la reflexión, la crítica, la innovación e investigación, al mismo tiempo que está comprometido socialmente y políticamente con el país, conduciéndose con competencia pedagógica, madurez emocional y tener una sólida cultura que

lo lleva actuar con experiencia y sobre todo tener identidad, para lograr los objetivos de la institución educativa.

El rendimiento en el desempeño del docente depende de la motivación, disposición y capacidad que tiene por el trabajo; que lo demuestra con sus actitudes ante las obligaciones y normas de la institución, por lo que como persona debe estar auto motivado para lograr con satisfacción su realización personal y profesional.

Encontramos entonces que sus funciones son múltiples donde se pone en acción sus conocimientos, capacidades, habilidades, valores, para lo cual debe estar preparado en conocimientos teóricos, organizacionales y curriculares, acorde con el avance tecnológico – científico.

En el desempeño del docente Montenegro, I. (2003), considera los factores siguientes:

**“Factores asociados al docente:** se refiere a la formación profesional condiciones personales como salud, grado de motivación y compromiso con su labor. Existe una relación directa entre la mayor calidad de formación respecto a las mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia.

**Factores asociados al estudiante:** son análogos a los del docente como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso... Estos factores dependen de las condiciones familiares, de su situación socio económico.

**El factor contexto socio cultural**, se considera que la sociedad como organismo socio económico- político y cultural – ejerce una poderosa influencia en el desempeño docente” (p.45).

En relación con la gestión del currículo el docente en su desempeño no solo cumple funciones de enseñar, asesorar, investigar, sino que todos estos procesos tienen que ser planificados, implementados, ejecutados y evaluados, a lo que se conoce como gestión del currículo. Al respecto, se considera cuatro aspectos en el desempeño del docente “La planificación del proceso enseñanza aprendizaje, la ejecución del aprendizaje enseñanza, la evaluación del aprendizaje enseñanza y la identidad con la institución” (Pablo Cazao 2006, p.80).

Los autores Montenegro I. Cazao, P. precisan las funciones del desempeño docente en la gestión de enseñar y se debe considerar:

**La planificación**, cuando el docente participa en la elaboración del Plan Curricular, Plan de Estudios y su Programación, para evitar la improvisación y pérdida de tiempo y recursos.

Es la etapa en la cual se diseña el proceso enseñanza aprendizaje, concretándolo en el sílabo, ya que con ello se anticipa a las actividades que realizará en base a normas

administrativas del currículo y su debida adecuación al contexto.

**La implementación-organización**, cuando cumple con obtener los recursos materiales, didácticos, la infraestructura física y tecnológica disponible, así como selección del personal para el desarrollo del currículo en función de los estudiantes.

**La ejecución o dirección**, es el momento en que se realiza la interacción directa y sistémica entre el docente y los estudiantes; se pone en acción los componentes del currículo durante este proceso de enseñanza aprendizaje, se ayuda al estudiante a obtener las competencias y capacidades de la asignatura para lo cual emplea estrategias adecuadas.

**Evaluación de los aprendizajes y enseñanza o control**, se evalúan todas las fases planificadas y programadas para tomar decisiones con pertinencia, así se constata si se lograron los objetivos, si los aprendizajes logrados guardan relación con el perfil, si los recursos fueron empleados bien. Esto llevaría a realizar el proceso de retroalimentación.

De la misma opinión es Souto, M. (2010) quien hace mención a las funciones pedagógicas de los docentes universitario como gestores en la administración del currículo y la enseñanza, de manera que planifica, implementa, ejecuta y evalúa el currículo y menciona “Los que enseñan a los estudiantes son también sujetos de la gestión, de la producción



de conocimiento y de la transferencia en la comunidad, se ocupan de identificar y formar a los que van a garantizar continuidad y renovación de la vida institucional (...) Más allá de ensayar una posible lista de actividades implicadas en el ejercicio de la función docente del profesorado universitario, el intento de determinarlas resulta una difícil tarea, ya que varían según el momento histórico, las características de la institución, su historia. El campo disciplinar al que pertenece, etc.” (p.326).

Como se aprecia entre los autores mencionados, no existe discrepancia que el desempeño de los docentes en estos últimos tiempos sirve para medir la transformación y el perfeccionamiento del docente y la mejora de la educación, así como garantizar la continuidad e innovación en la institución.

Si el desempeño del docente es la capacidad que posee para cumplir acciones propias de las funciones profesionales, también expresa su identificación con la institución en otras tareas administrativas, demostrando idoneidad en la aplicación de conocimientos y normas, especialmente en el conjunto de capacidades pedagógicas, en la gestión del currículo y la enseñanza, la misma que se planifica, implementa, ejecuta y evalúa, acompañada con la filosofía de la institución. Demuestra su identidad en las actividades y tareas donde aplica sus capacidades y habilidades “para desarrollar el proceso enseñanza aprendizaje debe planificar, organizar,

dirigir y controlar todo lo relacionado a su desempeño y a los componentes curriculares que forma parte del proceso” (Pérez J. 2002); los autores de Souto, Montenegro, I.; Cazao, P.; Cahuana, E. y Pérez, J, coinciden en la importancia que tienen las funciones de gestión del currículo en el proceso enseñanza aprendizaje, el que cumple sus respectivos procesos.

- **Calidad de desempeño**

Harver, L. y Green, D. (1993), de acuerdo con diversos conceptos, asumen que calidad del desempeño docente es como: “la compleja articulación de caracteres cualicuantitativos que particulariza el desenvolvimiento pedagógico de un docente o grupo de docentes (...). Pero hay quienes asumen la calidad en un sentido adjetival, por lo que a calidad del desempeño docente sólo alude conceptualmente al caso del docente que lleva a cabo sus actividades pedagógicas con excelencia. Para llevarlas a cabo se requiere revisar la asociación entre factores como la productividad, eficacia, eficiencia, efectividad y otras” (p.27).

Para el autor, la calidad del desempeño docente se manifiesta por la manera como desarrolla sus competencias frente a los estudiantes que comprende sus habilidades para actuar, satisfacer las demandas sociales. En tanto que la calidad del desempeño docente supone la capacidad de aprender, innovarse y de tener prestigio, llevándolo

constantemente a un proceso de mejoramiento de la calidad educativa en la Institución donde labora.

- **Teorías del desempeño**

Se propone un resumen de las teorías del desempeño docente, según Kingler E. y Nabaldian J. (2002):

Para los autores el docente es un profesional de la educación, y lo tratan desde el proceso enseñanza, que pretenden explicar el vínculo entre la motivación, la capacidad para el desempeño y la relación con la satisfacción en el trabajo.

- **Teoría de la equidad**

En relación con la percepción que tiene el trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se refleja en la lealtad, voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Lo que significa que el buen trato y la imparcialidad, son elementos fundamentales, así como una buena comunicación entre el jefe y el trabajador, ello lleva a un buen rendimiento en su trabajo y la retribución que espera recibir en con otras personas.

- **Teoría de las expectativas**

Se considera los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo contribuye a un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Para lograrlo se

cumple con: a) la capacidad que puede alcanzar al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el reconocimiento suficiente para gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) la importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones.

Las teorías consideradas por los autores, aclaran lo que sucede en la institución cuando el trabajador tiene expectativas y metas que permiten muchas veces observar relaciones positivas o negativas.

En el caso del docente también tiene sus expectativas, objetivos y metas, pero sobre todo desempeña sus funciones con vocación siendo ejemplo para los estudiantes como persona y como profesional.

Por lo tanto, en las teorías se explica la relación entre motivación, desempeño y satisfacción en el trabajo y sobre todo su rendimiento e identificación con la institución.

- **Dimensiones del Desempeño Profesional**

Dado el carácter multidimensional del término desempeño del docente universitario se considera que sus funciones las cumple en las dimensiones: personal, carrera de origen y la pedagógica.

### **a. Dimensión personal**

El docente universitario es una persona que cumple sus funciones en el trabajo, tanto académico y administrativo, poniendo en práctica su experiencia diaria, sus conocimientos, actitudes y habilidades, obtenidas en su formación, la salud, grado de motivación, compromiso e identificación con la institución y la sociedad.

Como persona es responsable de su preparación continua, académica, personal, social cultural, llevándolo a un cambio en sus competencias, laborales, personales, frente a los cambios de la sociedad, ello lo lleva a la mejorar su comportamiento y la manera de pensar, sentir y actuar frente al proceso enseñanza aprendizaje, convirtiéndose en un agente de cambio, al decir de Sabalza, M. A. (2004), que plantea el desarrollo personal y profesional como un proceso que “requiere actualización constante (...) y la constante presión entorno a la calidad de los servicios que prestan las instituciones, el docente desarrolla su práctica pero también cumple roles institucionales que tiene efectos éticos, de conservación e innovación de la cultura, en la situación formal es la acción desarrolladas en las

instituciones que conlleva al ejercicio de una práctica” (p.145).

En relación con la práctica educativa de los docentes, Carr, W. (1993) sostiene que “solo puede hacerse inteligible como una forma de praxis regida por criterios éticos a la misma práctica educativa... Aunque ahora hay personas que pretenden reducir la práctica educativa a un tipo de acción material mediante la cual moldear una materia prima de acuerdo con una forma especificable de antemano” (p.101).

Si consideramos “que la actividad docente es una profesión con vocación y una profesión con valores” (La Rosa Martínez, F. 2010, p.49).

Encontramos otros autores que discrepan con el planteamiento del autor tal como Gervilla Castillo, A. (1998), quien sustituyo el término vocación por el de profesión, para sustentar su posición y explicar las razones del cambio de vocación a profesión y considera:

**“La tendencia de la sociedad hacia la profesionalización frente a la vocación.**

- La consideración de la vocación como algo arcaico en una sociedad tecnológicamente avanzada.
- La mayor valoración de la necesidad económica de la profesión frente al altruismo y desinterés económico de la vocación.

- La defensa de los intereses laborales y profesionales que se oponen a una vocación asociada generalmente a la espiritualidad y servicio incondicional” (p.84).

Martínez Bonafé, M. (1995), establece que “La diferencia con otras profesiones es que aquí trabajamos con personas, por lo que se espera para la consecución de los fines o producción (trabajo productivo) una mayor coordinación entre todos los responsables de conseguir el fin, o producto final, que es la buena educación o formación del alumnado dentro del sistema productivo (...) está muy condicionado por la normativa del empresario que decide previamente cómo debe realizarse el trabajo” (p.27).

El autor concibe que la docencia es un trabajo precedido por el cumplimiento de una serie de actividades que propone la institución educativa hacia la producción y eficacia, no se toma en cuenta que la docencia es una vocación, en este caso lo que interesa es la producción de conocimientos, brindada por el profesional.

Existe coincidencia que “la actividad del docente como trabajo nos remite a las condiciones laborales y de producción en que tiene lugar y se aleja, por tanto, de la tradicional comprensión de la actividad docente como un

servicio, una actitud de entrega...” (Rivas Flores, J. 2002, p.145):

Las funciones del docente se consideran como un trabajo sujeto a reglas y normas laborales del estado y de la institución, para lo cual selecciona al personal en una estricta evaluación, considerando sus habilidades, con la cualificación correspondiente y en base a ello se fija el sueldo. Ello lleva a que estén en continua capacitación, por lo que Day, C. (2005), opina “que comportarse como profesional docente en la sociedad del conocimiento supone también mantener un compromiso permanente con el aprendizaje. Igualmente, en el siglo XXI, la participación en el propio desarrollo durante la carrera profesional es un requisito básico para reconocer a una persona como profesional” (p.252).

Desde otro punto de vista; “...sólo se han preocupado del altruismo olvidándose de las necesidades de autoestima que tienen las personas, han procedido en contra de la naturaleza de las personas. Incluso sin autoestima es imposible estimar al otro” (Cortina, Orts, A. 1993, p.179), por lo que “Ciertamente, la educación tiene mucho que ver con la facilitación de autoestima, porque cuando más se afianza la autoestima la persona es capaz de acercarse



y acoger a otro” (Pere Dander, V. y Eva Bach 2009, p.194).

El docente como persona, cumple con normas éticas de su profesión por lo que los estudiantes lo consideran como modelo de actuación personal y profesional; debido a que es el responsable de la generación de nuevos profesionales; su ética se debe reflejar en una sólida preparación al impartir sus conocimientos con calidad. Es decir que “el docente debe cumplir con preparación intelectual y moral de alta calidad, tener respeto máximo por los derechos de los estudiantes y una conducta personal intachable” (Guzmán, W. 2004, p.4).

Esto lleva a que para ejercer la docencia en la universidad se requiere de condiciones especiales dados en la Ley universitaria N° 30220, porque no basta el título, sino que se requiere de una preparación profesional y de una conducta ética que le permite conocerse a sí mismo y ser conocido por los demás, manifestado en saber ser y hacer. Tomando a “la ética como un patrón que permite satisfacer las necesidades del medio en el que actúa” (Izquierdo, p. 2003, p.45).

Ante estas posiciones de los autores mencionados es oportuno señalar que el docente universitario como persona debe demostrar su moral y

ética, tanto individual como en grupo, sus ideales, convicciones, aspiraciones, sentimientos, actitudes y creencias. Lo que marca la diferencia entre el docente universitario y el educador universitario, pues en el siglo XXI existen diversos cambios que lleva a que algunos docentes no cumplan con las normas éticas, en especial el docente no pedagogo que puede o no tener vocación para enseñar viviendo de la docencia y de su profesión de origen; mientras que el educador forma a los estudiantes convirtiéndose en la persona que conoce a los estudiantes al brindar confianza, ser motivador, guía, orientador y modelo a ser seguido; sin embargo si el docente y el educador no son modelos de moral y de persona se deshumaniza y los valores de la profesión se van perdiendo porque el docente se vuelve especialista en su profesión solo le interesa dar información y descuida el desarrollo de la persona en los estudiantes, olvidando de promover los valores de libertad, amistad, creatividad, autoestima, respeto, equidad, dignidad, responsabilidad, lealtad, puntualidad, alegría y sensibilidad con los demás.

Luego el docente como persona debe ser ejemplo mostrando su don de docente, amor a su profesión, paciencia, entusiasmo y respeto a las normas establecidas reflejadas en todas sus actividades como

persona en su trabajo, familia, ámbito social, político y otros donde se desenvuelve.

Por otro lado, el docente como persona en el desarrollo de sus funciones se le presenta una serie de riesgos físicos (violencia, agresiones), psicológicos (estrés, ansiedad, agotamiento, depresión), salud, enfermedades propias de la carrera, condiciones ambientales en las que se desarrolla la docencia. Así podemos resumir que existen factores que inciden en la actividad del docente, en su reunión de clase y en su vida académica, enfrentándose a diversos problemas y necesidades.

Entre la problemática actual el docente enfrenta a un número de estudiantes heterogéneos y falta de equipos de apoyo tecnológico, a ello se agrega ineficiente preparación en relación a la actualización situación que refleja cuando algunos estudiantes tienen sus reclamos sobre contenidos del curso.

En el aspecto económico se presentan malestares, así no existe un programa de motivación e incentivos, y se estimula muy poco con una buena remuneración en el prestigio social; la profesión docente no es considerada al igual que otras profesiones, a ello se agrega que son evaluados por autoridades, estudiantes y sociedad.

## **b. Dimensión profesión de origen**

En la universidad el docente, proviene de diversas carreras profesionales, pero ejerce la función de enseñar sin estar preparados en pedagogía y didáctica.

Sin embargo, se reconoce su preparación académica en su profesión de origen: según Lucarelli, E. (2004) “El docente universitario se reconoce a sí mismo por su profesión de origen y se identifica con el título otorgado por la universidad donde se graduó. La legitimidad profesional de sus prácticas como médico, ingeniero, bioquímico, contador, es indiscutida, se origina en un saber acreditado... El poder y el prestigio no provienen de la docencia universitaria como saber pedagógico, sino del dominio de un campo científico, tecnológico o humanístico determinado” (p.34).

La autora reconoce que en la universidad se forman profesionales que adquieren prestigio por sus conocimientos aplicados según su profesión y que al trabajar en universidades brindan sus mejores conocimientos científicos y tecnológicos; pero su formación profesional lo lleva a adquirir prestigio y no les interesa los aspectos pedagógicos que hoy día son importantes para lograr la calidad de la educación en especial en el uso de las competencias.

Sin embargo, trabajan en universidades que al decir de la autora Chireleu, A (2002) “la universidad se convierte en un refugio ocupacional y no en una elección vocacional, llegando a ella por descarte. En la medida en que la docencia universitaria, está formada por graduados de todas las disciplinas y muy especialmente de aquellas cuyo campo ocupacional extrauniversitario resulta más recortado y complejo, constituye una categoría residual” (s/p).

A esta situación también se refiere Edelsteing, G. (2012), cuando sostiene “...que muchos profesionales no ejercen su profesión para que fueron formados, sino que desarrollan toda su vida profesional y laboral en las universidades (...) la mayoría concreta su carrera en una especialidad a partir de la obtención de cargos docentes, por lo que la enseñanza se torna, al margen de sus intereses prioritarios (...).Sin considerar en términos de positividad o negatividad esta característica, de hecho la docencia en las universidades – en tanto garante de permanencia- se constituye en pilar de constitución identitaria en lo profesional” (p.10).

Actualmente, la heterogeneidad de profesiones, brindadas por las universidades frente a la presencia de campos disciplinares específicos, da lugar a posiciones

que oscilan según Becher, T. (1993), los profesionales se sitúan entre dos polos: “el que entiende la práctica académica - y la docencia como parte de ella- con un espacio construido más allá de las disciplinas de origen, y el que por el contrario, deposita en los conocimientos específicos el papel determinante de la identificación ocupacional”. En ese sentido, “resulta relevante pensar la docencia universitaria como un lugar de encuentro entre dos campos: el de la docencia y el de las profesiones de origen, los cuales son muy diversos” (Souto, M. 1996, p.56).

Con referencia a la docencia Clark, B. (1983), aclara que en la universidad se suele aplicar la etiqueta general de “profesor a diversos núcleos de académicos: a los abogados, los arquitectos, los ingenieros, los pedagogos, los biólogos, etc. La fragmentación del trabajo académico constituye una singularidad del campo universitario; antes que un grupo fuertemente cohesionado de profesores con una visión única del mundo, lo que se presenta es la coexistencia de múltiples grupos con adscripciones disciplinares diversas” (p.75).

Entre los autores tratados encontramos diversos puntos de vista, pero sí están de acuerdo que la universidad es un mundo heterogéneo integrado por

profesionales de diversas carreras que se desempeñan como docentes, los lleva a tener nuevas experiencias y diferentes comportamientos con la institución, con el estudiante y la sociedad, encontrando que entre el personal que trabaja en la universidad se ubica dos grupos: los docentes con formación pedagógica y los docentes de otras carreras profesionales, que se encuentran en desigualdad de condiciones, por no tener la profesión pedagógica, sino que fueron formados para desempeñarse en su profesión de origen.

Lo que establece diferencias en cuanto a las condiciones de trabajo de su profesión original y la docencia, por lo que la universidad no constituya la principal función, más bien la considera como una actividad secundaria dedicando poco tiempo para la enseñanza.

En otros casos no ejercen su profesión de origen y su tiempo lo dedican a la universidad, siendo su fin su estatus profesional en la universidad. Lo cierto es que los docentes universitarios ingresan porque quieren ocupar su tiempo brindando sus conocimientos de su carrera o en busca de poder y prestigio; en estos casos siendo de otra profesión dedican todo su tiempo la docencia, sin desempeñar su carrera en otra institución.

### **c. Dimensión pedagógica**

Consideramos a la práctica docente o el desempeño que cumple en la enseñanza aprendizaje, y la administración del currículo. Al respecto la autora Tello, A. et. all (2009), sostiene que “la práctica docente como trabajo está identificada e individualmente por la práctica pedagógica, pero su alcance es mucho mayor, ya que involucra una compleja red de actividades y relaciones sociales y políticas que la traspasa. Entre ellas: actividades de asesoramiento, tutorías, dirección de tesis, formación de futuros o nuevos docentes, tareas de gestión relacionadas con la docencia, investigaciones vinculadas con la enseñanza, diseño y producción de materiales didácticos, por mencionar algunas” (p.245).

De manera que “el reconocimiento de la complejidad del contexto, en el que se entrecruzan estructuras científicas, sociales y educativas en el proceso de cambio, es el que permite entender a la profesión docente universitaria como algo complejo y no uniforme” (Lucarelli, E. 2004, p.505).

Los autores consideran la práctica docente como las actividades que permite innovar y transformando el proceso de enseñanza-aprendizaje del docente y estudiantes en el momento de la clase, las que antes que ocurra el proceso tiene que ser



planificada, organizada, seleccionada la metodología, los contenidos, materiales, actividades y la evaluación de los aprendizajes.

Visto de manera conjunta la práctica docente podemos considerarla como una estructura o sistema donde se identifican las diferentes componentes como planificación, implementación, ejecución y evaluación del currículo y el proceso enseñanza aprendizaje.

Es ineludible que el docente al cumplir con su práctica pedagógica considera los cambios ocurridos, tal como es la calidad de la educación, los avances tecnológicos en especial las herramientas que le sirvan como estrategias didácticas, todo el desempeño se orienta por el aspecto pedagógico, pero no existen programas que formen en pedagogía a los docentes universitarios del Perú.

En consecuencia hoy día un profesional de la docencia universitaria debe ser responsable de una formación pedagógica, porque los retos de la educación universitaria exigen una formación que respondan a sus condiciones y realidades, frente a las dificultades que presentan y los cambios de las ciencias de la educación, psicológica que ha transformado la manera de la enseñanza aprendizaje, entonces nos encontramos que el docente necesita prepararse porque se enfrentan “dos

puntos el de racionalización laboral con su modelo tecnológico y el modelo orgánico (...) el tipo tecnológico se acompañaría con la racionalidad instrumental y el tipo orgánico apunta a la puesta en práctica de lógicas indefinidas e interactivas confiando en una especie de improvisación normalizada” (Tenti Fanfani 2005, p.46).

En relación a la vocación y docencia, el mismo autor opina que “la vocación y profesión no son términos contradictorios, sino complementarios; se puede afirmar que un trabajo bien hecho es por lo general obra de alguien a quien le gusta lo que hace, que encuentra satisfacción haciendo lo que hace vocación y que al mismo tiempo espera una recompensa por el trabajo realizado ya que vive de él” (p.31).

Los diversos autores mencionados que tratan la pedagogía, no se encuentran discrepancias respecto a lo que es la responsabilidad del docente en el desarrollo de sus funciones pedagógicas la enseñanza, la gestión del currículo, la producción de conocimientos y materiales; por consiguiente, tiene personalidad para comportarse como profesional y como persona, porque es el responsable de formar profesionales considerando que la universidad está pensando en el docente experimentado y preparado dando como resultado todo

un proceso de crecimiento académico personal y social, que cada profesor-docente realiza.

Hoy día se exige eficiencia, pertinencia, eficacia y calidad, lo que lleva a que el profesional docente esté preparado en forma responsable para enseñar y que tenga las características de un profesional de la educación.

- **El docente universitario**

El término docente deriva del latín Docentes que se traduce como enseñanza, en nuestro ambiente se conoce como maestro, docente, profesor, catedrático, académico, para mejor apreciación diferenciamos al docente y al maestro. Así el docente, es la persona que imparte conocimientos de una determinada ciencia de su profesión de origen, en cambio al maestro se le reconoce por sus habilidades extraordinarias en la materia que enseña, sin embargo, los dos deben tener habilidades pedagógicas para convertirse en docentes efectivos en el proceso de aprendizaje.

La Ley universitaria N°30220-2014, precisa en el artículo 79 las funciones de los docentes universitarios “...siendo la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y gestión universitaria en los ámbitos que les corresponde” (p.5)

Con las tendencias económicas de la oferta y demanda en el Perú el número de universidades creció a (147), ello lleva a que en la universidad acoja a diversos profesionales constituyéndose en un amplio mercado ocupacional que para la autora **Chireleu, Adriana** considera que “se constituye como una categoría residual formada por graduados de todas las disciplinas y muy especialmente de aquellas cuyo campo ocupacional extrauniversitario resulta más recortado o complejo. Es en la docencia universitaria como actividad laboral, como el trabajo que realizan cotidianamente los profesores en la universidad, sobre lo que se focaliza (...) con independencia de que se desempeñen y no otras actividades laborales” (s/p).

La autora distingue las profesiones de origen de otras profesiones que ejercen la docencia y lo toman como un trabajo más, sin tener en cuenta que estamos en un mundo en cambio posmoderno, en la que el conocimiento y la tecnología están en constante cambios a medida que se multiplican las innovaciones se va mejorando, pero necesita que la institución satisfaga las necesidades tecnológicas, de capacitación, estímulos e infraestructura para que la enseñanza sea de calidad.

La UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura), que orienta las reformas hacia la mejora de la calidad de la educación,

reconociendo que los docentes desempeñan un papel esencial de promover la calidad de la educación.

El docente universitario necesita de determinadas competencias para desempeñarse con corrección y porque no todos los profesionales están capacitados para ejercer esta función. "...no todo el mundo sirve para esta profesión en contra de lo que a menudo se cree; hace falta tener un perfil personal adecuado" (García Garrido 1999, p.435).

Siguiendo a Fuentes E. y Gonzales M. (1997), se presenta un resumen de las competencias que debe observar el docente entre ellas:

- Competencia Didáctica. - Se cumple cuando se guía y facilita a los estudiantes los contenidos de las ciencias utilizando diversas estrategias de enseñanza aprendizaje.
- Competencia Académica: consiste en el dominio de las ciencias y su preparación en psicología, pedagógica.
- Competencia de Investigación: promueve en el estudiante una actitud crítica, reflexiva despertando el interés de la investigación.
- Competencia Ética: refleja su autonomía moral en cuanto a los valores profesionales frente a los estudiantes que lo caracteriza como persona social y cultural.

- Competencia Comunicativa: desarrollo de habilidades como comunicación clara, entusiasmo, así como ser creativo y calidad de sus escritos.
- Competencia Cultural: debe poseer una cultura general e integral de carácter humanístico que le permita estar actualizado sobre los conocimientos científicos, políticos, económicos, sociales, artísticos.
- Competencia Tecnológica: se refleja en el docente universitario en el uso de las nuevas tecnológicas Tics en función de su labor docente e investigativa” (s/p - taller).

Entonces se considera que las prácticas docentes han evolucionado, dándole mayor profundidad y extensión por lo que se “... refleja con mayor fidelidad la complejidad de los fenómenos reales que ocurren en el ámbito natural del aula” (Pérez Gómez, A 1989, p.96).

Los autores mencionados coinciden que los docentes de diversas profesiones que se dedican a la enseñanza deben tener las competencias necesarias en su profesión, pedagogía y didáctica.

