UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN PERMANENTE Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA EBR REGIÓN DE UCAYALI ÍTEM: 32/SUB ITEM: 32/P

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

TESISTA: JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ

PUCALLPA PERÚ

2015

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

I

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia, mi asesora, amigos quienes son la razón de mi esfuerzo y dedicación y a quienes me apoyaron en todo este tiempo.

El autor

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Agradecimiento

Agradezco a las personas que me apoyaron de manera incondicional durante el desarrollo del trabajo de investigación.

Al Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente PRONAFCAP-UNU pues a través de él gané mucha experiencia y conocí diferentes realidades de la educación en nuestra querida Región de Ucayali; a los maestros capacitados de la EBR por su esfuerzo a los niños, pues por ello tratamos que nuestra educación mejore.

A los Directivos de las diferentes Instituciones Educativas de la Región de Ucayali que me brindaron las facilidades para aplicar el trabajo de investigación.

Agradezco de manera muy especial a mi asesora de investigación Esther Isabel Reina Cortegana por su colaboración sugerencia a lo largo del trabajo de investigación y por compartir su conocimiento y experiencia.

A la Universidad Nacional de Ucayali por haber brindado la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente tanto en Pregrado como en esta oportunidad terminar mis estudios en el Posgrado.

El Autor

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Resumen

El propósito fundamental de la investigación consistió en demostrar en nivel de satisfacción de los docentes que han sido capacitados por. El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes de la EBR Región de Ucayali Item:32/Sub Item:32/P contribuyo a la modernización académica al fortalecimiento de capacidades el objetivo principal fue. Establecer la relación que existe entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Región de Ucayali del nivel de educación Inicial y Primaria Item:32/SubItem:32/P. Es una investigación de estudio básico de sus resultados es de nivel descriptivito. Que se estableció una población de 81 docentes de EBR y una muestra de 123 docentes. Cuyo resultado arroja un coeficiente de 0,979 para el primer instrumento (Formación y capacitación docente) y de 0,974 para el segundo instrumento (Nivel de satisfacción de los docentes). Los resultados de la investigación demuestran una relación estadísticamente probalísticamente significativa de r =0.87 (Donde p:< de 0.01) y una probabilidad de certeza de 0.99%, entre la Formación y capacitación por el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (`PRONAFCAP) y la satisfacción sobre la capacitación de los docentes. Se llego a la conclusión que la mitad de los docentes (80%) están satisfechos con la capacitación y un (20%) no están satisfechos.

Palabra clave: formación y capacitación Docente, satisfacción docente, metodología, técnicas de enseñanza, materiales didácticos.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

IV

ABSTRACT

This researchis titled' The National Programme for Education and Training, and the level of satisfaction of teachers in the Ucayali Region EBR Item:32 /Sub: Item. 32/P, conducted during 2010-2011to a sample probability of 323, chosen at 95% confidence and a margin of error of 0.05% ofa population of 2,000 teachers who havebe entrained by the PRONAFCAP un deran agreement with betwe en the Ministry of Education and the National University of Ucayali. Itis an investigation thatis the type of baseline study because its result senrichthe scientifick nowledge in education. Itis a descriptive leveland assumes the correlational design, because it establishes a linear relation ship between thevariables: training and teacher training, and the level of satisfaction of teachers regarding the quality of training they have receivedas part of thecontinuous improvement ofthe qualityof basic education by professionalizing their teachers. The survey techniqueto observebo thvariablesand instruments have been subjected toa pilot testwith 12 teachers to determine reliabili tyu sing Cronbach's alpha, the result yields a coefficientof0.979for thefirst instrument(Education and teacher training was applied)and0.974 for the second instrument (Levelof satisfaction of teachers). The frequency tables were prepared usingthe Excel program and analyzed descriptively; meanwhile, the hypothesis testwas performed with the Pearson correlation coefficient(r).

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

V

Introducción

Guédez (2005) desarrolló un estudio referido al Desempeño profesional del docente de educación comercial en las escuelas técnicas públicas.

Lovelace (2002) realizó una investigación titulada: Gestión y organización del Centro Escolar ante los cambios sociales y culturales, la misma que fue presentada en el Seminario: La formación del profesorado en Educación Intercultural.

Una investigación efectuada por Zavala (2000):"Propuesta de indicadores para mejorar la calidad educativa en el Colegio Mariscal Castilla-Arequipa", analiza la crisis educativa en general, y presenta estrategias que pueden revertir esta situación. Se centra en la descentralización que confiere autonomía para la toma de decisiones y para los actos administrativos, desde los más sencillos a los más complejos, llegando al proceso de descentralización para hacerla más eficiente y de calidad, en donde, los Proyectos Pedagógicos de Plantel constituyen un factor esencial para la calidad de la educación.

Los cambios en la formación de profesores no sólo se plantearon en Europa sino que los Estados Unidos también experimentaron un proceso de transformación a partir de fuertes cuestionamientos en la fragmentación de los contenidos disciplinarios y pedagógicos y en la división entre la formación en la universidad y la capacitación en los centros educativos **(Darling Hammond, 2000).**

Las razones y el propósito de esta investigación es la nueva visión de la enseñanza aprendizaje que supone un proceso de construcción de conocimientos donde es fundamental la transmisión de información así como los procesos cognitivos sobre todo demostrar que en una aula de clases existe los tres modelos en el sistema educativos forma al saber, la educación presencial, la educación a distancia, y la combinación de ambas denominadas semi presencial.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

VI

La hipótesis general consiste en establecer que existe una relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Región de Ucayali Item:32/Sub Item:32/P.

El objetivo general consiste en. Establecer la relación que existe entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Región de Ucayali del nivel de educación Inicial y Primaria Item:32/SubItem:32/P.

La investigación parte de la problemática de la deficiencia en la formación de la mayoría de los docentes que actualmente laboran en las instituciones educativas del Estado y que están siendo capacitados profesionalmente en el marco de la mejora de la calidad educativa nacional propuesto por el Ministerio de Educación. La contribución principal del autor es contribuir al proceso de modernización académica de las Instituciones Educativas en la Región de Ucayali, al fortalecimiento de capacidades a nivel de la educación básica regular (EBR), al desarrollo de la investigación y las comunidades académicas y a la cualificación de la carrera docente, para de esta manera impactar el mejoramiento de la calidad de la educación.

En este capítulo presentamos los resultados obtenidos en la investigación descriptiva correlacional. Se aborda su descripción en relación a las variables de estudios planteados. Para ello, se aplicaron dos cuestionarios, una dirigido a los docentes para conocer sobre la capacitación que recibieron por PRONAFCAP. Y la otra encuesta para conocer la satisfacción de los docentes que han sido capacitados por el PRONAFCAP sobre su implicación educativa y expectativas educativas hacia sus hijos e hijas de Educación Primaria. Otra al profesor/a tutor/a sobre sus expectativas hacia el alumnado de las familias para ver si hay diferencias en relación a las expectativa entre la familia y el profesor/a tutor/a.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

VII

Una de las dificultades que es los más común que se han detectado es la politización de algunos docentes que se opusieron a dicha capacitación siendo los sindicatos, grupo de interés, etc. Otra dificultad fue la distancia ya que muchos docentes de la base de datos son de zonas rurales y fronterizas que obstaculizo el buen desarrollo de la capacitación.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ÍNDICE

CAPÍTULO I

	Pag.
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	**08**
1.1. Descripción del problema	09
1.2. Formulación del problema	11
1.2.1. Problema general	11
1.2.2. Problemas específicos	11
1.3. Objetivo General y objetivos específicos	12
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis	13
1.5. Variables	15
1.6. Justificación e importancia	15
1.7. Viabilidad	16
1.8. Limitaciones	17

CAPÍTULO II

MARCOTEÓRICO	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Bases teóricas	25
2.3. Definiciones conceptuales	28
2.4. Bases epistémicos	39
2.5. Bases antropológicas (OPCIONAL).	

CAPÍTULO III

MARCOMETODOLÓGICO	75
3.1 Tipo de Investigación	75
3.2. Diseño y esquema de la investigación	75
3.3. Población y muestra	76
3.4. Instrumentos de recolección de datos	78
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación datos	82

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentar los resultados del trabajo de campo con aplicación estadística mediante distribución de frecuencias gráficos…….……....83
4.2. Presentar la contrastación de la hipotesis segunda ……..100
4.3. Presentar la prueba de hipótesis (en caso de haberlo formulado)

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS……..……....108
5.1. Presentar la contrastación de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas……....108
5.2. Presentar la contrastación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis..…….114
5.3. Presentar el aporte científico de la investigación…….....116

- **CONCLUSIONES**

a) Cada conclusión debe estar relacionado con las acciones realizadas durante la investigación , indicado cada uno de ellos en los objetivos específicos……..……..……..…117

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

X

- **SUGERENCIAS**

a) Cada sugerencia debe responder a cada conclusión , estableciendo una unidad de criterios……..…119

- **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**:……..…..……120
- **ANEXOS**

a) Los anexos se deben numerar correlativamente.

b) Los primeros anexos son los instrumentos de recolección de datos

c) Se consideran en los anexos, únicamente aquellos documentos citados en el proceso de redacción del informe final.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes de la EBR Región de Ucayali Item:32/Sub Item:32/P. efectuada durante el año del 2010-2011,Tiene la finalidad de la investigación es determinar qué relación existe entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que participaron en las capacitaciones que realizó el programa en mención con la entidad ejecutora como la Universidad Nacional de Ucayali . Es una investigación descriptiva correlacional en razón que estableció la relación existente entre la **variable X (Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente) con la variable Y (Nivel de satisfacción de los docentes).** Para tal fin se efectuó un estudio a las unidades de análisis (docentes que son capacitados) por dicho programa a través de la entidad ejecutora señalada.

La Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico Profesional (DIGESUTP) a través de la Dirección de Educación Superior Pedagógica (DESP), desarrollo desde el año 2007 el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (Básico) que tuvo por finalidad promover y apoyar el desarrollo personal, pedagógico y social de los profesores que laboran en las instituciones educativas de todo el país. Los principales objetivos del programa fue preparar bien a los maestros que ejercen profesionalmente la docencia y el logro de aprendizajes pertinentes y de calidad en sus alumnos.

En ese sentido, el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente atendió a los docentes a través del Programa Básico y el de Especialización. El Programa Básico se orientó al desarrollo de capacidades comunicativas y matemáticas del docente así como a su

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

actualización en aspectos generales y específicos del Diseño Curricular Nacional Según modalidad nivel y especialidad académica.

Estas actividades estuvieron normadas por el Ministerio de Educación dentro de un sistema de formación continua. La calidad de la educación básica en los tres niveles: Inicial, Primaria y Secundaria se halla en una seria crisis estructural en lo que concierne a la enseñanza y el aprendizaje. Es decir no se evidencia una buena enseñanza ni metodológica ni temática, por citar dos ejemplos, de parte de los docentes de dichos niveles educativos; consecuentemente, el aprendizaje tampoco es óptimo, lo que se trasluce en el rendimiento escolar de los alumnos.

Esta realidad que es de dominio público debe ser revertida a fin de que los alumnos se formen de manera eficiente a fin de hacer frente a los constantes cambios del mundo moderno. Es por esto que es necesario que los docentes en actividad sean capacitados, por un lado debido a los grandes avances científicos y tecnológicos y, de otro lado, la mayor exigencia de parte de los alumnos por aprender materias cada vez más complejas de un mundo también más competitivo. Consecuentemente, es necesario demostrar empíricamente el nivel de satisfacción de los docentes que participaron de las capacitaciones del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente en las dimensiones siguientes: cursos de especialidad, cursos de línea, dominio del currículo, seguimiento y monitoreo y capacitación virtual, a fin de determinar si dicho programa cumplió sus objetivos de formar mejores maestros para mejores alumnos.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Región de Ucayali del nivel de educación Inicial y Primaria Item:32/SubItem:32/P?.

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Cómo se relaciona la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente con el nivel de satisfacción de los docentes en lo que respecta a los cursos de especialidad que reciben?

b) ¿Qué relación existe entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a los cursos de línea que reciben con el programa?

c) ¿Cómo se relaciona la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente con el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto al dominio del currículo?

d) ¿Cuál es la relación que hay entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en lo que concierne al seguimiento y monitoreo en la capacitación?

d) ¿Qué relación existe entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a la capacitación virtual que reciben con el programa.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. General

Establecer la relación que existe entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Región de Ucayali del nivel de educación Inicial y Primaria Item:32/SubItem:32/P.

1.3.2. Específicos

a). Determinar cómo se relaciona la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente con el nivel de satisfacción de los docentes en lo que respecta a los **cursos de especialidad** que reciben.

b). Establecer la relación que hay entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto a los **cursos de línea** que reciben con el programa.

c). Determinar cómo se relaciona la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente con el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto al **dominio del currículo**.

d). Establecer la relación que existe entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en lo que concierne **al Seguimiento y Monitoreo** en la capacitación.

e). Determinar qué relación existe entre la formación y capacitación a del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto a la **Capacitación Virtual** que reciben con el programa

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Región de Ucayali Item:32/Sub Item:32/P.

Ho: No existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Región de Ucayali Item:32/Sub Item:32/P.

1.4.2. Hipótesis Específicas

H1: La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente se relacionan con el nivel de satisfacción de los docentes en lo que respecta a los **cursos de especialidad** que reciben.

Ho: La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente no se relacionan con el nivel de satisfacción de los docentes en lo que respecta a los **cursos de especialidad** que reciben.

H2: Existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a los **cursos de línea** que reciben con el programa.

Ho: No existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a los **cursos de línea** que reciben con el programa.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

H3: La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente se relacionan con el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto al **dominio del currículo**.

Ho: La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente no se relacionan con el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto al **dominio del currículo**

H4: Existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en lo que concierne al **seguimiento y monitoreo** en la capacitación.

Ho: No existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en lo que concierne al **seguimiento y monitoreo** en la capacitación.

H5: La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente se relacionan con el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a la **capacitación virtual** que reciben con el programa.

Ho: La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente no se relacionan con el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a la **capacitación virtual** que reciben con el programa.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.5. Variables

1.5.1. Independiente

Variable X: Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente

1.5.2. Dependiente

Variable Y: Nivel de satisfacción de los docentes

1.6. Justificación e importancia

La investigación se vino realizando desde el 2010 Y 2011 teniendo como unidades de análisis a los docentes del Magisterio Nacional que han sido capacitados por el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP), a través de la entidad ejecutora como la Universidad Nacional de Ucayali,

Para tal fin se consideró una población de 181 docentes que han sido capacitados período 2010-2011**, (110 docentes) en Educación Primaria y (71 docentes) de Educación Inicial** cuya cantidad se determinó una **muestra de 123 docentes**

La investigación es importante por cuanto demuestra el nivel de satisfacción de los docentes que han siendo capacitados por el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP) a fin de mejorar la calidad de la enseñanza, metodológica y temática, y, consecuentemente, el aprendizaje de los alumnos. En ese sentido, al conocerse qué tan satisfechos están los docentes por la capacitación, entonces se podrán adoptar medidas para mejorar y ampliar las capacitaciones para el logro de los objetivos estratégicos: Estudiantes e instituciones que logran aprendizajes pertinentes y de calidad; y: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

De otro lado el estudio abre una brecha para la continuación de más investigaciones que contribuyan al enriquecimiento del conocimiento científico educativo y a la solución o reducción de los diversos problemas educativos que afectan el desarrollo de la Educación Nacional.

1.7. Viabilidad

La investigación que realicé cumple con ciertos requerimientos que se han ido mencionando, en este punto, uno de los más cruciales para la realización de la investigación, en este punto se examina hasta que punto esa pregunta es **factible** y las personas encargadas son capaces de hacerlo, es decir, tienen suficiente experiencia.

El proyecto es factible, esto tiene que ver con la metodología.

Además de los tres elementos que forman propiamente el planteamiento del problema se consideró otro aspecto importante: **la viabilidad o factibilidad misma del estudio.** Para ello debemos tomar en cuenta:

La disponibilidad de **recursos financieros humanos materiales** que determinarán en última instancia los alcances de la investigación (Rojas, 1981). Es decir, debemos preguntarnos realistamente: ¿puede llevarse a cabo esta investigación? Y ¿cuánto tiempo tomará realizarla? Estos cuestionarios son particularmente importantes cuando se debe de antemano que se dispondrá de pocos recursos para efectuar la investigación

El problema que se estudio es susceptible tomando en cuenta los recursos de tiempo, acceso a la información, el grado de dificultad y el financiamiento con que se cuenta. En otras palabras hay que dejar constancia, en ciertos casos, que el proyecto es viable, porque disponía de los recursos (cuando son raros o difíciles de conseguir),

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

de los permisos (trabajo con ciertas dependencias del estado), el tiempo (tome meses y meses), etc.