## **La enseñanza universitaria**

- **La enseñanza**

Se conceptualiza la “Enseñanza como una actividad socio-comunicativa e intencional orientada a la formación integral de las personas y a la mejora de las instituciones, cuya razón de ser es el desarrollo de la cultura” (Medina, et. all. 2002, p.389).

En el presente siglo con los cambios sucedidos, donde la enseñanza no solo es responsabilidad del docente, sino que también del mundo virtual y abierto que ha dado lugar al empleo de nuevas estrategias metodológicas llevando al docente a cambiar en la manera de conducir el proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que el docente hace realidad la enseñanza cuando el currículo lo planifica, diseña, ejecuta y evalúa, teniendo en cuenta que es un facilitador, dando trato horizontal al estudiante conociendo sus capacidades y vivencias valores e interés por aprender.

De manera que asume un estilo generador de experiencias y creatividad, promueve el trabajo en equipo logrando la participación interactiva de los estudiantes y cada vez va transformando su estilo de enseñar a medida que investiga y se capacita en nuevos conocimientos que lo llevan a la mejora e innovación frente a un mundo en continuos cambios.

- **La gestión del currículo en la enseñanza**

La gestión del currículo en una carrera profesional desarrolla los perfiles profesionales propuestos en el plan curricular y los sílabos de las diferentes asignaturas. Este proceso sigue los pasos siguientes:

**-Planificación curricular.**

El proceso de previsión, implementación, ejecución y evaluación del currículo. Es una tarea multidisciplinaria, que tiene como objetivo la previsión, organización, desarrollo y evaluación de un sistema de conocimiento científico y tecnológico de modo que facilite el proceso de aprendizaje enseñanza. “Para lo cual se toma en cuenta los fines y objetivos que se pretenden alcanzar el modelo pedagógico, proyecto educativo y el diseño curricular que desarrolla la organización” (Magallanes, M. 2000, p.56).

Lo que significa que la planificación curricular como el diseño de la enseñanza tiene que ser planificada y programada. Mientras que, en la planificación del currículo, pretende a manera general proponer la fundamentación de la carrera, perfiles profesionales y evaluación de sus resultados, también tiene que diseñar en el plan de estudios el qué, cómo, y para qué y cuándo enseñar, es decir proponer las competencias, lograr esos



contenidos, como seleccionar las estrategias de enseñanza aprendizaje materiales, recursos y evaluación.

De esta manera, la planificación se convierte en un proceso real y posible que parte de un plan curricular y un plan de estudios, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos y competencias.

### **-Implementación u organización**

Comprende una serie de acciones para poner en marcha el plan curricular el plan de estudios contar con infraestructura recursos tecnológicos y humanos, organización de las disciplinas, diseño de la enseñanza para el logro de los perfiles en la carrera.

### **-Desarrollo del currículo**

En el desarrollo del currículo en el proceso enseñanza aprendizaje para lograr las capacidades y habilidades a través del uso de contenidos y diversas estrategias metodológicas, materiales y recursos; para su ejecución se organiza y administra los recursos materiales técnicos y humanos, en esta fase se pone en acción el plan curricular, perfiles, plan de estudios y sílabos.

Podemos considerar a las estrategias como un conjunto de pasos para el desarrollo de capacidades habilidades lo conforma métodos procedimientos técnicas

y actividades para desarrollar los componentes del currículo.

Las estrategias en general son flexibles abiertas y se aprenden en el contexto sociocultural que los lleva a estar de acuerdo con los enfoques actuales en la que no existe una metodología didáctica única, sino que existen variedades que se forman en función del proceso constructivo de acuerdo con la situación del que aprende.

Las actividades de enseñanza aprendizaje la constituyen todas las tareas que cumplen el docente y los estudiantes en coordinación con las áreas académicas administrativas para asegurar la eficiencia en atención a los estudiantes y desarrollo de la carrera.

#### **-Evaluación de los aprendizajes**

Según la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), considera que la carrera profesional aplica evaluaciones del aprendizaje logrado por los estudiantes durante su formación. Las evaluaciones consideran principalmente los conocimientos, habilidades y actitudes declarados en el perfil del egresado.

Los aprendizajes son evaluados a través de un sistema de evaluación que comprende una variedad de normas propuestas por la institución que aplica el docente.

### 1.3 INVESTIGACIONES RELATIVAS AL OBJETO DE ESTUDIO

Estudios realizados sobre el nivel de preparación profesional y desempeño de los docentes a nivel nacional e internacional, encontramos investigaciones sobre el desempeño del docente en la práctica profesional, calidad de trabajo profesional, desarrollo profesional y evaluación del docente, a fin de reunir antecedentes para la investigación se consignó trabajos afines a las variables y a su relación entre ambas, desde donde se desarrolla el tema. Esto permitió explicar la relevancia de la investigación en el contexto de un sistema socio-económico, cultural y tecnológico.

A continuación, se presentan estudios que se consideran como antecedentes en la presente investigación:

#### **a) Nivel internacional**

**Zuloaga, Olga** y otros (1998) desarrollan la investigación titulada “El Saber Pedagógico en las Ciencias de la Educación en el año 1998”, la metodología utilizada en la investigación se centró en la interpretación de enfoques genealógico y hermenéutico, se destaca el análisis crítico a partir de análisis de textos, documentos de pedagogos de los diferentes niveles de la educación de Colombia donde se clarifica conceptualmente las prácticas pedagógicas del profesorado, cultura pedagógica, formación del profesorado y un amplio universo de definiciones que sustentan la formación docente.

La investigación aporta referentes teóricos conceptuales que sustentan en parte la presente investigación, que reconocen la relación entre

práctica pedagógica, historia de las prácticas pedagógicas, saber pedagógico del profesorado y la mejora y transformación de la enseñanza.

**Medina Ana et al. (1989)** desarrolló una investigación titulada “El pensamiento de los profesores/as universitarios en torno a la enseñanza y demás procesos implícitos”. Estudio realizado en una muestra de 29 profesores/as de la Universidad de Los Andes- Táchira. La investigación metodológicamente es de naturaleza cualitativa, desarrollándose por medio de la entrevista profunda semiestructurada e individual.

El objetivo de ese estudio fue conocer el pensamiento de los profesores/as acerca de una de sus principales funciones: la enseñanza; cuáles son sus teorías implícitas y explícitas, cuáles son sus intenciones pedagógicas y representaciones de sí mismos y de los alumnos. Este estudio intenta sistematizar un cuerpo de conocimientos para la comprensión del pensamiento y actuación pedagógica de los docentes universitarios, sus estilos de enseñanza, en función del impacto que esto pueda tener en la formación del profesorado.

Los resultados de la investigación revelaron a grandes rasgos que para el desarrollo de la enseñanza y del aprendizaje los profesores/as manifestaban el uso de teorías, concibiendo una práctica pedagógica más intuitiva que racional, además percibieron en ellos una tendencia mayoritaria hacia una labor docente caracterizada por el aislamiento, la acción individual, escasa comunicación profesional entre colegas y poca reflexión sobre el quehacer pedagógico. Esta investigación aporta un

antecedente inmediato en cuanto a población de estudio, propósitos y cierta metodología de trabajo, dándonos un apoyo para contrastar la investigación realizada en la actualidad.

**Meneguzzi, Ana (2004)** desarrolló un estudio sobre la formación de profesores en la Universidad: “Formación Pedagógica y Calidad en el Desempeño Profesional”, a través del Ministerio de Educación de Argentina, donde se expuso el problema de la formación de profesores en la Universidad Argentina, la calidad de los procesos de formación y el papel de las tecnologías de la información y la comunicación en dichos procesos. Esta investigación siguió metodológicamente la línea de los estudios institucionales históricos - estadísticos.

Luego del análisis de documentos y de las estadísticas oficiales aportadas por el Ministerio de Educación de Argentina, se concluyó que la transformación de la formación pedagógica de profesores universitarios en la actualidad, a pesar de las reformas educativas realizadas en Argentina, continúa ocupando un papel subsidiario frente a la formación propiamente disciplinar.

Expone el valor de la formación del profesorado universitario en ambientes reales y virtuales como un factor de fuerte incidencia en la calidad de la formación pedagógica del profesorado universitario y en el futuro desempeño de los mismos.

El aporte del estudio señalado radica en orientar el trabajo de investigación presente, en aspectos conceptuales y metodológicos

claves desde la perspectiva institucional (oficial) y en relación con las posibilidades de formación en ambientes virtuales.

#### **b) Nivel nacional**

**Medrano, A. (2010)** en la tesis “Desempeño del Docente”, tiene como objetivo determinar diferencias, el nivel de desempeño de los docentes que participaron en un programa de capacitación de maestría en el año 2006 - 2008 en la región del Callao. El diseño metodológico empleado fue el descriptivo comparativo de corte trasversal, la muestra poblacional estuvo conformada por 430 sujetos, seleccionados mediante un proceso no probabilístico de tipo intencional. Los instrumentos que se utilizan fueron las encuestas, las fichas de observación que midieron las dimensiones de actitud del docente, planificación técnico pedagógico, estrategias metodológicas, recursos didácticos y relaciones interpersonales. Se concluyó que no hay diferencia entre los grupos estudiados y que el nivel de desempeño según los alumnos para los grupos comparados no muestra diferencias calificando la dimensión de los cursos didácticos en un nivel bajo; lo mismo sucede en el caso de los directivos calificando en un nivel promedio, todas las dimensiones a excepción de la actitud docente y planificación técnica pedagógica se encuentran en un nivel alto. El mismo resultado lanzo la guía de observación no mostrando diferencias manifestando un nivel bajo tanto en actitud docente y recursos didácticos.

**Segura, E. (2003)** el objetivo generar perspectivas teóricas que contribuyan a la transformación del docente, el modelo utilizado fue el

cualicuantitativo, a fin de relacionar perspectivas del docente y del estudiante y desde un análisis situacional, presenta la propuesta teórica de un perfil ideal del docente. La población considerada en investigación tuvo tres estratos: los estudiantes de las diferentes facultades, los profesores, autoridades institucionales.

Las conclusiones que presenta señalan diferencias significativas en cuanto a la precisión realizada por los estudiantes y las indicadas por los profesores en cuanto al desempeño docente, mostrado por los educadores, también se demostró que el desempeño de los docentes puede ser evaluado de las diferentes perspectivas y que los diferentes estratos de una población pueden originar resultados evaluativos muy diferentes.

**Vásquez, W. (2009)** en la tesis “Desempeño de los Docentes y Rendimiento Académico de los Estudiantes”, el objetivo es establecer la relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes en el área de matemática de las instituciones educativas del distrito de Carmen de la Legua Reinoso.

La investigación responde a un enfoque cuantitativo, tipo aplicativo de nivel descriptivo correlacional de corte trasversal con un diseño no experimental. Las variables de estudios son: evaluación del desempeño docente siendo operacionalizadas en las dimensiones de cumplimiento de obligaciones, planificación educativa, metodología, recursos didácticos, aptitud y evaluación de los aprendizajes y la

variable rendimiento académico de los estudiantes. La muestra en el caso de los docentes no es probabilística y la de los alumnos es una muestra probabilística, donde el tamaño es de 6 docentes, 41 estudiantes. Los instrumentos utilizados fueron encuestas, fichas de observación. Los resultados fueron relevantes ya que el 54% de los estudiantes manifiestan que el desempeño docente en las áreas de matemática es regular, mientras que los docentes se califican con un desempeño bueno.

## **1.4 MARCO CONCEPTUAL**

### **Definición de Términos**

- **Calidad.**

Esta determinado como el “Conjunto de características inherentes a un producto o servicio que cumple los requisitos para satisfacer las necesidades preestablecidas”. Según lo indica (Reglamento de la Ley, D.S. N° 18-2007: Definiciones. Lima-Perú).

Así, “La calidad asegura condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente”. (Ley General de Educación N°28044-2006.Lima-Perú, art. 8° (d).

También se dice que es el “grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes a la educación superior cumple con una necesidad o expectativa establecida. En una definición laxa se refiere al funcionamiento ejemplar de una institución de educación superior. Propiedad de una institución o programa que cumple los criterios y



estándares previamente establecidos en un sistema de evaluación y/o acreditación”, según como lo indica la (Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior RIACES (2004)).

- **Carrera Profesional.**

Lo constituyen los “estudios superiores que habilitan para el ejercicio de una profesión. Y está constituido por cuatro subprocesos: enseñanza-aprendizaje, investigación formativa, extensión universitaria y proyección social”. Según lo indica la (DEA-CONEAU, 2008).

- **Competencia.**

Es la “capacidad de poner en práctica de forma integrada, en contextos diferentes, los conocimientos, habilidades y características de la personalidad adquiridas y/o desarrolladas. Incluye saber teórico (saber-saber), habilidades prácticas aplicativas (saber-hacer), actitudes (compromisos personales, saber-ser y saber-convivir). Laboralmente se interpretan como aquellas características de una persona que están relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo. Las competencias pueden consistir en: motivos, rasgos de carácter, actitudes, conocimientos, habilidades y comportamientos”. Según lo indicado (García Rocha, J.A. 2005:300), Glosario de Términos Básicos en Regulación y Acreditación en Educación Superior Virtual y Transfronteriza, pág. 300).

- **Currículo Universitario.**

Constituye la propuesta educativa que se propone desarrollar la institución, y que es elaborado de acuerdo con el contexto donde se desarrolla y a las necesidades de las profesiones que necesita el país; siempre responde a los requerimientos del momento en que la sociedad necesita de profesionales que tengan una formación con un alto nivel científico técnico y una formación humanista que haga de él un ser humano que participe en el desarrollo de la sociedad y del país.

Cascante, C. (1995), lo considera como “un proyecto de formación y un proceso de realización humana mediante una serie estructurada y ordenada de contenidos y experiencias de aprendizaje articulados en forma de propuesta política-educativa que propugnan diversos sectores sociales interesados en un tipo de educación concreta, con la finalidad de producir aprendizaje que se traduzca en forma de pensar, sentir, valorar y actuar frente a los problemas complejos que plantea la vida social y laboral en un país determinado (P10).

\* Ética: (lat. ethica, del gr. ithiká). a. Parte de la filosofía que estudia la valoración moral de los actos humanos. b. Conjunto de principios y normas morales que regulan las actividades humanas.  
Moral: (lat. moralis, de mos, moris, costumbre). 1. Relativo a las costumbres o a las reglas de conducta: valores morales. 2. Que es conforme o favorable a las buenas costumbres en oposición a lo físico y material: formación moral. s.f. Conjunto de reglas de conducta propuestas por una determinada doctrina o inherente a una

determinada condición.

Deontología. s.f. Parte de la ética que trata de los deberes y principios que afectan a una profesión:

- **Desempeño:**

Es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, que son inherentes a la profesión docente. Entre estas actividades se menciona la planificación, programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc., que la configuran en su conjunto lo esencial del proceso educativo (Cahuana, E. 2006 P.65).

Se entiende como la actuación científica y tecnológica que ejerce el profesional universitario para promover el desarrollo de nuevos saberes y valores de grupos de estudiantes en un espacio educativo, con fines de formación profesional (Cooper, 1997).

- **Desempeño.**

Según lo planteado en el diccionario de la Lengua Española, se define como “hacer aquello a lo que uno está obligado; profesional, como “adjetivo de profesión o magisterio de ciencia o arte de alguna cosa; y profesión, como “acción de profesar, oficio de cada cual” (Diccionario Enciclopédico 2009: p.945).

- **Modelo.**

Es la “propuesta, normalmente de carácter teórico-práctico, que tiene una serie de características que se consideran dignas de emular. El modelo ilustra una situación deseable para ser analizada y puesta en práctica en un contexto educativo similar, o bien adaptarla a otras características del entorno”. (Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior RIACES (2004). Glosario Internacional RIACES de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Madrid: RIACES).

*“Profesión: empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución.*

*Profesionalismo: cultivo o utilización de ciertas disciplinas, artes o deportes, como medio de lucro.” Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, 2003.*

- **Preparación profesional:**

Proceso continuo de formación en la persecución de un ejercicio de preparación útil y responsable (Darlig – Hamond, 2005).

## CAPÍTULO II

### 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El capítulo sintetiza las ideas principales que sirven de base para la investigación describiendo el problema, los objetivos y las hipótesis de investigación.

#### 2.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La investigación se realizó en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial; fundada entre los años 1978-1980, reconocida por el Consejo Nacional de la Universidad Peruana (**CONUP**). Así la carrera de Ingeniería Administrativa tiene en Resolución N° 06217-78 CONUP, la carrera de Ingeniería Industrial con Resolución N° 09122-80 CONUP. La resolución que fusiona las dos carreras en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial es la Resolución Rectoral N°135-2002.

Se encuentra ubicada en el Jirón Río Tambo N°631 Pueblo Libre. Su infraestructura es moderna y construida en cinco pisos y reúnen las condiciones necesarias de urbanización y construcción; es accesible con los medios de comunicación, salud, transporte, banca y empresa.

En su organización cuenta con un Decanato, La Secretaría Académica, Oficina de Grados y Títulos.

La misión de la Facultad es formar Ingenieros Administrativos, Ingenieros Industriales. Para cumplir necesita de personal altamente cualificado en su especialidad y con experiencia para hacer frente a las

necesidades y retos de la sociedad globalizada la ciencia y la tecnología para lo cual cuenta con los recursos humanos de diferentes profesiones, encontrándose que estos profesionales se han preocupado muy poco en prepararse en aspectos pedagógicos.

La población actual es de 400 estudiantes que en su mayoría pertenecen al currículo 2006 y 2015, en la modalidad regular, con 80 docentes, donde la formación profesional se acompaña de la investigación, extensión universitaria y proyección social que conforman los pilares de la actividad de la Facultad.

En la formación profesional de estudiantes, el docente se convierte en el gestor del plan curricular quien programa, desarrolla evalúa y controla el proceso de enseñanza aprendizaje con un enfoque por competencias, llevando al docente a estar en constante interacción con los estudiantes, orientándolos en su proceso de consolidación con su profesión, y para que estén preparados con las competencias necesarias, para la inserción del futuro profesional en el mundo del trabajo.

## **2.2 ANTECEDENTES TEÓRICOS**

Nos encontramos frente a una sociedad en constantes cambios en su organización social, la familia, los nuevos estilos de vida, y con el avance de los conocimientos, la tecnología de la información y comunicación.

En este sentido, la educación como proceso social es un compromiso para los gobiernos de los países y la sociedad. Por esta

razón los profesionales que ejercen la docencia universitaria, y en especial el que enseña y forma a otros profesionales, son los responsables de formar futuros profesionales que desarrollen sus capacidades, habilidades y actitudes que permitan enfrentar con éxito los retos de la sociedad donde domina la globalización, posición de los mercados y la competitividad en todos los campos.

Ello lleva a que se debe tener en cuenta la preparación profesional y el desempeño del docente universitario, quien debe enfrentarse a la propuesta de calidad, eficiencia y equidad de la educación.

Frente a estos cambios el docente universitario debe comprometerse a que su práctica pedagógica sea eficiente y eficaz, para lo cual debe tener una preparación profesional y un buen desempeño. Por lo que debe reconocer sus debilidades y fortalezas para mejorarlas y lograr aprendizajes exitosos de los estudiantes, por otra parte, la Facultad puede contribuir a la preparación y mejor desempeño del docente, en el aspecto pedagógico, en especial con el uso de estrategias didácticas modernas, así como el uso de las Tics (Tecnología, información y comunicación). Porque sabemos que el docente es competente y conocedor de su ciencia que explica en los contenidos teóricos y metodológicos actualizados que le sirvan para diseñar su disciplina del proceso enseñanza aprendizaje; Al respecto, Lawn M. (1990), señala que existe la necesidad de reorientar la preparación del docente en especial con las nuevas concepciones

donde se emplee las competencias para desarrollar las capacidades, conocimiento y habilidades de los estudiantes (p. 338).

Por otro lado, se observa que en el Perú, son pocas las universidades que se preocupan por el desarrollo profesional que hoy en día necesita de una preparación continua de sus profesionales, así como conformar y ejecutar planes que contribuyan al desarrollo profesional, porque cuando la universidad acoge a los docentes, no ha exigido preparación pedagógica continua previa al desarrollo de la función docente; aunque algunas universidades ejecutan programas de post grado y cursillos en aspectos pedagógicos sin planificación a una preparación pedagógica.

De tal manera que la organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura-UNESCO, en sus planteamientos en 1998 y 2009 en el documento Declaración Mundial sobre la Educación Superior Siglo XXI propone “un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del docente en pedagogía” (UNESCO 1998).

Sobre la propuesta de la UNESCO acerca de formar docentes, en algunos países prepararon a los docentes con cursos y seminarios en pedagogía; en otros países existe la experiencia de profesionalizar a los docentes de otras carreras en pedagogía.

En este sentido, se ha tomado en cuenta la preparación en su formación y desempeño como docente que brinde calidad en los servicios educativos acorde a las necesidades del estudiante, la institución y la sociedad.



Por estas razones es preciso investigar el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes porque hoy en día se necesita de docentes de calidad considerando que es una tarea difícil y retadora que necesita de docentes preparados con las competencias necesarias.

## **2.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

Las teorías o enfoques teóricos derivados de los estudios científicos realizados a nivel nacional e internacional expresan acuerdos que existe la necesidad de dar a conocer la problemática y la propuesta de soluciones acerca de los niveles de preparación profesional que redunden en el desempeño o actuación efectiva del docente en el ámbito de la enseñanza aprendizaje. Por lo que considero pertinente abordar la cuestión sobre el nivel de preparación profesional y desempeño de los docentes en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; por ello se formulan las interrogantes siguientes:

### **A. Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa, Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?

## **B. Problemas Específicos**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido a la planificación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido al desarrollo del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido a la evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?

## **2.4 FINALIDAD Y OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.4.1 Finalidad**

Frente a los retos que enfrenta la educación superior, las miradas de la sociedad se centra en el docente en cuanto a su función como responsable de la formación de futuros profesionales de calidad. Para lograrlo se ha de tener docentes capacitados y competentes, es decir con una formación científica, pedagógica, adecuada ante las exigencias del nuevo contexto económico, social y cultural.

En este sentido la investigación permitió conocer la situación de la preparación profesional y el desempeño de los docentes.

Por lo tanto, la investigación constituye un aporte para lograr formar ingenieros eficientes y de calidad, para cumplir con su misión de impulsar el desarrollo social, científico y tecnológico de la sociedad.

Este trabajo será el precedente para que se realicen otras investigaciones que involucre al docente universitario para que las autoridades tomen sus decisiones de una mejora de la calidad de la formación y desempeño del docente.

#### **2.4.2 Objetivos Generales y Específicos**

##### **Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

##### **Objetivos Específicos:**

- Determinar la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido a la planificación del currículo, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- Determinar la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido al desarrollo del currículo, en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Determinar la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido a la evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

## **2.5 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO**

### **Delimitación espacial.**

El presente trabajo de investigación se desarrolla en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en la modalidad presencial en las carreras profesionales de ingeniería administrativa e ingeniería industrial de la sede Lima.

### **Delimitación temporal.**

El estudio de campo se realiza desde junio del 2017 a diciembre 2019.

### **Delimitación social.**

La investigación toma en cuenta la población: autoridades, docentes y estudiantes de la modalidad presencial de la Facultad.

### **Delimitación conceptual.**

El estudio se delimita a los conceptos referidos a la preparación profesional y el desempeño de los docentes.

## **2.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

El estudio “nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes”, se justifica porque es un tema poco estudiado en el ámbito universitario, tanto en el campo de la pedagogía como en la administración, debido a que los docentes universitarios pertenecen a diversas profesiones y su motivación por prepararse en pedagogía es escasa.

En este sentido el estudio permitió conocer el estado actual de la preparación profesional y el desempeño de los docentes en el marco de los cambios que se producen en el aspecto pedagógico y didáctico en busca de la calidad de la educación superior universitaria.

Por lo tanto, la información obtenida en la investigación podría servir como herramienta de mejora para la institución y los docentes.

Es importante que se realice trabajos de investigación en el campo del profesional docente, porque redundará en una mejor preparación y desarrollo profesional en la labor de enseñanza en la universidad, considerando que los profesionales docentes de profesión no pedagógica necesitan reforzar dicho aspecto.

## **2.7 HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.7.1 Supuestos teóricos**

El estudio del nivel de preparación profesional implica, definitivamente, asumir el concepto de la educación como proceso integral del desarrollo humano que se alcanza a través de un proceso sistemático de educación en cuanto a su intencionalidad es el perfeccionamiento “la educación es el perfeccionamiento intencional de las facultades específicamente humanas (García Hoz, 1968).

La educación es tan importante que “únicamente por la educación el hombre puede llegar a ser hombre (...). Tras la educación está el gran secreto de la perfeccionalidad de la naturaleza humana” (Luzuriaga, L. 1963 cita a Kant, I. 1803 p. 178).

De la misma opinión “un aumento de calidad demandará una formación pedagógica obligatoria para todo aquel que quiere impartir docencia en la Universidad” (Joaquín Gairin, 2000 s/p).

La preparación pedagógica de un docente universitario debe derivar en conocimiento y práctica de los siguientes aspectos, investigación, currículo, didáctica y/o estrategia de enseñanza, evaluación educativa y manejo de instrumento de apoyo al proceso de la enseñanza aprendizaje.

La UNESCO (2009) remarca la necesidad de la educación permanente del profesorado universitario y su formación pedagógica.

Por lo que la universidad requiere contar con una educación de calidad para lo cual requiere tener docentes con preparación académica personal y socio cultural para su buen desempeño.

## **2.7.2 Hipótesis principal y específica**

### **A. Hipótesis principal**

Existe relación significativa entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**H.O** No Existe relación significativa entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

### **B. Hipótesis específicas**

H.1. Existe relación significativa entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido a la planificación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

H.2. Existe relación significativa entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido al desarrollo del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

H.3. Existe relación significativa entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, en la evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

### **2.7.3 Variables e indicadores**

**Variable 1:** Nivel de preparación profesional.

**Variables 2:** Desempeño docente.



**CUADRO N°1**

**Definición operacional de las variables: Nivel de preparación profesional y desempeño de los docentes**

| <b>VARIABLE</b>   | <b>SUB VARIABLE</b>  | <b>INDICADORES</b>   |
|---|--|--|
| <p align="center"><b>V.1</b></p> <p><b>I. Nivel de Preparación profesional</b></p> <p>Proceso continuo de formación en la persecución de un ejercicio de preparación útil y responsable (Darling-Hamond, 2005)</p>  | <p><b>1.1. Formación Profesional y posgrados</b></p><br><p><b>1.2. Desarrollo Profesional</b></p>  | <p>1.1.1. Estudios de formación profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación-Titulación</li> <li>• Pos grados</li> <li>• Estudios de Pos grados e investigación</li> </ul> <p>1.2.1. Programa de capacitación.</p> <p>1.2.2. La capacitación como desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Académico</li> <li>• Personal</li> <li>• Social</li> <li>• Cultural</li> </ul> <p>1.2.3. Capacitación y estímulos</p> <p>1.2.4. La identificación con la Institución.</p>   |
| <p align="center"><b>V.2</b></p> <p><b>I. Desempeño Docente</b></p> <p>Se entiende como la actuación científica y tecnológica que ejerce el profesional universitario para promover el desarrollo de nuevos saberes y valores de grupos de estudiantes en un espacio educativo, con fines de formación profesional (Cooper, 1997)</p> <p>En el ejercicio cotidiano de una persona que ejecuta sus funciones, obligaciones y roles establecido en normas legales administrativas en la sociedad e instituciones.</p> | <p><b>2.1. Planificación Curricular</b></p> <p><b>2.2. Desarrollo Curricular (proceso enseñanza aprendizaje)</b></p><br><p><b>2.3. Evaluación Curricular</b></p> | <p>Planificación y Programación</p> <p>2.1.1. Participación de docentes en elaboración de documentos de, gestión currículo, plan curricular, plan de estudios, sílabo.</p> <p>2.2.1. Los componentes curriculares en el proceso didáctico -motivación</p> <p>2.2.2. Las competencias/objetivos</p> <p>2.2.3. Los contenidos</p> <p>2.2.4. Estrategias metodológicas</p> <p>2.2.5. Materiales didácticos y recursos Tics.</p> <p>Evaluación</p> <p>2.3.1. Instrumentos de evaluación cualitativo y cuantitativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen</li> <li>• Trabajos prácticos</li> <li>• Trabajos de aplicación</li> <li>• Instrumentos por competencias.</li> </ul> |

## CAPITULO III

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

Delimitada la unidad académica donde se desarrolló la investigación, se ha seguido la metodología tendiente a medir el grado de relación entre las dos variables nivel de preparación profesional y desempeño docente.

En términos generales y con relación al tratamiento de los datos se utilizó el enfoque metodológico cuantitativo. En el enfoque mencionado se usó la estadística descriptiva, el análisis e interpretación pertinente.

#### **Población**

Es el conjunto de personas u objeto que reúnen características parecidas, las “que van a hacer estudiadas y sobre la cual se pretende generalizar los resultados” (Hernández, R. et. all. 2010 p.151).

La población está conformada por 483 sujetos y lo integran 03 autoridades, 80 docentes y 400 estudiantes.

| Autoridades | Docentes | Alumnos | Total |
|-------------|----------|---------|-------|
| 03          | 80       | 400     | 483   |

#### **Muestra.**

La muestra la conforma la población “que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido con sus características al que llamamos población” (Hernández, R. et. all. 2010, p.175).

La muestra es de tipo probabilístico comprende a los tres grupos de la población en la que los dos primeros tienen la posibilidad de ser elegida, y la selección es aleatoria (al azar); las autoridades se toman en su totalidad y la muestra la constituyen 265 sujetos, distribuidos de la siguiente manera:

| Autoridades | Docentes | Alumnos | Total |
|-------------|----------|---------|-------|
| 03          | 66       | 196     | 265   |

El tamaño de la muestra de cálculo mediante la siguiente fórmula

$$n = \frac{Z^2 \times \sigma^2 \times N}{((N - 1) \times e^2) + (Z^2 \times \sigma^2)}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

Z: Nivel de confianza 95% equivalente a 1.96

$\sigma$ : Desviación estándar de la población que, cuyo valor constante es 0.5

e: Error muestral cuyo valor es 5%.

N: Tamaño de población

La fórmula se reemplaza para luego estratificarla, es decir “comparar sus resultados entre segmentos grupos o nichos de población”

03 autoridades

80 docentes

363 estudiantes (del currículo 2015)

**Docentes:**

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5^2 \times 80}{((80 - 1) \times 0.05^2) + (1.96^2 \times 0.5^2)} = 66$$

**Para los Alumnos**

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5^2 \times 400}{((400 - 1) \times 0.05^2) + (1.96^2 \times 0.5^2)} = 196$$

### 3.2 DISEÑO UTILIZADO

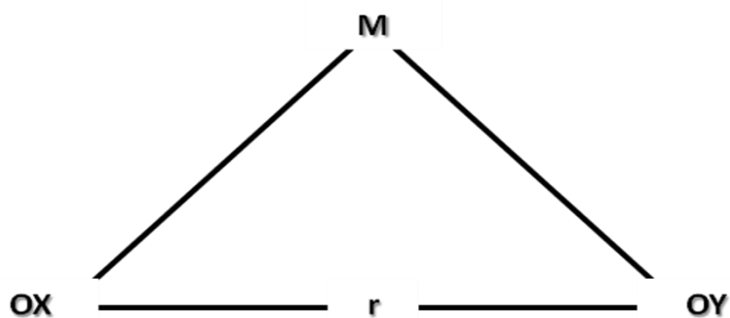
#### Tipo de investigación

El tipo de investigación empleado fue el descriptivo correlacional, que comprende el registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, o sea que trabaja sobre la realidad de hechos presentes, es decir busca conocer para mejorar la realidad, registrando información acerca de las variables en estudio V1 nivel de preparación profesional y V2 desempeño del docente, en un grupo de sujetos a fin de establecer la relación que los asocia.

#### Diseño de la investigación

Se utilizó el diseño no experimental, de corte transversal, donde no se manipulan las variables; “se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional la variable independiente para observar su efecto sobre las otras variables” (Hernández R. et all 2010. p. 149), lo que se hace es observar el fenómeno tal como se da en su contexto y luego se analiza. También, en la investigación se “utilizó el corte transversal porque se recoge información en un solo momento del tiempo” (Hernández, R. et all. 2010, p.201).

#### Representación del diseño (gráfico 2)



El presente gráfico corresponde al diseño de la investigación correlacional, donde:

M es la muestra

OX es la observación de la variable preparación profesional

OY es la observación de la variable desempeño docente

r es la relación entre ambas variables

### **3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

En la investigación se utilizaron las técnicas de entrevistas, encuestas y toma de información de documentos.

La entrevista como técnica de recolección de datos que permitió acceder a la experiencia subjetiva de los investigados debido a que son flexibles y abiertas casi familiarizada, “se puede analizar interpretar los aspectos significativos diferenciales de las representaciones de los sujetos y/o grupos investigados” (Delgado J. M. 2000, p.203).

La encuesta se aplicó a los docentes y estudiantes para obtener respuesta en relación con las variables en estudio.

Toma de información se aplicó para recolectar información de libros normas referidas a la gestión del currículo.

El cuestionario como técnica permitió presentar los ítems en relación a las variables nivel de preparación profesional y desempeño del docente.

Los instrumentos, cuestionarios para la encuesta y entrevista, se validaron considerando que la validez “se refiere al grado en que un instrumento mide las variables que pretende medir” (Hernández, R. et all. 2010, p.200), para lo cual se aplicó una prueba piloto y en base a los resultados se reformularon para luego llegar a la confiabilidad del instrumento a través de la aplicación del Alfa de Cronbach “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernández, R. et all. 2010, p.200).

### **3.4 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

#### **Procesamiento**

Una vez recolectada la información proporcionada por los instrumentos aplicados a 265 sujetos, se procedió a sistematizarlos elaborando un cuadro resumen general de la distribución de las preguntas según instrumentos aplicados a las autoridades, docentes y estudiantes, para llegar al total general de preguntas distribuidas en cuestionarios, entrevista, estableciendo la ponderación que se detallada en el Cuadro Resumen General N° 2 instrumentos y preguntas.

## CUADRO N° 2

### RESUMEN GENERAL INSTRUMENTOS Y PREGUNTAS

| VARIABLES               | SUB<br>VARIABLES                 | Instrumento<br>1<br>Autoridades | Instrumento<br>2<br>Docentes                                   | Instrumento<br>3<br>Estudiantes | Total |    |    | Ponderación |      |      |
|-------------------------|----------------------------------|---------------------------------|--|---------------------------------|-------|----|----|-------------|------|------|
|                         |                                  |                                 |  |                                 | A     | D  | E  | A           | D    | E    |
| Preparación profesional | Nivel de preparación profesional | 1 2 3 4 5                       | 1 2 3 4 5 6 7 8<br>9 10 11 12 13<br>14 15 16 17 18<br>19 20 21 | 1 2 3 4 5                       | 5     | 21 | 5  | 50%         | 67%  | 33%  |
| Desempeño Docente       | Planificación curricular         | 6 7 8                           | 22 23 24   | 12                              | 3     | 3  | 1  | 30%         | 9%   | 7%   |
|                         | Desarrollo curricular            |                                 | 25 26 27 28 29<br>30   | 6 7 8 9 10 11<br>13 14          |       | 6  | 8  |             | 18%  | 53%  |
|                         | Evaluación de los aprendizajes   | 9 10                            | 31 32  | 15                              | 2     | 2  | 1  | 20%         | 6%   | 7%   |
| <b>TOTALES</b>          |                                  |                                 |  |                                 | 10    | 32 | 15 | 100%        | 100% | 100% |

*Fuente: elaboración propia.*

### Técnicas

En la investigación se utilizó la entrevista, encuestas y análisis de documentos y como instrumento el cuestionario que busco respuestas a un total de 57 preguntas con el propósito de evaluar los efectos de la relación de las variables, hipótesis y precisar el grado de relación entre las variables, para el que se utilizó el estadístico no paramétrico de Chi Cuadrado y las técnicas de promedio y porcentajes.

## **Análisis de datos**

En el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva y el Programa SPS versión 21 que permitió establecer las frecuencias y porcentajes que se muestran en las tablas y figuras.

## **Instrumentos de Investigación**

Para comprobar su fiabilidad se aplicó la prueba Alfa de Cronbach y para obtener su validez se realizó el análisis de contenido de los ítems y las variables, independientes y dependientes. Se verificó que la encuesta de desempeño docente es coherente con los datos que se pretendió obtener en los sujetos propuestos y en las muestras indicadas anteriormente.

## **Descripción de los instrumentos**

Los instrumentos utilizados fueron aplicados a las autoridades, docente y estudiantes, con un total de 57 preguntas. Distribuidas en la variable nivel de preparación profesional con 31 preguntas y la variable desempeño de los docentes con 26 preguntas.

## **Confiabilidad de los instrumentos**

Para la valoración de la fiabilidad de las medidas de la escala se utilizó la prueba Alfa de Cronbach. El coeficiente determina la consistencia interna de una escala de medida y analiza la correlación media de una variable con todas las demás que integran dicha escala, toma valores entre cero y uno, en lo que se pueden encontrar valores negativos que



indicaría que en la escala existen ítems que miden lo opuesto al resto. De manera que si se acerca el coeficiente a la unidad mayor es su consistencia interna, no existiendo límites que demarque cuando una escala puede ser considerada fiable o no.

En el Alfa Cronbach, tiene como características, que cuando está por debajo de 05 muestra un nivel de fiabilidad negativa, y cuando su valor es entre 0.5 y 0.6 es considerado un nivel pobre, si se sitúa entre 0.6 y 0.7 un nivel débil; entre 0.7 y 0.8 es un nivel aceptable. En el intervalo 0.8 y 0.9 son calificados como un nivel bueno. Si el valor es superior a 0.9 es excelente.

El cuadro muestra la consistencia o confiabilidad de los resultados encontrándose, que el valor de la fiabilidad es más de nueve (09) excelente solo las autoridades en el nivel de preparación profesional alcanzan 0.83.

### CUADRO N°3

#### Resultados de la fiabilidad de los instrumentos a través del Alfa de Cronbach de las variables nivel de preparación profesional y desempeño docente

| Variables                      | SUJETOS          |                   |                  |                   |                  |                   |
|--------------------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|
|                                | 1 autoridades    |                   | 2 docentes       |                   | 3 estudiantes    |                   |
|                                | %                |                   | %                |                   | %                |                   |
|                                | Alfa de Cronbach | Nro. de elementos | Alfa de Cronbach | Nro. de elementos | Alfa de Cronbach | Nro. de elementos |
| <b>Preparación profesional</b> | ,8.33            | 5                 | ,9.23            | 21                | ,9.31            | 5                 |
| <b>Desempeño docente</b>       | ,9.38            | 5                 | ,9.35            | 11                | ,9.54            | 10                |

*Fuente: elaboración propia.*

Se aprecia que la prueba Alfa de Cronbach dio como resultado de confiabilidad entre bueno y excelente (ver anexo 3, 4 y 5, página 170-178).

## CAPÍTULO IV

### 4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. Presentación de resultados

Realizada la investigación que consistió en recoger procesar y analizar los datos numéricos de los indicadores de las subvariables, información que permitió conocer la realidad específica expresada por la población estudiada, lo que ayudó a la interpretación de los resultados de los instrumentos.

Los datos se sometieron a un proceso de análisis en función del problema, objetivo e hipótesis. El análisis estadístico radicó en determinar porcentualmente los datos obtenidos, los que se formulan en función de las hipótesis planteadas, para su comprobación se utilizó el Chi Cuadrado de Pearson.

A continuación, se presenta el cuadro general de los resultados de los instrumentos aplicados por variables y subvariables.

Cuadro N° 4 Resultados generales de las variables, nivel de preparación profesional y desempeño de los docentes en porcentajes según niveles de cumplimiento alcanzados en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

## CUADRO N° 4

### Resultado General en porcentajes de los instrumentos aplicados

| PREGUNTAS   | INSTRUMENTOS |                    |                | 1 autoridades   |  |  | 2 docentes                                |  |   | 3 estudiantes |  |  |
|---|--------------|--------------------|----------------|---|--|--|---|--|---|---------------|--|--|
|   | N° Preg.     | SI                 | NO             | N° Preg.  | SI   | NO   | N° Preg.                                  | SI   | NO  |               |  |  |
| <b>A. El Nivel de Preparación Profesional.</b><br>1. El nivel de preparación profesional de los docentes reúne los requisitos de formación y posgrado para desempeñar funciones docentes. | 1            | 67%                | 33%            | 1   | 86% (57)   | 14% (9)  | 1   | 85% (166)  | 15% (30)  |               |  |  |
| 2. La preparación de los docentes en cursos de posgrado contribuye con la formación de los estudiantes en actividades prácticas de investigación.   | 2            | 67%                | 33%            | 2<br>16<br>17<br>18                                   | 95% (63)<br>73% (48)<br>100% (66)<br>100% (66)   | 5% (3)<br>27% (18)   | 2<br>5                                    | 88% (142)<br>74% (145)   | 12% (24)<br>26% (51)  |               |  |  |
| 3. La Facultad cuenta con un programa de capacitación en pedagogía, investigación, las Tics y registra la capacitación permanente.  | 3            | 100%               |                | 3<br>9  | 91% (60)<br>77% (51)   | 9% (6)<br>23% (15)   |   |  |   |               |  |  |
| 4. La Facultad contribuye en el desarrollo profesional brindando cursos que desarrollan aspectos académicos, personal social y cultural.  | 5            | 100%               |                | 4<br>6<br>7<br>10<br>12<br>13<br>14<br>15<br>20<br>21 | 92% (61)<br>100%<br>100%<br>59% (39)<br>100%<br>82% (54)<br>68% (45)<br>73% (48)<br>77% (51)<br>100% | 8% (5)<br><br>41% (27)<br><br>18% (12)<br>32% (21)<br>27% (18)<br>23% (15) | 3<br>4                                    | 74% (145)<br>89% (175)   | 26% (51)<br>11% (21)  |               |  |  |
| 5. Se ha considerado estímulos a los docentes según su capacitación y esfuerzo permanente.  | 4            | 100%               |                | 11<br>19  | 100%<br>23% (15)   | 77% (51)   |   |  |   |               |  |  |
| 6. La Facultad promueve la participación de los docentes en actividades que los identifica con la institución.  |              |                    |                | 5<br>8  | 100% (60)<br>77% (51)  | 23% (15)   |   |  |   |               |  |  |
| <b>B. Desempeño Docente</b><br><b>Planificación Curricular.</b><br>7. Participación docente en la elaboración de documentos de gestión del currículo.                                     | 6<br>7<br>8  | 67%<br>100%<br>67% | 33%<br><br>33% | 22<br>23<br>24  | 87% (57)<br>100%<br>77% (51)   | 14% (9)<br><br>23% (15)  | 6   | 92% (181)  | 8% (15)   |               |  |  |
| <b>Desarrollo curricular</b><br>8. Los docentes en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, considera el proceso didáctico (fases del currículo).                                 |              |                    |                | 25<br>26<br>27<br>28<br>29<br>30                      | 86% (57)<br>86% (57)<br>77% (51)<br>86% (57)<br>95% (63)<br>100%                                     | 14% (9)<br>14% (9)<br>23% (15)<br>14% (9)<br>5% (3)                        | 7<br>8<br>9<br>10<br>11<br>12<br>13<br>14 | 51% (100)<br>91% (178)<br>61% (120)<br>57% (112)<br>63% (124)<br>77% (151)<br>76% (148)<br>72% (142) | 49% (96)<br>9% (18)<br>39% (76)<br>43% (84)<br>37% (72)<br>23% (45)<br>24% (48)<br>28% (54) |               |  |  |
| <b>Evaluación curricular</b><br>9. Los instrumentos de evaluación de los aprendizajes son variados y los resultados son utilizados.   | 9<br>10      | 100%<br>67%        | <br>33%        | 31<br>32  | 94% (62)<br>91% (60)   | 6% (4)<br>9% (6)   | 15  | 72% (142)  | 28% (54)  |               |  |  |

*Fuente: elaboración propia*

## **VARIABLE N°1 NIVEL DE PREPARACIÓN DE LOS DOCENTES**

**Resultados de los instrumentos aplicados en la variable 1: Nivel de preparación profesional de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.**

## VARIABLE N°1 Nivel de preparación profesional

### SUBVARIABLE 1.1 Formación profesional y posgrados

#### INDICADOR 1.1.1. Estudios formación profesional

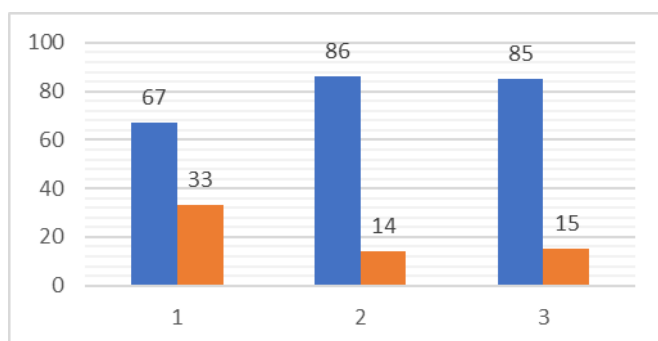
Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de cumplimiento del indicador 1.1.1 Estudios de formación profesional de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

#### INDICADOR 1.1.1. Estudios formación profesional

| INSTRUMENTOS<br>ALTERNATIVAS | 1. AUTORIDADES |     | 2. DOCENTES |     | 3. ESTUDIANTES |     |
|------------------------------|----------------|-----|-------------|-----|----------------|-----|
|                              | F              | %   | F           | %   | F              | %   |
| SI                           | 2              | 67  | 57          | 86  | 165            | 85  |
| NO                           | 1              | 33  | 9           | 14  | 30             | 15  |
| TOTALES                      | 3              | 100 | 66          | 100 | 195            | 100 |

Fuente: Base de datos



#### Preguntas

- 1.1. Reúne requisitos para cumplir función de docentes.
- 2.1. Preparados en formación y posgrado.
- 3.1. Docente preparado para desarrollar asignaturas.

**Figura 1.** Nivel de cumplimiento del indicador estudios de formación profesional de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

#### Comentario

La Tabla 1 y Figura 1, nos indica que el 67% presenta promedio medio bajo, el 86% promedio medio alto y el 85% promedio medio alto del indicador estudios de formación profesional de la sub variable estudios de formación y posgrado de los docentes, según instrumentos 1, 2, 3; logrando el nivel de cumplimiento de 79% promedio medio alto.

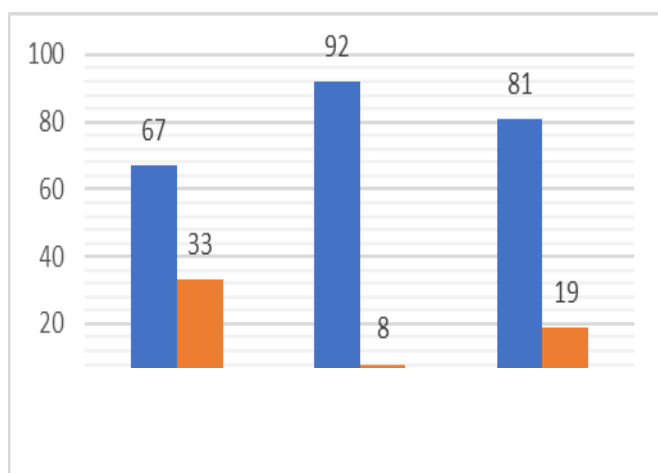
**Tabla 2**

Distribución de frecuencias y porcentajes, según nivel de cumplimiento del indicador 1.1.2 preparación en estudios de posgrado de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**INDICADOR 1.1.2. Preparación en estudios de posgrado.**

| INSTRUMENTOS<br>ALTERNATIVAS | 1. AUTORIDADES |     | 2. DOCENTES |     | 3. ESTUDIANTES |     |
|------------------------------|----------------|-----|-------------|-----|----------------|-----|
|                              | F              | %   | F           | %   | F              | %   |
| SI                           | 2              | 67  | 61          | 92  | 162            | 81  |
| NO                           | 1              | 33  | 5           | 8   | 34             | 19  |
| TOTALES                      | 3              | 100 | 66          | 100 | 196            | 100 |

Fuente: Base de datos



**Preguntas**

- 1.2. Docentes con estudios posgrado, realizan investigaciones.
- 2.2. Se ha preparado en cursos de posgrado en su especialidad, investigación, pedagogía.
- 2.16. Su preparación en posgrado le permite realizar investigación.
- 2.17. Está preparado en contenidos de fuentes científicas.
- 2.18. Preparado para emplear en su clase la investigación y actividades prácticas.
- 3.2. En el desarrollo de su clase el docente tiene experiencia y dominio de la asignatura.
- 3.5. Los conocimientos son actualizados y llevan a la participación y reflexión.

**Figura 2** Nivel de cumplimiento del indicador Estudios de posgrado de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Comentario**

La Tabla 2 y Figura 2, nos indica que el 67% presenta promedio bajo, el 92% promedio alto, y el 81% promedio alto del indicador estudios de post grado de los docentes según instrumentos 1,2,3, logrando un nivel de cumplimiento de 80% promedio medio alto.

## SUBVARIABLE 1 2 Desarrollo Profesional

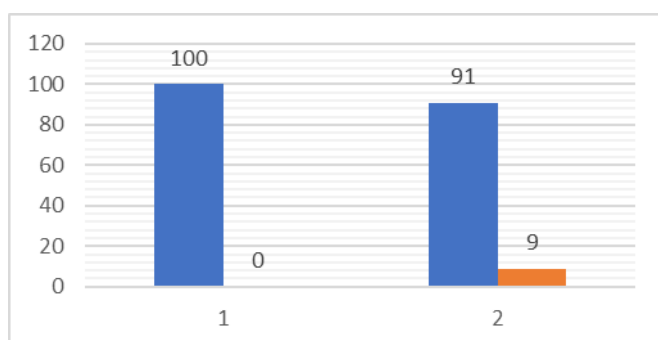
**Tabla 3**

Distribución de la frecuencia y porcentajes según nivel cumplimiento del indicador 1.2.1 programa de capacitación de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

### INDICADOR 1.2.1 Programa de Capacitación de los docentes

| INSTRUMENTOS<br>ALTERNATIVAS | 1. AUTORIDADES |     | 2. DOCENTES |     |
|------------------------------|----------------|-----|-------------|-----|
|                              | F              | %   | F           | %   |
| SI                           | 3              | 100 | 60          | 91  |
| NO                           | 0              | 0   | 6           | 9   |
| TOTALES                      | 3              | 100 | 66          | 100 |

Fuente: Base de datos



#### Preguntas

- 1.3. La Facultad cuenta con un programa de capacitación.
- 2.3. Realiza cursos de capacitación de acuerdo a las necesidades de los docentes.
- 2.9 La Facultad cumple con brindar cursos enfocado en las competencias.

**Figura 3** Nivel de cumplimiento del indicador programa de capacitación de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

#### Comentario

En la tabla 3 figura 3, nos indica que el 100% presenta promedio alto, el 91% promedio alto del indicador programa de capacitación de los docentes de la subvariable desarrollo profesional, según instrumentos 1, 2, logrando un nivel de cumplimiento de 95% promedio alto.



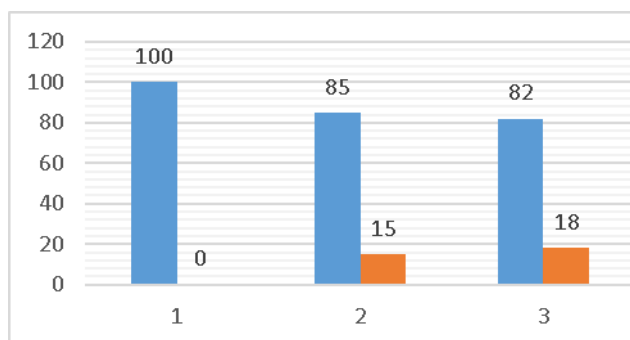
**Tabla 4**

Distribución de la frecuencia y porcentajes según nivel cumplimiento del indicador 1.2.2 Capacitación y desarrollo profesional (académico personal y sociocultural) de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

INDICADOR 1.2.2 Capacitación y desarrollo profesional, académico, personal, sociocultural).

| INSTRUMENTOS<br>ALTERNATIVAS | 1. AUTORIDADES |     | 2. DOCENTES |     | 3. ESTUDIANTES |     |
|------------------------------|----------------|-----|-------------|-----|----------------|-----|
|                              | F              | %   | F           | %   | F              | %   |
| SI                           | 3              | 100 | 55          | 85  | 183            | 82  |
| NO                           |                |     | 11          | 15  | 13             | 18  |
| TOTALES                      | 3              | 100 | 66          | 100 | 196            | 100 |

Fuente: Base de datos



Preguntas

- 1.5 La Facultad contribuye al desarrollo profesional (académico, personal, social y cultural), como fase de crecimiento personal.
- 2.4 Practica las relaciones interpersonales llevando a crear un clima de empatía.
- 2.6 Como persona demuestra honestidad, cortesía, respeto, responsabilidad.
- 2.7 Sus actitudes, valores éticos y moral sirven de modelo a los estudiantes.
- 2.10 Asiste puntualmente a clases
- 2.12 Le gusta su profesión de origen.
- 2.13 Le interesa la docencia pedagógica como segunda profesión
- 2.14 Su profesión es más importante que la docencia pedagógica.
- 2.15 La Facultad da oportunidades de desarrollo personal.
- 2.20 Su estilo de docencia es moderna.
- 2.21 Asume compromiso ético con la formación profesional de los estudiantes.
- 3.3 Lo docentes demuestran actitud, valores morales éticos que sirvan de modelo.
- 3.4 El docente practica la responsabilidad, organización y liderazgo.