1.8. Limitaciones

Como limitaciones teóricas se estableció que debido a que no se cuenta con fuentes de información suficiente que trataran el tema ¿Tienes el valor o te vale?, fue necesario ir a las instalaciones de la Universidad Nacional de Ucayali a las oficinas del PRONAFCAP ya que una parte fundamental de la metodología era la entrevista en profundidad que forzosamente tuve que entrevistarme con algún miembro de la directiva que estuviera inmiscuido en el proyecto, además de que de la entrevista dependía que el estudio se llevó a cabo de una manera adecuada.

Es importante mencionar las fuentes informativas como los informes técnicos pedagógicos los términos de referencia informes diversos de docentes capacitadores , monitores en los cursos presenciales y a distancia ya que , sea suficientes para continuar con el desarrollo de la investigación, es necesario estar consciente de que muchas veces se tuvo que acudir hasta el lugar en donde se encuentra la información que se necesita, por lo que también es importante contar con tiempo disponible, organización y recursos financieros que sustenten los gastos del lugar al que se tenga que acudir, así como una buena dosis de paciencia a la hora de establecer contactos.

En cuanto a limitaciones temporales y metodológicas que se presentaron durante el desarrollo de la investigación de tesis, fue en primer lugar, el lidiar con la cita para llevar a cabo la entrevista en profundidad a algún miembro directivo del PRONAFCAP como los jefes de proyecto y coordinadores , ya que se tuvo que realizar varias llamadas y a la vez ir haciendo contactos e indagar quien resultaba la persona más indicada que pudiera brindar la información que se requería, hasta que finalmente se logró el contacto con **la Dra. Esther**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Isabel Reina Cortegana Ex Jefa de Proyecto PRONAFCAP. Deissy Hernández Calderón Ex Coordinadora Académica del nivel Inicial y Primaria del PRONAFCAP a pesar de ello, el "trámite" de la cita llevó poco más de un mes para que se llevara a cabo, debido a las múltiples actividades y compromisos de los directivos en mención

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Investigaciones Internacionales

Guédez (2005) desarrolló un estudio referido al Desempeño profesional del docente de educación comercial en las escuelas técnicas públicas.

En cuanto a los objetivos relacionados con las competencias y el desempeño del docente que forman en las Escuelas Técnicas Comerciales del Municipio Iribarren de Barquisimeto Estado Lara, se observa que su preparación se adapta en gran medida a las exigencias de ese docente formador del Técnico Medio que laborará en el sector productivo.

Sin embargo, se observan ciertas deficiencias en cuanto al dominio y aplicación de las nuevas tecnologías en máquinas y equipos, así como el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Se infiere que los docentes que se desempeñan en esas instituciones no tuvieron la oportunidad de formarse en los planes de estudio impartidos en la actualidad por la UPEL a los futuros docentes de Educación Comercial, que aunque no incluyen directamente algunas especialidades como Aduana e Informática se dictan como cursos nuevos en la especialidad. Los docentes planifican, orientan y evalúan las actividades académicas en razón de las competencias y destrezas, siendo deficiente la promoción de la investigación como fundamento del aprendizaje y la ejecución de proyectos comunitarios, sin embargo forman en valores y atienden las

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

necesidades individuales de los alumnos.

Una investigación efectuada por **Fischman (2005)** titulada: Imágenes de la docencia: neoliberalismo, formación docente y género, realizada con un grupo de 178 estudiantes de magisterio de la ciudad de Buenos Aires. Los objetivos principales fueron: **a)** explorar las dinámicas de género en los institutos de formación docente; **b)** investigar las imágenes y la imaginación pedagógica de futuros y futuras docentes y **c)** explorar qué sentidos le otorgan los futuros y futuras docentes a los conceptos de *vocación* y de *autoridad*.

Las conclusiones dan cuenta que, en estrecha relación con las severas restricciones económicas que se expusieron anteriormente, durante la década de los 90 las condiciones de trabajo de los docentes fueron afectadas profundamente. Factores como salarios estancados, incremento en el número de horas y de estudiantes, inestabilidad, cambios curriculares y mayores exigencias, y un perceptible cambio en las expectativas que la sociedad Argentina tenía sobre los docentes, fueron generando una situación de gran malestar entre los profesionales de educación.

Una investigación con 1700 docentes llevada a cabo por la Secretaría de Educación del Gobierno de la Municipalidad de la ciudad de Buenos Aires demostró que, al contrario de la creencia popularmente establecida de que las mujeres eligen la docencia debido a las cortas jornadas de trabajo, 60% de ellas trabajaba doble turno con grupos de estudiantes distintos. De esa cantidad, 70% preferiría enseñar en escuelas de jornada completa con el mismo grupo de estudiantes que en jornadas de medio día con grupos diferentes, a fin de poder atender mejor la labor pedagógica, en vez de las tareas sociales no directamente relacionadas con la enseñanza, tales como la atención general de la salud, la vacunación, la provisión de alimentos y otras semejantes. Dichas tareas insumen tanto como 50% de las actividades cotidianas para muchos docentes que se desempeñan en escuelas de barrios pobres. Por otra parte, 17% del conjunto de las

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

maestras eran divorciadas o viudas, con niños a su cargo y con más de dos trabajos, a fin de atender sus costos de vida. En efecto, sólo 36% eran titulares de sus cargos y 30% contaba con título universitario, condición que no se reconocía en términos de una adecuada remuneración salarial o promociones.

Todos estos factores impactaron fuertemente en la matriculación de estudiantes en las instituciones de formación docente.

Gonzaga Martínez (2005) desarrolló una investigación con el título: Las estrategias didácticas en la formación de docentes de educación primaria||, la misma que fue presentada a la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica. Los principales hallazgos del estudio dan cuenta que los estudiantes consideran que los métodos predominantes en los procesos de formación son los tradicionales y en especial las exposiciones.

Los principales trabajos extra clase que se utilizan son las lecturas, observaciones y trabajos de investigación. Se considera que la tecnología se usa muy poco. Se aplica en el curso de tecnología educativa y preparación de material educativo. El principal cambio se centra en el uso de la Internet para realizar búsquedas; así como la informática para realizar presentaciones de Power Point Se identifica que la evaluación más utilizada es la sumativa y en especial la aplicación de pruebas escritas.

Los alumnos consideran que el equipo audiovisual y material bibliográfico con que se cuenta está disponible, pero no se utilizan correctamente por parte de los docentes, además ambos deben ser actualizados. Al referirse a las instalaciones opinan que las aulas son pequeñas para los grupos con más de treinta personas, aunque la planta física la valoran como excelente.

En lo que respecta enfoque pedagógico del Plan de estudios, se considera que permite formarse una visión más clara y práctica de lo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

que es la labor docente desde enfoques de estilo Conductista, academicistas principalmente se menciona la presencia del humanismo y una tendencia hacia el constructivismo. Se reconoce que se hacen esfuerzos por construir el conocimiento y por realizar procesos activos y participativos, pero se evidencia desconocimiento por parte del docente respecto a estos últimos enfoques.

Se identificó que los estudiantes conocen el Plan de estudio; en especial lo relacionado al perfil, objetivos y propósitos. La contribución del Plan de estudio a la formación la consideran como muy amplia y enriquecedora; además valoran que la calidad de formación es muy buena.

Lovelace (2002) realizó una investigación titulada: Gestión y organización del Centro Escolar ante los cambios sociales y culturales, la misma que fue presentada en el Seminario: La formación del profesorado en Educación Intercultural.

Las conclusiones del estudio dan cuenta que las acciones que se promuevan en las instituciones escolares se deben enmarcar en políticas educativas que establezcan y den sentido a decisiones acerca del modelo de sociedad que se quiera instaurar.

Es en este contexto donde se debe interrogar sobre si se pretende realizar políticas integradoras de los inmigrantes o sólo realizar asimilaciones o exclusiones de estos grupos.

En este sentido merece la pena reflexionar acerca del papel que se le va a asignar a la escuela en todo este proceso y si se van a favorecer modelos y estructuras escolares tendentes a la consecución del éxito escolar para todos o la educación ejercerá de manera prioritaria su papel de filtro y marginación de determinados sectores de la población; en esta segunda opción los menores inmigrantes e hijos de los inmigrantes serán los más desfavorecidos (por desgracia, parece que las últimas definiciones desarrolladas en el nuevo proyecto de calidad de la enseñanza se orientan por esta segunda opción)

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

2.1.2. Investigaciones Nacionales

Una investigación efectuada por Zavala (2002):"Propuesta de indicadores para mejorar la calidad educativa en el Colegio Mariscal Castilla-Arequipa", analiza la crisis educativa en general, y presenta estrategias que pueden revertir esta situación. Se centra en la descentralización que confiere autonomía para la toma de decisiones y para los actos administrativos, desde los más sencillos a los más complejos, llegando al proceso de descentralización para hacerla más eficiente y de calidad, en donde, los Proyectos Pedagógicos de Plantel constituyen un factor esencial para la calidad de la educación.

Calderón Franco, Martha (2002) por su lado desarrolló una investigación titulada **"Calidad de la Formación Profesional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Universidad San Cristóbal de Huamanga "**. Las conclusiones evidencian que de acuerdo a los resultados y a la prueba de hipótesis realizada, se puede afirmar que los alumnos de la Facultad de Obstetricia de ambas universidades en forma conjunta tienen un rendimiento que en promedio es insuficiente en relación con el nivel de conocimientos exigidos en sus planes curriculares. En tanto, los resultados indicarían que existen diferencias en el nivel de calidad de la formación brindada a los alumnos por las Facultades de Obstetricia de ambas Universidades.

De otro lado, Ramírez Baca, MARIA Milagros (2006) en su investigación: **"**Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de Menores de la UGEL Nº 06 de Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación", llega a las siguientes conclusiones:

El nivel de desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores se encuentra ubicado en la categoría 3 que califica con el nivel o escala valorativa de bueno. Se apunta a un

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores con capacidades pedagógicas , una equilibrada emocionalidad, buenas relaciones interpersonales, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, buenos resultados de su labor educativa, altos niveles: axiológico y conscientes de la realidad que los rodea. En tanto, según la guía de observación de clases indica como regular y bueno el desempeño profesional de los docentes.

Huamán Cosme, Crisóstomo Marino (2007), Realizo una investigación titulada: **“ Incidencia de la tecnología educativa constructivista en el desempeño de los agentes educativos de las instituciones educativas estatal del nivel primaria de Lima Metropolitana”,** la misma que fue presentada a la Universidad Nacional de Educación Según las conclusiones, la aplicación de la Tecnología Educativa Constructivista (TEC) en el sistema educativo peruano, particularmente en el nivel primaria de educación básica regular, se viene materializando principalmente a través del currículo por competencias, que tiene como propósito formar estudiantes competitivos a través del desarrollo de las capacidades cognoscitivas, actitudinales y procedimentales las mismas que están expresadas claramente en los elementos esenciales del currículo emitido por el Ministerio de Educación. Asimismo tiene incidencia en el desempeño de los agentes educativos, tales como docentes, estudiantes y padres de familia.

De los resultados obtenidos se puede concluir que los docentes, que ejercen sin tener el título profesional, están muy desmotivados por el bajo sueldo; además, el clima laboral y la infraestructura atentan contra su desempeño y autoestima; se privilegia al medio urbano y se margina al rural en el servicio educativo; aceptan pero con cierta resistencia (al cambio) innovaciones como el Proyecto Pedagógico de Plantel y el Proyecto Pedagógico de Aula.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

2.2. Bases teórica

Ya en los años 90, el informe publicado por la OCDE sobre Calidad en la Enseñanza planteaba que: los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas. La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales. Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores. La situación actual es dinámica y variada. Los profesores deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios dramáticos en algunos países tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor **(OCDE, 1992:9).**

Esta aseveración conserva hoy toda su vigencia y nos lleva a reflexionar acerca de las enormes dificultades que tiene la formación de profesores para seguir el ritmo de un mundo en constante transformación.

A mediados de los 90, el Proyecto Piloto SIGMA y la conferencia sobre el tema (junio 1995) señalaban que era necesario introducir innovaciones profundas en la formación docente europea, atendiendo particularmente a las habilidades y actitudes necesarias para desarrollar las tareas docentes profesionales con competencia, reflexión y con base en el conocimiento teórico.

En relación con las tendencias, **Pansza, Pérez y Morán (1997) y Hernández Rodríguez, Ana Cecilia (1999)** conceptualizan las siguientes tres tendencias pedagógicas presentes en las prácticas educativas actuales: tradicional, tecnocrática y crítica. La caracterización de éstas de acuerdo con las autoras ya mencionadas se presenta a continuación:

Los cambios en la formación de profesores no sólo se plantearon en Europa sino que los Estados Unidos también experimentaron un proceso de transformación a partir de fuertes cuestionamientos en la

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

fragmentación de los contenidos disciplinarios y pedagógicos y en la división entre la formación en la universidad y la capacitación en los centros educativos **(Darling Hammond L, 2000).**

En los países europeos, desde comienzos de los años 80, la formación del profesorado constituye uno de los aspectos clave de las políticas educativas. Entre otras reformas, se constata la expansión del modelo universitario de formación inicial y la creación de nuevas instituciones para planificar, organizar y evaluar la preparación del profesorado. También se aprueban nuevas normas y se establecen modelos de habilitación para la función docente **(Vaillant, 2004).**

Datos disponibles (GTD-PREAL, 2004) indican que sólo Chile presenta cifras alentadoras (93% de los profesores del primer nivel secundario han sido preparados para ejercer la docencia), mientras que el resto de países presenta proporciones de docentes con formación específica significativamente inferiores. En algunos casos, la meta de la universalización está más cerca (Bolivia, Brasil, Ecuador, Panamá, **Perú**), mientras que en otros parece más lejana y difícil de concretar en el mediano plazo (Nicaragua).

Es pertinente reconocer que los docentes latinoamericanos se forman en instituciones de todo tipo **(Vaillant, D 2004):** en los institutos de enseñanza superior, en institutos provinciales o municipales, en instituciones superiores de enseñanza técnica, en las universidades, en instituciones privadas, y además están los que se desempeñan como docentes sin tener un título que los habilite para tal tarea. La formación de docentes responde a determinadas tendencias o enfoques pedagógicos.

En la mayoría de las regiones del mundo la duración de la formación inicial de los profesores ha tendido a prolongarse y oscila desde un mínimo de tres hasta un máximo de ocho Simultáneamente, se registra una tendencia a la incorporación de un tronco común para la formación de Magisterio y Profesorado aunque en muchos países se exigen más años de estudio para enseñar en el segundo ciclo de la

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

enseñanza media. Esta tendencia mundial, se visualiza también en América Latina donde se ha desarrollado, a lo largo de las últimas dos décadas, un aumento de los años de escolaridad requeridos para obtener el título docente y en algunos países el surgimiento de algunas áreas de preparación en común para maestros y profesores **(Vaillant, 2004).**

Lamentablemente son pocos los casos en América Latina en los que el pasaje de la formación de profesores a la universidad se ha acompañado de reformas sustantivas **(Vaillant, 2005)** que den respuesta a problemas, por ello existe el divorcio entre teoría y práctica, la fragmentación del currículum, la falta de conexión entre las enseñanzas de una materia específica y su pedagogía y la relación compleja entre los centros de formación docente y los establecimientos de Educación Secundaria.

La situación en América Latina se torna aún más compleja cuando se analizan los datos referentes a profesores de Educación Secundaria porque en muchos países no existe el número suficiente de docentes titulados. Se trata, a menudo, de un profesorado incorporado a la docencia y reclutado fundamentalmente como reacción al crecimiento de la matrícula **(Vaillant, 2007).**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

2.3. Definiciones conceptuales

- **Pronafcap**

Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente

- **Calidad Educativa**

- La Calidad Educativa no está en un determinado sitio, sino que es una búsqueda, un camino, y es fundamentalmente un concepto político, tiene múltiples miradas, responde a distintos intereses. Una comunidad debe definirla, a partir de los valores que asuma, y si le asigna prioridad, comenzará a recorrer el camino **Schmelkes, Sylvia. México (7/8/2011)**

- "Las leyes sobre la educación de toda América Latina y el Caribe proclaman el carácter democrático, obligatorio y gratuito de la enseñanza, pero esto no pasa de ser un discurso, porque las políticas neoliberales han afectado directamente a los sectores más desposeídos, incrementado la pobreza, la indigencia, el hambre, la desnutrición infantil, etc.; por lo tanto, la calidad de la educación no tiene sentido al margen del desarrollo del hombre, y de la calidad de su vida social y cultural**"*(Fernández R, E.; 1995).***

- **Currículo**

Dentro del marco del nuevo enfoque pedagógico son un conjunto de conocimientos científicos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que deben aprender los alumnos y que los maestros deben estimular para incorporarlos en la estructura cognitiva del estudiante. Si bien es cierto que los contenidos son un conjunto de saberes o formas culturales esenciales para el desarrollo y de socialización de los estudiantes.

El currículo interdisciplinario por competencias que se fundamenta con una concepción de la realidad como totalidad dinámica, en sí contiene giros lingüísticos ocultos para la defensa del capitalismo burocrático neoliberal, al que el Ministerio de Educación como firmante en las altas conferencias mundial responde con fidelidad. En realidad es un instrumento de la minoría privilegiada del mundo para prolongar las

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

condiciones de dominación, donde el currículo definido como resultados de aprendizaje mediante el proceso interdisciplinar "…a partir del respeto de la cultura existente en la sociedad vigente, constituye la reproducción cultural de la taxonomía del turno" **(Angulo y Blanco; 1994).**

- **Seguimiento y Monitoreo**

Es indispensable definir el concepto de monitoreo y seguimiento sobre la base de capacitaciones docentes en EBR, donde entenderemos por **"monitoreo"** como el procedimiento en el cuál se va constatando los logros y desaciertos de un plan, recopilando información para lograr las correcciones necesarias que nos hagan llegar al cumplimiento de metas propuestas. En un plan, los indicadores a monitorear son el tiempo, el uso de recursos, espacios, impacto de los resultados en diferentes áreas. **El Seguimiento** como un proceso de acompañamiento empático que se basa en evidencias concretas que nos hace co-partícipe de logros y fracasos para alcanzar con mayor éxito metas y objetivos propuestos, que permitan tomar decisiones asertivas con prudencia respeto y reflexionar sobre los resultados obtenidos. En este proceso se considera más el ser (emociones, sentimientos, estados de ánimo, actitudes, creencias, etc.) indispensables para lograr un clima de confianza, la aceptación de ideas, ordenamiento en el trabajo, entusiasmo por el trabajo en equipo, preocupación por hacerlo bien, espacios para compartir aprendizajes.

- **Capacitación Virtual**

Es un sistema de educación en el cual los alumnos y los profesores no están en el mismo lugar**. (Jackson Bob).**

Son aquellas formas de estudio que no son guiadas o controladas directamente por la presencia de un profesor en el aula, pero se beneficia de la planeación y guía de los tutores a través de un medio

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

de comunicación que permita la interrelación profesor-alumno. **(José Luis García Llamas, 1986).**

Es un conjunto de procedimientos cuya finalidad es proporcionar instrucción por medios de comunicación impresos y electrónicos o personas que participan en un proceso de aprendizaje reglado, en lugares y horarios distintos de los del profesor o profesores. **(Michael Moore, 1990).**

Es una estrategia educativa, basada en el uso intensivo de las nuevas tecnologías, estructuras operativas flexibles y métodos pedagógicos altamente eficientes en el proceso enseñanza-aprendizaje, que permite que las condiciones de tiempo, espacio, ocupación o edad de los estudiantes no sean factores limitantes o condicionantes para el aprendizaje.

El modelo educativo de la educación virtual.

El título de esta presentación es sin duda pretencioso. Digamos de una vez que estamos lejos de contar con un modelo pedagógico - por lo tanto teórico que oriente con claridad la formas de diseñar y llevar a la práctica un proceso de enseñanza y de aprendizaje, caracterizado por eso que llamamos "virtualidad". Por eso preferimos el título en plural. Porque plurales y cambiantes son las prácticas educativas y las reflexiones teóricas con las que tratamos de comprenderlas y mejorarlas.

- **Desempeño docente**

El desempeño docente es algo necesario, pero sin que este pierda su naturaleza que es el de permitirle al docente su desarrollo integral.

Por otra parte, también se sabe que se usa un concepto restringido de docente cuando se habla de Evaluación de Desempeño. Normalmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando excluido de este proceso de evaluación, en muchos casos, otros docentes y/o actores educativos importantes del sistema. Situación que genera cierto malestar e incongruencia pues, por una

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

parte, se reconoce que la evaluación es importante para mejorar las prácticas educativas y, por otra, también se afirma que éstas no ocurren sólo en el aula y que las actividades ejercidas por un docente directivo también constituyen y forman parte de la práctica educativa. Es esta una de las razones que contribuyen a mantener todavía en ciertos sectores la idea de que la evaluación de desempeño sigue enfocándose como un medio para calificar y tomar medidas administrativas.

En el ámbito educacional, **Ralph Tyler (en Casanova, 1999)** define la ED como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Además Cronbach (en Casanova, 1999) la define como:”La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada por Cronbach **(Casanova, 1999)** como algo intrínsecamente propio de la misma: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada. ***(Postic, 1992 en Casanova, 1999).***

Ricardo Cuenca. Coordinador del programa PROEDUCA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE AFIRMA: El docente es u n profesional que tienen dos dimensiones Una es su experiencia técnica y la otra, as descuidada es la que tienen que ver con su función social debiendo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ser cuatro las dimensiones a evaluar- conocimientos –accionar pedagógico y didáctico- habilidades laborales – el nivel de desarrollo de competencias interculturales. **(*Sigfredo Chiroque).***

- **Capacidad y competencia.**

La capacidad la definimos como las aptitudes o habilidades que nos permiten resolver las tareas cuando están presentes las condiciones. **(Bung 1994) las** define como "el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión". La interrelación de capacidades produce una competencia.

- **Metodología de Trabajo**

Las metodologías educativas suelen girar alrededor de las teorías del aprendizaje (basadas en la psicopedagogía) como son el conductismo, cognitivismo, constructivismo y últimamente el conectivismo. Cada paradigma tiene sus procesos, actividades y métodos de actuación.

- **Metodologías educativas.**

Son las que utilizamos de forma mayoritaria en la formación (primaria, eso, bachiller, universidad,….); estas son las más conocidas y habituales:

-Clases magistrales.

La teoría de toda la vida; basta con una tiza y una pizarra, aunque también se utilizan presentaciones por ordenador, videos y la pizarra electrónica (última tecnología disponible, muy eficaz por cierto).

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

-Clases prácticas.

La mayoría de las veces es una clase teórica; pero en lugar de transmitir conceptos abstractos se resuelve un problema; es decir, desde el punto de vista metodológico es idéntica a las clases magistrales.

-Clases de Laboratorio.

Se suelen utilizar en materias más técnicas y los alumnos manejan dispositivos donde se comprueba la validez de las teorías. Desde el punto de vista metodológico requiere la adquisición de determinadas habilidades prácticas.

-Tutorías.

Se suelen utilizar las tutorías denominadas reactivas (el profesor responde a una demanda de información del alumno); es un instrumento muy potente, pero desgraciadamente poco y mal utilizado.

-Evaluación.

Se suele utilizar la modalidad de **evaluación sumativa** (la utilizada para evaluar los conocimientos adquiridos) y obtener una calificación. *Pulsar aquí para entender el proceso de evaluación.*

-Planificación.

Se suele hacer al inicio del curso, básicamente son guías donde el alumno puede conocer con antelación los objetivos de la asignatura, el programa, el método de evaluación, la carga docente, actividades, condiciones.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

-Trabajos individuales y en grupo

Son trabajos que el profesor define el tema y alcance; los alumnos lo hacen por su cuenta y una vez finalizado se le presenta al profesor.

- **Técnicas de Enseñanza**

Método viene del latín methodus, que a su vez tiene su origen en el griego, en las palabras (meta=meta) y (hodos=camino). Por lo anterior Método quiere decir camino para llegar a un lugar determinado.

La palabra Técnica es la sustantivación del adjetivo técnico que tiene su origen en el griego technicus, que significa conjunto de procesos de un arte o de una fabricación. Simplificando técnica quiere decir cómo hacer algo.

La metodología de la enseñanza es una guía para el docente nunca es algo inmutable y debe buscar ante todo crear la autoeducación y la superación intelectual de educando.

Durante el proceso de aprendizaje se pueden usar diversas técnicas y métodos de enseñanza. Ocurre que muchas veces estos métodos son usados de una forma empírica sin una mayor profundización y usándose en ocasiones de modo incompleto. Esto ocurre muchas veces por desconocimiento y falta de formación al respecto, de ahí que es de vital importancia estudiar, analizar y poner en práctica el diferente concepto, teorías al respecto y metodologías desarrolladas para e logro del objetivo último: un alto nivel educativo en los procesos de formación del niño, el joven bachiller y el profesional universitario.
Por medio de este trabajo se busca satisfacer el conocimiento y aprendizaje de los diferentes métodos y técnicas de enseñanza, la organización de acuerdo a las actividades desarrolladas en clase y la búsqueda permanente del mejoramiento en la calidad del aprendizaje estudiando los métodos de enseñanza individual y socializada y así

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

como las más de veinte técnicas de enseñanza existentes y reconocidas hoy en día.

Hay muchas técnicas para hacer llegar nuestro conocimiento y lograr un aprendizaje apropiado:

-Técnica expositiva

Consiste en la exposición oral, por parte del profesor; esta debe estimular la participación del alumno en los trabajos de la clase, requiere una buena motivación para atraer la atención de los educandos. Esta técnica favorece el desenvolvimiento del autodominio, y el lenguaje.

-Técnica del dictado

Consiste en que el profesor hable pausadamente en tanto los alumnos van tomando nota de lo que él dice.

Este constituye una marcada pérdida de tiempo, ya que mientras el alumno escribe no puede reflexionar sobre lo que registra en sus notas

-Técnica biográfica

Consiste en exponer los hechos o problemas a través del relato de las vidas que participan en ellos o que contribuyen para su estudio. Es más común en la historia, filosofía y la literatura.

-Técnica exegética

Consiste en la lectura comentada de textos relacionados con el asunto en estudio, requiere la consulta de obras de autores.

Su finalidad consiste en acostumbrar a leer las obras representativas de un autor, de un tema o una disciplina.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

-Técnica cronológica

Esta técnica consiste en presentar o desenvolver los hechos en el orden y la secuencia de su aparición en el tiempo.

Esta técnica puede ser progresiva o regresiva-progresiva cuando los hechos Son abordados partiendo desde el pasado hasta llegar al presente.

Regresiva cuando esos mismos hechos parten desde el presente en sentido inverso hacia el pasado.

-Técnica de los círculos concéntricos

Consiste en examinar diversas veces toda la esfera de un asunto o una disciplina y, en casa vez, ampliar y profundizar el estudio anterior.

-Técnica de las efemérides

Efemérides se refiere a hechos importantes, personalidades y fechas significativas. Por tanto pequeños trabajos o investigaciones relativas a esas fechas pueden ayudar al aprendizaje.

-Técnica del interrogatorio

Uno de los mejores instrumentos del campo didáctico como auxiliar en la acción de educar, este permite conocer al alumno y resaltar sus aspectos positivos. Puede ser empleado para...

1. Motivación de la clase.

2. Estímulo para la reflexión.

Recapitulación y síntesis de lo aprendido.

-Técnica de la argumentación

Forma de interrogatorio destinada a comprobar lo que el alumno debería saber. Requiere fundamentalmente de la participación del alumno.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

-Técnica del diálogo

El gran objetivo del diálogo es el de orientar al alumno para que reflexione, piense y se convenza que puede investigar valiéndose del razonamiento.

-Técnica catequística

Consiste en la organización del asunto o tema de la lección, en forma de preguntas y la respectiva respuesta.

-Técnica de la discusión

Exige el máximo de participación de los alumnos en la elaboración de conceptos y en la elaboración misma de la clase.

Consiste en la discusión de un tema, por parte de los alumnos, bajo la dirección del profesor y requiere preparación anticipada.

- **Materiales educativos**

Los materiales educativos están constituidos por todos los instrumentos de apoyo, herramientas y ayudas didácticas (guías, libros, materiales impresos y no impresos, esquemas, videos, diapositivas, imágenes, etc.) que construimos o seleccionamos con el fin de acercar a nuestros estudiantes al conocimiento y a la construcción de los conceptos para facilitar de esta manera el aprendizaje. Ahora bien, los materiales educativos realizados con la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, son todos los anteriormente enunciados (exceptuado los impresos), con la característica fundamental de ser representados en formato digital y transmitidos por medio de sistemas de telecomunicación. No obstante, es fundamental tener presente que el sentido de estos materiales deriva de la decisión de cómo seleccionarlos, qué utilización darles, para qué y cómo organizarlos en una actividad, lo cual debe ser el resultado de nuestra reflexión docente sobre:

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

- Lo que queremos enseñar.
- Lo que esperamos que nuestros estudiantes aprendan.
- Los procedimientos que debemos desarrollar tanto nosotros como nuestros alumnos para lograrlo.

Por tanto debemos conocer los materiales, saber manejarlos y descubrir su alcance pedagógico para planificarlos como ayudas didácticas y obtener de su aplicación los mejores resultados. De esta manera, cuando tomamos la decisión de diseñar materiales educativos para apoyar nuestros cursos, debemos tener clara la función que cumplen estos materiales dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Y esta pregunta, aparentemente tan simple, si la asumimos en toda su dimensión, nos lleva a reflexionar necesariamente acerca de las estrategias docentes para un aprendizaje significativo, lo cual nos obliga a repensar nuestra función como mediadores en el encuentro del alumno con el conocimiento y por ende a generar un cambio didáctico.

2.4. Bases Epistemológicas

2.4.1. Programa Nacional de Formación, Capacitación Permanente.

-Formación de docentes

La educación y la formación desempeñan un papel crucial al ayudar a las personas y las sociedades a adaptarse a los profundos cambios sociales, económicos y culturales, así como a impulsar el desarrollo del capital humano requerido para el crecimiento económico.

La capacidad de los sistemas de educación y formación para cumplir estos papeles depende de si las instituciones educacionales responden al cambio y si los docentes desarrollan e imparten el contenido de la educación de manera tal que satisfagan las necesidades de los ciudadanos de hoy y de mañana.

Según la UNESCO (2001:10), Las expectativas sobre los docentes son altas. Ellos deben ser expertos en una o más materias específicas, y esto demanda un nivel creciente de calificaciones

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

académicas. Ellos deben actualizar continuamente su pericia y conocimiento, ya que para brindar al mundo de mañana el conocimiento y las competencias de los que dependen tan críticamente el progreso económico y social, las instituciones de educación y los docentes necesitan responder desarrollando e impartiendo el contenido educacional adecuado. Además, la pericia de los docentes en una disciplina se debe complementar con la competencia pedagógica, con un foco de atención en la transmisión de una gama de competencias de alto nivel, incluyendo la motivación para aprender la creatividad y la cooperación.

En ese sentido, el profesionalismo en la enseñanza no puede seguir siendo percibido como una competencia individual, sino que debe incluir la capacidad para actuar como parte de una organización que aprende y la capacidad y buena disposición para poder pasar de una carrera a otra y tener experiencias que puedan enriquecer la capacidad para enseñar.

No cabe duda que los maestros y maestras son actores claves enla educación, planteamos, pues, la necesidad de pensar la docencia desde una perspectiva profesional. Ello implica usar de manera creativa y pertinente los avances de la ciencia y tecnología propios de la disciplina, para resolver situaciones concretas en la práctica misma en el aula, con los niños o niñas de carne y hueso con los que nos ha tocado trabajar y a quienes nos toca ayudar en su aprendizaje. Fortalezcamos el rol pedagógico, participemos en imaginar criterios que nos permitan verificar de manera objetiva la calidad del Docente que todos sepan en que consiste la responsabilidad pedagógica.