**Figura 4** Nivel de cumplimiento del indicador desarrollo profesional en lo académico, personal, sociocultural de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso en la Vega.

**Comentario**

En la tabla 4, figura 4, nos indica que el 100% presenta promedio alto, el 85% promedio medio alto y el 82% promedio medio alto del indicador capacitación y desarrollo profesional (académico, personal, sociocultural) de la sub variable desarrollo profesional de los docentes según instrumentos 1, 2, 3, logrando un nivel de cumplimiento de 89% promedio alto.

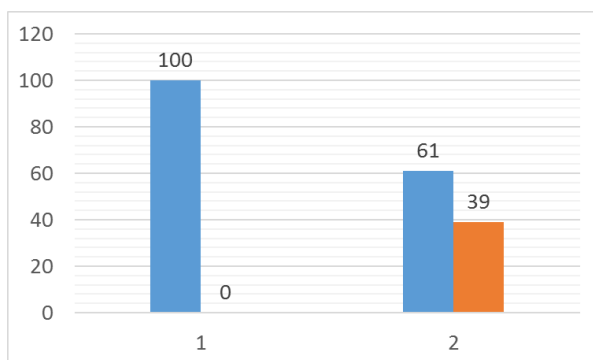
**Tabla 5**

Distribución de la frecuencia y porcentajes, según nivel cumplimiento del indicador 1.2.3 Estímulo y satisfacción por cursos de capacitación permanente de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso en la Vega.

INDICADOR 1.2.3 Estímulo y satisfacción por cursos de capacitación permanente

| INSTRUMENTOS<br>ALTERNATIVAS | 1. AUTORIDADES |     | 2. DOCENTES |     |
|------------------------------|----------------|-----|-------------|-----|
|                              | F              | %   | F           | %   |
| SI                           | 3              | 100 | 43          | 61  |
| NO                           | 0              | 0   | 23          | 39  |
| TOTALES                      | 3              | 100 | 66          | 100 |

Fuente: Base de datos



Preguntas

- 1.4 Capacitación permanente de docentes debe ser estimulada.
- 2.11 Considera que sus esfuerzos en cursos de capacitación permanente deben ser estimulados.
- 2.19 Ha recibido estímulos de la Facultad por su capacitación constante.

**Figura 5** Nivel de cumplimiento del indicador: estímulo y satisfacción por cursos de capacitación permanente de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso en la Vega.

**Comentario**

En la tabla 5 y figura 5, nos indican que el 100% presenta un nivel alto, el 61% un promedio bajo del indicador estímulos y satisfacción por cursos de capacitación permanente de la subvariable desarrollo profesional de los docentes, según instrumento 1 y 2, logrando un nivel de cumplimiento de 80% promedio medio alto.

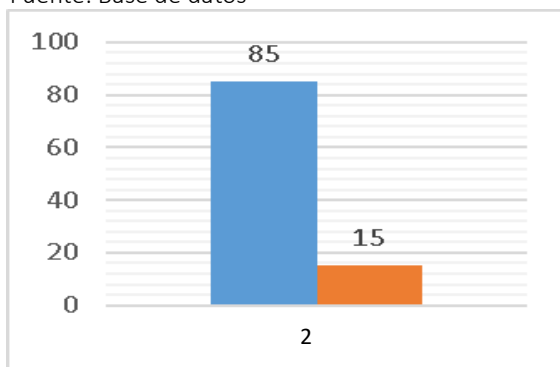
**Tabla 6**

Distribución de la frecuencia y porcentajes según nivel cumplimiento del indicador 1.2.4 identificación y apoyo a la institución de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso en la Vega.

INDICADOR 1.2.4 Identificación y apoyo a la institución

| INSTRUMENTOS<br>ALTERNATIVAS | 2. DOCENTES |     |
|------------------------------|-------------|-----|
|                              | F           | %   |
| SI                           | 60          | 89  |
| NO                           | 6           | 11  |
| TOTALES                      | 66          | 100 |

Fuente: Base de datos



Preguntas

- 2.5 Identificación y apoyo a la facultad.
- 2.8 Estudios en administración sirven de apoyo a la institución.

**Figura 6** Nivel de cumplimiento del indicador Identificación y apoyo a la institución de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Comentario**

En la tabla 6 y figura 6, nos indican que el 89% presenta un nivel alto de cumplimiento del indicador Identificación y apoyo a la institución, según instrumento 2, logrando un nivel de cumplimiento 89% promedio alto.

**VARIABLE N° 2 desempeño de los docentes**

**Los resultados de los instrumentos aplicados para la variable 2:  
Desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e  
Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.**

## VARIABLE N°2 Desempeño de los docentes

SUBVARIABLE 2.1 Planificación Curricular

INDICADOR 2.1.1 Participación en elaboración de documentos de gestión curricular

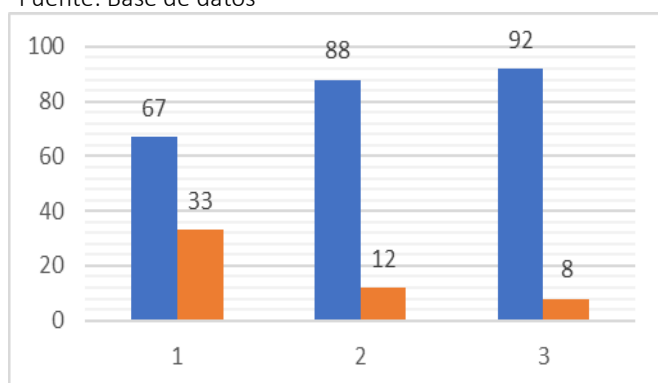
**Tabla 7**

Distribución de frecuencia y porcentajes según nivel de cumplimiento del indicador 2.1.1 participación en elaboración de documentos de gestión curricular de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso en la Vega.

INDICADOR 2.1.1 Participación en elaboración de documentos de gestión curricular

| INSTRUMENTOS<br>ALTERNATIVAS | 1. AUTORIDADES |     | 2. DOCENTES |     | 3. ESTUDIANTES |     |
|------------------------------|----------------|-----|-------------|-----|----------------|-----|
|                              | F              | %   | F           | %   | F              | %   |
| SI                           | 2              | 67  | 60          | 88  | 181            | 92  |
| NO                           | 1              | 33  | 6           | 12  | 15             | 8   |
| TOTALES                      | 3              | 100 | 66          | 100 | 196            | 100 |

Fuente: Base de datos



Preguntas

- 1.6 Participación de docentes en elaboración de documentos de gestión curricular.
- 1.7 Sílabo elaborado coherente entre planificación y programación.
- 1.8 Sílabo elaborado técnicamente coherente con contenidos estratégicos y evaluación.
- 2.22 Participó en la elaboración de documentos de gestión curricular.
- 2.23 En la elaboración del sílabo mantiene coherencia entre lo planificado y lo programado.
- 2.24 Selecciona competencias / objetivos contenidos, estrategias metodológicas.
- 3.6 Los docentes seleccionan competencias / objetivos, contenidos, métodos, materiales, recursos, actividades de acuerdo al tema.

**Figura 7** Niveles de cumplimiento del indicador participación en elaboración de documentos de gestión curricular, de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso en la Vega.

### Comentario

En la tabla 7 y figura 7, nos indica que el 67% presenta promedio bajo, el 88% promedio alto y el 92% promedio alto del indicador Participación en elaboración de documentos de gestión curricular, según instrumentos 1, 2 y 3, logrando un nivel de cumplimiento de 86% promedio medio alto.

## SUBVARIABLE 2.2 Desarrollo curricular

INDICADOR 2.2.1 La motivación en la sesión de clase – proceso enseñanza aprendizaje.

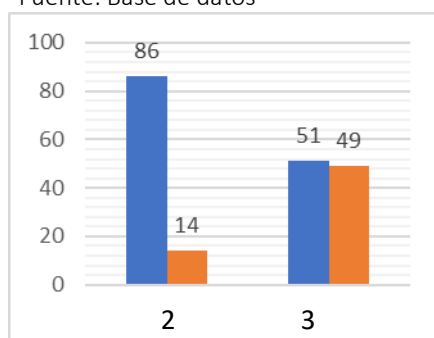
### Tabla 8

Distribución de la frecuencia y porcentajes según nivel de cumplimiento del indicador 2.2.1 motivación en el proceso enseñanza aprendizaje en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso en la Vega.

INDICADOR 2.2.1 Motivación en la sesión de clase – proceso enseñanza aprendizaje

| INSTRUMENTOS<br>ALTERNATIVAS | 2. DOCENTES |     | 3. ESTUDIANTES |     |
|------------------------------|-------------|-----|----------------|-----|
|                              | F           | %   | F              | %   |
| SI                           | 57          | 86  | 100            | 51  |
| NO                           | 9           | 14  | 96             | 49  |
| TOTALES                      | 66          | 100 | 196            | 100 |

Fuente: Base de datos



Preguntas

- 2.25 La motivación se realiza al inicio y en todo el proceso E A.
- 3.7. Los docentes motivan al inicio y en todo el proceso E A

**Figura 8** Nivel de cumplimiento del indicador motivación en la sesión de clase – proceso enseñanza aprendizaje de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

### Comentario

En la tabla 8 y figura 8, nos indica que el 86% presenta un nivel promedio alto y el 51% promedio bajo del indicador la motivación en clase, proceso enseñanza aprendizaje, según instrumentos 2 y 3, logrando un nivel de cumplimiento de 69% promedio medio bajo.

## INDICADOR 2.2.2. Competencias / objetivos

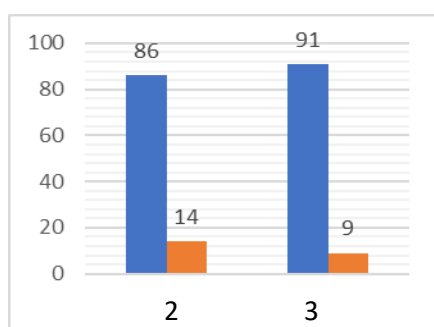
**Tabla 9**

Distribución de frecuencia y porcentajes según nivel de cumplimiento del indicador 2.2.2 competencias / objetivos de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

## INDICADOR 2.2.2. Competencias / objetivos

| INSTRUMENTOS<br>ALTERNATIVAS | 2. DOCENTES |     | 3. ESTUDIANTES |     |
|------------------------------|-------------|-----|----------------|-----|
|                              | F           | %   | F              | %   |
| SI                           | 57          | 86  | 178            | 91  |
| NO                           | 9           | 14  | 18             | 9   |
| TOTALES                      | 66          | 100 | 196            | 100 |

Fuente: Base de datos



### Preguntas

- 2.28 Las competencias / objetivos contribuyen al desarrollo de conocimientos, capacidades, habilidades.
- 3.8 Presenta las competencias / objetivos del tema que desarrolla

**Figura 9** Nivel de cumplimiento del indicador Competencias/objetivos en la sesión de clase en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

### Comentario

En la tabla 9, figura 9, nos indica que el 86% presenta un promedio medio alto, el 91% promedio alto del indicador Competencias/objetivos en la sesión de clase, según los instrumentos 2 y 3, logrando un nivel de cumplimiento de 89% promedio alto.

INDICADOR 2.2.3. Contenidos programados en la sesión de clase.

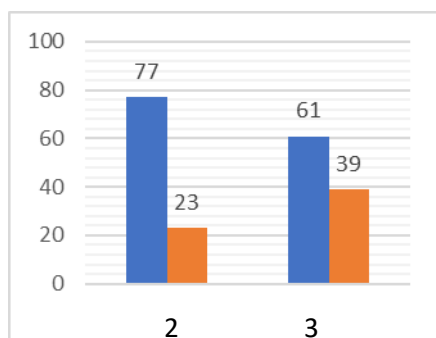
**Tabla 10**

Distribución de frecuencia y porcentajes según nivel de cumplimiento del indicador 2.2.3 contenidos programados en la sesión de clase en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

INDICADOR 2.2.3. Contenidos programados en la sesión de clase.

| INSTRUMENTOS<br>ALTERNATIVAS | 2. DOCENTES |     | 3. ESTUDIANTES |     |
|------------------------------|-------------|-----|----------------|-----|
|                              | F           | %   | F              | %   |
| SI                           | 51          | 77  | 120            | 61  |
| NO                           | 15          | 23  | 76             | 39  |
| TOTALES                      | 66          | 100 | 196            | 100 |

Fuente: Base de datos



Preguntas

- 2.27 Los contenidos son organizados secuencialmente y se relacionan con trabajos prácticos en investigación extensión y proyección social.
- 3.9 El docente vincula contenidos con investigación con investigación extensión y proyección social.

**Figura 10** Cumplimiento del indicador contenidos programados en la sesión de clase en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Comentario**

En la tabla 10, figura 10, nos indican que el 77% presenta un promedio medio alto y el 61% promedio medio bajo del indicador Contenidos programados en la sesión de clase, según instrumentos 2 y 3, logrando un nivel de cumplimiento 69% promedio medio bajo.



## INDICADOR 2.2.4. Estrategias metodológicas.

**Tabla 11**

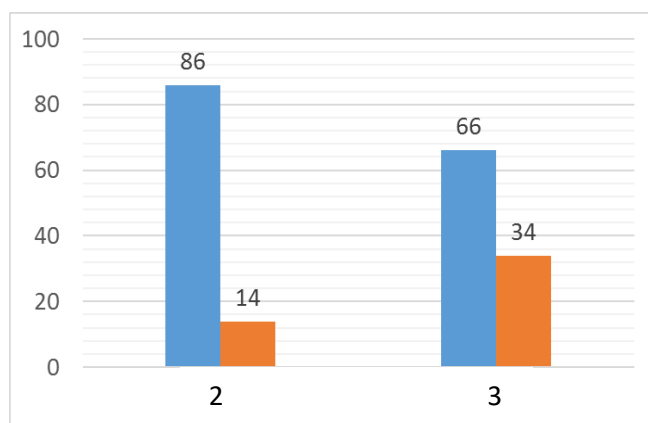
Distribución de frecuencia y porcentajes según nivel de cumplimiento del indicador 2.2.4: Estrategias metodológicas de una sesión de clase de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

### INDICADOR 2.2.4: Estrategias metodológicas

| INSTRUMENTOS<br>ALTERNATIVAS | 2. DOCENTES |     | 3. ESTUDIANTES |     |
|------------------------------|-------------|-----|----------------|-----|
|                              | F           | %   | F              | %   |
| SI                           | 57          | 86  | 130            | 66  |
| NO                           | 9           | 14  | 66             | 34  |
| TOTALES                      | 66          | 100 | 196            | 100 |

Fuente: Base de datos

Preguntas



- 2.28 Las estrategias metodológicas por competencias, desarrollan capacidades y habilidad.
- 2.26. Las estrategias metodológicas que aplica en el desarrollo de su clase conducen al estudiante a la reflexión crítica.
- 3.10. El docente aplica estrategias metodológicas modernas que contribuyen al desarrollo, conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes.
- 3.11 Las estrategias metodológicas que emplea el docente su comunicación es clara y con entusiasmo.
- 3.12 Los docentes realizan trabajos prácticos que permiten el autoaprendizaje, llevando al desarrollo profesional y personal.

**Figura 11** Cumplimiento del indicador Estrategias Metodológicas, que aplican los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

### Comentario

La Tabla 11 y Figura 11, nos indican que el 86% presenta promedio medio alto y el 66% promedio bajo del indicador estrategias metodológicas, según instrumentos 2 y 3, logrando un nivel de cumplimiento de 76% promedio medio bajo.

## INDICADOR 2.2.5. Materiales y recursos didácticos.

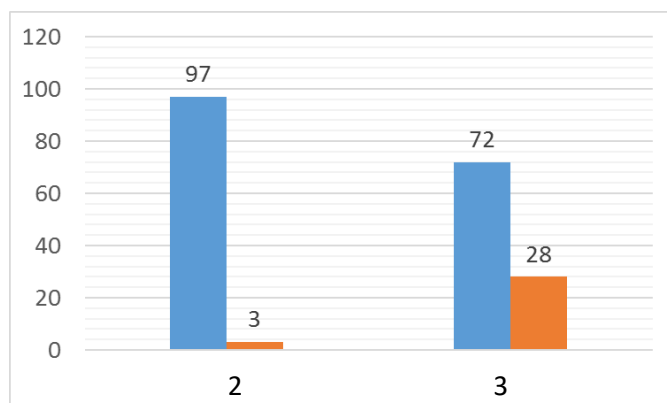
**Tabla 12**

Distribución de frecuencia y porcentajes según nivel de cumplimiento del indicador: Materiales y recursos didácticos.

### INDICADOR 2.2.5: Materiales y recursos didácticos

| INSTRUMENTOS<br>ALTERNATIVAS | 2. DOCENTES |     | 3. ESTUDIANTES |     |
|------------------------------|-------------|-----|----------------|-----|
|                              | F           | %   | F              | %   |
| SI                           | 64          | 97  | 142            | 72  |
| NO                           | 2           | 3   | 54             | 28  |
| TOTALES                      | 66          | 100 | 196            | 100 |

Fuente: Base de datos



#### Preguntas

- 2.29 Utiliza materiales didácticos y recursos tecnológicos adecuados al tema.
- 2.30. Utiliza herramientas de los Tics, para ampliar conocimientos y promover discusiones.
- 3.14. El docente utiliza los Tics y demuestra conocerlo.
- 3.13 Los docentes emplean materiales didácticos y recursos.

**Figura 12** Cumplimiento del indicador materiales y recursos didácticos, empleados por los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

#### Comentario

La Tabla 12 y Figura 12, nos indican que el 97% presenta un promedio alto y el 72% un promedio bajo del indicador materiales y recursos didácticos, según instrumentos 2, 3, logrando un nivel de cumplimiento de 86% promedio medio alto.

## SUB VARIABLE 2.3. Evaluación curricular

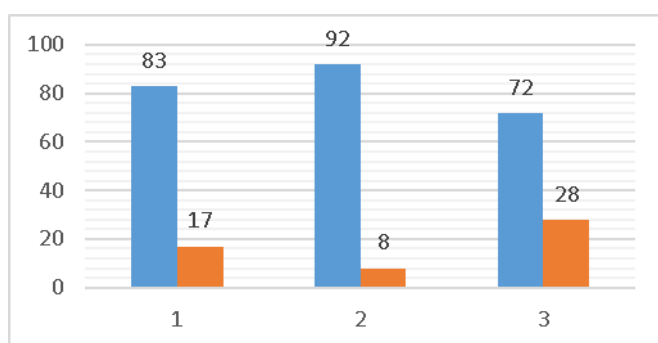
**Tabla 13**

Distribución de frecuencia y porcentajes del cumplimiento del indicador 2.3.1: instrumentos de evaluación, de los estudiantes en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso en la Vega.

### INDICADOR: 2.3.1. Instrumentos de evaluación

| INSTRUMENTOS<br>ALTERNATIVAS | 1. AUTORIDADES |     | 2. DOCENTES |     | 3. ESTUDIANTES |     |
|------------------------------|----------------|-----|-------------|-----|----------------|-----|
|                              | F              | %   | F           | %   | F              | %   |
| SI                           | 2              | 83  | 61          | 92  | 142            | 72  |
| NO                           | 1              | 17  | 5           | 8   | 54             | 28  |
| TOTALES                      | 3              | 100 | 66          | 100 | 196            | 100 |

Fuente: Base de datos



#### Preguntas

- 1.9 La facultad solicita informe a los docentes sobre desarrollo del currículo.
- 2.10 La Facultad cuenta con normas referidas a la utilización de instrumentos de evaluación del aprendizaje.
- 2.31 En la evaluación utiliza instrumentos variados.
- 2.32. En los exámenes emplea diversos tipos de preguntas coherente con lo enseñado y los resultados son comunicados y utilizados.
- 3.15. Los instrumentos de evaluación son variados y los exámenes son preguntas variadas de acuerdo a lo enseñado y resultados comunicados.

**Figura 13** Cumplimiento del indicador evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

#### Comentario

La Tabla 13 y Figura 13, nos indican que el 83% presenta promedio medio alto, el 92% promedio alto y el 72% promedio medio bajo del indicador instrumentos de evaluación de los aprendizajes, según instrumentos 1, 2, 3, logrando un nivel de cumplimiento de 85% promedio medio alto.

## **4.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **4.2.1 VARIABLE N° 1 Nivel de Preparación Profesional**

Sub variable Formación Profesional y Posgrados

Los resultados que se presentan a través de las opiniones de los encuestados, autoridades, docentes y estudiantes expresan ideas generales y específicas de las variables nivel de preparación profesional y desempeño de los docentes.

La variable nivel de preparación profesional se estudia desde las subvariables Formación Profesional - Cursos de Pos Grado y Desarrollo Profesional.

- La formación profesional abarca los estudios que conducen al grado académico de Bachiller y su Titulación el posgrado que comprende estudios de Diplomados, Maestría y Doctoral después del título de acuerdo a la concepción del perfil profesional donde el objetivo va desde la formación hasta los posgrados.
- El desarrollo profesional comprende los cursos de capacitación y es considerada como la segunda etapa de su preparación, la que es permanente y es responsabilidad del profesional estar actualizado en conocimientos, aunque algunas veces lo realiza la institución de acuerdo con necesidades, objetivos y metas de la institución, abarca cursos de capacitación académica, personal y sociocultural.

A continuación, se presenta el análisis de los resultados, de acuerdo con los instrumentos aplicados y a la muestra representativa que se refleja en los siguientes cuadros, donde se agrupan las preguntas según indicadores.

Indicador 1.1.1 Estudios de formación profesional de los docentes.

**Según el cuadro N° 5 en base a los instrumentos aplicados a la muestra de la investigación en la subvariable formación profesional y posgrado de los docentes, indicador 1.1.1 Estudios de formación profesional y pos grado en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial.**

### CUADRO N° 5

#### INDICADOR 1.11 Estudios de Formación Profesional

| INSTRUMENTOS<br>PREGUNTAS  | 1           |    |    | 2           |          |         | 3           |           |          | N°<br>Tabla |
|--|-------------|----|----|-------------|----------|---------|-------------|-----------|----------|-------------|
|  | N°<br>Preg. | SI | NO | N°<br>Preg. | SI       | NO      | N°<br>Preg. | SI        | NO       |             |
| <b>A. Formación Profesional.</b><br><br>1. Los docentes reúnen los requisitos de preparación en formación y posgrado para cumplir funciones de docentes. | 1           | 67 | 33 | 1           | 86% (57) | 14% (9) | 1           | 85% (166) | 15% (30) | 1           |

*Fuente: elaboración propia.*

### **INDICADOR 1.1.1 Estudios de Formación Profesional**

Las autoridades (pregunta 1) opinan que en la Facultad se ha cumplido con la Ley Universitaria N°30220 y que los docentes reúnen los requisitos para la docencia universitaria SI 67%.

Los docentes (pregunta 1) opinan que reúnen los requisitos profesionales en su formación y posgrado para ejercer la docencia SI 86%.

Los estudiantes (pregunta 1) opinan que los docentes están preparados para desarrollar las asignaturas SI 85%

Según las opiniones recogidas de los encuestados observamos que las autoridades nos muestran que han cumplido con la Ley Universitaria 30220, seleccionando al personal, pero no se les ha exigido preparación pedagógica, los docentes se consideran aptos para desarrollar el perfil profesional de los futuros ingenieros administrativos e industrial, los estudiantes opinan que los docentes están preparados para hacerse cargo de las asignaturas.

Por lo tanto, los resultados mostraron que existe concordancia en las opiniones.

Luego de observar los resultados de opiniones de los encuestados.

**El nivel de cumplimiento del indicador alcanzo un promedio medio alto.**

Indicador 1.1.2 Estudios de posgrado de los docentes.

Según el cuadro N° 6 en base a los instrumentos aplicados a la muestra de la investigación en la subvariable formación profesional y pos grado de los docentes, indicador 1.1.2 Estudios de pos grado en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial.

### CUADRO N° 6

#### INDICADOR 1.12 Estudios de Pos Grado

| INSTRUMENTOS<br>PREGUNTAS                               | 1           |    |    | 2                   |   |                       | 3           |                           |                         | N°<br>Tabla |
|---|-------------|----|----|---------------------|---|-----------------------|-------------|---------------------------|-------------------------|-------------|
|   | N°<br>Preg. | SI | NO | N°<br>Preg.         | SI  | NO                    | N°<br>Preg. | SI                        | NO                      |             |
| 2. La preparación de los docentes en cursos de Posgrado | 2           | 67 | 33 | 2<br>16<br>17<br>18 | 95% (63)<br>73%<br>(48)<br>100%<br>(66)<br>100%<br>(66) | 5% (3)<br>27%<br>(18) | 2<br>5      | 88% (142)<br>74%<br>(145) | 12% (24)<br>26%<br>(51) | 2           |

Fuente: elaboración propia.

#### INDICADOR 1.1.2 Estudios de Pos grado e investigación

Las autoridades (pregunta 2) la preparación de los docentes en curso de posgrado, contribuyen a realizar investigaciones científicas, así como orientan las investigaciones de las tesis de los estudiantes SI 67%.

Los docentes (preguntas 2, 16, 17, 18) en sus cursos de pos grado se han preparado en su especialidad; investigación y pedagogía, respuesta sí en 95%, en la (pregunta 16) su preparación en cursos de pos grado, permiten realizar proyectos de investigación responden SI 73% que sí, (pregunta 17) asume sus funciones docentes con preparación de fuentes científicas seleccionada, previa programación responden sí 100%, en la (pregunta 18) está preparado para emplear en su clase la investigación y actividades sociales prácticas, responden SI el 100%.

Estudiantes (preguntas 2, 5)

Pregunta 2, el docente desarrolla sus clases demostrando experiencia y dominio de la asignatura, la opinión fue de 88% que SI, (pregunta 5) los conocimientos son actualizados, llevándolos a la participación y reflexión, SI el 74%

De las opiniones mostradas por las autoridades y los estudiantes, permitió conocer la situación de los docentes en relación a sus estudios de posgrado. Así las autoridades consideran que los docentes están preparados en la línea de su carrera, pero en investigación no demuestran participar en proyectos que sirvan para producir conocimientos o tecnología; los docentes en un alto porcentaje responden que tienen preparación en temas científicos y que realizan investigación y actividades sociales conjuntamente con los estudiantes; sin embargo los estudiantes moderadamente opinan que conocen su asignatura por la experiencia que tienen al enseñar la asignatura por varios años, pero que a pesar que los conocimientos son actualizados no los llevan a la participación en la investigación.