La formación docente inicial y en servicio requiere de políticas integrales y sostenidas, que preparen maestros a la altura de los desafíos que se nos presentan para lograr una educación de calidad con equidad. La educación rural, la bilingüe, la educación intercultural o en zonas de mayor pobreza son realidades y retos particulares que

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

deben ser tomados en cuenta en la formación magisterial; a su vez, se necesita un mayor esfuerzo en la educación en primera infancia y el primer ciclo de primaria, pues los logros en estos niveles son decisivos para el éxito posterior de los estudiantes **(Salas, O BRIEN, Patricia 2005:14).**

Repensemos los perfiles profesionales y las instituciones formadoras, repensemos también el sistema de carrera magisterial para que se convierta en una forma organizada e institucional de estímulo para mejorar, para reconocer el mayor esfuerzo y los mejores resultados en aras de la calidad educativa.

Por su parte **Díaz Barriga y otros autores (1998:43),** al referirse a la formación de profesores señalan que la didáctica desarrollada actualmente en los cursos de formación de educadores se caracteriza porque su contenido pone de relieve una preocupación de carácter estrictamente práctico. El modo actual de abordarla supera la dimensión técnica de la docencia.

Frecuentemente ese contenido gira en torno a una temática central que se puede resumir en la programación, en la ejecución y en la evaluación de la enseñanza.

En ese sentido, la autora trata de decir que, por todo ello vamos a encontrar en la mayoría de los programas de esta disciplina contenidos que reflejan una preocupación puramente psicopedagógica, que se convierten en un estudio aislado, por no decir neutro, de la enseñanza de la didáctica.

Roel Pineda (1997:139) es más enfático cuando señala que los maestros universitarios deben contar con remuneraciones dignas, que pongan relieve el aprecio social del que deben estar rodeados. Las remuneraciones no sólo sirven para cubrir presupuestos familiares solo también la expresión del aprecio al trabajo que realiza, por tanto el salario de un docente universitario es el grado de consideración social que se tiene por su labor, tan importante para todo en desarrollo nacional.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Teniendo en cuenta lo anterior y la enorme importancia relativa que hoy cobra la educación, resulta meridiano que el maestro debe ser dignamente remunerado.

Respecto a la formación del docente, **Torres (1999:51)** habla de la necesidad de **un *nuevo rol docente*,** la misma que ocupa un lugar destacado en la retórica educativa actual, sobre todo de cada a la construcción de *una nueva educación.* El perfil y el rol pre-figurado de este nuevo docente ha terminado por configurar un largo listado de competencias deseadas en el que confluyen hoy contradictoriamente, postulados inspirados en la retórica del capital humano y los enfoques eficientistas de la educación, y postulados largamente acuñados por las corrientes progresistas, la pedagogía crítica y los movimientos de renovación educativa, y que hoy han pasado a formar parte de la retórica de la reforma educativa mundial.

Así, para **Barth (1990:32)** el docente deseado o el docente eficaz es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente agente de cambio prácticamente reflexivo profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador:

Domina los saberes contenidos y pedagogías- propios de su ámbito de enseñanza; Provoca y facilita aprendizajes, asumiendo su misión no en términos de *enseñar* sino de *lograr que los alumnos aprendan.*

Ejerce su criterio profesional para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo.

Comprende la cultura y la realidad locales, y desarrolla una educación bilingüe e intercultural en contextos bi- y plurilingües. Investiga, como modo y actitud permanente de aprendizaje, y a fin de buscar, seleccionar y proveerse autónomamente la información requerida para su desempeño como docente.

Al referirse a los indicadores de la calidad educativa, **Delgado Santa Gadea (2005:106)** sostiene: La calidad constituye un criterio que de

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

manera similar al de eficiencia o efectividad, se utiliza para evaluar ciertas características de procesos y logros de programas o sistemas educativos, haciendo comparación. Así, se dirá que un sistema educativo es de calidad luego de comparar, admitiendo ciertos matices de baja, media o alta calidad.

En ese sentido, la formación y capacitación de los docentes busca mejorar la calidad de la educación sobre la base de la mejora de la enseñanza y del aprendizaje en las diversas materias, del desarrollo de las capacidades procedimentales y actitudinales.

Según el PRONAFCAP (2009:03), la Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional (DIGESUTP) a través de la Dirección de Educación Superior Pedagógico (DESP) desarrollando desde el año 2007 el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente que tiene por finalidad promover y apoyar el desarrollo personal, pedagógico y social de los profesores que laboran en las instituciones educativas públicas de todo el país.

El mismo documento precisa que la Ley General de Educación, el Acuerdo Nacional, el Proyecto Educativo Nacional al 2021 y la Ley de Carrera Pública Magisterial, expresiones de importantes consensos nacionales construidos en los últimos años, han cimentado un marco de compromisos para hacer realidad los cambios en educación y se les considera como base de la nueva propuesta educativa.

La Ley General de Educación, Ley Nº 28044 en su artículo N° 60º señala que el Estado garantiza el funcionamiento de un Programa de Formación y Capacitación Permanente que vincule la formación inicial del docente, su capacitación y su actualización en el servicio. Este Programa se articula con las instituciones de educación superior. Es obligación del Estado procurar los medios adecuados para asegurar la efectiva participación de los docentes. Según el documento, el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente tiene por finalidad organizar y desarrollar a favor de los profesores en servicio, actividades de actualización, capacitación y especialización.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Dichas actividades deben responder a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes y de la comunidad o a la gestión de la institución educativa y a las necesidades reales de capacitación de los profesores. Las actividades del **Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente son normadas por el Ministerio de Educación dentro de un Sistema de Formación Continua.** Son organizadas y gestionadas por el Ministerio de Educación, otras instancias de gestión educativa descentralizada o por las instituciones educativas respetando la política nacional regional y local de formación continua.

Tendencia pedagógica tradicional: Ésta se centra en la transmisión de contenidos, predomina el uso de métodos expositivos (se explica, se escribe en la pizarra, se dicta, se entregan fotocopias, etc.) y de actividades que promueven la memorización y la repetición de contenidos. La enseñanza se fundamenta en la autoridad (o autoritarismo) del profesor, él posee el conocimiento, toma las decisiones y define las estrategias de enseñanza y de evaluación. Esta se orienta a la comprobación mecánica de los aprendizajes, mediante una devolución de contenidos aprendidos.

El conocimiento se toma como un producto acabado que el estudiante debe asimilar, mediante una serie de actividades, pero su posición frente a estos procesos es receptiva.

La tendencia tecnocrática o tecnológica: Se caracteriza por el uso de diversos medios audiovisuales, multimedia y otros relacionados con la tecnología informática; el rol del profesor y del estudiante podría cambiar un poco, con respecto a la tendencia tradicional.

El docente al incorporarse a equipos interdisciplinarios que preparan materiales educativos mejor elaborados y sofisticados; el estudiante porque, podría tener acceso a múltiples medios para su aprendizaje; no obstante la posición epistemológica podría mantenerse similar al enfoque anterior, al concebirse el conocimiento como una verdad dada, objetiva y neutra que hay que asimilar.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

La tendencia constructivista: se puede confirmar que el constructivismo es una posición epistemológica que fundamenta y alimenta perspectivas pedagógicas con diversos énfasis, pero, siempre propiciando la participación activa del sujeto que aprende en la construcción y apropiación del conocimiento.

Es obligado señalar el desarrollo y la contribución que se hace a esta corriente por autores norteamericanos como Ausubel, Bruner y Novak, en la conceptualización del aprendiz, a partir del conocimiento previo y de una disposición afectiva hacia el nuevo aprendizaje, produciéndose así un aprendizaje duradero y con sentido (significativo).

En una posición constructivista, el formador de docentes cumple también una función relevante en su condición de guía y facilitador del proceso. En este sentido, debe poseer actitudes, conocimientos y habilidades que le permitan ser un mediador efectivo entre la cultura sistematizada y el conocimiento del contexto o de los múltiples contextos desde los cuales se ha generado los conocimientos previos de los estudiantes. En cuanto a la responsabilidad de los estudiantes, estos deben desarrollar, por medio de los procesos de enseñanza y aprendizaje (dinámicos y creativos), la motivación requerida para la construcción de nuevos aprendizajes. Parte de esa motivación la proporciona su participación responsable en la definición de objetivos, de contenidos y planificación de experiencias de aprendizaje significativo en relación con su propio contexto.

La tendencia crítica: En esta posición el contexto, como un todo, se constituye en el espacio en el cual el conocimiento adquiere significado. La educación no se puede entender al margen de un contexto y de la sociedad; una educación desarticulada de su contexto carece de valor.

La pedagogía crítica se enfrenta a los problemas educativos reales que se espera que sean analizados, comprendidos y transformados en beneficio de la comunidad afectada.

Por lo tanto, la pedagogía crítica es contextualizada ya que observa

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

las prácticas educativas en su contexto y analiza sus vínculos políticos y sociales. La pedagogía crítica encuentra su sustento en la teoría crítica (Borja, 2005).

2.4.1.1. Características del PRONAFCAP

Entre las principales características del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente se tienen:

-Su pertinencia, oportunidad y eficiencia, con un tratamiento integral orientado al desarrollo de capacidades, conocimientos, actitudes y valores para el desempeño docente.

-Promover la formación permanente del docente con la finalidad de fortalecer su desarrollo profesional (1).

-La complementariedad de las acciones de las Direcciones del MED, que actuarán de manera coordinada, pertinente y oportuna.

-La atención prioritaria a los docentes que participaron en la evaluación censal de profesores, en el caso de EBR, a través de una ejecución focalizada, progresiva y desconcentrada. El óptimo uso de recursos económicos y humanos, con monitoreo y asesoría al docente en aula y a la institución educativa.

- La intervención por institución educativa, para fortalecer la gestión a nivel institucional.

-Fortalecimiento del desarrollo de capacidades a través de Programas de Especialización, luego de concluido el proceso de capacitación básico.

-Convoca la participación de universidades, institutos pedagógicos e instituciones especializadas públicas o privadas a nivel regional, nacional e internacional.

-Promueve el estudio de Diplomados, Maestrías o Doctorados de los docentes con mejor rendimiento.

-Estimula la participación de los diversos agentes sociales que contribuyen a la formación de los docentes a su reconocimiento y valoración.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

-Promueve el respeto de la identidad cultural y lingüística de los pueblos originarios en atención a la realidad pluricultural y multilingüe del Perú.

-Se vincula con las propuestas educativas regionales y locales.

2.4.1.2. Modalidades del PRONAFCAP

El Programa se ejecuta a través de diversas modalidades: presencial, a distancia o bajo el modelo de Enseñanza Aprendizaje Integrado, permitiendo abrir nuevas posibilidades a los docentes para usar la tecnología a favor del desarrollo de sus propias capacidades y ejecutar un mayor número de horas de capacitación.

1º Modalidad presencial

Esta es la modalidad más usada en los procesos de enseñanza y aprendizaje y se caracteriza por la presencia en un mismo espacio físico y en el mismo momento del formador y del docente participante.

Esta modalidad se desarrolla a través de:

Cursos teórico-prácticos: con la finalidad de ofrecer un porcentaje relevante de información sobre un tema o temas de interés de los participantes.

Pasantías: con la finalidad de ofrecer a los profesores la oportunidad de observar y participar de experiencias innovadoras y exitosas que se ejecutan en otras instituciones, para que a partir de ellas elaboren propuestas que puedan adaptarse a las necesidades educativas de sus estudiantes y su contexto.

Monitoreo y asesoría: es un acompañamiento periódico al desempeño profesional del docente participante, con el propósito de fortalecer el desarrollo de sus capacidades personales, pedagógicas y sociales.

2º Modalidad a distancia

Esta modalidad se caracteriza por hacer innecesaria la presencia, en un mismo espacio físico y en el mismo momento del formador y del docente participante, aunque se produce una interacción entre ambos. El docente participante debe sentirse de manera constante

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

acompañado en el proceso por formador o tutor, quien utiliza toda su capacidad para llegar a él por medio del canal de comunicación elegido, ya que dicho acompañamiento es parte importante para su buen desempeño.

En esta modalidad se distinguen las siguientes estrategias:

a) Convencional

La estrategia convencional tiene como base el uso de material impreso autoinstructivo; el diseño de este material es el resultado de un proceso de **diseño instrucciones**, es decir que los contenidos han sido objeto de un tratamiento técnico pedagógico para facilitar los aprendizajes a distancia y facilitar el diálogo mediado entre el formador y el docente Esta estrategia permite el desarrollo de destrezas de estudio para: establecer objetivos personales, desarrollar confianza en la habilidad para estudiar en forma independiente, desarrollar estrategias de estudio, y establecer comunicación por varios medios con los formadores y otros docentes.

b) Virtual

La virtualización en el campo educativo es una tendencia actual que se encuentra en proceso de expansión y está penetrado a las instituciones educativas en su conjunto y en todos los niveles **(García Aretio, 2002).**

Si bien la educación virtual no es exclusiva de la educación a distancia, esta modalidad se ha colocado a la vanguardia de esta tendencia.

La virtualización de la educación tiene como soporte el formato digital adaptando a este nuevo formato las formas tradicionales de la comunicación, la oralidad y la escritura.

c) Uso de recursos complementarios

Está referido al uso de recursos de diversa naturaleza que se integran para facilitar procesos de enseñanza y aprendizaje. El uso de recursos complementarios, como una estrategia para facilitar la

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Capacitación del docente mediante la utilización de diversos recursos tecnológicos de comunicación, principalmente audiovisuales.

2.4.1.3. Componentes del Programa Básico

1º Comunicación

La finalidad del componente de Comunicación es desarrollar y/o enriquecer las capacidades de los docentes para que mejoren en forma eficiente y satisfactoria la comprensión lectora y la producción de textos, tanto en su vida cotidiana como en la práctica de su profesión y en el ejercicio de su ciudadanía.

Se busca favorecer el desarrollo de las competencias comunicativas: lingüística, socio-lingüística, discursiva y pragmática. Asimismo la comprensión lectora, la producción de diversos textos, la expresión oral, etc.

2º Matemática

Este componente tiene la finalidad de desarrollar y/o enriquecer las capacidades de los docentes participantes para que puedan: Expresar sus ideas en forma lógica y ordenada mediante el lenguaje natural y el lenguaje matemático. Formular juicios coherentes y bien argumentados.

Utilizar formas de razonamiento generales y específicas para resolver problemas de diversos contextos.

Leer, interpretar y criticar información cuantitativa presente en los medios y en el entorno.

Evaluar riesgos y tomar decisiones bien fundamentadas en situaciones de incertidumbre.

3º Diseño Curricular Nacional: aspectos generales

El desarrollo de este componente tiene por finalidad fortalecer el conocimiento y gestión del currículo escolar con el propósito de mejorar el desempeño profesional del docente de tal manera que pueda plantear soluciones para resolver diversas situaciones

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

relacionadas con los estudiantes y el contexto.

Este componente está estrechamente vinculado con el que desarrolla los aspectos específicos del DCN relativos a la modalidad, nivel y especialidad académica.

4º Diseño Curricular Nacional: aspectos específicos por nivel y especialidad académica

El componente busca fortalecer el manejo del sustento teórico y contenidos del área o de las áreas curriculares del nivel o especialidad académica del docente así como su conocimiento y manejo de las estrategias metodológicas específicas, orientándose al mejoramiento del desempeño pedagógico para promover los aprendizajes de los estudiantes.

Maneja el sustento teórico y las estrategias metodológicas del área o de las áreas curriculares de su nivel o especialidad.

2.4.2. Nivel de satisfacción de docentes

2.4.2.1. La calidad

Según Carrión (2003: 08), para cualquier tipo de producción, la calidad se concibe a partir del diseño, la calidad del diseño será mayor cuanto más se haya tomado en cuenta las características de la necesidad que se debe satisfacer, con los avances de la tecnología se tiende a abandonar la producción en masa tomando en cuenta para el diseño, cada vez más, características muy particulares (este diseño es el equivalente del perfil profesional, el que en cada caso debe adecuarse a la propia realidad así como a la particular definición de misión y visión institucional), luego viene el proceso productivo al que tienen que ingresar insumos cuyas características están en función del producto que se desea obtener (estas características son el equivalente del perfil del ingresante), en seguida se desarrolla el procesos de producir, con la intervención de personal calificado (docentes y administrativos) haciendo uso de maquinaria, equipo y

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

demás facilidades adecuados para las operaciones que se deben realizar (recursos). El proceso debe ser eficiente y el resultado (perfil real del egresado) eficaz, lo que supone un diseño efectivo y un proceso productivo de calidad, para dar al producto las características y especificaciones previstas en el diseño. Se dice que un producto es de calidad cuando cumple las especificaciones del diseño.