Analizada las muestras de sílabos, se confirma lo enunciado por los estudiantes que no se programan investigaciones y es muy poco lo propuesto en temas de la investigación, pero si se realizan monografías en la que no se exige la metodología a seguir en trabajos de investigación.

Contrastando las opiniones de los encuestados, la investigación se realiza con los trabajos monográficos y son pocos los docentes que



orientan investigaciones, sin embargo afirman estar preparados en diplomados, maestrías y algunos doctorados, según opinión de los docentes, ellos reúnen los conocimientos científicos, capacidades y competencias profesionales adquiridos en cursos de pos grado que los llevó a perfeccionarse y especializarse en su carrera e investigaciones y sus conocimientos científicos los brindan por el compromiso que tienen de formar profesionales idóneos para la sociedad.

Al respecto Invernon, F. (1994) citado en el marco teórico, considera que “todo docente debe tener profesionalismo porque la docencia significa un compromiso con la forma de trabajo en educación basada en la reflexión, investigación e innovación. El autor considera que ante todo hay que ser docente y tener vocación, no solo en su carrera de origen, sino también en la enseñanza y ello necesita de preparación, compromiso y profesionalismo.

Luego de observar los resultados y las opiniones de los encuestados.

**El nivel de cumplimiento del indicador alcanzó un promedio medio alto.**

## **SUB VARIABLE 1.2 Desarrollo Profesional**

### **Indicador 1.2.1 Programas de Capacitación.**

**Según el cuadro N° 7 en base a los instrumentos aplicados a la muestra de la investigación en la subvariable desarrollo profesional, indicador 1.2.1 programa de capacitación en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industria, los resultados se expresan de la manera siguiente.**

## CUADRO N° 7

### INDICADOR 1.2.1 Programa de capacitación

| INSTRUMENTOS<br><br>PREGUNTAS  | 1           |     |    | 2           |                      |                    | N°<br>Tabla |
|--|-------------|-----|----|-------------|----------------------|--------------------|-------------|
|  | N°<br>Preg. | SI  | NO | N°<br>Preg. | SI                   | NO                 |             |
| 3. La Facultad cuenta con un programa de capacitación en pedagogía didáctica, investigación currículum, la Tics. | 3           | 100 | -  | 3<br>9      | 91% (61)<br>77% (51) | 9% (6)<br>23% (15) | 3           |

*Fuente: elaboración propia.*

#### INDICADOR 1.2.1 Programa de Capacitación.

Autoridades (pregunta 3) la Facultad cuenta con un programa de capacitación de acuerdo a las necesidades de capacitación, la opinión fue de 100% es decir que entre los inter ciclos se realizan conferencias o cursillos de pocas horas, relacionadas con la elaboración del sílabo, evaluación de los aprendizajes, pero no cuentan con un programa de capacitación.

Docentes (pregunta 3), la facultad realiza cursos de capacitación de acuerdo a sus necesidades de capacitación, la respuesta fue SI 91%, es decir si realiza conferencias, cursillos en especial para la elaboración de sílabos por competencias.

Pregunta 9, la Facultad brinda cursos enfocados en las competencias respuestas SI 77%, sin embargo, estos cursillos no cubren sus necesidades de capacitación, luego buscan prepararse en otras instituciones porque consideran que estar actualizados es

responsabilidad del docente, en especial pedagogía, didáctica y estrategias metodológicas.

Por consiguiente, en las opiniones de las autoridades y los docentes existe concordancia en el sentido que reciben capacitación, pero no cuenta con un programa que los preparen de acuerdo con las necesidades, y que estén orientados a cumplir objetivos y metas de la Facultad; los docentes se capacitan porque consideran que es su responsabilidad debido a los cambios científicos y tecnológicos.

Estos estudios no son registrados por un escalafón especial de la Facultad, a fin de conocer la actualización de sus docentes y dar mejor utilidad a las capacidades adquiridas para favorecer a los estudiantes.

Luego de observar los resultados y las opiniones de los encuestados, el nivel de cumplimiento del indicador programa de capacitación alcanzo un nivel promedio medio alto.

#### **INDICADOR 1.2.2 Desarrollo Profesional Académico, Personal y Sociocultural**

**Según el cuadro N° 8, en base a los instrumentos aplicados a la muestra de la investigación en la subvariable Desarrollo Profesional indicador 1.2.2 Desarrollo Profesional académico personal y sociocultural de sus docentes en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial y los resultados se muestran de la manera siguiente:**

## CUADRO N° 8

### INDICADOR 1.2.2 Desarrollo Profesional Académico, Personal y Sociocultural

| INSTRUMENTOS<br>PREGUNTAS   | 1 autoridades |      |    | 2 docentes  |           |          | 3 estudiantes |           |          | N°<br>Tabla |   |           |          |
|---|---------------|------|----|---|-----------|----------|---------------|-----------|----------|-------------|---|-----------|----------|
|   | N° Preg.      | SI   | NO | N° Preg.  | SI        | NO       | N° Preg.      | SI        | NO       |             |   |           |          |
| 4. La Facultad considera los cursos de capacitación permanente que siguen en docentes como parte de su desarrollo profesional académico, personal y social. | 5             | 100% |    | 4   | 92% (61)  | 8% (5)   | 3             | 74% (145) | 26% (51) | 4           |   |           |          |
|   |               |      |    | 6   | 100% (66) |          |               |           |          |             |   |           |          |
|   |               |      |    | 7   | 100% (66) |          |               |           |          |             |   |           |          |
|   |               |      |    | 10  | 59% (39)  | 41% (27) |               |           |          |             | 4 | 89% (175) | 11% (21) |
|   |               |      |    | 12  | 100% (66) |          |               |           |          |             |   |           |          |
|   |               |      |    | 13  | 82% (54)  | 18% (12) |               |           |          |             |   |           |          |
|   |               |      |    | 14  | 68% (45)  | 31% (21) |               |           |          |             |   |           |          |
|   |               |      |    | 15  | 73% (48)  | 27% (18) |               |           |          |             |   |           |          |
|   |               |      |    | 20  | 77% (51)  | 23% (15) |               |           |          |             |   |           |          |
|   |               |      |    | 21  | 100% (66) |          |               |           |          |             |   |           |          |
|   |               |      |    | 5. Los estudios permanentes para superarse, deben ser estimulados para satisfacción de sus esfuerzos. | 4         | 100%     |               |           |          |             |   |           |          |
|   |               |      |    |   |           |          |               |           |          |             |   |           |          |
| 6. La identificación con la Institución, lo realizan apoyando diversas actividades académico administrativo.  |               |      |    | 5   | 100% (66) | 23% (15) |               |           |          | 6           |   |           |          |
|   |               |      |    | 8   | 74% (51)  |          |               |           |          |             |   |           |          |

*Fuente: elaboración propia.*

### **Indicador 1.2.2 Desarrollo Profesional Académico, Personal y Sociocultural**

Autoridades, preguntas 5

La Facultad (pregunta 5) contribuye con el desarrollo profesional de los docentes en lo académico personal, sociocultural, la respuesta fue SI 100%.

Las autoridades consideran que contribuyen al desarrollo profesional cuando realizan reuniones académicas, personal y sociocultural en el aniversario de la Universidad, Facultad y otras actividades culturales,

donde observan un clima de empatía. Sin embargo, contribuyen poco en la fase crecimiento personal.

Los docentes, preguntas 4, 6, 7, 10, 12, 13, 14, 15, 20, 21

En la (Pregunta 4) practican las relaciones interpersonales, llevándolo a crear un clima de empatía con las personas que la rodea como trabajo en grupo, SI 92%. En la (pregunta 6) como persona demuestra honestidad, cortesía, respeto, responsabilidad ante los estudiantes, respuesta SI 100%; en la (pregunta 7) sus actitudes, valores éticos y morales, le sirven de modelo a los estudiantes, respuesta SI 100%; en la (pregunta 10) asiste puntualmente a clase, respuesta SI 59%; en la (pregunta 12) le gusta su profesión de origen, la respuesta SI 100%; en la (pregunta 13) le interesa la docencia pedagógica como segunda profesión, dicen que SI 82%; en la (pregunta 14) considera que su profesión es más importante que la docencia pedagógica, la respuesta SI 68%; en la (pregunta 15) la Facultad da oportunidad de desarrollo personal, la respuesta fue SI 73%; en la (pregunta 20) considera que su estilo de docencia es moderna, la respuesta SI 77%; en la (pregunta 21) asume compromiso ético con la formación profesional de los estudiantes, la respuesta fue SI 100%.

Los estudiantes, preguntas 3, 4

En la (pregunta 3) los docentes demuestran actitudes, valores, éticos morales, le sirven de modelo, la respuesta fue SI 74%; en la (pregunta 4) la docente práctica la responsabilidad, organización, liderazgo, la respuesta fue SI 89%.

El desarrollo profesional como parte del crecimiento personal se aborda desde el punto de vista que los docentes pertenecen a diversas carreras donde frecuentan reuniones que los ayuda a su desarrollo personal, pero que se dedican a la docencia universitaria.

En las opiniones de las autoridades considera que la Facultad realiza diversas actividades y se observa la integración de su comunidad educativa, donde los docentes demuestran sus competencias personales, sociales y culturales adquiridas. Participan en las actividades académico administrativo como conferencias, aniversario de la Facultad, día del ingeniero y otras actividades culturales donde se observa un clima de empatía, una buena comunicación, pero en relación con el desarrollo profesional es mínima el esfuerzo que presta porque cada docente tiene sus metas, y la Facultad muchas veces desconoce de las aspiraciones y la preparación permanente de los docentes, debido a que solo se dedican a desarrollar sus asignaturas.

Por consiguiente, en opinión a las autoridades, ellos contribuyen con el desarrollo profesional proponiendo cursos de capacitación, diversas actividades, siendo su cumplimiento moderadamente alto.

Los docentes, en cuanto a las relaciones humana con los que lo rodean, estudiantes, docentes, autoridades, ellos crean una relación de empatía con una buena comunicación, sobre todo en los trabajos en equipo, así como son flexibles en las ideas, las cuales la toman con mucho respeto; ello en el campo de la ética profesional lo demuestran con humildad, cortesía, respeto y gran responsabilidad en la práctica de sus valores

personales, considerando a la ética en todo momento hecho que le sirven de modelo a los estudiantes, pero que algunas veces su asistencia puntual no es la correcta, sin embargo es comprensible por el tráfico en la ciudad, causa por la que se declaran con puntaje regular.

En relación a su profesión de origen, consideran que tienen vocación en su carrera, legando a un puntaje alto, cuando se le solicita opinión si la docencia le interesa en la que ellos podrían seguir la docencia como segunda profesión, su opinión es moderadamente alto, sin embargo para ellos su profesión es más importante porque les da prestigio y un estatus en la sociedad, por lo tanto se confirma que la docencia es tomado en un segundo trabajo, razón tiene la autora Chireleu (2000:34) cuando dice “La universidad se convierte en su refugio ocupacional y no en una elección vocacional” (citada en el marco teórico) en otros casos existen docentes que a pesar de ser de carrera no pedagogos, toda su carrera lo hacen en la universidad, dejando de lado su profesión de origen.

Por otro lado, consideran que su estilo de docencia es moderno en un porcentaje bajo, lo que indica que en aspecto pedagógico se orienten en desventaja, pero si se hacen responsable de brindar sus conocimientos actualizados a los futuros ingenieros.

La opinión de los estudiantes las respuestas no son tan convincentes en cuanto a sus actitudes ético-morales de los docentes, dándoles un porcentaje medio bajo, pero si lo consideran responsable a brindar conocimientos actualizados y ser organizado en el desarrollo de sus

contenidos en la clase. Su liderazgo está sobre entendido porque ellos son muy considerados con sus profesores, dándoles un porcentaje medio alto.

Entre las opiniones de autoridades, docentes y estudiantes no se acercan a un promedio alto del indicador, debido a que a los docentes de otras carreras les falta desarrollarse profesionalmente en el aspecto pedagógico, es decir ser profesional sin pensar que su profesión les da poder y prestigio que proviene de su profesión en lo científico, tecnológico, porque ellos que ejercen la docencia deben considerar el saber pedagógico porque un buen docente universitario, "...es aquel que se siente con responsabilidad hacia el alumno, implica puntualidad, asistencia y el compromiso con el conocimiento en el sentido de la apertura en la formación y actualización permanente, hasta el compromiso de enfrentar el reto de formar y formarse ética y profesionalmente..." (Rojo A. 2002 p.37)

El autor resume las interrogantes respecto al desarrollo profesional, ello lleva a que en la institución debe existir políticas para el desarrollo profesional de los docentes porque necesitan estar actualizados en el aspecto pedagógico para enfrentar los conocimientos deben formar y formarse dejando de lado su formación de origen que es necesario para su prestigio según ellos, pero en la Facultad son docentes.

Por consiguiente, en las opiniones de las autoridades, cumplen con el desarrollo moderadamente alto, los docentes en el aspecto como persona profesional son claros en tener preferencia en su carrera de



origen, de modo que los estudiantes no coinciden en las respuestas de los docentes en el aspecto de actitudes.

Luego de observar los resultados de las opiniones de los encuestados

**El nivel de cumplimiento del indicador alcanzo un promedio medio alto.**

### **Indicador 1.2.3 Estímulos y satisfacción por capacitación permanente**

En relación con su desarrollo académico en cursos de capacitación permanente en las preguntas si los docentes deben ser estimulados por su capacitación permanente.

Las autoridades en la (pregunta 4), a los docentes que se capacitan en forma permanente se les debe estimular, la respuesta fue SI 100%.

Consultados los docentes en la (pregunta 11) si considera que sus esfuerzos en capacitación deben ser estimulados, la respuesta fue SI 100%; para la (pregunta 19) ha recibido estímulos por la Facultad, la respuesta fue SI 23%.

Es decir, las autoridades y docentes consideran que deben ser estimulados sus esfuerzos que realizan en capacitarse en forma permanente. Sin embargo, las autoridades piensan que son estimulados con diplomas y otros premios en el aniversario de la Facultad, en cambio los docentes solicitan reconocimiento de sus esfuerzos y gastos que tienen por capacitarse lo cual no es reconocido, pero si algunos docentes son estimulados.

Existiendo acuerdos de autoridades y docentes que sus esfuerzos deben ser estimulados en cursos pagados por la Facultad o viajes al extranjero para capacitarse, en realidad la Universidad tiene diversos convenios con universidades del extranjero, pero los docentes no hacen uso ya sea por el desconocimiento del idioma o por que no existen becas, la Universidad solo paga lo referente a conferencias o cursos entre tres y cinco días, lo que significa que consultados docentes y autoridades son consecuentes que se les debe estimular, pero todavía no cuenta la Facultad con un programa de estímulos. Solo se otorga un diploma por tiempo de servicios, por apoyo a la Facultad, pero en relación con estímulo para capacitarse constantemente no existe.

**El nivel de cumplimiento del indicador alcanzo un promedio medio bajo**

#### **Indicador 1.2.4 Identificación y apoyo institucional**

Docentes preguntas 5-8

En la (pregunta 5) las normas académicas administrativas de la Universidad y la Facultad son analizadas para su aplicación, la respuesta fue SI 100%.

Si conocen las normas de la Universidad y Facultad, y son analizados o algunas veces se exhiben en la vitrina como comunicación, la respuesta fue SI 100% aquí radica el interés que despierta en los docentes en apoyar a la institución.

En la (pregunta 8) su preparación en administración, le sirven para apoyar a la institución en actividades académico administrativo la respuesta fue SI 77%.

Los docentes apoyan cuando se les solicita, pero a veces no los invitan, aun así, cooperan en otras actividades.

### **El nivel de cumplimiento del indicador alcanzó un promedio alto.**

Resumen de la primera variable en lo siguiente:

Variable 1 Nivel de Preparación Profesional encontramos que el docente como responsable de formar futuros profesionales debe estar preparado para los cambios, ya que hoy día ser docente es un reto para las innovaciones pedagógicas por lo que debe tener diversas competencias, actitudes y valores que lo lleven a desempeñar la docencia desarrollando conocimiento con entusiasmo, honestidad, responsabilidad, y sobre todo estar preparado y actualizado en forma permanente, con acciones que adquieren con esfuerzo y tiempo.

Un docente debe tener vocación porque está formando a nuevos profesionales, en él recae la responsabilidad de ser modelo frente a los estudiantes, para lo cual debe tener actitud positiva, una comunicación clara, buen manejo de las relaciones interpersonales, cabe mencionar a Zabalsa M. A (2004) quien propone “que el desarrollo profesional personal necesita una actualización constante y calidad de los servicios, cumplir con los roles institucionales” pues la función de los docentes es enseñar y hoy día se le considera como profesión con valores por lo que se necesita tener vocación.

En estos momentos el docente universitario enfrenta nuevos retos frente a la sociedad porque los estudiantes pertenecen a la era del conocimiento, manejan herramientas tecnológicas y los docentes tienen que ir de la mano con los adelantos que les permita mejorar, por lo que debe profesionalizarse y la Facultad debe tener una política de desarrollo profesional.

#### **4.2.2 VARIABLE N°2 Desempeño de los docentes**

##### **Sub variable 2.1 Planificación curricular**

La variable desempeño de los docentes se aborda desde las funciones que cumple el docente en el proceso educativo o proceso curricular en sus tres subvariables: planificación, desarrollo y evaluación.

La planificación curricular cuyo objetivo es producir modificaciones significativas y continuas en las capacidades y posibilidades del sujeto humano y que retoma la perspectiva realista con base en la ciencia y asume como partida lo siguiente:

- Una situación planificada que puede provocar el surgimiento de determinadas competencias.
- Determinadas competencias a través del proceso enseñanza aprendizaje produce profundas capacidades y disposición del estudiante para que los conocimientos se desarrollen con lógica continuidad y secuencia.

- Las continuas situaciones de aprendizaje planeados, ejecutados y evaluados provocan el surgimiento continuo de modificaciones en las capacidades y disposición del estudiante.
- Fase de planeamiento donde se determinan objetivos, acciones didácticas para lograr los contenidos a ser tratados.

Con la investigación buscamos respuesta de la práctica del docente o su desempeño en el proceso enseñanza aprendizaje en el que desarrolla el currículo que lo conforman las diversas tareas o actividades que realiza en forma organizada tales como la planificación, implementación, desarrollo y evaluación.

En este sentido se sigue a los autores mencionados en el marco teórico; Cazao P, Montenegro E, Cahuana E, quienes están de acuerdo que los docentes cumplen la función de enseñanza, asesoría, investigación, tutoría, procesos que deben ser planificados, implementados, desarrollados y evaluados, lo que se conoce en la administración como gestión del currículo y la enseñanza, reconociendo que también cumplen con funciones administrativas participando e identificándose con la institución.

Entonces tomando como referencia a los autores mencionados se aborda las sub variables planificación curricular.

Indicador 2.1.1 Participación de los docentes en la elaboración de documentos de gestión curricular.

Según el cuadro N° 9 en base a los instrumentos aplicados en la muestra de la investigación, la subvariable planificación curricular del indicativo 2.1.1 la participación de los docentes en la elaboración de los documentos de gestión curricular en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial.

**CUADRO N° 9**

INDICADOR 2.1.1 Participación en elaboración de documentos de gestión curricular.

| INSTRUMENTOS<br>PREGUNTAS  | 1           |      |     | 2           |           |          | 3           |           |         | N°<br>Tabla |
|--|-------------|------|-----|-------------|-----------|----------|-------------|-----------|---------|-------------|
|  | N°<br>Preg. | SI   | NO  | N°<br>Preg. | SI        | NO       | N°<br>Preg. | SI        | NO      |             |
| 7. Los docentes participan en la elaboración de documentos de gestión del currículo. | 6           | 67%  | 33% | 22          | 87% (57)  | 14% (9)  | 6           | 92% (181) | 8% (15) | 7           |
|  | 7           | 100% |     | 23          | 100% (60) |          |             |           |         |             |
|  | 8           | 67%  | 33% | 24          | 77% (51)  | 23% (15) |             |           |         |             |

Fuente: elaboración propia.

**Indicador 2.1.1 Participación de los docentes en la elaboración de documentos de gestión curricular.**

Las autoridades preguntas 6, 7, 8

En la (pregunta 6) los docentes participan en la elaboración de documentos de gestión del currículo, la respuesta SI 67%; en la (pregunta 7) los docentes cumplen con elaborar el sílabo de acuerdo con lo planificado y programado, la respuesta SI 100%; en la (pregunta 8) los sílabos son elaborados técnicamente coherentes con los elementos del sílabo, la respuesta SI 67%.

Docentes, preguntas 22, 23, 24

En la (pregunta 22), ha participado en la elaboración de los documentos de gestión del currículo, respuesta SI 86% solo participan en la elaboración del sílabo.

En la pregunta (pregunta 23), en la elaboración del sílabo la coherencia entre lo planificado y programado, respuesta SI 100%.

En la (pregunta 24) la elaboración del silabo sigue una metodología conservando la coherencia entre los elementos del currículo teniendo como orientación el perfil profesional para su desarrollo en las asignaturas, respuesta SI 77%.

Los estudiantes

En la (pregunta 6) considera que el docente prepara sus clases de acuerdo con lo programado en el silabo, la respuesta fue SI 92%.

### **Análisis de documentos**

El análisis de los documentos de gestión del currículo realizado en la Facultad tiene en ejecución el plan curricular aprobado por el Consejo Universitario de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2006 enfocado en las competencias para la gestión de la carrera de ingeniería; el plan de estudios y los sílabos.

### **Plan Curricular**

El documento consta de, el marco teórico del currículo y la fundamentación del plan curricular, misión, visión y objetivos; la caracterización de la carrera, el perfil profesional y las asignaturas

que conforma la malla curricular, las sumillas, y las referencias bibliográficas, dicho plan fue elaborado por una comisión especial y cumple con los requisitos necesarios de un plan curricular.

El perfil profesional se expresa en términos de características esperadas consideradas como funciones y actividades y tareas que cumplirá al egresar, que se convierten en los propósitos de los sílabos según áreas del conocimiento.

Este documento debió servir de guía a las autoridades que gestionan la carrera de ingeniería y ser actualizado cada egreso de promociones.

### **Plan de Estudios**

El documento describe sus componentes como dimensiones, área de la formación, la organización de las asignaturas, número de horas teóricas y prácticas, los créditos, el tiempo y ciclos a lograrse.

El plan de estudios del año 2006 tiene 18 créditos por ciclo, actualmente según la Ley Universitaria N°30220 cumple con 200 créditos.

Debido a la flexibilidad del currículo ha variado el nombre de algunas asignaturas en otros casos ha suprimido cursos electivos que no tenían créditos. Al realizar estos cambios en el Plan de



Estudios erróneamente se pensó que era el Plan Curricular lo que indica que existe confusión entre Plan de Estudios y Plan Curricular, siendo el primero un plan que orienta la carrera a ser cumplida, en cambio el Plan de Estudios es el diseño lo que implica que cambió de currículo y reajuste del currículo son diferentes, para aclaración “comúnmente se habla de reforma curricular cuando se cambia el plan de estudios de una carrera, olvidando que solo es el cambio de un diseño que no conduce a cambios en la acción reformar el currículo en su totalidad implica cambiar las creencias del docente de los alumnos y otros involucrados sobre el modo de aprender enseñar y la función en la sociedad”, (Sandra Castañeda, F. 2004 p.109)

Con la aclaración de la autora, la Universidad al cambiar en el año 2006 al currículo con enfoque por competencia su plan curricular elaborado respondió a las características del Modelo de currículo por competencias, pero les faltó cambio de creencias en algunos docentes y autoridades porque el cambio propuesto en el plan curricular debió ser planificado implementado y evaluado para volver a cambiar modelo y diseño.

### **Los sílabos**

Como documentos que operacionaliza el Plan de Estudios son actualizado por los docentes en cada ciclo académico para asegurar el desarrollo del proceso educativo. En síntesis, en el

silabo se encuentra la información general, la naturaleza, características de la disciplina, los propósitos, estrategias, las grandes unidades de contenidos, materiales recursos y de evaluación.

Dando respuesta a la subvariable y su correspondiente indicador, encontramos que existe discrepancia, entre las opiniones de las autoridades y docentes, porque ellos solo elaboran sus sílabos y no han participado ni siquiera para consulta en la elaboración del plan curricular y plan de estudios, sin embargo, las autoridades aseguran que si pensando que al participar una comisión están representados.

Los resultados se presentan de la manera siguiente:

- Las autoridades de la Facultad y docentes toman moderadamente en cuenta la planificación curricular debido a que son profesionales no preparados en pedagogía desconocen la concepción teórica de todo sistema curricular concebido como un proceso de previsión que facilita el proceso enseñanza aprendizaje.
- Se piensa que actualizar el sílabo es lo esencial.
- Al actualizar el sílabo el docente no toma en cuenta el perfil profesional, razón por lo cual se ha encontrado incoherencia entre los elementos que conforman el silabo.

- En cuanto a programación y planificación, las respuestas de autoridades y docentes son relevantes, pero no existe documento de seguimiento a la evaluación del currículo.
- Los sílabos no son elaborados técnicamente; a pesar de que se orienta a los docentes en conferencias y cursos de actualización.
- Los estudiantes están conformes con la programación de los sílabos.

De la información proporcionada por autoridades, docentes y estudiantes, en el sentido que si los docentes participan en la elaboración de los documentos de gestión del currículo consideran que el sílabo es el más importante y lo actualizan en cada ciclo ello coincide con M. Souto, quien hace mención de las funciones pedagógicas del docente universitario como gestores de la administración del currículo y la enseñanza.

Por otra parte, los autores Montenegro I, Caza P. (considerado en el marco teórico) precisan que las funciones del desempeño docente en la gestión de enseñar y aprender se deben considerar, la planificación, implementación, ejecución y evaluación de los aprendizajes, sin embargo, autoridades y docentes desconocen el marco teórico práctico del currículo, en relación a la planificación como etapa de previsión.

**Luego de observar los resultados y opiniones de los encuestados.**

El nivel de cumplimiento alcanzó un puntaje promedio alto.

### **Sub variable 2.2 Desarrollo del Currículo**

La sub variable Desarrollo del Currículo se toma desde la fase de ejecución del currículo o proceso didáctico en relación de la enseñanza aprendizaje que realizan los docentes de los que se quiere conocer su desempeño en la aplicación de los elementos de currículo programado en el sílabo, desarrollado a través de la motivación, competencias/objetivos, contenidos, estrategias, metodológicas, materiales didácticos, recursos y evaluación del aprendizaje, acciones orientadas a generar en los estudiantes, capacidades, habilidades y actitudes imprescindibles para su desarrollo como persona y futuro profesional.