En ese sentido, la educación universitaria será de calidad si el perfil real del egresado cumple con lo previsto en el perfil profesional propuesto, siempre y cuando dicho perfil haya sido diseñado considerando los posibles escenarios en los que el nuevo profesional tendrá que desempañarse. Si la Educación Universitaria fue de calidad, el profesional cumplirá su responsabilidad social a cabalidad y se podrá decir que la Educación que recibió fue PERTINENTE.

Según UNESCO (2004: 04), la definición de la calidad: Dos principios caracterizan la mayoría de las tentativas de definición de lo que es una educación de calidad: el primero considera que el desarrollo cognitivo del educando es el objetivo explícito más importante de todo sistema educativo y, por consiguiente, su éxito en este ámbito constituye un indicador de la calidad de la educación que ha recibido; el segundo hace hincapié en el papel que desempeña la educación en la promoción de las actitudes y los valores relacionados con una buena conducta cívica, así como en la creación de condiciones propicias para el desarrollo afectivo y creativo del educando. Como el logro de estos últimos objetivos no se puede evaluar fácilmente, es difícil efectuar comparaciones entre países a este respecto.

2.4.2.2. Calidad de educación

Muchos se ha hablado y se sigue abordando sobre la calidad de la educación para todos, tanto en la educación básica como en la superior. Es decir, todos los alumnos, sean de instituciones educativas privadas o estatales, tienen derecho de obtener una buena educación

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

que, a decir de sus derechos, es la educación un derecho fundamental de la persona tipificado en las constituciones políticas.

Según la UNESCO (2005), dos principios caracterizan la mayoría de las tentativas de definición de lo que es una educación de calidad: el primero considera que el desarrollo cognitivo del educando es el objetivo explícito más importante de todo sistema educativo y, por consiguiente, su éxito en este ámbito constituye un indicador de la calidad de la educación que ha recibido; el segundo hace hincapié en el papel que desempeña la educación en la promoción de las actitudes y los valores relacionados con una buena conducta cívica, así como en la creación de condiciones propicias para el desarrollo afectivo y creativo del educando. Como el logro de estos últimos objetivos no se puede evaluar fácilmente, es difícil efectuar comparaciones entre países a este respecto.

Si bien la calidad educativa es un concepto aplicable al colectivo educacional, su paradoja es que su concreción depende de procesos singulares y exige un más allá de los lineamientos generales que puedan favorecerla, un más allá que está dado por el *contextos institucional de enseñanza aprendizaje,* el contexto situacional de actividad, **(Arrupe, 2000)** que no es lo mismo que el contexto que rodea al aprendizaje||, como comúnmente se confunde, dado que el primero es creado por los actores del mismo a partir de la comunicación, mientras el segundo se involucra como variable interviniente y su gravitación en la comunicación es determinada por los actores.

Según la misma fuente, además, si se tiene en cuenta referencias tales como las conclusiones del estudio internacional realizado por el Banco Mundial en 1995 que marcan que el 60% del rendimiento académico diferencial responde a causas externas a la escuela, puede deducirse fácilmente que los lineamientos, posturas y resoluciones tendientes a|| que partan del marco educativo sólo tendrán un margen potencial operativo sobre el 40% como señala

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Cohen (2003) salvo que por un lado los operadores singulares amplíen su mirada y que por otro, el proceso se torne inverso, es decir, sean los procesos singulares los que desde el logro de productos de calidad permitan definir las variables de insumos y proceso y sus condiciones a cumplir para ese logro.

El Informe Delors (1996) destaca cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir con los demás, y aprender a ser. Y la UNESCO, en el último informe de monitoreo de la Educación para Todos (2005), establece tres elementos para definir una educación de calidad: el respeto de los derechos de las personas; la equidad en el acceso, procesos y resultados; y la pertinencia de la educación. Estas dimensiones están estrechamente relacionadas entre sí y es su conjunto el que define una educación de calidad.

No es fácil integrar estas dimensiones o pilares a la educación real, ni tampoco existe un camino único para hacerlo. Los proyectos educativos de los establecimientos ofrecen la oportunidad para definir diferentes estrategias para alcanzarlas, de acuerdo a las realidades de los estudiantes, los contextos y los sentidos asumidos para la educación.

Determinar si una educación es de calidad implica, en última instancia, hacer un juicio en función de determinados criterios y valores. Los criterios dan cuenta de áreas y parámetros a ser considerados; y los valores, por su parte, definen los niveles deseables que el sistema debe alcanzar en las dimensiones consideradas.

El tema de fondo a abordar, entonces, es cuál es el contenido exigible a los agentes públicos o privados que prestan el servicio, en relación al derecho a la educación y la calidad. Por tanto es necesario acordar un concepto de calidad y un conjunto de criterios que permitan objetivarla gracias a variables e indicadores que deben responder a

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

una estructura e integración conceptual precisa.

Los sistemas de indicadores **existentes (UNESCO, EFA, OCDE, entre otros)** son resultado de procesos largos y responden a marcos de referencia explícitos. Los informes de la Ocde (Education at Glance) por ejemplo, establecen cuatro tipos de actores (alumnos, aulas, escuelas y sistemas educativos) y elementos sistémicos tales como productos o como resultados, procesos y contextos institucionalizados Distinguen, además, tres grandes categorías de criterios: calidad, equidad y eficiencia.

En nuestros países tenemos buenos sistemas de información estadística educacional y existen abundantes datos que permiten dar cuenta del acceso, procesos y resultados de nuestros sistemas educativos con mayor amplitud y rigurosidad. Existe así una buena base para la construcción de un sistema de rendición de cuentas que objetive los niveles de calidad esperados del sistema educativo de cada país.

El cuadro siguiente ha sido adaptado de Martínez (2003) y, sobre la base de la estructura de los indicadores de la Ocde, presenta aquellos parámetros o áreas que pueden formar parte de un sistema público de rendición de cuentas. Los subrayados pueden ser objeto de rendición pública. **FUENTE: Martínez, Felipe (2003).**

2.4.2.3. Calidad del servicio educativo

La calidad de la educación que brindan las instituciones educativas superiores tiene mucho que ver con la satisfacción de los usuarios, en este caso los estudiantes.

Así, nos referimos a las exigencias de la educación que, en opinión de **Duigan y Mackperson (2003: 121)** la educación exige: Que tenga como finalidad poner al educando a la altura de su época, viabilizar su pleno y equilibrado ejercicio de hombre, de manera que sea él mismo y no una imitación de otro.

Que sus planteamientos y realizaciones estén de acuerdo con los

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

propósitos, características y necesidades del propio país.

Que los estudiantes se desarrollen felices en la tierra que viven y vivan conforme a ella. Se sientan orgullosos de su identidad nacional.

Que deposite en cada estudiante toda la obra humana que le ha antecedido, para que sea el resumen del mundo viviente, puesto a nivel de su tiempo.

Que la universidad se relaciones con el medio donde está fijada y se ponga al servicio de la comunidad.

Que el hombre se eduque integral y permanentemente. Que el profesor asuma su rol de guía u orientador más que la de simple instructor.

La calidad de la educación depende de nuestros cambios de actitudes, se soporta en la capacidad de innovación que se está dispuesto a introducir en nuestras escuelas. El dinamismo y la permeabilidad para el cambio aseguran el éxito.

El decano debe estar consciente que la responsabilidad de su gestión, en cualquier caso, ha de recaer sobre él. Al sentir esa responsabilidad debe preocuparse de lo que hace y lo que hacen los demás miembros de la institución educativa superior.

En tal sentido, la satisfacción del estudiante es un factor de enorme relevancia en nuestros días, desde el punto de vista de la calidad del producto como del servicio se alude a este elemento como uno de los ejes esenciales en la mejora continua de las organizaciones, tanto a nivel humano como financiero, desarrollando productos y servicios más competitivos. Los deseos y necesidades de los usuarios son analizados y el diseño de los productos y los servicios se ve modificado para producir altos grados de satisfacción del cliente.

Es comprensible que este fenómeno suceda en el ámbito empresarial pero el problema surge cuando hablamos de educación, en primer lugar porque no queda claro quién es el cliente, podría ser el alumno que recibe la formación, la empresa que costea la formación o en definitiva la sociedad. Entendiendo que el alumno es cliente, puesto

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

que establece un acuerdo con una institución para ser parte de proceso educativo, ha de tener la posibilidad de expresar sus deseos, percepciones y necesidades en cuanto a la calidad del profesorado, los contenidos, las herramientas de comunicación disponibles en su curso, etc

A la hora de hablar de educación, al contrario que en otro tipo de servicios, es necesario pensar que el alumno no es un mero receptor de un servicio, sino ante todo, es parte de un proceso educativo lo cual es sustancialmente distinto. Considerarlo como un receptor nos llevaría a las visiones tradicionalistas de la enseñanza unidireccional. Hoy en día sabemos que la educación es un proceso donde el alumno construye, siendo la labor del profesor dirigida hacia guiar o facilitar el aprendizaje del alumno.

En este proceso, los alumnos que llevan diversos cursos sufren conflictos cognitivos, se enfrentan a distintos puntos de vista y nueva información que puede chocar con sus esquemas previos. Teniendo en cuenta este punto de vista, el alumno no siempre se sentirá satisfecho, sino que experimentará cierta confusión propia del crecimiento que está sufriendo.

Es muy posible que surja algún aspecto que no les ha impedido completar el curso con éxito, pero que les ha dificultado su proceso educativo, o elementos que se pueden mejorar. El rendimiento de los alumnos puede tener relación con la satisfacción pero esa medida no es suficiente. Tampoco es suficiente contemplar la satisfacción general con el curso, ya que no nos ofrece información sobre los aspectos donde los alumnos están más o menos satisfechos **(Duigan, 1992: 167).**

El trabajo cooperativo y el aumento de la interacción entre el alumnado y el profesorado, ha sido considerado desde siempre una clave educativa para la renovación pedagógica. Ahora parece importante volver sobre el trabajo cooperativo dada su importancia en la labor colectiva de apoyo dentro de nuestra práctica educativa y su

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

reflejo en la sociedad.

La sociedad necesita que sus futuros ciudadanos y ciudadanas aprendan cooperativamente frente el individualismo que se da, muchas veces, en las relaciones sociales y escolares, frente a que el aprender se desee convertir en una competición, que marque metas reservadas a unas pocas personas excelentes. El individualismo en el aula provoca situaciones anacrónicas como que el alumnado considere un obstáculo tener que esperar a que el colectivo desarrolle un trabajo en que todas las personas aprendan y lleguen a una meta común.

2.4.2.4. Satisfacción del cliente

Se entiende por satisfacción del cliente cuando precisamente éste se siente satisfecho por un servicio recibido. Para la investigación presente vienen a ser los docentes quienes reciben la capacitación de parte del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente con la finalidad de mejorar sus conocimientos y destrezas para desarrollar el efecto multiplicador en sus alumnos de la educación básica.

Vivimos en un entorno comercial, que se supone es de competencia perfecta, tan imprevisible, competitivo y variable que ha convertido la satisfacción del cliente en el objetivo final de cualquier empresa que desee hacerse un hueco en el mercado cada vez más agresivo. Podríamos enumerar varios apoyos que una empresa puede utilizar para acceder al mercado y competir, pero, fundamentalmente, hay tres pilares que resultan estratégicos y en los que siempre se termina cayendo: precio, calidad y plazo.

La anticipación en el tiempo a las necesidades de los clientes era la apuesta de empresas de sofisticada tecnología en el pasado pero y no es un hecho diferencial porque todas las empresas, sea cual sea su sector, están en ese criterio. Las empresas centran su estrategia actual en dos factores difícilmente conciliables: precio y calidad. Hoy día, en la mayoría de los sectores y mercados, se puede afirmar que

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

tener precios competitivos es una condición necesaria pero no suficiente para poder tener presencia en el mismo. Por ello, la calidad se alza cada vez más, como objetivo estratégico para lograr la fidelidad del cliente y ampliar la cuota de mercado sobre la base de la satisfacción de éste. Y esto se logra a través de las mejoras en la organización y por ende en el resultado final de nuestro producto o servicio que la implantación de un sistema de calidad conlleva **(Angels, 2000:78).**

Entendemos que un sistema de aseguramiento de la calidad es la aplicación de una normativa en los distintos procesos y funciones a desarrollar en la organización empresarial, con la finalidad de conseguir las mejoras necesarias que nos lleven a la excelencia. Como se puede deducir de esta definición, y partiendo de la base que no hay organización perfecta, el sistema de calidad se fundamenta en los criterios de la mejora continua. De esta forma, nunca se consigue la perfección en una organización porque el fallo es algo intrínseco en el ser humano y porque cuando se alcanzan unos objetivos, se plantea la consecución de otros más exigentes y a nuevos niveles que al principio se implicaban menos.

Los sistemas de gestión empresarial han cambiado. La creciente competitividad y globalización de los mercados hace que cada vez sea más importante que la empresa preste a su cliente la atención que requiere y lo convierta en el protagonista y principal elemento de referencia a la hora de orientar el rumbo y funcionamiento de la empresa y/o institución educativa pública o, privada.

Ya no es suficiente con complacer a nuestro cliente, sino que debemos satisfacer de manera óptima sus expectativas (lo que el cliente espera de nuestra empresa, de nuestros productos y/o servicios) y por tanto este debe ser nuestro objetivo prioritario.

Un cliente satisfecho es un cliente potencial y por tanto nos va a seguir demandando en el tiempo nuestros productos y nuestros servicios y va a influir positivamente en la captación de nuevos

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

clientes.

En cambio sí a un cliente no lo tenemos contento se convertirá en un blanco perfecto para la competencia y tenderá a desaparecer. La satisfacción del cliente es el elemento más importante de la gestión de la calidad y la base del éxito de la empresa, recogido de forma expresa en la revisión de **la norma ISO 9001:2000 Sistemas de Gestión de la Calidad ,** y establece expresamente la necesidad de :

Disponer de un procedimiento adecuado para medir el grado de satisfacción de los clientes.

Disponer de datos medibles y que a partir de su tratamiento nos permitan conocer su grado de satisfacción actual, así como poder intuir expectativas futuras de nuestros clientes.

Utilizar estos datos para definir actuaciones y procesos internos de la empresa con vistas a mejorar el grado de satisfacción de nuestros clientes y por tanto como hemos dicho anteriormente el éxito de la empresa y/o institución pública o privada.

La satisfacción del cliente es un factor de enorme relevancia en nuestros días, desde el punto de vista de la calidad del producto como del servicio se alude a este elemento como uno de los ejes esenciales en la mejora continua de las organizaciones, tanto a nivel humano como financiero, desarrollando productos y servicios más competitivos.

Los deseos y necesidades de los usuarios son analizados y el diseño de los productos y los servicios se ve modificado para producir altos grados de satisfacción del cliente.

Es comprensible que este fenómeno suceda en el ámbito empresarial pero el problema surge cuando hablamos de educación, en primer lugar porque no queda claro quién es el cliente, podría ser el alumno que recibe la formación, la empresa que costea la formación o en definitiva la sociedad. Entendiendo que el alumno es cliente, puesto que establece un acuerdo con una institución para ser parte de proceso educativo, ha de tener la posibilidad de expresar sus deseos,

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

percepciones y necesidades en cuanto a la calidad del profesorado, los contenidos, las herramientas de comunicación disponibles en su curso, etc.

A la hora de hablar de educación, al contrario que en otro tipo de servicios, es necesario pensar que el alumno no es un mero receptor de un servicio, sino ante todo, es parte de un proceso educativo lo cuál es sustancialmente distinto. Considerarlo como un receptor nos llevaría a las visiones tradicionalistas de la enseñanza unidireccional. Hoy en día sabemos que la educación es un proceso donde el alumno construye, siendo la labor del profesor dirigida hacia guiar o facilitar el aprendizaje del alumno.

En este proceso, los alumnos que llevan a cabo cursos sufren conflictos cognitivos, se enfrentan a distintos puntos de vista y nueva información que puede chocar con sus esquemas previos. Teniendo en cuenta este punto de vista, el alumno no siempre se sentirá satisfecho, sino que experimentará cierta confusión propia del crecimiento que está sufriendo.

Las instituciones educativas deberán tener en cuenta la distinción entre el alumno que exige un buen profesorado, que se disponga de ayudas, etc., y el alumno que forma parte de un proceso lleno de retos que no siempre resulta tan cómodo y agradable. Es en este punto donde la labor del tutor o profesor resulta esencial a la hora de apoyar al estudiante.