En consecuencia, tratamos de conocer si los docentes en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje cumplen con desarrollar los elementos del currículo (motivación, competencia/objetivos, contenidos, estrategias, metodológicas, materiales recursos y evaluación).

#### **Indicador 2.2.1 La motivación en el proceso enseñanza aprendizaje.**

**Según el cuadro N° 10 en base a los instrumentos aplicados en la muestra de la investigación de la subvariable desarrollo curricular, indicador motivación en el proceso enseñanza aprendizaje en la Facultad de Ingeniería.**

## CUADRO N° 10

### INDICADOR 2.2.2 La motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje

| <b>INSTRUMENTOS</b><br><br><b>PREGUNTAS</b>  | <b>2</b>        |           |           | <b>3</b>       |           |           | <b>N° Tab la</b> |
|--|-----------------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|------------------|
|  | <b>N° Preg.</b> | <b>SI</b> | <b>NO</b> | <b>N° Preg</b> | <b>SI</b> | <b>NO</b> |                  |
| 8. La motivación se mantiene al inicio y en todo el proceso enseñanza aprendizaje. | 25              | 86% (57)  | 14% (9)   | 7              | 51% (100) | 49% (96)  | 8                |

*Fuente: elaboración propia.*

El indicador 2.2.1 La motivación en el proceso enseñanza aprendizaje.

Docente (pregunta 25) al inicio y en todo el proceso enseñanza aprendizaje mantiene la motivación que contribuye a la participación de los estudiantes, la respuesta SI 86%

Estudiantes pregunta 7

El docente al inicio y en todo el proceso mantiene la motivación, llevándolos a la participación, respuesta SI 51%.

En la información obtenida de los docentes y estudiantes se observa que existe discrepancia, mientras que los docentes se encuentran en un porcentaje considerable que afirman mantener la motivación al inicio y en toda la clase, en los estudiantes el porcentaje es bajo, lo que indica que los docentes tienen poca relación docente-estudiante, no llegando a una empatía total por lo que existen momentos cuyos temas desarrollados no despiertan interés en los estudiantes.

Luego de observar los resultados y opinión de los encuestados.

El nivel de cumplimiento del indicador alcanzo un promedio medio bajo.

### Indicador 2.2.2 Competencia / objetivos

Según el cuadro N° 11 en base a los instrumentos aplicados en la muestra de la investigación de la subvariable desarrollo curricular indicador 2.2.2 competencia/objetivos. En la Facultad Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial.

**CUADRO N° 11**

INDICADOR 2.2.2 Competencia/objetivo

| INSTRUMENTOS<br>PREGUNTAS   | 2       |          |         | 3       |           |         | N°<br>Tabla |
|---|---------|----------|---------|---------|-----------|---------|-------------|
|   | N° Preg | SI       | NO      | N° Preg | SI        | NO      |             |
| 9.Las competencias/objetivos son formulados para lograr desarrollar conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes. | 28      | 86% (57) | 14% (9) | 8       | 91% (178) | 9% (14) | 9           |

*Fuente: elaboración propia.*

### Indicador: Competencias /Objetivos

Los docentes en la (pregunta 28) las competencias/objetivos propuestos contribuyen al desarrollo, conocimiento, habilidades y actitudes, la respuesta fue SI 86%.

Los estudiantes en la (pregunta 8) los docentes presentan las competencias/objetivos del tema que desarrollan, respuesta SI 91%

En la información obtenida se observa que no existe discrepancia entre docentes y estudiantes, es decir que el docente presenta las competencias/objetivos con comunicación clara desarrollando conocimientos y capacidades en los estudiantes.

Luego de observar los resultados y opiniones de los encuestados

**El nivel de cumplimiento del indicador alcanzó un promedio alto.**

### Indicador 2.2.3 Contenidos

**Según el cuadro N° 12 en base a los instrumentos aplicado a la muestra de investigación de la subvariable desarrollo curricular indicador 2.2.3. contenidos desarrollados en clase en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial.**

**CUADRO N° 12**

INDICADOR 2.2.3 Contenidos desarrollados en clase

| INSTRUMENTOS<br>PREGUNTAS  | 2           |          |          | 3           |           |         | N°<br>Tabla |
|--|-------------|----------|----------|-------------|-----------|---------|-------------|
|  | N°<br>Preg. | SI       | NO       | N°<br>Preg. | SI        | NO      |             |
| 10. Los contenidos son organizados secuencialmente y se relacionan con trabajos prácticos de investigación, extensión y proyección social. | 27          | 77% (51) | 23% (15) | 9           | 61% (120) | 9% (14) | 9           |

*Fuente: elaboración propia.*

Indicador 2.2.3 Contenidos desarrollados en la sesión de clase.

Los Docentes (pregunta 27) los contenidos son organizados secuencialmente, se relacionan con trabajos prácticos de investigación, extensión y proyección social, la respuesta SI 77%.

Estudiantes (pregunta 9) el docente cumple con el desarrollo de los contenidos SI 61%.

En las opiniones de docentes y estudiantes observamos que existe discrepancia así los docentes opinan que cumplen con organizar sus contenidos del sílabo tal como está programado, pero la integración con la investigación tiene carencias por falta de proyectos de investigación y apoyo económico, en el caso de los contenidos si se vincula con trabajos monográficos, y la proyección y extensión universitaria no se realiza fuera de la Facultad, algunas veces se cumplen actividades dentro de la Facultad.

Lo que estaría indicando que los docentes cumplen con organizar sus contenidos, pero no toman en cuenta la investigación, trabajos prácticos de proyección social y de extensión, los estudiantes informan que no terminan el desarrollo de los sílabos, encontrándose que los docentes y estudiantes participan muy poco en elaboración de proyectos ni se les motiva para desarrollar actividades prácticas relacionadas con investigación, extensión y proyección social.

Luego de observar resultados y opiniones de los encuestados

**El nivel de cumplimiento de indicador alcanzo un promedio medio bajo.**



### Indicador 2.2.4. Estrategias metodológicas.

Según el cuadro N° 13 en base a los instrumentos aplicados en la muestra de la investigación de la subvariable desarrollo curricular indicador 2.2.4. estrategias metodológicas, aplicando por los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial.

**CUADRO N° 13**

#### INDICADOR 2.2.4 Estrategias metodológicas

| INSTRUMENTOS<br>PREGUNTAS  | 2          |          |         | 3          |           |         | N°<br>Tabla |
|--|------------|----------|---------|------------|-----------|---------|-------------|
|  | N°<br>Preg | SI       | NO      | N°<br>Preg | SI        | NO      |             |
| 11. Las estrategias metodológicas contribuyen al desarrollo de conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes que lo llevan al auto aprendizaje y desarrollo personal y profesional. | 26         | 86% (57) | 14% (9) | 10         | 57% (112) | 43%(84) | 11          |
|  |            |          |         | 11         | 63% (124) | 37%(72) |             |

*Fuente: elaboración propia.*

#### Indicador 2.2.4. Estrategias metodológicas

Docentes, (pregunta 26). Las estrategias metodológicas que aplica en el desarrollo de las clases conducen al estudiante al desarrollo de conocimientos, capacidades y habilidades que lo llevan a la reflexión, respuesta SI 86%.

Los estudiantes, preguntas 10, 11, 12

Pregunta 10

Los docentes emplean estrategias metodológicas modernas que contribuyen al desarrollo de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes, respuesta SI 75%.

#### Pregunta 11

El docente aplica estrategias metodológicas con comunicación clara y entusiasmo, respuesta SI 63%.

#### Pregunta 12

El docente realiza actividades prácticas que fomenta el auto aprendizaje, que llevan al desarrollo profesional y personal, respuesta SI 77%.

Según las opiniones de los docentes, ellos cumplen con utilizar diversos métodos, procedimientos y técnica para conducir el proceso enseñanza aprendizaje, así como organizan actividades que conducen a los estudiantes a participar hasta llegar a reflexionar en forma crítica.

Mientras que los estudiantes opinan lo contrario, es decir que la comunicación no es fluida, el docente se dedica más a cumplir el desarrollo de sus contenidos en el tiempo programado, las actividades y la participación es mínima, lo que indica que no existe correspondencia entre ambas opiniones.

Luego de observar los resultados y opiniones de los encuestados

**El nivel de cumplimiento del indicador alcanzo un promedio medio bajo.**

### Indicador 2.2.5. Materiales didácticos y recursos.

Según el cuadro N° 14 en base a los instrumentos aplicados en la muestra de la investigación de la subvariable desarrollo curricular indicador 2.2.5. materiales didácticos y recursos utilizados en clase en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial.

**CUADRO N° 14**

INDICADOR 2.2.5 Materiales didácticos y recursos

| INSTRUMENTOS<br>PREGUNTAS   | 2          |           |        | 3          |                        |          | N°<br>Tabl<br>a |
|---|------------|-----------|--------|------------|------------------------|----------|-----------------|
|   | N°<br>Preg | SI        | NO     | N°<br>Preg | SI                     | NO       |                 |
| 11. Los docentes utilizan diversos materiales didácticos y recursos tecnológicos. | 29         | 95% (63)  | 5% (3) | 14         | 72% (142)<br>76% (152) | 28%(54)  | 12              |
|   | 30         | 100% (66) |        | 13         |                        | 24% (44) |                 |

*Fuente: elaboración propia.*

### Indicador 2.2.5. Materiales didácticos y recursos

Docentes, preguntas 29 - 30

En la (pregunta 29)

En la sesión de clase utiliza materiales didácticos y recursos relacionados con el tema, respuesta SI 95%.

En la (pregunta 30)

En la sesión de clase utiliza las herramientas de las Tics para ampliar conocimientos y promover la discusión, respuesta SI 100%.

Estudiantes, pregunta 13, 14

En al (pregunta 13)

En la clase los docentes utilizan materiales didácticos y recursos, respuesta SI 76%.

En la (pregunta 14)

Los docentes utilizan en clase las herramientas de las Tics y demuestra conocerlos, respuesta SI 72%.

Los docentes opinan que utilizan los materiales y recursos para la enseñanza, y adquisición de conocimiento los cuales son coherentes con el tema, asimismo el uso de las Tics los ayuda en sus clases sean dinámicas y animadas. En cambio, la opinión de los estudiantes es contraria e indican que los docentes utilizan las Tics, pero no hay variedad porque desconocen algunas herramientas virtuales y solo les pasan videos y les indican que se busquen por internet otros contenidos relacionados con la clase.

Luego de observar los resultados y las opiniones de los encuestados

**El nivel de cumplimiento del indicador alcanzo un promedio medio alto.**

**A manera de resumen** trataremos la subvariable Desarrollo Curricular, donde se muestra que existe divergencia entre la opinión de los docentes y los estudiantes; los docentes se posicionan en un porcentaje de cumplimiento considerable en todas los componentes del currículo: motivación, competencia/objetivos, contenidos, estrategias, metodologías, medios y recursos los que lo cumplen poniendo todo su esfuerzo,

habilidades, con comunicación clara y respeta las ideas de los estudiantes.

De manera que los componentes se cumplen desarrollando conocimientos, capacidad, habilidades y actitudes, para lo cual se consideran trabajos en grupo, exposiciones y diálogos.

En cambio los estudiantes marcan distancia de los docentes así la motivación no se realiza en todo el proceso, algunos docentes no presentan las competencias/objetivos que se va a lograr, los contenidos son organizados pero la comunicación algunas veces son muy rápidas y no hay claridad lo que interesa es terminar la sesión de clase; en las estrategias metodológicas no todo los métodos y técnicas son modernas, sin embargo los llevan a adquirir nuevos conocimientos, pero ciertas habilidades, en especial las personales y las de la profesión se están logrando muy poco; en cuanto a los materiales algunos docentes elaboran materiales didácticos, la mayoría nos orientan que los contenidos se encuentran en los libros e internet ósea que no portan material adecuada.

Cruzada las opiniones de los docentes estudiantes, existe divergencia, lo que demuestra que:

- Los docentes por ser de carrera no pedagógica no manejan la didáctica, pero sí son buenos comunicadores en su especialidad.

- Que el docente en su desempeño falta mejorar el aspecto metodológico en la práctica de métodos y técnicas enfocado en las competencias.
- El docente tiene dificultades frente a los cambios metodológicos en especial el enfoque por competencia, lo que estaría afectando su responsabilidad de formar futuros profesionales que cumplan sus funciones con éxito.
- Al docente todavía le falta hacer frente al cambio científico y tecnológico, pues debe estar atento para adquirir nuevos conocimientos, estrategias metodológicas y herramientas necesarias para la enseñanza aprendizaje.

Comparando los puntos de vista de los encuestados recordamos a Lafourcade, P. quien demuestra que la mayor incidencia en la capacidad y desempeño del docente son: la motivación, la estructura de la clase, el dominio de contenidos y habilidad para enseñar (ubicado en el marco teórico).

Después de observar los resultados de los indicadores en la variable desarrollo del currículo, encontramos que:

El nivel de cumplimiento alcanzo un promedio medio alto.

### **Sub variable 2.3 Evaluación de los aprendizajes**

#### **Indicador 2.3.1. Instrumentos de evaluación de los aprendizajes.**

**Según el cuadro N° 15 en base a los instrumentos aplicados en la muestra de la investigación de la subvariable Evaluación del currículo, indicador 2.3.1 instrumentos de evaluación en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial.**

### CUADRO N° 15

#### INDICADOR 2.3.1 Instrumentos de evaluación de los aprendizajes

| INSTRUMENTOS<br>PREGUNTAS  | 1           |      |     | 2           |          |        | 3           |           |          | N°<br>Tabla |
|--|-------------|------|-----|-------------|----------|--------|-------------|-----------|----------|-------------|
|  | N°<br>Preg. | SI   | NO  | N°<br>Preg. | SI       | NO     | N°<br>Preg. | SI        | NO       |             |
| 12. En la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, utiliza variedad de instrumentos cualitativos y cuantitativos, y los resultados sirven para mejorar el proceso y son comunicados a los estudiantes. | 9           | 100% |     | 31          | 94% (62) | 6% (4) | 15          | 72% (142) | 28% (54) | 13          |
|  | 10          | 67%  | 33% | 32          | 91% (60) | 9% (6) |             |           |          |             |

*Fuente: elaboración propia.*

#### Indicador 2.3.1. Instrumentos de evaluación

##### Autoridades preguntas 9 y 10

En la (pregunta 9) la Facultad solicita a los docentes informes sobre el desarrollo del currículo coherentes con el plan curricular SI 100%.

En la (pregunta 10) la Facultad cuenta con normas referidas a la utilización de instrumentos de evaluación del aprendizaje SI 67%.

##### Docentes, preguntas 31 – 32

En la (pregunta 31) en la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes utiliza variedad de instrumentos, coherente con los contenidos tratados la respuesta es SI 94%; en la (pregunta 32) en los exámenes emplea diversos tipos de preguntas coherente con lo enseñado y se comunica los resultados, respuesta SI 91%.

## Estudiantes, pregunta 15

Los instrumentos de evaluación son variados y los exámenes tienen diferentes tipos de preguntas, de acuerdo con los contenidos enseñados y los resultados, les son comunicados, respuesta es SI 72%. En opinión de las autoridades se observa que sus respuestas son afirmativas en el sentido que los docentes y jefes de oficina cumple con informar sobre el desarrollo del currículo a través de sílabo, el que está en relación con el plan curricular (perfiles) así mismo las autoridades de la facultad orientan sobre los instrumentos de evaluación a ser utilizados.

En la opinión de los docentes se observa que sus respuestas son afirmativas en un alto porcentaje, lo que está indicando que utilizan diversos instrumentos en la evaluación, para lo cual consideran exámenes, trabajos, prácticas, cuestionarios, resúmenes de lecturas, trabajos prácticos; en los exámenes utilizan variedad de preguntas e informan sobre los resultados a los estudiantes que tienen notas bajas.

Estas evaluaciones les permitió recoger, analizar información y sobre todo conocer los logros de los estudiantes, los mismos que son comunicados.

Los estudiantes se alejan moderadamente de las afirmaciones de los docentes, las que significa que solo cumplen con lo normado, exámenes, trabajos, práctica para obtener los resultados finales,



entonces los docentes todavía no utilizan variedad de instrumentos en especial los orientados al enfoque por competencias.

Los resultados fueron:

- Que los docentes utilizan instrumentos cuantitativos.
- Cumple con las normas de evaluación de la Universidad que utiliza un sistema cuantitativo.
- Los docentes utilizan exámenes escritos y orales, cuestionarios y trabajos dirigidos.
- Sobre los resultados de los exámenes se les informa de manera general a los estudiantes.
- La evaluación no se realiza en todo el proceso para ir corrigiendo errores.
- No se utiliza instrumentos para realizar una evaluación de entrada.
- La evaluación es sumativa.

De los resultados y opinión de los encuestados

El nivel de cumplimiento del indicador alcanzó un **promedio medio alto**.

### **3.5 Contrastación de la hipótesis**

#### **Proceso de prueba de hipótesis**

Para probar las hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación **Chi Cuadrado de Pearson**, dado que este estadístico es apropiado para medir correlaciones entre variables.

## **Prueba de hipótesis general:**

### **a) Hipótesis General**

**Ha: Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre el nivel de Preparación Profesional y el Desempeño de los Docentes en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Ho: Hipótesis nula:** No Existe relación significativa entre nivel de Preparación Profesional y el Desempeño de los Docentes en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- **Estadístico de prueba**

Los valores que se presentan a continuación corresponden a la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson ( $r_s$ ) y la probabilidad de asociarse ( $p$ ) si encontramos que la probabilidad es igual o menor.

$\alpha = 0,05$  el coeficiente es considerado significativo, es decir

- Si ( $P$ ) es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula
- Si ( $P$ ) su valor es mayor o igual a 0.05 se acepta la hipótesis alterna.

- **Elección de nivel de significancia**

$\alpha = ,05$

- **Regla de decisión**

Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

**b) Prueba de Hipótesis Específicas**

- **Ha: Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la Sub Variable Planificación Curricular y el nivel de Preparación Profesional en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Ho: Hipótesis nula:** No Existe relación significativa entre la Sub Variable Planificación Curricular y el nivel de Preparación Profesional en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- **Ha: Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la Sub Variable Desarrollo Curricular y el nivel de Preparación Profesional en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Ho: Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la sub variable Desarrollo Curricular y el nivel de Preparación Profesional en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

➤ **Ha: Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la sub variable Evaluación Curricular y el nivel de Preparación Profesional en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Ho: Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la sub variable Evaluación Curricular y el nivel de Preparación Profesional en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- **Cálculo estadístico de la prueba**

**Hipótesis General**

**Ha: Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre el nivel de Preparación Profesional y el Desempeño de los Docentes en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Ho: Hipótesis nula:** No Existe relación significativa entre el nivel de Preparación Profesional y el Desempeño de los Docentes en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Tabla 14**

**Pruebas de Chi-Cuadrado**

|                              | Valor                 | df  | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|-----------------------|-----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 2058,000 <sup>a</sup> | 357 | ,000                                       |
| Razón de verosimilitud       | 677,405               | 357 | ,000                                       |
| Asociación lineal por lineal | 166,504               | 1   | ,000                                       |
| N de casos válidos           | 196                   |     |  |

a. 388 casillas (98,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

**Interpretación:**

En la Tabla 14, la prueba de Chi Cuadrado tiene un nivel de significancia menor que 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, ***“Existe relación significativa entre el nivel de Preparación Profesional y el Desempeño de los Docentes en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”***

**Tabla 15**

**Medidas simétricas**

|                     |                             | Valor | Significación aproximada |
|---------------------|-----------------------------|-------|--------------------------|
| Nominal por Nominal | Coeficiente de contingencia | ,956  | ,000                     |
| N de casos válidos  |                             | 196   |                          |

**Interpretación:**

En la Tabla 15, Como Coeficiente de Contingencia es menor que 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, existe una relación fuerte entre ***“El nivel de Preparación Profesional y el Desempeño de los Docentes en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”***

**Primera hipótesis Específica.**

**Ha: Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la Sub Variable Planificación Curricular y el nivel Preparación Profesional en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Ho: Hipótesis nula:** No Existe relación significativa entre la Sub Variable Planificación Curricular y el nivel de Preparación Profesional en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Tabla 16**  
**Pruebas de Chi-Cuadrado**

|                              | Valor                | df | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 833,000 <sup>a</sup> | 85 | ,000                                       |
| Razón de verosimilitud       | 365,230              | 85 | ,000                                       |
| Asociación lineal por lineal | 164,336              | 1  | ,000                                       |
| N de casos válidos           | 196                  |    |  |

a. 99 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

**Interpretación:**

En la Tabla 16, la prueba de Chi Cuadrado tiene un nivel de significancia menor que 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, ***“Existe relación significativa entre la Sub Variable Planificación Curricular el nivel de la Preparación Profesional de los docentes en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.”***

**Tabla 17**

**Medidas simétricas**

|                     |                             | Valor | Significación aproximada |
|---------------------|-----------------------------|-------|--------------------------|
| Nominal por Nominal | Coeficiente de contingencia | ,900  | ,000                     |
| N de casos válidos  |                             | 196   |                          |

**Interpretación:**

En la Tabla 17, Como Coeficiente de Contingencia es menor que 0,05 (0,000 <0,05) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, existe una relación fuerte entre ***“La Sub Variable Planificación Curricular y el nivel de Preparación Profesional de los docentes en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”***

**Segunda Hipótesis Específica**

**Ha: Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la Sub Variable Desarrollo Curricular y el nivel de Preparación Profesional en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Ho: Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la Sub Variable Desarrollo Curricular y el nivel de Preparación Profesional en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.



**Tabla 18**

**Pruebas de chi-cuadrado**

|                              | Valor                 | df  | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|-----------------------|-----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 1136,501 <sup>a</sup> | 221 | ,000                                       |
| Razón de verosimilitud       | 573,808               | 221 | ,000                                       |
| Asociación lineal por lineal | 162,317               | 1   | ,000                                       |
| N de casos válidos           | 196                   |     |  |

a. 244 casillas (96,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

**Interpretación:**

En la Tabla 18, la prueba de Chi Cuadrado tiene un nivel de significancia menor que 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, ***“Existe relación significativa entre la Sub Variable Desarrollo Curricular y el nivel de Preparación Profesional de los docentes en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”***

**Tabla 19**

| <b>Medidas simétricas</b> |                             | Valor | Significación aproximada |
|---------------------------|-----------------------------|-------|--------------------------|
| Nominal por Nominal       | Coeficiente de contingencia | ,924  | ,000                     |
| N de casos válidos        |                             | 196   |                          |

**Interpretación:**

En la Tabla 19, Como Coeficiente de Contingencia es menor que 0,05 (0,000 <0,05) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, existe una relación fuerte entre ***“La Sub Variable Desarrollo Curricular y el nivel de Preparación Profesional de los docentes en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”***

**Tercera Hipótesis Específica**

**Ha: Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la Sub Variable Evaluación Curricular y el nivel de Preparación Profesional en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Ho: Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la Sub Variable Evaluación Curricular y el nivel de Preparación Profesional en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

**Tabla 20**

### Pruebas de Chi-Cuadrado

|                              | Valor                | df | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 520,229 <sup>a</sup> | 51 | ,000                                       |
| Razón de verosimilitud       | 414,710              | 51 | ,000                                       |
| Asociación lineal por lineal | 177,370              | 1  | ,000                                       |
| N de casos válidos           | 196                  |    |  |

a. 60 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

### Interpretación:

En la Tabla 20, la prueba de Chi Cuadrado tiene un nivel de significancia menor que 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, ***“Existe relación significativa entre la Sub Variable Evaluación Curricular y el nivel de Preparación Profesional de los docentes en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.”***

**Tabla 21**

**Medidas simétricas**

|                     |                             | Valor | Significación<br>aproximada |
|---------------------|-----------------------------|-------|-----------------------------|
| Nominal por Nominal | Coeficiente de contingencia | ,852  | ,000                        |
| N de casos válidos  |                             | 196   |                             |

**Interpretación:**

En la Tabla 21, Como Coeficiente de Contingencia es menor que 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, existe una relación fuerte entre ***“La Sub Variable Evaluación Curricular y el nivel de Preparación Profesional de los docentes en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”***

## CAPÍTULO V

### 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 CONCLUSIONES

##### Primera

Se ha comprobado que existe una relación significativa entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, es decir la correlación es de significancia, porque mientras mayor es el Nivel de Preparación Profesional más óptimo es el desempeño del docente.

Se justifica por:

- La preparación en su formación profesional y posgrados alcanzando un promedio medio alto.
- Sus estudios de capacitación permanente en cursos de actualización en beneficio de los estudiantes y de las asignaturas a su cargo, donde integran a la enseñanza, la investigación, extensión y proyección social.
- Su preparación en cursos que contribuyen al desarrollo profesional académico, personal y socio cultural.
- El dominio y satisfacción con los contenidos de las asignaturas que dictan.
- Su participación en actividades académicas administrativas y su identificación con la institución.

- Su conocimiento y aplicación del currículo en la planificación, desarrollo y evaluación, así como nuevas estrategias de su carrera de origen, pedagogía y herramientas tecnológicas (Tics).

### **Segunda**

Que existe relación significativa entre la sub variable Planificación Curricular y la variable Nivel de Preparación Profesional de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Es decir que los docentes en la programación del sílabo, los elaboran coherentes con el Plan Curricular, y Plan de Estudios.

Se fundamenta porque:

- El sílabo programado pone en acción el perfil profesional a través del desarrollo de las asignaturas propuestas en el Plan de Estudios.
- Los componentes curriculares son seleccionados previamente.

### **Tercera**

Que existe una relación fuerte entre la sub variable Desarrollo Curricular el Nivel de Preparación Profesional y Desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial. Es decir que la relación es positiva, lo que implica que a Mayor Nivel de Preparación Profesional mayor será el desempeño de los docentes en el Desarrollo del Currículo, lo que se aprecia en la ejecución de los sílabos

en las sesiones de clase que se reflejan en los aprendizajes y evaluación de los estudiantes.

Se justifica porque:

Se cumple el proceso didáctico en todos los elementos del currículo.

Es decir, la motivación es continua en todo el proceso enseñanza aprendizaje, se cumplen los objetivos, competencias, contenidos y las estrategias metodológicas, recursos y materiales, los que contribuyen a desarrollar capacidades, habilidades y valores.

#### **Cuarta**

Que existe una relación significativa entre el sub variable evaluación curricular el Nivel de Preparación Profesional y Desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial. Es decir que la correlación es positiva lo que implica que, a mayor Nivel de Preparación Profesional, mayor será el desempeño de los docentes en la evaluación del currículo en relación a los aprendizajes.

Se justifica porque:

Se utiliza diferentes tipos de instrumentos para la evaluación de los aprendizajes.

En la elaboración de los exámenes utilizan diversas clases de ítems.

Cumplen con otros tipos de evaluación siguen normas de la institución.

Utilizan los resultados de la evaluación.

## **5.2 Recomendaciones**

### **Primera**

Los docentes de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial están preparados en su especialidad pero reconocen según respuesta de la pregunta 13 instrumento N°02 que deben prepararse en una segunda profesión en pedagogía que le permita una mejora tecnológica sobre todo en lo relacionado a gestión de currículo, estrategias metodológicas, evaluación de los aprendizajes, lo cual serviría de apoyo al desarrollo integral de las capacidades, habilidades y actitudes de los estudiantes.

### **Segunda**

Los docentes de la Facultad están preparados en su especialidad carrera de origen y desarrollan la función de docencia como una segunda alternativa de trabajo en su desempeño como docente no se les exige cursos de pedagogía, por lo que deben recibir a cierto tiempo, capacitación permanente en lo concerniente a gestión del currículo en la fase de programación, desarrollo y evaluación para mejorar la calidad de los aprendizajes de los futuros ingenieros.

### **Tercera**

Es necesario que las autoridades de la Facultad realicen una estrecha coordinación entre los docentes y otros miembros de la comunidad educativa, para desarrollar con éxito la planificación, ejecución y evaluación de los procesos curriculares, ello obliga a los docentes



organizar mejor su trabajo, lo que lleva a que al ser evaluado en su desempeño por los estudiantes ellos noten la consecuencia en su actuación y también la mejora en sus competencias profesionales.

#### **Cuarta**

Los docentes necesitan ser motivados sobre todo los que se capaciten en forma permanente, favoreciéndolos en promoción de trabajo en equipo, el reconocimiento de la labor realizada, de manera que se sientan incentivados y a la vez se identifique con la Institución en labores académicas administrativa, y así lograr los objetivos de la calidad educativa, se recomienda que la Facultad elabore su programa de incentivos para docentes.

#### **Quinta**

Para desarrollar y consolidar estrategias metodológicas activa se recomienda que el docente proponga temas con poca carga teórica, que considere trabajos en equipo a través de discusiones donde el estudiante participe y se respete sus puntos de vista.

#### **Sexta**

El material y recursos utilizados para trabajos prácticos deben ser de interés y que los lleven a reflexionar.

#### **Séptima**

Es necesario la participación activa de los docentes en la elaboración y evaluación de documentos de gestión en especial del currículo.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS, DE DOCUMENTOS Y DE INTERNET.**

### **FUENTES CONSULTADAS.**

- ACEVEDO, L. (2002) Perfiles y rendimientos en la formación profesional del docente. UNMSM. Lima
- BECHER, Tony (1993) La disciplina y la identidad de los académicos Pensamiento Universitario. GEDISA. Barcelona
- BOURDONCLE, R (1994) La Professionnalisation enseignants. Europeau. Journal of Teacher. Educación vol.17, Nro. 1/2, p.25-29.
- BOX, DEREK; ET CHERERRY GUILLERMO, (1992) Educación Superior. Buenos Aires.
- BRETEL L. (2002) Consideraciones y propuestas para el Diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Ed. MINEDU Santiago de Chile.
- CAHUANA, E. (2006) Medición de la productividad educativa: un modelo TCC, Edición Pirámide.
- CARR, W. (1993) Calidad de la enseñanza e investigación y acción. Diada. Sevilla
- CARR, W. KEMIS (1998) Teorías de la enseñanza. Martínez Roca S.A. Barcelona.

- CASCANTE, C. (1995) Proyecto docente de didáctica general. Universidad Oviedo, España.
- CASTAÑEDA FIGUERAS SANDRA (2004) Educación Aprendizaje y Cognición Editorial El Manual Moderno. SA México.
- CAZAO, Pablo (2006) La Enseñanza como proceso. Disponible en psicología educacional.
- CLAR, Burton (1983) El Sistema de Educación Superior. Una visión comparativa de la organización académica universitaria. México.
- CLAR, Burton (1993) La disciplina y la identidad de las academias.
- COMISIÓN NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA (CONEAU) (2008) Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Profesionales Universitarias. Lima Perú.
- CONTRERAS, José (1997) La Autonomía del Profesorado. Morata. Madrid.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley Universitaria N° 30220 (2014) en El Peruano normas legales año XXXI N°12,914. Lima 9 de julio de 2014.
- CONGRESO INTERNACIONAL VIRTUAL DE EDUCACIÓN CIVE.2005.
- COOPER, J. (1997). Estrategias de Enseñanza. Limusa. México.
- CORTINA ORTS, A (1993) Ética Aplicada y Democracia Radical. Tecnos. Madrid.
- CORTINA ORTS, A (1999) La Educación del Hombre y Valores del Ciudadano. En Educación Valores y Democracia. OEI. p. 49-74.

- DARLING Y HAMMOND (2005) Preparing Teachers For a Changing World: What Teachers Should Learn to Be. New Jersey. Jossey-Bard.
- DAY, C. (1998) La formación permanente del profesorado en Europa. Temas y condiciones para su desarrollo en el siglo XXI. Revista de Educación (317). 31- 44
- DAY, C. (2005) La Formación de Docentes. Narcea. Madrid.
- DE VICENZI, Ariana (2009) Concepciones de la enseñanza y su relación con la práctica docente. Un estudio con profesores universitarios. En revista educación y educadores. Vol. 12, número 2, agosto 2009. p. 87-101. Universidad Sabana Colombia.
- DE VICENZI, Ariana, De la formación pedagógica del profesor universitario, un desafío para la reflexión y revisión de la práctica docente en el nivel superior. Aula Universidad de Salamanca. No 18 – 2012 - p. 111 - 122.
- DELGADO, J. M. (2010) Métodos y técnicas cualitativas en ciencias sociales.
- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO (2009) Larousse Editorial, S.L. p.945.
- DILTHEY, W. (1960) Fundamentos de un sistema de pedagogía. Ed. Lozada. Buenos Aires.
- EDELNSTEIN, Gloria (2012) Un debate vigente y necesario: la formación docente en las universidades, en María del Carmen Lorenzana. Construcción cooperativa de las políticas y estrategias de

la formación docente universitaria. La región p. 9-15 Universidad de Córdoba.

- EIRIN, R. GARCIA RUSO, H. MONTERO, Lourdes (2009) Desarrollo profesional y profesionalización docente. Perspectivas y problemas. En revista del Curriculum y formación del profesorado Volumen 12, número 2, (2009).
- ESTRADA, L. (2012) El desempeño docente. Universidad Carabobo – Venezuela.
- FERNANDEZ, A, SARRAMONA, J. (1980) La Educación. Constantes y Problemática Actual. España.
- FERNANDEZ ENGUITA, M (1990), La profesión docente y la comunidad escolar; crónica en un desencanto. Morata. Madrid.
- FUENTES, E. y M, GONZALEZ (1997) La profesionalización del docente universitario. Revista pedagógica universitaria. V.9, número 5 204- Taller junio 08. [ie.fing.edu.uy\\_geirea/adfil](http://ie.fing.edu.uy_geirea/adfil).
- GAIRIN, J. (2000) Conferencia en Buenos Aires
- GAITAN RIVERO, Pedro (2005) Caracterización de las practicas universitaria, estudios de casos de pregrado.
- GARCIA GARRIDO (1999) El profesor del siglo XXI. Bordon (4) 335-337.
- GARCIA HOZ, V. (1968) Principios de pedagogía sistemática. Ed. RIALP. Madrid.
- GERVILLA, C. (2000) Un Modelo Axiológico de Educación Integral. Revista Española Pedagogía. p.215- Enero - Abril.

- GERVILLA, C. (1998) Educación hoy. Vocación contra Vocación. Bordón 50 (1) 83-90.
- GUZMAN, W. (2004) Principios Éticos del educador para que nuestra educación sea humana, cristiana de calidad. Bogotá.
- GODSON, I F. HARGREAVES (1996) La vida profesional de los docentes. FALMER Londres.
- GONZÁLEZ, H. (2015) Elementos para pensar la formación pedagógica y didáctica de los profesores en la universidad. Colombia.
- HARGREAVES A. (2000) Docentes en evolución, Tiempo en evolución. El que hacer y la cultura docente en la era post moderna. CASSEL. Londres.
- HARVER L. Y GREEN D. (1993) Defining quality.assessment and evaluation in Highter education, 18 (1), 9-34.
- HELSBY, G. (1995) Teacher construction of profesional in England 1990 Journal of education for teaching 21(3) 317-332.
- HERBART, J. F. (1935) Pedagogía general derivada del fin de la educación. CALPE. Madrid.
- HERNANDEZ, P. (2001) Diseño y enseñanza. Narcea Madrid.
- HERNANDEZ, R. FERNANDEZ, P. BAPTISTA (2010) Metodología de la investigación, 4ta. Edición. MC. Graw Hill. México.
- INVERNON, F (1994) La formación y el desarrollo profesional del profesorado, hacia una nueva cultura profesional. Graw Hill- Barcelona.
- INVERNON, F (1999) De la formación espontanea a la formación planificada. La política de formación permanente. Akala. Madrid.

- IZQUIERDO, P. (2003) Ética. Ed. Paulina. Venezuela.
- KANT, INMANUEL (1803) Pedagogía. Escuela Filosófica. Universidad de Arsis. Traducción L. Luzuriaga. Argentina. 1968.
- KINGLER E. Y NABALDEAN J. (2002) Administración de personal en el sector público. ELIAC. México.
- LAFOURCADE, P. (1994) Planeamiento Conducción y Evaluación de la Enseñanza Superior. Kapelus. Buenos Aires.
- LA ROSA MARTINEZ, F. (2010) Vocación Docente versus Profesión Docente de Organizaciones Educativas. Revista Electrónica Formación del Profesorado. 13 (4) 43-51.
- LAWN, N (1990) de la responsabilidad a la competencia de un nuevo contexto para la investigación sobre currículum en Inglaterra. Journal of Curriculum studies. Vol. 22, Nro. 4. p. 388.
- LEY GENERAL DE EDUCACIÓN N° 28044-2006, Lima- Perú.
- LUCARELLI, Elisa (2004) Práctica innovadora en la formación del docente universitario. Revista Educacao. 27 (3 503-524).
- LUZURIAGA, L. (1963) Historia de la Educación y la Pedagogía. Edí. Losada S.A. Argentina.
- MACIEL C. (2005) La Formación Docente. Mitos, Problemas y realidad en Protagonismo Docente en el cambio educativo. PRELAC.1. p.80.
- MAGALLANES, A. M. (2006) Didáctica General. UIGV. Lima.
- MANCEBO, E. (2010) Política de profesionalización docente y de inclusión educativa en Uruguay del siglo XI. Ponencia 23 de agosto 2010.

- MARCELO C. (1989) Introducción a la formación del profesorado, Teoría y Métodos. Universidad de Sevilla.
- MARCELO C. (1995) Formación del profesorado para el cambio educativo. P.P.U. Barcelona.
- MARTINEZ Bonafe, M. (1995) El Profesorado en el Tercer Milenio. Cuadernos de Pedagogía. 240, 23-28.
- MARTINEZ, MIGUELES M. (2004) La Psicología Humana. Trillas. México.
- MEDINA, Ana, SIMANCAS. K. GARZON, C. (1998) El pensamiento de los profesores universitarios. Universidad de los Andes. Tachira
- MEDRANO, A (2010) Tesis de Maestría Desempeño del Docente Universitario. Callao.
- MENEGUZZI, A. (2004) Tesis Formación de Profesores en la Universidad. Formación pedagógica. Calidad en su desempeño profesional. Ministerio de Educación. Argentina.
- MONTENEGRO, I. (2003) Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Cooperativa Editorial del Magisterio. Bogotá.
- MORENO, V. (2008) Modelo para el perfeccionamiento del desempeño profesional del Profesor General Integral de la ETP. Ponencia presentada en Simposio Internacional de Pedagogía Profesional 2003. La Habana: ISPETP.



- MOSCOSO, F., HERNANDEZ, A. (2015) La formación pedagógica del docente universitario: un reto del mundo contemporáneo. Revista Cubana de Educación Superior, 140-154.
- PEREZ, GOMEZ, A (1987) El pensamiento del profesor, vínculo entre teoría y práctica. En revista Educación 1987, 284. 204 paginas 119-221.
- PEREZ, GOMEZ, A (1988) El pensamiento práctico del profesor, Implicaciones en la formación del profesorado, en Villa, A (Ed Perspectivas y problemas en la formación docente. NARCEA Madrid.
- PEREZ, GOMEZ, A (1998) La cultura escolar en la sociedad neo liberal. Morata Madrid.
- PERE DANDER V., Y EVA BACH (2009) Aportaciones para pensar en teoría y la práctica educativa desde las emociones. Revista. usual.es/indec-php.1130\_7743. Article.
- PIRIZ, BUSSET, S. (1987) Tesis la Producción de Conocimientos y Profesionalismo del Docente.
- RIVERO, J (2007) Educación, docencia y clase política. Tarea Asociación grafica educativa. Lima-Perú.
- RIVAS FLORES, J. I. (2002) El trabajo de los docentes. Profesorado y Reforma. Un cambio en las prácticas docentes. Aljibe 139-153. Málaga.
- RODRIGUEZ, M. (1999) Conocimiento previo y cambio conceptual. Buenos Aires.
- RODRIGUEZ, I. (1987) El desempeño de los docentes en escuelas básicas. Carabobo Colombia.

- RODRIGO, M - RODRIGUEZ, T. – MARRERO, J. (1993) Las teorías implícitas, una aproximación cotidiana de aprendizaje. Visor. Madrid.
- ROGERS, CARL (2001) El proceso de convertirse en persona, Paidós. México.
- ROJO, A. (2002) Hacia una nueva profesionalidad docente en la UNAM en educación. México.
- RUIZ D GAUNA, P. (1997) Mas halla de la formación continua. Desarrollo profesional docente. Tesis doctoral universidad Deusto. Bilbao.
- SABALZA, M. A (2004) Las competencias docentes del profesorado universitario, calidad y desarrollo.
- SARRAMONA, J., LOPEZ, Joana, NOGUERA, A, VERA, J. (1998) Que es ser profesional docente. Ediciones Universidad de Salamanca. Teoría Educativa. 10. 1998 p95-144
- SARRAMONA (2002) La formación continua laboral. Biblioteca Nueva. Madrid.
- SEGURA, E. (2002) Vigencia del humanismo en la facultad de ciencias de la educación. Universidad Carabobo Venezuela.
- SIMANCAS Katia, Garzón, N. Carlos. En torno a la enseñanza y demás procesos implícitos.
- SOUTO, María (2010) Coloquio Iberoamericano, La evaluación de la docencia universitaria y no universitaria Retos y perspectivas. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. 3 (12) 326 348.
- TELLO, ANA – DE QUINO, MARÍA – Del Bueno, Horacio (2009) Trabajo docente en la universidad, regulación, subjetivos y sentido

inscrito en los ciclos de una investigación, fundamento en humanidad.

Página 261-264.

- TENTI FANFANI (2005) La condición docente. Análisis comparado Argentina, Perú, Uruguay. SIGLO XXI Buenos Aires.
- TRAVERS, R. (1981) Criterios de una buena enseñanza. Ed. Russell. New York.
- UNESCO (1998) Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI. Conferencia Mundial del UNESCO sobre educación superior. París 2009.
- VASQUEZ, W. (2009) Tesis Desempeño de los docentes y rendimiento académico de los estudiantes en el área de matemáticas en Instituciones Educativas de Carmen de la Legua - Callao.
- VIDARTE, E. (2005) Enseñanza y Sacrificio. Segunda Edición Lexis. Madrid.
- VILLARINI, L (2007) Conferencia de los Docentes Universitarios. Buenos Aires.
- ZABALZA. M, A. (2004) Las competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Narcea - Madrid.
- ZABALZA. M, A. (2002) La enseñanza universitaria. Narcea – Madrid.
- ZULOAGA, Olga (1998) Tesis. El saber pedagógico en las ciencias en la educación Colombia.

## INTERNET

- CHIRELEU, Adriana (2002) La profesión académica en Argentina, Bolivia. PROELAC. Síntesis especial. América Latina Mayo. Recuperado de [http://www.Proelc.meri.br/documentos/reviste síntesis:/la profesión académica en Argentina. Pdf.](http://www.Proelc.meri.br/documentos/reviste_síntesis:/la_profesión_académica_en_Argentina.Pdf)
- GONZALES, Maura. Universidad de la Habana, Cuba [www.rieoei.org//de](http://www.rieoei.org//de) los lectores
- HARGREAVES, Andy (2000) Cuatro edades del profesionalismo y del aprendizaje profesional. Seminario Profesional sobre formación inicial y perfeccionamiento docente 1996. Santiago de Chile. [www.rmm.c/25 noviembre 2000](http://www.rmm.c/25_noviembre_2000)
- PEREZ, J. (2002) Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la I, II etapa de la Educación Básica. Recuperado <http://www.monografias.com/trabajos13/líder.shtrial>
- ZAMORA, BEGONIA, profesionalismo y trabajo docente [http://República. Webs.ull.es/uoloath](http://República.Webs.ull.es/uoloath)
- El desarrollo profesional de los docentes proyectado desde el presente hasta el futuro <http://www.schartman.org.br/simon>
- República Bolivariana de Venezuela. Ministerio del Poder el docente perfil profesional funciones <http://upilipb.files.wordpress.com>
- La profesionalidad del educador. <http://www.tesisrred.net/bestrean>

- AÑORGA Morales J. Educación Avanzada. Paradigma Educativo Alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad. La Habana; 1999 [citado 27 Jul 2015].  
[www.revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/rt/printerFriendly/36/117](http://www.revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/rt/printerFriendly/36/117)

## **ANEXOS**

- 1. MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA**
- 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**
- 3. PRUEBA ALFA DE CRONBACH – AUTORIDADES**
- 4. PRUEBA ALFA DE CRONBACH - DOCENTES**
- 5. PRUEBA ALFA DE CRONBACH - ESTUDIANTES**

## MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA

| 1. Problema   | 2.Objetivos   | 3.Hipótesis   |
|---|---|---|
| <p>1.1. Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la FIAI de la UIGV?</p> <p>1.2. Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido a la planificación del currículo en la FIAI de la UIGV?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido al desarrollo del currículo en la FIAI de la UIGV?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido a la evaluación del currículo en la FIAI de la UIGV?</li> </ul> | <p>2.1. Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la FIAI de la UIGV.</p> <p>2.2. Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido a la planificación del currículo en la FIAI de la UIGV.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido al desarrollo del currículo en la FIAI de la UIGV.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes referido a la evaluación del currículo en la FIAI de la UIGV.</li> </ul> | <p>3.1. Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la FIAI de la UIGV.</p> <p>H.O No Existe relación significativa entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, en la planificación, desarrollo y evaluación del currículo en la Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial de la UIGV.</p> <p>3.2. Hipótesis Especifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Existe relación significativa entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido a la planificación del currículo en la FIAI de la UIGV.</li> <li>* Existe relación significativa entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, referido al desarrollo del currículo en el FIAI de la UIGV.</li> <li>* Existe relación significativa entre el nivel de preparación profesional y el desempeño de los docentes, en la evaluación del currículo en la FIAI de la UIGV.</li> </ul> |

## CUESTIONARIO N° 1

### PARA APLICAR A LAS AUTORIDADES (Entrevista)

1. OBJETIVO: Obtener información que permita determinar el nivel de preparación profesional y desempeño de los docentes en la facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial para su mejor atención.

| N°                                | ITEMS   | ALTERNATIVAS |    |
|-----------------------------------|---|--------------|----|
|                                   |   | SI           | NO |
| <b>A. PREPARACIÓN PROFESIONAL</b> |   |              |    |
| 1                                 | Considera que los docentes reúnen los requisitos para cumplir funciones de docencia.  |              |    |
| 2                                 | Los docentes realizan investigaciones científicas y están preparados en cursos de posgrado en su carrera, pedagogía e investigación.                |              |    |
| 3                                 | La Facultad realiza eventos académicos y cuenta con un programa de capacitación en pedagogía, didáctica, investigación, Tics.                       |              |    |
| 4                                 | Considera que los docentes que se capacitan en forma permanente deben ser estimulados.  |              |    |
| 5                                 | La Facultad contribuye con el desarrollo profesional (académico, personal, social, cultural) conducente al crecimiento personal.                    |              |    |
| <b>B. DESEMPEÑO</b>               |   |              |    |
| 6                                 | Los docentes participan en la elaboración del plan curricular, plan de estudio del programa (documentos de gestión curricular).                     |              |    |
| 7                                 | El sílabo es elaborado coherente entre la planificación y programación.   |              |    |
| 8                                 | Los sílabos de las asignaturas son elaborados técnicamente y coherentes con los contenidos, estrategias didácticas y la evaluación del aprendizaje. |              |    |
| 9                                 | Al final del ciclo académico solicita informes a los docentes sobre el desarrollo del currículo.  |              |    |
| 10                                | La Facultad tiene normas referidas a la utilización de instrumentos de evaluación de los aprendizajes   |              |    |

## CUESTIONARIO N° 2

### PARA APLICAR A LOS DOCENTES

1. OBJETIVO: Obtener información que permita determinar el nivel de preparación profesional y desempeño de los docentes de la Facultad, para su mejor ubicación.
2. IDENTIFICACIÓN: Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial.

Profesión.....

Docente Contratado  Nombrado  Edad.....

Sexo F  M  Estudios pos grado Maestría  Dr.

3. INSTRUCCIONES: Marca con un aspa (x) solo una opción según corresponda.

| N°                                | ITEMS  | ALTERNATIVAS |    |
|-----------------------------------|--|--------------|----|
|                                   |  | SI           | NO |
| <b>A. PREPARACIÓN PROFESIONAL</b> |  |              |    |
| 1                                 | Se ha capacitado en su profesión y en cursos de posgrado.  |              |    |
| 2                                 | Se han preparado en cursos de posgrado en su carrera, investigación, pedagogía.                                      |              |    |
| 3                                 | La Facultad cuenta con un programa de capacitación de acuerdo con sus necesidades.                                   |              |    |
| 4                                 | Practica las relaciones interpersonales llevándolo a crear un clima de empatía.                                      |              |    |
| 5                                 | Cumple con las normas académicas administrativas de la Universidad y se identifica apoyando en diversas actividades. |              |    |
| 6                                 | Como persona demuestra honestidad, cortesía, respeto, responsabilidad ante los estudiantes.                          |              |    |
| 7                                 | Piensa que sus actitudes y valores morales y éticos les sirven de modelo a los estudiantes.                          |              |    |
| 8                                 | Apoya a la institución en actividades académico administrativa, por la experiencia que tiene en la administración.   |              |    |
| 9                                 | La facultad brinda cursos de capacitación enfocados en las competencias.   |              |    |
| 10                                | Asiste puntualmente a clase.   |              |    |
| 11                                | Considera que sus esfuerzos en cursos de capacitación permanente deben ser estimulados.                              |              |    |
| 12                                | Le gusta su profesión de origen.   |              |    |
| 13                                | Le interesa la docencia como segunda profesión.  |              |    |
| 14                                | Considera que su profesión es más importante que la docencia.  |              |    |
| 15                                | La Facultad da oportunidad de desarrollo personal.   |              |    |



|                             |  |  |  |
|-----------------------------|--|--|--|
| 16                          | Su preparación en posgrado le permite realizar investigaciones.  |  |  |
| 17                          | Está preparado en contenidos de fuentes científicas.   |  |  |
| 18                          | Está preparado para emplear en su clase la investigación y actividades prácticas.  |  |  |
| 19                          | Ha recibido estímulo de la Facultad por su capacitación permanente.  |  |  |
| 20                          | Considera que su estilo de docencia es moderno   |  |  |
| 21                          | Asume compromiso ético con la formación profesional y personal.  |  |  |
| <b>B. DESEMPEÑO DOCENTE</b> |  |  |  |
| 22                          | Ha participado en la elaboración de los documentos de gestión del currículo.   |  |  |
| 23                          | En la elaboración del sílabo mantiene la coherencia entre el perfil profesional, competencias, contenidos, métodos y evaluación del aprendizaje. |  |  |
| 24                          | Selecciona competencias/objetivos, contenidos, estrategias modernas para cumplir con la programación del sílabo.                                 |  |  |
| 25                          | Motiva su clase al inicio y en todo el proceso enseñanza aprendizaje.  |  |  |
| 26                          | Las estrategias metodológicas que utiliza en su clase conducen al estudiante, a la reflexión crítica.  |  |  |
| 27                          | Los contenidos son organizados secuencialmente y se relacionan en trabajos, prácticas en investigación, extensión y proyección social.           |  |  |
| 28                          | Las estrategias metodológicas por competencias contribuyen al desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.                   |  |  |
| 29                          | Utiliza materiales didácticos y recursos tecnológicos adecuados al tema.   |  |  |
| 30                          | Utiliza herramientas de las Tics para aplicar conocimientos y promover la discusión.   |  |  |
| 31                          | En la evaluación del aprendizaje, utiliza instrumentos variados.   |  |  |
| 32                          | En los exámenes emplea diversos tipos de preguntas coherente con la enseñado y los resultados son comunicados y utilizado.                       |  |  |

### CUESTIONARIO N° 3

#### PARA APLICAR A LOS ESTUDIANTES

1. **OBJETIVO:** Obtener información que permita determinar el nivel de preparación profesional y desempeño de los docentes para buscar mejores servicios educativos.
2. **IDENTIFICACIÓN:** Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial  
Indica la carrera que estás estudiando: .....
3. **INSTRUCCIONES:** Marca con un aspa (x) solo una opción según corresponda.

| N°                                | ITEMS  | ALTERNATIVAS |    |
|-----------------------------------|--|--------------|----|
|                                   |  | SI           | NO |
| <b>A. PREPARACIÓN PROFESIONAL</b> |  |              |    |
| 1                                 | Considera que el docente está preparado para el desarrollo de la asignatura.   |              |    |
| 2                                 | Al desarrollar sus clases el docente tiene experiencia y dominio de la asignatura.   |              |    |
| 3                                 | Los docentes demuestran actitud, valores éticos y morales que le sirven de modelo.   |              |    |
| 4                                 | La docente práctica la responsabilidad, organización y liderazgo.  |              |    |
| 5                                 | Los conocimientos que imparte son actualizados y llevan a la participación y reflexión.  |              |    |
| <b>B. DESEMPEÑO DOCENTE</b>       |  |              |    |
| 6                                 | El docente selecciona competencias/objetivos, contenidos, métodos, materiales y recursos.  |              |    |
| 7                                 | El docente motiva al inicio y en todo el proceso enseñanza - aprendizaje.  |              |    |
| 8                                 | El docente presenta el tema, las competencias/objetivos que cumplir.   |              |    |
| 9                                 | El docente vincula los contenidos con la investigación, extensión y proyección social.   |              |    |
| 10                                | El docente aplica estrategias metodológicas modernas que contribuyen al desarrollo de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes.           |              |    |
| 11                                | Las estrategias metodológicas que emplea el docente son con comunicación clara y entusiasmo.   |              |    |
| 12                                | Consideras que el docente realiza actividades prácticas que fomentan el autoaprendizaje que lleven al desarrollo profesional y personal.             |              |    |
| 13                                | Los docentes emplean materiales didácticos y recursos.   |              |    |
| 14                                | Cuando el docente utiliza las Tics en el desarrollo de sus clases demuestra conocer diversas herramientas.   |              |    |
| 15                                | Los instrumentos de evaluación son variados y los exámenes utilizan variedad de preguntas coherente con lo enseñado y los resultados son comunicados |              |    |