2.4.2.5. Organización enfocada hacia el cliente

"Las organizaciones dependen de sus clientes, y por lo tanto deben comprender sus necesidades actuales y futuras, deben cumplir con sus requerimientos y esforzarse por exceder las expectativas de los clientes **(Grupo kaisen, 2006:08).**

Según la misma fuente, dirigir y operar una organización con éxito requiere gestionarla de una manera sistemática y visible. El éxito

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

debería ser el resultado de implementar y mantener un sistema de gestión que sea diseñado para mejorar continuamente la eficacia y eficiencia del desempeño de la organización mediante la consideración de las necesidades de las partes interesadas. La alta dirección debería establecer una organización orientada al cliente:

a) Mediante la definición de sistemas y procesos claramente comprensibles, gestionables y mejorables, en lo que a eficacia y eficiencia se refiere.

b) Asegurándose de una eficaz y eficiente operación y control de los procesos, así como de las medidas y datos utilizados para determinar el desempeño satisfactorio de la organización. Ejemplos de actividades útiles para establecer una organización orientada al cliente son: definir y promover procesos que lleven a mejorar el desempeño de la organización, adquirir y utilizar información y datos del proceso de manera continua, dirigir el progreso hacia la mejora continua, y utilizar métodos adecuados para evaluar la mejora del proceso, tales como auto evaluaciones y revisiones por parte de la dirección **(Grupo Kaisen, 2006:10).**

2.4.2.6. Necesidades de los usuarios

El término "necesidades de los usuarios" conlleva un alto grado de abstracción y poca atención de parte de quienes planean diseñar programas de educación de usuarios: normalmente se parte de supuestos como los mencionados por diversos autores, pero para que estos programas sean más específicos, es conveniente considerar la determinación de necesidades como la primera etapa de un proceso en la que por medio de la investigación, se identifica a los usuarios que requieren ser "formados" precisando cualitativa y cuantitativamente el tipo y grado de formación, así como el tiempo que probablemente se necesite para satisfacer las carencias.

No puede considerarse completo este procedimiento si no se precisa las razones que fundamenten dichas necesidades, ni las exigencias y prioridades de atención al respecto; para esto es necesario que se

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

analice : la organización en su objetivos atribuciones, programas, estructura y recursos; los procedimientos en cuanto a operaciones y tareas para poder detectar el comportamiento específico que se pide al usuario en cada una de ellas y; el factor humano para determinar destrezas, habilidades y actitudes que se requieren. Estas esferas son las que determinan el tipo de educación.

Según Adair (1990:139), en este mismo plano, es conveniente tener presente los dos tipos de necesidades a las que deben responder los programas de formación de usuarios:

Las necesidades manifiestas, que son generales, prioritarias, se basan en el sentido común y para ser detectadas no requieren de técnicas tales como encuestas, inventarios, listas verificables o cualquier otra. Se identifican en primer lugar observando y analizando aspectos como: usuarios existentes contra usuarios potenciales, incorporación de nuevos usuarios, modificación o introducción de rutinas, servicios, equipo y ampliación de instalaciones.

Las necesidades encubiertas, por otra parte, son específicas en un determinado nivel funcional y en un grupo específico y requieren para ser identificadas de una investigación minuciosa y sistemática.

Como metodología para esto, es conveniente: Identificar evidencias generales y síntomas de que existen problemas en la institución educativa; Analizar a los usuarios para determinar las características generales en cuanto a aptitudes y actitudes y localizar áreas críticas donde se necesite información. De aquí que todo programa de esta naturaleza debe estar caracterizado por un perfil de necesidades de acuerdo a los niveles de usuarios de la comunidad educativa

2.4.2.7. Medir la satisfacción del usuario

Medir la satisfacción del cliente también es una herramienta que orienta las decisiones, pero a pesar de que dar satisfacción al cliente suele ser la razón de ser de muchas empresas, es común que no se mida.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

Quienes miden la satisfacción del cliente, es porque están comprometidos con ellos, esa es la única diferencia. Quien tiene este compromiso, busca en los mínimos cambios estadísticos de las evaluaciones, la razón, la causa, la explicación a las opiniones de los clientes. Estas personas extraen de la información, oportunidades valiosas que les permiten dirigir a la empresa hacia la diferenciación y designan recursos a observar los detalles. Modernizan sus métodos de evaluación, fomentan la sana competencia interna y definen posiciones meta contra el mercado.

En ese sentido, medir la satisfacción del cliente es rentable siempre que se acompañe de acciones que induzcan a la mejora y a la innovación. Si no está dispuesto a invertir (tiempo y/o esfuerzo y/o dinero) en consecuencia de los resultados, la medición de la satisfacción del cliente es intrascendente.

Para hacer rentable la satisfacción del cliente, se debe establecer con claridad el para qué. Es común escuchar que el objetivo es crear lealtad, propiciar la repetición de la venta e incrementar el índice de recomendación. Pero para obtener esos resultados hay que partir de la estrategia que la compañía tiene para competir y posicionarse.

Crawford y Mathews (2002:56), reconocen cinco dimensiones en las cuales las empresas compiten: precio, producto, accesibilidad, servicio y experiencia. Establecen que en la escala del 1 al 5, donde 1 significa el peor del mercado y 5 significa el mejor, estas 5 dimensiones deben gestionarse para que la empresa tenga un posicionamiento contundente y rentable.

La estrategia óptima que sugieren consiste en sobresalir en una de las 5 dimensiones (tener un 5), reforzar con otra (tener un 4) y no bajar del promedio en las otras tres (tener tres 3). Tener más de un 5 o más de un 4 puede reflejar un exceso de gasto o esfuerzo en alguna de las dimensiones, mientras que obtener al menos un 2 o 1, deja a la empresa en posición deficiente ante sus clientes, puesto que los defrauda y no cumple con las expectativas al menos en una de las

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

dimensiones. Tomando en cuenta el razonamiento anterior, es indispensable para la empresa medir y saber:

-Que, en la dimensión estratégica de liderazgo que haya elegido, efectivamente sea la mejor del mercado.

-Que, en la dimensión estratégica de refuerzo que haya elegido, efectivamente se encuentre por arriba del promedio del mercado.

-Que, en las otras tres dimensiones no estratégicas, al menos ofrezca el equivalente al promedio del mercado.

-Cuando se mide la satisfacción del cliente, este esquema debe quedar evidente en los resultados, para que las decisiones que emanen generen un proyecto rentable.

2.4.2.8. Satisfacción por el clima laboral

Los docentes se sienten satisfechos si es que laboran en un ambiente agradable, en donde se evidencia un adecuado clima laboral, lo que incluso puede generar una buena práctica pedagógica.

El clima laboral, en ese sentido, es entendido como el ambiente adecuado en la organización educativa.

Olas Capitan (2009:12), en un intento por mostrar una visión complementaria a los tradicionales modelos explicativos, configura en torno a cuatro escenarios que ayudarían a medir el clima laboral de una organización: el *contexto organizativo*, el *contenido del trabajo*, el significado del grupo y la apreciación personal del individuo, cada uno de éstos con su particular resonancia:

Contexto organizativo: recoge aquellas variables emparentadas con la estructura organizativa en su más amplio nivel. Ello requiere, al menos, hablar de forma más pormenorizada de las siguientes cuestiones: cultura y organización formal existente, aspectos retributivos y expectativas motivacionales comunicación y concentración del poder, relaciones intra e interpersonales en el trabajo y conciliación de la vida personal y profesional.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

-Contenido del trabajo: toma como referencia aspectos tales como el entorno y el equipo de trabajo, el diseño de puestos y tareas, el dimensionamiento de plantillas y la carga de trabajo asociada.

-Significado del grupo: planea sobre elementos que condicionan o determinan el significado y/o el grado de cohesión del grupo. Ejemplo de ello son los niveles de comunicación efectiva, la motivación intrapersonal y el liderazgo proactivo.

-Apreciación personal del individuo: se imbrica con todas aquellas percepciones objetivas y subjetivas que, por extensión y en función de la frecuencia, pueden hacerse extensivas al grupo y al resto de la organización entre las que se mencionan: el grado de conocimientos, el nivel de capacidades y la escala de habilidades sociales.

Ahora bien, y debido nuevamente a la dificultad teórico-práctica por mensurar este impacto, se hace clave trascender los citados escenarios representados a través del análisis de las variables subyacentes sin desatender, por otro lado, la atención al conjunto de *síntomas asociados*, que no son sino expresión de las fuentes de conflicto tácitas o expresas de la degradación del clima laboral organizativo **(Haro, 2004: 8-17)**

2.4.2.9 Satisfacción por el clima organizacional

Los docentes que se identifican con su institución educativa también se sientes satisfechos si es que existe, en su centro, un adecuado clima organizacional.

No solamente la satisfacción del docente hacia lo económico y lo profesional, sino por el ambiente en donde labora muchas horas a la semana.

En ese sentido, que la organización genere y desarrolle un clima óptimo va a permitir que el docente satisfecho trabaje bien, atienda mejor los requerimientos de sus alumnos, vislumbre un grado de afectividad con estos y logre que sus pupilos aprendan en un contexto agradable y motivador.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

Clima es uno de los muchos conceptos que, en el uso cotidiano, toma dos connotaciones diferenciadas que se trastocan mutuamente. El término clima es un concepto metafórico derivado de la meteorología que, al referirse a las organizaciones traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar o región, al clima organizacional, traduciéndolos como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales.

Koys y DeCotiis (1991) señalan que estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; sin embargo, se ha producido un avance considerable en cuanto al concepto de clima como constructo (Schneider y Reichers, 1983). Por ejemplo, actualmente la bibliografía existente debate sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El primero se estudia a nivel individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización.

Así también, puede que existan múltiples climas dentro de la misma organización, ya que la vida en la organización puede variar en cuanto a las percepciones de los miembros según los niveles de la misma, sus diferentes lugares de trabajo, o las diversas unidades dentro del mismo centro de trabajo. De hecho, las compañías pueden tener un clima para el servicio al cliente, y otro para la seguridad, por poner un ejemplo.

Una cronología de las definiciones que los investigadores han ofrecido para el clima denota la elaboración del concepto desde las propiedades y características de la organización percibidas, discutidas **por Forehand y Gilmer (1964) y Friedlander y Margulies (1969),** y las representaciones e interpretaciones cognoscitivas de James y de **Jones (1974), de James y Sells (1981)** y de Schneider (1975) a las

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

percepciones generales o sumarias de **Schneider y Reichers (1983).** El concepto recoge desde las características de la organización determinadas con percepciones (dónde los factores de organización o circunstanciales se presume dominan); los esquemas cognoscitivos (dónde los factores individuales son primarios determinantes); las percepciones sumarias (dónde persona y situación interactúan). Sin embargo, aparentemente, no hay ninguna investigación que trate si cualquiera de estas conceptualizaciones tenga un apoyo empírico mayor.

El tratamiento del clima como percepción genérica de situaciones ha tenido la ventaja de permitir evaluaciones sumarias del contexto en investigaciones que de otra manera estarían focalizadas en gran parte en el nivel individual. Sin embargo, el clima como concepto tiene límites específicos que lo distinguen de otras características y de otras percepciones. Dos cualidades definidas y constantes del clima persisten en sus varias conceptualizaciones: es una percepción y es descriptiva. Las percepciones son sensaciones o realizaciones experimentadas por un individuo. Las descripciones son informes de una persona de estas sensaciones. Si las diferencias individuales o los factores circunstanciales explican grandes o pequeñas variaciones en estas descripciones, varían a partir de una noción del clima al siguiente, y es más un resultado empírico que conceptual. En base a la acumulación de experiencia en una organización, las personas generan unas percepciones generales sobre ella **(Schneider, 1975).** Estas percepciones sirven como mapa cognitivo del individuo sobre cómo funciona la organización y, por tanto, ayudan a determinar cuál es el comportamiento adecuado ante una situación dada. De esta manera, el clima es útil para adaptar el comportamiento del individuo a las exigencias de la vida en la organización (Schneider y Reichers, 1983).

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

2.4.2.10. Satisfacción por el clima académico

Las interacciones en la clase, el centro en el cuál se desarrollan esas interacciones, la seguridad emocional y el rendimiento de los alumnos, tienen una relación. Un medio ambiente afable y activo puede conseguirse dentro de un contexto bien estructurado, que se caracterice por el enfoque sistemático que se da a la enseñanza, por el orden, la flexibilidad y la equidad.

Un clima y organización de esta naturaleza, combinados con diferentes métodos de enseñanza, cada uno de los cuales trate de conseguir objetivos particulares; da por resultado un gran rendimiento académico.

Sobre el particular, **Levin (1972),** citado por Esteban y Torres, **(1996, p. 32),** señala: Para tener un mejor entendimiento de la dinámica de los grupos, es importante considerar la variable: Cohesión, entendida como la suma de fuerzas y para esto es fundamental influencia que el grupo ejerce sobre sus miembros, y la variable denominada.

La formación profesional del estudiante no solo es producto de la interacción entre éste y el docente, dentro de un contexto de metodologías, estrategias y uso de materiales didácticos. Si no, tiene mucho que ver el ambiente social y, sobre todo, el académico.

En ese sentido, el ambiente escolar debe ser el adecuado a fin que el alumno se sienta a gusto, en familiaridad e intercambio permanente de opiniones y experiencias con sus compañeros.

Si el clima escolar es adecuado, entonces coadyuvará al desarrollo integral de los alumnos.

Según Esteban y Torres (1996, p. 33), estudios realizados en la organización educativa (Hawley, 1983), (Hamacheck, 1988), (Yelow y Weinstein, 1997), (Lafout, 1999), demuestran que los profesores que les gusta lo que hacen, son más generosos en las evaluaciones, se muestran más tolerantes y amigos, oyen a los alumnos y estimulan la participación; y logran mejores resultados que los profesores

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

competentes en su materia pero más fríos y distantes con relación a la clase. Cuantos más jóvenes sean los alumnos, más importante será la relación afectiva. Una sonrisa, un abrazo, una palabra amiga, frecuentemente tienen efectos más positivos sobre el aprendizaje que múltiples consejos y órdenes. Tres orientaciones básicas deben estar siempre presentes en el trabajo del profesor, en su interacción con sus alumnos:

a) En lugar de castigar el comportamiento negativo, estimular e incentivar el comportamiento constructivo.
b) En lugar de forzar al estudiante, orientarlo en la ejecución de las actividades académicas oyendo sus opiniones.
c) Evitar la formación de prejuicios, por medio de laobservación y el diálogo constantes que permitan al profesor constatar los cambios que están ocurriendo con el alumno y comprender su desarrollo.

Características como: Maduración, ritmo personal, intereses y aptitudes específicas, sus problemas psicológicos y orgánicos afectan el clima psicológico. Muchos de estos obstáculos pueden ser superados y minimizados o anulados si el profesor de la escuela procura comprender y tener en consideración ellos.

Ciertas cualidades del profesor, como paciencia, dedicación, voluntad de ayudar y actitud democrática, favorecen al clima psicológico positivo en el aula; al contrario el autoritarismo, la enemistad y el desinterés pueden llevar a que exista un clima negativo en el aula.

Es importante que el profesor y el futuro profesor, piense sobre su gran responsabilidad, principalmente con relación a los alumnos de los primeros grados, sobre los cuales, como se sabe, la influencia del profesor es mayor. A pesar de todas las dificultades que tenga al frente, cabe al profesor tener una actitud positiva; de confianza en la capacidad de los alumnos, de estímulo a la participación de todos los alumnos. Sólo así estará ejerciendo su misión de educador, que no se confunda con opresión y control autoritario.

Por lo general los maestros tienen poca relación con la formación de

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

una clase como un todo. Los administrativos escolares toman las decisiones básicas en cuanto al tamaño y la composición del grupo, ya sea una sección transversal de la población escolar, o que ésta este agrupada en forma especial; sin embargo, es el profesor quien tiene que asumir las riendas del control en el aula, y su influencia en el comportamiento de los alumnos y las relaciones que establecen entre sí, es de vital importancia. En efecto, un profesor dominador y autoritario, estimula a los alumnos a asumir comportamientos de dominación con relación a sus compañeros.