## VALIDACION DE VARIABLES

|             |         | Prueba binomial |    |                 |                 | Significación exacta (bilateral) |
|-------------|---------|-----------------|----|-----------------|-----------------|----------------------------------|
|             |         | Categoría       | N  | Prop. observada | Prop. de prueba |                                  |
| AUTORIDADES | Grupo 1 | SI              | 10 | 1,00            | ,50             | ,002                             |
|             | Total   |                 | 10 | 1,00            |                 |                                  |
| DOCENTES    | Grupo 1 | SI              | 32 | 1,00            | ,50             | ,000                             |
|             | Total   |                 | 32 | 1,00            |                 |                                  |
| ESTUDIANTES | Grupo 1 | SI              | 15 | 1,00            | ,50             | ,000                             |
|             | Total   |                 | 15 | 1,00            |                 |                                  |

### Validación de contenido del Cuestionario para Autoridades

La prueba binomial para la variable independiente se detalla en la siguiente tabla

|   |
|---|
| <p>P promedio =0,002</p> <p>P promedio &lt; 0,05</p> <p>La prueba binomial indica que el instrumento de medición de la variable es válido en su contenido por que el resultado es menor al nivel de significancia de 0,05</p> |
|---|

### Validación de contenido de la variable independiente

La prueba binomial para la variable independiente se detalla en la siguiente tabla

|   |
|---|
| <p>P promedio =0,000</p> <p>P promedio &lt; 0,05</p> <p>La prueba binomial indica que el instrumento de medición de la variable es válido en su contenido por que el resultado es menor al nivel de significancia de 0,05</p> |
|---|

## Validación de contenido de la variable dependiente

La prueba binomial para la variable dependiente se detalla en la siguiente tabla

|  |
|--|
| <p>P promedio = 0,000</p> <p>P promedio &lt; 0,05</p> <p>La prueba binomial indica que el instrumento de medición de la variable es válido en su contenido por que el resultado es menor al nivel de significancia de 0,05</p> |
|--|

# Confiabilidad de los Instrumentos de Medición (Cuestionarios) a través del ALFA DE CRONBACH

## VARIABLE INDEPENDIENTE. Preparación Profesional

### AUTORIDADES

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N | %     |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido                | 3 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0 | ,0    |
|       | Total                 | 3 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,833             | 5              |

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface with the following content:

- Menu Bar:** Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Insertar, Formato, Analizar, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, Ayuda.
- Left Panel (Tree View):** Resultado, Registro, Fiabilidad, Título, Notas, Avisos, Escala: ALL VARIABLES, Resumen de Estadísticas.
- Main Window:**
  - RELIABILITY**  
/VARIABLES=PREG.1 PREG.2 PREG.3 PREG.4 PREG.5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
  - Fiabilidad**
  - Avisos**  
La escala tiene elementos de varianza cero.
  - Escala: ALL VARIABLES**
  - Resumen de procesamiento de casos**  

|       |                       | N | %     |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido                | 3 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0 | ,0    |
|       | Total                 | 3 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.
  - Estadísticas de fiabilidad**  

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,833             | 5              |

## DOCENTES

### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 66 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 66 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,923             | 21             |

CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DOCENTES V1.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Escala: ALL VARI
- Título
- Resumen de
- Estadísticas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=FREG.1 FREG.2 FREG.3 FREG.4 FREG.5 FREG.6 FREG.7 FREG.8 FREG.9 FREG.10
FREG.11 FREG.12
FREG.13 FREG.14 FREG.15 FREG.16 FREG.17 FREG.18 FREG.19 FREG.20 FREG.21
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 66 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 66 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,923             | 21             |

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

ESP 8:14  
LAA 26/12/2018

## ESTUDIANTES

### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N          | %            |
|-------|-----------------------|------------|--------------|
| Casos | Válido                | 196        | 100,0        |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0          | ,0           |
|       | <b>Total</b>          | <b>196</b> | <b>100,0</b> |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,931             | 5              |

Alfa de Cronbach

N de elementos

|      |   |
|------|---|
| ,967 | 5 |
|------|---|

Alfa de Cronbach

N de elementos

|      |   |
|------|---|
| ,931 | 5 |
|------|---|

## VARIABLE DEPENDIENTE. Desempeño Profesional

### AUTORIDADES

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N | %     |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido                | 3 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0 | ,0    |
|       | Total                 | 3 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,938             | 5              |

CONFIABILIDAD CUESTIONARIO AUTORIDADES V2.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

RELIABILITY  
 /VARIABLES=FREG.1 FREG.2 FREG.3 FREG.4 FREG.5  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Fiabilidad**

**Avisos**  
 La escala tiene elementos de varianza cero.

**Escala: ALL VARIABLES** [Recorte de pantalla completa](#)

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |                       | N | %     |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido                | 3 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0 | ,0    |
|       | Total                 | 3 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,938             | 5              |

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

ESP 8:18  
LAA 26/12/2018



## DOCENTES

### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 66 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 66 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,935             | 11             |

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the output for a Reliability analysis. The output includes the following sections:

- RELIABILITY**  
/VARIABLES=PREG.1 PREG.2 PREG.3 PREG.4 PREG.5 PREG.6 PREG.7 PREG.8 PREG.9 PREG.10 PREG.11  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
- Fiabilidad**
- Escala: ALL VARIABLES**
- Resumen de procesamiento de casos**  
This section contains a table identical to the one above, showing 66 valid cases and 0 excluded cases.
- Estadísticas de fiabilidad**  
This section contains a table identical to the one above, showing a Cronbach's Alpha of .935 for 11 items.

The bottom of the screenshot shows the Windows taskbar with the date 26/12/2018 and time 8:20.

## ESTUDIANTES

### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N   | %     |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido                | 196 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0   | ,0    |
|       | Total                 | 196 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,954             | 10             |

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the output for a Reliability analysis. The output includes the following text and tables:

```

RELIABILITY
/VARIABLES=PREG.1 PREG.2 PREG.3 PREG.4 PREG.5 PREG.6 PREG.7 PREG.8 PREG.9 PREG.10
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

**→ Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |                       | N   | %     |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido                | 196 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0   | ,0    |
|       | Total                 | 196 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,954             | 10             |

The screenshot also shows the Windows taskbar at the bottom with the date 26/12/2018 and time 8:21.

## CUESTIONARIO N° 1

### PARA APLICAR A LAS AUTORIDADES (Entrevista)

2. **OBJETIVO:** Obtener información que permita determinar el nivel de preparación profesional y desempeño de los docentes en la facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial para su mejor atención.

| N°                                | ITEMS   | ALTERNATIVAS |    |
|-----------------------------------|---|--------------|----|
|                                   |   | SI           | NO |
| <b>A. PREPARACIÓN PROFESIONAL</b> |   |              |    |
| 1                                 | Considera que los docentes reúnen los requisitos para cumplir funciones de docencia.  | 67           | 33 |
| 2                                 | Los docentes realizan investigaciones científicas y están preparados en cursos de posgrado en su carrera, pedagogía e investigación.                | 33           | 67 |
| 3                                 | La Facultad realiza eventos académicos y cuenta con un programa de capacitación en pedagogía, didáctica, investigación, Tics.                       | 100          | -  |
| 4                                 | Considera que los docentes que se capacitan en forma permanente deben ser estimulados.  | 100          | -  |
| 5                                 | La Facultad contribuye con el desarrollo profesional (académico, personal, social, cultural) conducente al crecimiento personal.                    | 100          | -  |
| <b>B. DESEMPEÑO</b>               |   |              |    |
| 6                                 | Los docentes participan en la elaboración del plan curricular, plan de estudio del programa (documentos de gestión curricular).                     | 67           | 33 |
| 7                                 | El sílabo es elaborado coherente entre la planificación y programación.   | 100          | -  |
| 8                                 | Los sílabos de las asignaturas son elaborados técnicamente y coherentes con los contenidos, estrategias didácticas y la evaluación del aprendizaje. | 67           | 33 |
| 9                                 | Al final del ciclo académico solicita informes a los docentes sobre el desarrollo del currículo.  | 100          | -  |
| 10                                | La Facultad tiene normas referidas a la utilización de instrumentos de evaluación de los aprendizajes   | 67           | 33 |

## Resultados de la Prueba en el caso de las Autoridades

### Base de Datos de Confiabilidad de Variable.

| N° | Preparación Profesional          |    |    |    |    |
|----|----------------------------------|----|----|----|----|
|    | Nivel de Preparación Profesional |    |    |    |    |
|    | P1                               | P2 | P3 | P4 | P5 |
| 1  | 1                                | 0  | 0  | 1  | 0  |
| 2  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 3  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |

**Variable:** Preparación Profesional

Confiabilidad de la variable según SPSS

### Fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos2]

**Escala: ALL VARIABLES**

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |          | N | %     |
|-------|----------|---|-------|
| Casos | Válido   | 3 | 100.0 |
|       | Excluido | 0 | 0.0   |
|       | Total    | 3 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .833             | 5              |

## CUESTIONARIO N° 2

### PARA APLICAR A LOS DOCENTES

4. OBJETIVO: Obtener información que permita determinar el nivel de preparación profesional y desempeño de los docentes de la Facultad, para su mejor ubicación.

5. IDENTIFICACIÓN: Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial.

Profesión.....

Docente Contratado  Nombrado  Edad.....

Sexo F  M  Estudios pos grado Maestría  Dr.

6. INSTRUCCIONES: Marca con un aspa (x) solo una opción según corresponda.

| N° | ITEMS  | ALTERNATIVAS |    |    |    |
|----|--|--------------|----|----|----|
|    |  | SI           |    | NO |    |
|    |  | %            | F  | %  | F  |
| 1  | Se ha capacitado en su profesión y en cursos de posgrado.  | 86           | 57 | 14 | 9  |
| 2  | Se han preparado en cursos de posgrado en su carrera, investigación, pedagogía.                                      | 95           | 63 | 5  | 3  |
| 3  | La Facultad cuenta con un programa de capacitación de acuerdo a sus necesidades.                                     | 91           | 60 | 9  | 6  |
| 4  | Practica las relaciones interpersonales llevándolo a crear un clima de empatía.                                      | 92           | 61 | 8  | 5  |
| 5  | Cumple con las normas académicas administrativas de la Universidad y se identifica apoyando en diversas actividades. | 100          | 66 | 0  | -  |
| 6  | Como persona demuestra honestidad, cortesía, respeto, responsabilidad ante los estudiantes.                          | 100          | 66 | 0  | -  |
| 7  | Piensa que sus actitudes y valores morales y éticos les sirven de modelo a los estudiantes.                          | 100          | 66 | 0  | -  |
| 8  | Apoya a la institución en actividades académico administrativa, por la experiencia que tiene en la administración.   | 77           | 51 | 23 | 15 |
| 9  | La facultad brinda cursos de capacitación enfocados en las competencias.   | 77           | 51 | 23 | 15 |
| 10 | Asiste puntualmente a clase.   | 59           | 39 | 41 | 27 |
| 11 | Considera que sus esfuerzos en cursos de capacitación permanente deben ser estimulados.                              | 100          | 66 | 0  | -  |
| 12 | Le gusta su profesión de origen.   | 100          | 66 | 0  | -  |
| 13 | Le interesa la docencia pedagógica como segunda profesión.   | 82           | 54 | 18 | 12 |
| 14 | Considera que su profesión es más importante que la docencia.  | 68           | 45 | 32 | 21 |
| 15 | La Facultad da oportunidad de desarrollo personal.   | 73           | 48 | 27 | 18 |
| 16 | Su preparación en posgrado le permite realizar investigaciones.  | 73           | 48 | 27 | 18 |
| 17 | Está preparado en contenidos de fuentes científicas.   | 100          | 66 | 0  | -  |
| 18 | Está preparado para emplear en su clase la investigación y actividades prácticas.                                    | 100          | 66 | 0  | -  |
| 19 | Ha recibido estímulo de la Facultad por su capacitación permanente.  | 23           | 15 | 77 | 51 |
| 20 | Considera que su estilo de docencia es moderno   | 77           | 51 | 23 | 15 |

|                             |  |     |    |    |    |
|-----------------------------|--|-----|----|----|----|
| 21                          | Asume compromiso ético con la formación profesional y personal.  | 100 | 66 | 0  | -  |
| <b>B. DESEMPEÑO DOCENTE</b> |  |     |    |    |    |
| 22                          | Ha participado en la elaboración de los documentos de gestión del currículo.   | 86  | 57 | 14 | 9  |
| 23                          | En la elaboración del sílabo mantiene la coherencia entre el perfil profesional, competencias, contenidos, métodos y evaluación del aprendizaje. | 100 | 66 | 0  | -  |
| 24                          | Selecciona competencias/objetivos, contenidos, estrategias modernas para cumplir con la programación del sílabo.                                 | 77  | 51 | 23 | 15 |
| 25                          | Motiva su clase al inicio y en todo el proceso enseñanza aprendizaje.  | 86  | 57 | 14 | 9  |
| 26                          | Las estrategias metodológicas que utiliza en su clase, conducen al estudiante, a la reflexión crítica.   | 86  | 57 | 14 | 9  |
| 27                          | Los contenidos son organizados secuencialmente y se relacionan en trabajos, prácticas en investigación, extensión y proyección social.           | 86  | 57 | 14 | 9  |
| 28                          | Las estrategias metodológicas por competencias contribuyen al desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.                   | 86  | 57 | 14 | 9  |
| 29                          | Utiliza materiales didácticos y recursos tecnológicos adecuados al tema.   | 95  | 63 | 5  | 3  |
| 30                          | Utiliza herramientas de las Tics para aplicar conocimientos y promover la discusión.   | 100 | 66 | 0  | -  |
| 31                          | En la evaluación del aprendizaje, utiliza instrumentos variados.   | 94  | 62 | 6  | 4  |
| 32                          | En los exámenes emplea diversos tipos de preguntas coherente con la enseñado y los resultados son comunicados y utilizado.                       | 91  | 60 | 9  | 6  |

## Resultados de la Prueba en el caso de los Docentes

### Base de Datos de Confiabilidad de Variable.

| N° | Preparación Profesional          |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----|----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|    | Nivel de Preparación Profesional |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|    | P1                               | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 |
| 1  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 2  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 3  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 4  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 5  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 6  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 7  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 8  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 9  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 10 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 11 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 12 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 13 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 14 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 15 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 16 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 17 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 18 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 19 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 20 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 21 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 22 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 23 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 24 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 25 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 26 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 27 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 28 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 29 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 30 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 31 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 32 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 33 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 34 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 35 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 36 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 37 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 38 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 39 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 40 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 41 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 42 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 43 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 44 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 45 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 46 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 47 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 48 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 49 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 50 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |
| 51 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 52 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 53 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 54 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 58 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 59 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 60 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 61 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 62 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 63 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 64 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 65 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |

**Variable:** Preparación Profesional

**Confiabilidad de la variable según SPSS**

**Fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos2]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |          | N  | %     |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido   | 66 | 100.0 |
|       | Excluido | 0  | 0.0   |
|       | Total    | 66 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .923             | 21             |



IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Resultado5 [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLES
  - Título
  - Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Avisos
  - Escala: ALL VARIABLES
  - Título
  - Resumen de Estadísticas
- Registro

```

NEW FILE.
DATASET NAME ConjuntoDatos3 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos3]

**Avisos**

La escala tiene elementos de varianza cero.

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

| Casos | Válido                | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
|       | Válido                | 66 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 66 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,923             | 21             |

```

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos3.
DATASET CLOSE ConjuntoDatos2.

```

## Resultados de la Prueba en el caso de los Docentes

### Base de Datos de Confiabilidad de Variable.

| N° | Desempeño Docente        |     |     |                       |     |     |     |     |     |                       |     |
|----|--------------------------|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|
|    | Planificación Curricular |     |     | Desarrollo Curricular |     |     |     |     |     | Evaluación Curricular |     |
|    | P22                      | P23 | P24 | P25                   | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31                   | P32 |
| 1  | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 2  | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 3  | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 4  | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 5  | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 6  | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 7  | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 8  | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 9  | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 10 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 11 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 12 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 13 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 14 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 15 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 16 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 17 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 18 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 19 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 20 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 21 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 22 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 23 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 24 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 25 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 26 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 27 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 28 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 29 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 30 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 31 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 32 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 33 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 34 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 35 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 36 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 37 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 38 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 39 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 40 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 41 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 42 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 43 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 44 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 45 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 46 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 47 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 48 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 49 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |
| 50 | 1                        | 1   | 1   | 1                     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     | 1   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 51 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 52 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 53 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 54 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 55 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 56 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 57 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 58 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 59 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 60 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 61 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 62 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 63 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 64 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 65 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 66 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |

**Variable:** Desempeño Docente

**Confiabilidad de la variable según SPSS**

**Fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos2]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |          | N  | %     |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido   | 66 | 100.0 |
|       | Excluido | 0  | 0.0   |
|       | Total    | 66 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .935             | 11             |

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: ALL VARI/
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticas

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

| Casos        | N         |                       | %            |    |
|--------------|-----------|-----------------------|--------------|----|
|              | Válido    | Excluido <sup>a</sup> |              |    |
|              | 66        | 0                     | 100,0        | ,0 |
| <b>Total</b> | <b>66</b> |                       | <b>100,0</b> |    |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,935             | 11             |

### CUESTIONARIO N° 3

#### PARA APLICAR A LOS ESTUDIANTES

4. **OBJETIVO:** Obtener información que permita determinar el nivel de preparación profesional y desempeño de los docentes para buscar mejores servicios educativos.
5. **IDENTIFICACIÓN:** Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial  
Indica la carrera que estás estudiando: .....
6. **INSTRUCCIONES:** Marca con un aspa (x) solo una opción según corresponda.

| N°                                | ITEMS  | ALTERNATIVAS |     |    |    |
|-----------------------------------|--|--------------|-----|----|----|
|                                   |  | SI           |     | NO |    |
|                                   | %  | F            | %   | F  |    |
| <b>A. PREPARACIÓN PROFESIONAL</b> |  |              |     |    |    |
| 1                                 | Considera que el docente está preparado para el desarrollo de la asignatura.   | 85           | 166 | 15 | 30 |
| 2                                 | Al desarrollar sus clases el docente tiene experiencia y dominio de la asignatura.   | 88           | 172 | 12 | 24 |
| 3                                 | Los docentes demuestran actitud, valores éticos y morales que le sirven de modelo.   | 74           | 145 | 26 | 51 |
| 4                                 | La docente práctica la responsabilidad, organización y liderazgo.  | 89           | 175 | 11 | 21 |
| 5                                 | Los conocimientos que imparte son actualizados y llevan a la participación y reflexión.  | 74           | 145 | 26 | 51 |
| <b>B. DESEMPEÑO DOCENTE</b>       |  |              |     |    |    |
| 6                                 | El docente selecciona competencias/objetivos, contenidos, métodos, materiales y recursos.  | 92           | 181 | 8  | 15 |
| 7                                 | El docente motiva al inicio y en todo el proceso enseñanza - aprendizaje.  | 61           | 120 | 39 | 76 |
| 8                                 | El docente presenta el tema, las competencias/objetivos que cumplir.   | 51           | 100 | 49 | 96 |
| 9                                 | El docente vincula los contenidos con la investigación, extensión y proyección social.   | 57           | 112 | 43 | 84 |
| 10                                | El docente aplica estrategias metodológicas modernas que contribuyen al desarrollo de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes.           | 91           | 178 | 9  | 18 |
| 11                                | Las estrategias metodológicas que emplea el docente son con comunicación clara y entusiasmo.   | 63           | 124 | 37 | 72 |
| 12                                | Consideras que el docente realiza actividades prácticas que fomentan el autoaprendizaje que lleven al desarrollo profesional y personal.             | 77           | 151 | 23 | 45 |
| 13                                | Los docentes emplean materiales didácticos y recursos.   | 76           | 148 | 24 | 48 |
| 14                                | Cuando el docente utiliza las Tics en el desarrollo de sus clases demuestra conocer diversas herramientas.   | 72           | 142 | 28 | 54 |
| 15                                | Los instrumentos de evaluación son variados y los exámenes utilizan variedad de preguntas coherente con lo enseñado y los resultados son comunicados | 72           | 142 | 28 | 54 |

## Resultados de la Prueba en el caso de los Alumnos

### Base de Datos de Confiabilidad de Variable.

| N° | Preparación Profesional          |    |    |    |    |
|----|----------------------------------|----|----|----|----|
|    | Nivel de Preparación Profesional |    |    |    |    |
|    | P1                               | P2 | P3 | P4 | P5 |
| 1  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 2  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 3  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 4  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 5  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 6  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 7  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 8  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 9  | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 10 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 11 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 12 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 13 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 14 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 15 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 16 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 17 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 18 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 19 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 20 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 21 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 22 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 23 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 24 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 25 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 26 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 27 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 28 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 29 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 30 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 31 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 32 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 33 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 34 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 35 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 36 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 37 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 38 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 39 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 40 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 41 | 1                                | 1  | 1  | 1  | 1  |

|    |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|
| 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 43 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 46 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 47 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 48 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 49 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 51 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 52 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 53 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 54 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 59 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 60 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 61 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 62 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 63 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 64 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 65 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 66 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 67 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 68 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 69 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 70 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 71 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 72 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 73 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 74 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 75 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 76 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 77 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 78 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 79 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 80 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 81 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 82 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 83 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 84 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 85 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 86 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 87 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 88 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 89 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 90 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 91 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

|     |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|
| 92  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 93  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 94  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 95  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 96  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 97  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 98  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 99  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 100 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 101 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 102 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 103 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 104 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 105 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 106 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 107 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 108 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 109 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 110 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 111 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 112 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 113 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 114 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 115 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 116 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 117 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 118 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 119 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 120 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 121 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 122 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 123 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 124 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 125 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 126 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 127 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 128 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 129 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 130 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 131 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 132 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 133 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 134 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 135 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 136 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 137 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 138 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 139 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 140 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 141 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |



|     |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|
| 142 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 143 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 144 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 145 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 146 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 147 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 148 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 149 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 150 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 151 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 152 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 153 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 154 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 155 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 156 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 157 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 158 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 159 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 160 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 161 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 162 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 163 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 164 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 165 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 166 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 167 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 168 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 169 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 170 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 171 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 172 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 173 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 174 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 175 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 176 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 177 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 178 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 179 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 180 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 181 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 182 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 183 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 184 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 185 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 186 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 187 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 188 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 189 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 190 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 191 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

|     |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|
| 192 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 193 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 194 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 195 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 196 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

**Variable:** Preparación Profesional

**Confiabilidad de la variable según SPSS**

### Fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos2]

**Escala: ALL VARIABLES**

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |          | N   | %     |
|-------|----------|-----|-------|
| Casos | Válido   | 196 | 100.0 |
|       | Excluido | 0   | 0.0   |
|       | Total    | 196 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .931             | 5              |

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Registro  
 Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Escala: ALL VARIABLE  
 Título  
 Resumen de Estadísticas

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

→ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

| Casos | Válido                | N   |       |
|-------|-----------------------|-----|-------|
|       |                       | N   | %     |
|       |                       | 196 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0   | ,0    |
|       | Total                 | 196 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,931             | 5              |

IBM SPSS Statistics Processor está lista | Uniendo OM

## Resultados de la Prueba en el caso de los Alumnos

### Base de Datos de Confiabilidad de Variable.

| N° | Desempeño Docente     |    |    |    |     |     |     |     |     |                       |
|----|-----------------------|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|
|    | Desarrollo Curricular |    |    |    |     |     |     |     |     | Evaluacion Curricular |
|    | P6                    | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15                   |
| 1  | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 2  | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 3  | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 4  | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 5  | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 6  | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 7  | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 8  | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 9  | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 10 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 11 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 12 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 13 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 14 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 15 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 16 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 17 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 18 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 19 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 20 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 21 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 22 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 23 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 24 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 25 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 26 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 27 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 28 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 29 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 30 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 31 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 32 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 33 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 34 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 35 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 36 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 37 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 38 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 39 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 40 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 41 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |
| 42 | 1                     | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                     |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 46 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 47 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 48 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 49 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 51 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 52 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 53 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 54 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 59 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 60 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 61 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 62 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 63 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 64 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 65 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 66 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 67 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 68 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 69 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 70 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 71 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 72 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 73 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 74 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 75 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 76 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 77 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 78 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 79 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 80 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 81 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 82 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 83 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 84 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 85 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 86 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 87 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 88 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 89 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 90 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 91 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 92 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 93  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 94  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 95  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 96  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 97  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 98  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 99  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 100 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 101 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 102 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 103 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 104 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 105 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 106 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 107 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 108 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 109 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 110 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 111 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 112 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 113 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 114 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 115 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 116 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 117 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 118 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 119 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 120 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 121 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 122 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 123 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 124 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 125 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 126 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 127 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 128 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 129 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 130 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 131 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 132 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 133 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 134 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 135 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 136 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 137 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 138 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 139 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 140 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 141 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 142 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 143 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 144 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 145 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 146 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 147 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 148 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 149 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 150 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 151 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 152 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 153 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 154 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 155 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 156 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 157 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 158 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 159 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 160 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 161 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 162 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 163 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 164 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 165 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 166 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 167 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 168 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 169 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 170 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 171 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 172 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 173 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 174 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 175 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 176 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 177 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 178 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 179 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 180 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 181 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 182 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 183 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 184 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 185 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 186 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 187 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 188 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 189 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 190 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 191 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 192 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 193 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 194 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 195 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 196 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

## Variable: Desempeño Docente

### Confiabilidad de la variable según SPSS

#### Fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos2]

#### Escala: ALL VARIABLES

##### Resumen de procesamiento de casos

|       |          | N   | %     |
|-------|----------|-----|-------|
| Casos | Válido   | 196 | 100.0 |
|       | Excluido | 0   | 0.0   |
|       | Total    | 196 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .953             | 10             |

RELIABILITY  
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009  
 VAR00010  
 /SCALE(\*ALL VARIABLES\*) ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |           | N   | %     |
|-------|-----------|-----|-------|
| Casos | Válido    | 196 | 100.0 |
|       | Excluido* | 0   | .0    |
|       | Total     | 196 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .953             | 10             |