Se crea un clima de desconfianza, de represión y hasta agresión con relación a otros alumnos. Esto es:

a) El alumno que sufre control autoritario, rehúye a ese control de forma evidente y violenta, cuando puede; de forma velada, por medio de desinterés y de pasividad, cuando no tiene otra salida.

b) Los alumnos más fuertes transfieren dominación hacia los alumnos más débiles. Tal clima de desigualdad, competición, lucha y tensión, produce efectos negativos sobre el aprendizaje. Vuelca sus preocupaciones para la defensa de la dominación y la agresión de los otros alumnos, frustrándose en sus tentativas de concentrarse en la materia y aprender

Para aprender un alumno, precisa de un clima de confianza. Las relaciones con los compañeros se vuelven importantes en especial en Los profesores pueden hacer varias cosas para fomentar las relaciones positivas entre los alumnos; por ejemplo, en el proceso de ayudar a los integrantes de la clase a conocerse entre sí, como individuos y comenzar a funcionar como una comunidad de aprendizaje. **(Esteban y Torres, 1996, p. 35).**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

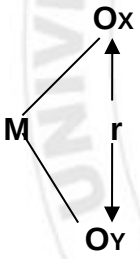
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de Investigación

La investigación corresponde al tipo de investigación básica debido a que va a enriquecer el conocimiento científico en lo que respecta a la formación y capacitación a los docentes del Magisterio Nacional con la finalidad de mejorar la calidad profesional de los docentes y consecuentemente, elevar los niveles de aprendizaje en los estudiantes. Se puede decir que esta clasificación usa como criterio lo que se pretende con la investigación, sea explorar un área no estudiada antes, describir una situación **Dankhe (1986)** .

3.2. Diseño y esquema de la investigación

Asume el diseño cualitativo correlacional y se manifiesta con el siguiente diagrama:



Donde:

M: es la muestra de investigación

Ox: es la observación de la variable X

Oy: es la observación de la variable Y

r: es el grado de relación entre ambas variables

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estará conformada por un total de **181 docentes** de la entidad ejecutora: Universidad Nacional de Ucayali convenio con el Ministerio de Educación mediante el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP).

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

PRONAFCAP-UNU ITEM:32 SUB ITEM:32/IP DOCENTES CAPACITADOS			
Nº	**Educación inicial**	**Educación primaria**	**Total**
01	**71 Docentes**	**110 Docentes**	**181 Docentes**
02	**Total**		**181**

3.3.2. Muestra

El tamaño de muestra es de **123 docentes** el mismo que se determina **no probabilística** donde se aplicará la siguiente fórmula:

Dónde:

$$n = \frac{p.q}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{p.q}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra
z= es el nivel de confianza
p= variabilidad positiva
q= variabilidad negativa
N= Tamaño de la población
E= es la precisión o el error

Para hallar el tamaño de la muestra, para el presente trabajo de investigación, tomando una población de 181 docentes tenemos:

n=?

z=1.96

p=0.50

q=0.50

E=+/-5%

N=181

TENEMOS:

$$n = \frac{0{,}50 \times 0{,}50}{\frac{0{,}05^2}{196^2} + \frac{0.50 \times 0{,}50}{181}}$$

$$n = \frac{0{,}25}{\frac{0{,}0025}{3{,}84} + \frac{0{,}25}{181}}$$

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

$$n = \frac{0,25}{0,00065 + 0,001381}$$

$$n = \frac{0,25}{0,002031} = 123$$

n= 123

3.4. Instrumento de recolección de datos

1. Instrumento para observar sobre la Formación y Capacitación.

FICHA TÉCNICA

Nombre: Instrumento de recolección de datos dirigido a los **docentes para conocer sobre la capacitación** que vienen recibiendo a cargo del PRONAFCAP.

Autor: Ministerio de Educación PRONAFCAP -UNU

Lugar: Región de Ucayali

Objetivo: Percepción docente respecto a la calidad de la formación y capacitación obtenida en el programa de capacitación (PRONAFCAP)

Administración: Individual y/o Colectiva

Tiempo de duración: 20 minutos en promedio

Contenido: El instrumento contiene un total de 32 ítems, estructurado en tres dimensiones: Metodología de trabajo, técnicas de enseñanza y uso de materiales didácticos. Se utiliza una escala tipo Likert con cuatro alternativas (escala) y sus índices respectivos:

La escala y el índice respectivo para este instrumento es como sigue

Muy en desacuerdo	= 1
En desacuerdo	= 2
De acuerdo	= 3
Muy de acuerdo	= 4

Validez: Por juicio de expertos y se otorga la denominación de bueno al instrumento en la composición ý número de los ítems, la escala, etc.

Confiabilidad: Presenta un coeficiente de **0.979** según el alfa de Cronbach, en una prueba piloto con 12 docentes.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

2. Instrumento para observar sobre el Nivel de Satisfacción de los Docentes que han sido capacitados por el PRONAFCAP

FICHA TÉCNICA

Nombre: Instrumento de recolección de datos para demostrar la **satisfacción de los docentes** que han sido capacitados por el PRONAFCAP

Autor: Ministerio de Educación PRONAFCAP-UNU

Lugar: Región de Ucayali

Objetivo: Nivel de satisfacción de los docentes que han sido capacitados en curso de especialidad, curso en línea, currículo y monitoreo por parte del Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP)

Administración: Individual y/o Colectiva

Tiempo de duración: 20 minutos en promedio

Contenido: El instrumento aplicado para obtener datos sobre la variable: Satisfacción de los docentes que han sido capacitados por el Programa nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP), se ha elaborado y aplicado un cuestionario. Contiene un total de 32 ítems, distribuidos en 6 dimensiones: Cursos de especialidad, cursos de línea, dominio del currículo, seguimiento y monitoreo, capacitación virtual y opinión personal. Es decir, se mide la satisfacción de los docentes capacitados en estos aspectos (dimensiones).

La escala y el índice respectivo para este instrumento es como sigue

Muy en desacuerdo	= 1
En desacuerdo	= 2
De acuerdo	= 3
Muy de acuerdo	= 4

Validez: Por juicio de expertos y se otorga la denominación de bueno al instrumento en la composición ý número de los ítems, la escala, etc.

Confiabilidad: Presenta un coeficiente de **0.974** según el alfa de Cronbach, en una prueba piloto con 12 docentes.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

Explicación de la validez y confiabilidad de los instrumentos:

1º Validez de constructo

Ambos instrumentos han sido sometidos a criterio de juicio de expertos, teniéndose a tres jueces, quienes han revisado, anotado observaciones y sugerido mejorar ítems a fin de que se reduzca el margen de error en la recolección de datos que midan ambas variables de investigación.

A continuación se presentan los resultados de la validación de los instrumentos de colecta de datos para el estudio:

Se tiene una media aritmética de **81,** puntuación que se ubica en el rubro. Bien en el parámetro de validación de instrumentos de recolección de datos, lo que indica que ambos instrumentos son válidos para recoger datos respecto a la formación y capacitación docente y nivel de satisfacción de los profesores que han sido capacitados en el Programa Nacional de formación y Capacitación (PRONAFCAP) durante el año 2010-2011 Ucayali-Pucallpa.

2º Confiabilidad:

Como lo señalan **Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 288),** Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición Todos utilizan formulas que producen coeficiente de confiabilidad. La mayoría de estos coeficientes pueden oscilar entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total).

En ese caso se ha medido la **consistencia interna con el alfa de Cronbach (desarrollado por J. L. Cronbach).** El método de cálculo en este caso requiere una sola administración del instrumento de medición.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

1º Instrumento para medir sobre la formación y capacitación docente:

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se efectuó una prueba piloto con una muestra conformada por **12 docentes** que asisten a la capacitación por parte del organismo en mención.
Los datos obtenidos fueron analizados para determinar la confiabilidad con el alfa de Cronbach, cuyos resultados se presentan a continuación

Resumen del procesamiento de los datos

Casos	N	%
Válidos	12	100
Excluidos (as)	0	0
Total	12	100

Eliminación por listas basadas en todas las variables del procesamiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Conbrach	Nº de elementos
0,979	32

Como se puede observar, se obtuvo un coeficiente alfa de **0,979 (Cronbach),** lo que significa que el instrumento es altamente confiable para medir lo que se mide.

2º Instrumento para medir la satisfacción de los docentes

Con el mismo procedimiento del anterior instrumento, para recopilar datos respecto a la variable satisfacción de los docentes respecto a la capacitación que reciben de parte el PRONAFCAP, el cuestionario que constó de 32 ítems se procedió a la determinación de la confiabilidad. A continuación se presentan los resultados:

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

Resumen del procesamiento de los datos

Casos	N	%
Válidos	11	91.7
Excluidos (as)	1	8.3
Total	12	100

Eliminación por listas basadas en todas las variables del procesamiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Conbrach	Nº de elementos
0,974	32

En una prueba piloto con **12 docentes** que asisten a la capacitación por parte del Programa Nacional de Formación y Capacitación para determinar la consistencia interna se obtuvo un coeficiente de **0.974 con el alfa de Cronbach**, lo que demuestra que el instrumento es también altamente confiable para observar esta variable.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Los resultados de la investigación que se obtiene en el trabajo de campo serán procesados con el paquete estadístico para las ciencias sociales **(SPSS),** Para **establecer la relación existente entre el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente, y el Nivel de Satisfacción de los Docentes** de la EBR Ítem/32 Sub ítem:32/P Región de Ucayali, que han sido capacitados por este programa y la ente ejecutora , Universidad Nacional de Ucayali.

Asimismo, se aplicará el estadístico de **correlación de Pearson (r)** para contrastar las hipótesis planteadas

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

CAPÍTULO IV: RESULTADO

4.1. Resultados del instrumento que mide sobre la formación y capacitación de los docentes por parte del PRONAFCAP.

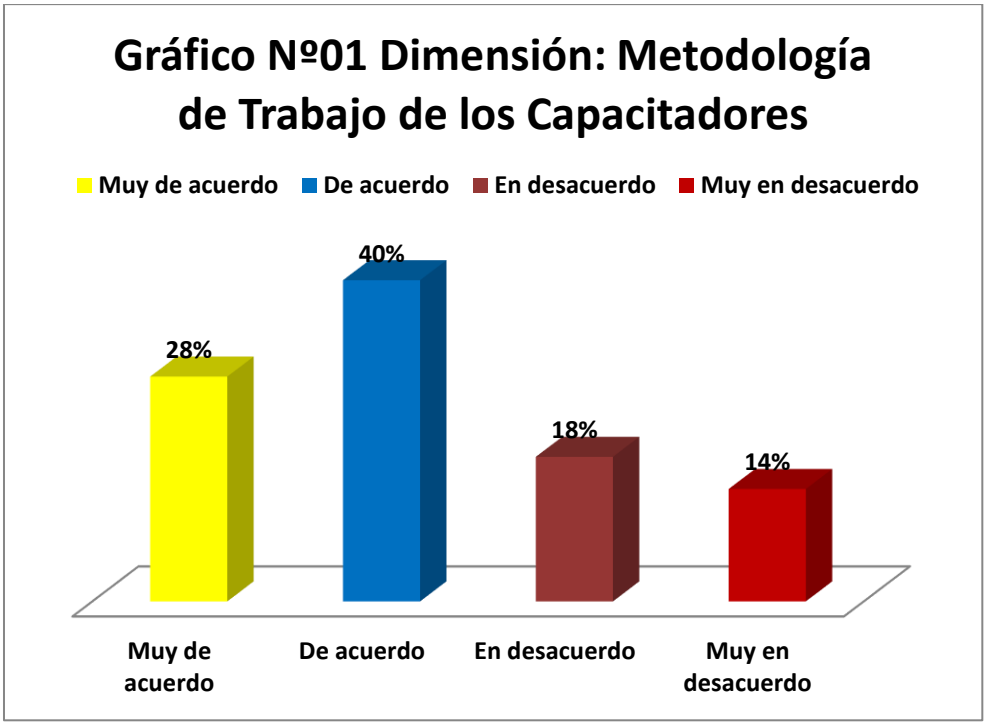
A continuación se presenta los resultados de la investigación analizadas e interpretados por la tabla de frecuencia, elaborados por cada dimensión de ambas variables de estudio.

Tabla Nº01: Dimensión- Metodología de trabajo de los capacitadores.

ÍTEMS	ESCALA								Total	
	Muy de acuerdo		De acuerdo		En desa-cuerdo		Muy en desacuerdo			
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1.El capacitador explica de manera adecuada en sus clases de formación	35	**29**	52	**42**	16	**13**	20	**16**	**123**	**100**
2.El método explicativo les permite entender el tema en su adecuada Magnitud.	30	**24**	40	**33**	30	**24**	23	**19**	**123**	**100**
3.El profesor brinda clases magistrales en las sesiones de aprendizaje de formación	25	**20**	52	**42**	28	**23**	18	**15**	**123**	**100**
4.El método conocido como Clase Magistral les permite aprender más y mejor el contenido temático.	48	**39.0**	28	**23**	27	**22**	20	**16**	**123**	**100**
5. El docente trata el tema de lo particular a lo general (Inductivo- Deductivo) en sus	21	**17**	45	**37**	35	**28**	22	**18**	**123**	**100**
6.El método Inductivo-Deductivo les permite a ustedes aprender mejor el Curso	23	**18.7**	58	**47.1**	21	**17.1**	21	**17.1**	**123**	**100**
7. El docente promueve el análisis de contenidos temáticos en las clases de capacitación.	36	**29.3**	53	**43.1**	20	**16.3**	14	**11.3**	**123**	**100**
8.El método del análisis de contenidos contribuye en el desarrollo de vuestro aprendizaje en los temas dictados.	37	**30**	57	**46**	18	**15**	12	**9**	**123**	**100**
9. El capacitador fomenta la síntesis de temas que se desarrollan en la capacitación.	42	**34.1**	43	**35**	19	**15.4**	19	**15.4**	**123**	**100**
10.El capacitador aplica el método activo durante las sesiones de Formación docente.	42	**34.1**	48	**39.0**	18	**15**	15	**12.2**	**123**	**100**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

11. El método activo es adecuado para que ustedes puedan capacitarse mejor.	42	**34**	44	**36**	19	**15**	18	**15**	**123**	**100**
12.Trabajanustedes con lecturas diversas como parte de la formación docente.	43	**35**	57	**46**	13	**11**	10	**8**	**123**	**100**
13.El control de lecturas le permite Desarrollarse en su formación.	21	**17**	59	**48**	22	**18**	21	**17**	**123**	**100**
Media aritmética	**21**	**28%**	**39**	**40%**	**22**	**18%**	**18**	**14%**	**123**	**100**



La investigación quiso conocer el comportamiento de la dimensión metodología de los capacitadores "del PRONAFCAP. Según la opinión de los encuestados, el 28% y 40% están muy de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, con la metodología que emplean los capacitadores del programa; no obstante, el 18%y14% están en desacuerdo y muy en desacuerdo, respectivamente. Si bien una mayoría está conforme con la parte metodológica de la capacitación a los docentes, sin embargo, una segunda parte de los 123 maestros que asisten a capacitarse están en desacuerdo.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Esto significa que se requiere mejorar la parte de la metodología en los especialistas que tienen a su cargo capacitara los docentes como parte del programa de mejora de la calidad profesional y metodológica de los profesores de la educación básica en actual servicio. Por ejemplo, la Clase Magistral que es muy común y más utilizado como método de enseñanza no permite que casi la mitad de los encuestados aprenda más. A asimismo, un porcentaje considerable (36.5%)de los docentes considera que los capacitadores no están aplicando de manera optima el método activo durante las sesiones de capacitación. Contrariamente, hay una mayoría que considera que el control de lecturas, como método de enseñanza, les permite desarrollarse en su formación

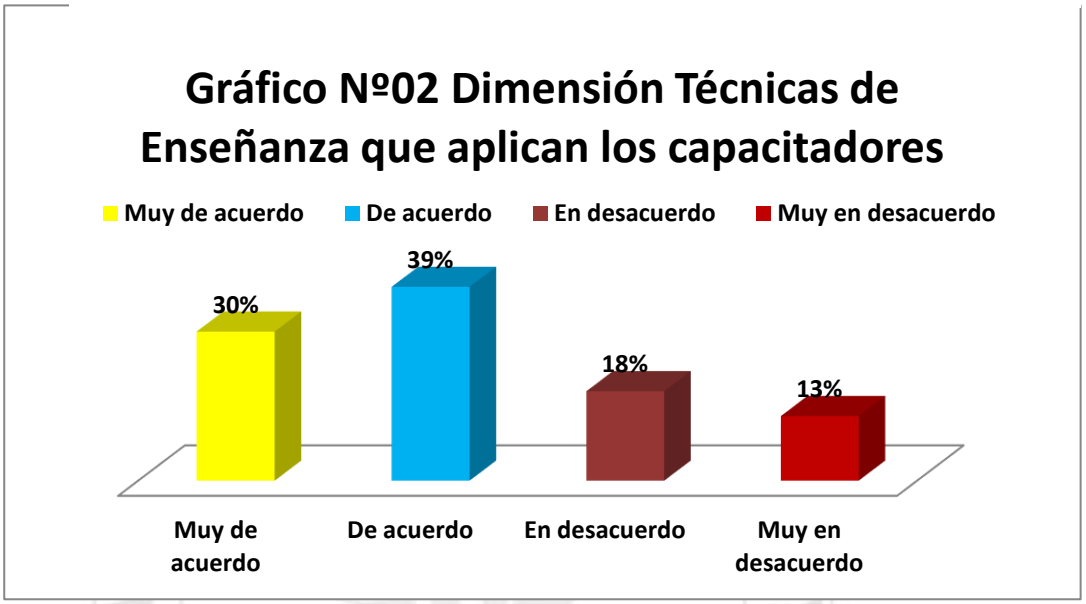
Tabla Nº02: Dimensión - Técnica de enseñanza que aplican los capacitadores

ÍTEMS	ESCALA								Total	
	Muy de acuerd		De acuerd		En desa-		Muy en desacuerd			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14.El facilitador emplea la lluvia de Ideas como técnica de enseñanza.	57	**46.3**	43	**34.9**	12	**9.7**	11	**8.9**	123	100
15.La técnica de la lluvia de Ideas Les permite aprender mejor el tema de la sesión de aprendizaje.	54	**43.9**	44	**35.7**	14	**11.4**	11	**8.9**	123	100
16.El capacitador aplica diálogo como técnica en la capacitación.	42	**34.1**	43	**34.9**	28	**22.7**	10	**8.1**	123	100
17.La técnica del diálogo contribuye para que usted aprenda mejor el tema	31	**25.2**	48	**39.1**	27	**21.9**	17	**13.8**	123	100
18.Utiliza la técnica del debate durante las sesiones de aprendizaje.	29	**23.5**	49	**39.8**	26	**21.1**	19	**15.4**	123	100
19. Con el debate cree que aprende mucho mejor los temas que se tratan.	28	**22.7**	52	**42.3**	23	**18.7**	20	**16.2**	123	100
20.El docente utiliza mapas de algún tipo durante la capacitación.	30	**24.3**	53	**43.1**	21	**17.1**	19	**15.4**	123	100
21. Estos mapas les permite capacitarse mucho mejor.	41	**33.3**	56	**45.5**	21	**17.1**	5	**4.1**	123	100

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

22.El manejo de contenidos Temáticos por parte del capacitadores bueno.	21	**17.1**	54	**43.9**	25	**20.3**	23	**18.7**	123	100
Media aritmética	**37**	**30%**	**49**	**39%**	**22**	**18%**	**15**	**13%**	**123**	**100**



Los datos que se muestran en la tabla de frecuencias Nº 02 evidencian a un30% y 39% que están muy de acuerdo y de acuerdo respecto a las técnicas de enseñanza que aplican los capacitadores del PRONAFCAP. El 18% y 13% están en desacuerdo y muy en desacuerdo. Si bien una mayoría está conforme con las técnicas que empelan sus capacitadores, una tercera parte no lo está, lo que demuestra que algunos de los capacitadores no está empleando de manera óptima las técnicas de enseñanza durante las sesiones de capacitación al magisterio nacional.

En todo caso, se debiera mejorar el uso de diversas técnicas para revertir esta situación y reducir esa tercera parte de en cuesta dos que está en desacuerdo para obtener buenos resultados en materia de capacitación y formación, sobre todo aquellos indicadores en donde se observa mayor acumulación de datos en los rubros en desacuerdo y m u y en desacuerdo: utilización de la técnica del

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

debate durante las sesiones de aprendizaje, empleo de mapas de algún tipo que sirvan como organizadores gráficos que permitan aprehender los conocimientos, así como el manejo de contenidos temáticos por parte de los capacitadores.

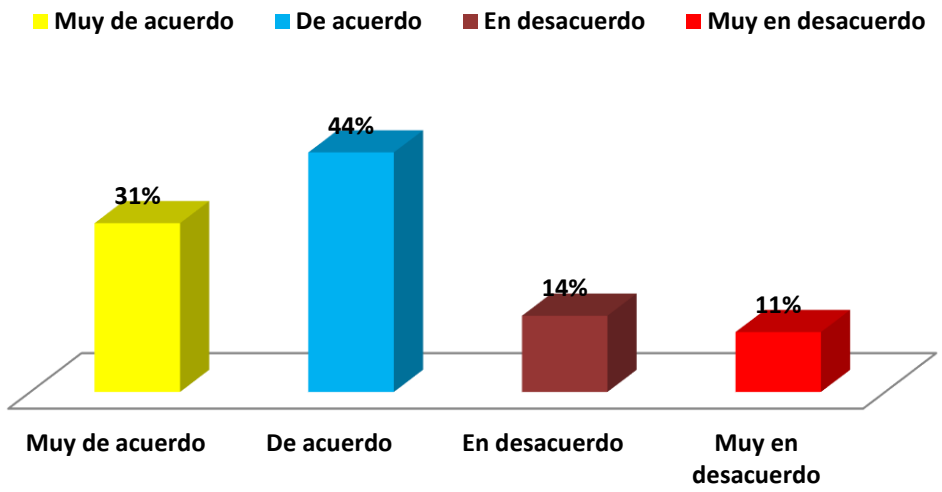
Tabla Nº03: Dimensión -Materiales didácticos que hacen uso los capacitadores

ÍTEMS	ESCALA								Total	
	Muy de acuerdo		De acuerdo		En desa-cuerdo		Muy en desacuerdo			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
23. El capacitador utiliza las láminas como material es didácticos de enseñanza.	36	29.3	54	43.9	23	18.7	10	8.1	123	100
24. Las láminas les permite que usted aprenda mucho	26	21.1	69	56.1	13	10.6	15	12.2	123	100
25. Se utilizan separatas o similares durante la	41	33.3	47	38.2	22	17.9	13	10.6	123	100
26.Estos materiales son adecuados y óptimos para el aprendizaje	24	19.5	64	52.0	22	17.9	13	10.6	123	100
27. El docente utiliza diapositivas y/o transparencias como materiales Didácticos.	30	24.4	57	46.3	25	20.3	11	8.9	123	100
28. Estos materiales son efectivos para el logro de los aprendizajes esperados.	56	45.5	41	33.3	11	8.9	15	12.2	123	100
29.Hace uso de libros y afines durante la capacitación.	40	32.5	46	37.4	19	15.4	18	14.6	123	100
30. Estos materiales son adecuados para que se desarrolle el aprendizaje en ustedes.	31	25.2	67	54.5	15	12.2	10	8.1	123	100
31.El facilitador hace uso de materiales novedosos y/u originales en la capacitación.	61	49.6	44	35.8	10	8.1	8	6.5	123	100
32.Con estos materiales cree usted que aprende mejor.	41	33.3	48	39.0	17	13.8	17	13.8	123	100
Media aritmética	**41**	**31.4%**	**54**	**43.7%**	**18**	**14.4%**	**10**	**10.5%**	**123**	**100**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Gráfico Nº03 Dimensión Materiales Didácticos que hacen uso los capacitadores



Los materiales didácticos son elementos importantes y necesarios para el logro de los objetivos durante las sesiones de aprendizaje, sobre todo cuando se trata de capacitar a docentes para que estos puedan volcar sus conocimientos en la formación académica de sus alumnos en la educación básica. En ese sentido, según la investigación, un 31% y 44% están muy de acuerdo y de acuerdo con el empleo de los materiales didácticos por parte de sus docentes capacitadores del PRONAFCAP. El 14%y11% está en desacuerdo y muy en desacuerdo con este aspecto. En este caso un 44% confirma que sus capacitadores no están haciendo uso óptimo de estos recursos necesarios para el logro de la capacitación docente.

Esto significa que se debe mejorar el empleo de materiales didácticos durante las sesiones capacitadoras al magisterio peruano en cuanto a la utilización de más láminas, novedosas y motivadoras, puesto que casi la mitad de los encuestados creen que con estos recursos aprenden mucho mejor; asimismo se deben emplear materiales bibliográficos, especialmente libros a fin de consolidar mejor el aprendizaje de las diversas materias. También es pertinente que se

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

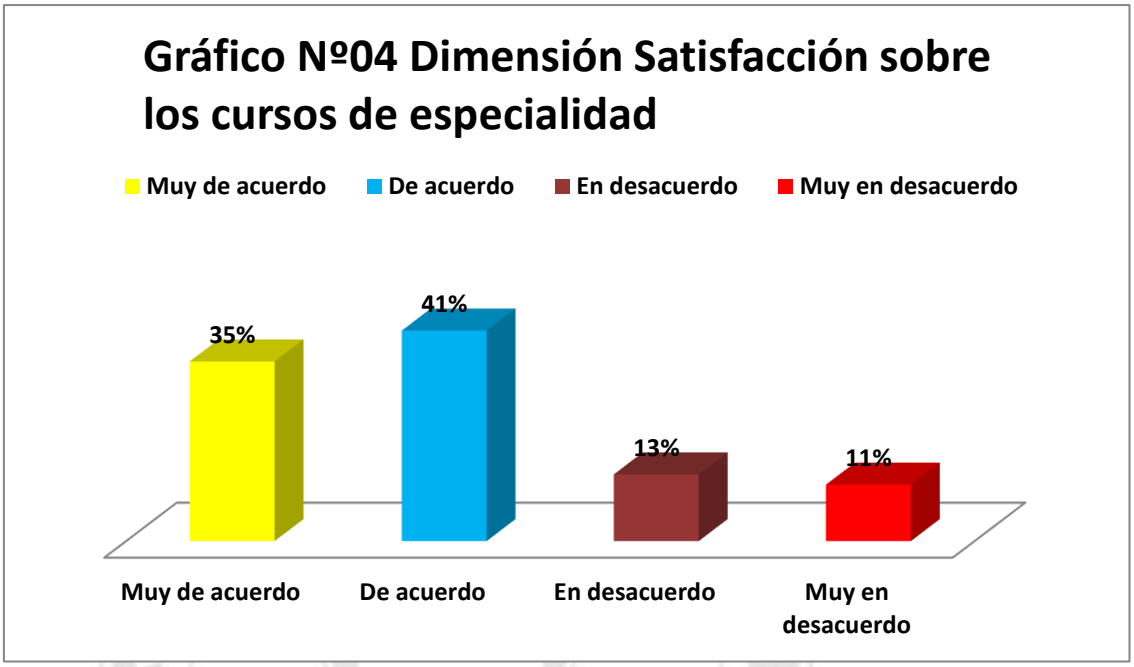
empleen otros materiales novedosos y/u originales que les permitan mayor aprehensión cognitiva al respecto.

Tabla Nº04: Dimensión - Satisfacción sobre los cursos de especialidad

ÍTEMS	ESCALA								Total	
	Total.de acuerdo		De acuerd		En desa-cuerdo		Total. en desacuerdo			
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%
01.Considera como óptima la formación que recibe en el área de Comunicación Integral.	28	22.7	76	61.8	10	8.1	9	7.3	123	100
02.La formación que recibe en el área de Comunicación Integral cubre Sus expectativas profesionales.	31	25.2	72	58.5	10	8.1	10	8.1	123	100
03.Está conforme con la formación que recibe en el área de Matemática.	25	20.3	56	45.5	29	23.6	13	10.6	123	100
04.La capacitación que recibe en el área de matemática cubre sus Expectativas docentes.	32	26	52	42.3	17	13.8	12	9.6	123	100
05.Considera como buena la formación que recibe en el área de Personal Social.	61	49.6	35	28.5	16	13.0	11	8.9	123	100
06.La formación que recibe en el área de Personal Social cubre sus expectativas profesionales.	66	53.6	24	19.5	19	15.4	14	11.4	123	100
07.Usted está conforme con la capacitación que tiene en el área de Ciencia y Ambiente.	46	37.4	42	34.1	17	13.8	18	14.6	123	100
08.La capacitación que obtiene en el área de Ciencia y Ambiente cubre sus expectativas profesionales.	52	42.3	45	36.6	11	8.9	15	12.2	123	100
Media aritmética	**44**	**35%**	**50**	**41%**	**16**	**13%**	**13**	**11%**	**123**	**100**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



Los resultados de la investigación demuestran un 41%que está de acuerdo y 35% que está totalmente de acuerdo con la capacitación

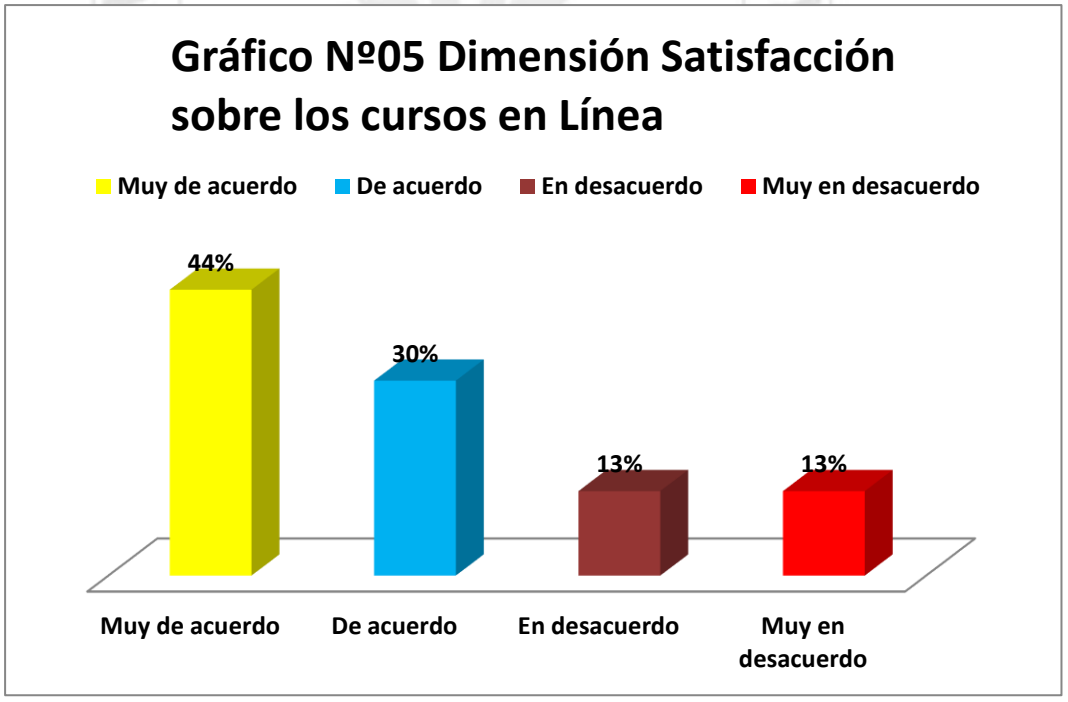
Que vienen recibiendo en cuanto a los cursos de especialidad. No obstante, un 13% está en desacuerdo y el 11% totalmente en desacuerdo. Significa que el 76% está satisfecho con la capacitación que vienen recibiendo por parte del PRONAFCAP en lo concerniente a los cursos de especialidad.

En ese sentido, es posible que existan ciertas debilidades en un sector del personal capacitador que tiene a su cargo los cursos de especialidad. Tal como se puede apreciar en los ítems del 4 al 8 se observa mayor acumulación de datos en los rubros en acuerdo y totalmente de acuerdo, respecto al área de Matemática, cuya capacitación está cubriendo sus expectativas docentes en los encuestados. Lo mismo está ocurriendo en con la capacitación en el área de Personal Social y Ciencia y Ambiente. En ambos casos hay conformidad de más de la mitad de los capacitados a través del Programa en mención en convenio con la universidad Nacional de Ucayali.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

Tabla N°05: Dimensión -Satisfacción de los cursos en línea

ÍTEMS	ESCALA								Total	
	Total.de acuerdo		De acuerdo		En desa-cuerdo		Total. en desacuerd			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
09.Considera como óptima la formación que recibe en el curso de línea de Comunicación.	64	52	35	28.5	12	9.8	12	9.8	123	100
10.La formación que recibe en Comunicación Integral cubre sus expectativas profesionales.	43	34.9	51	41.5	16	13.0	12	9.8	123	100
11.Cree que es buena la formación que recibe en el curso de línea de Matemática.	59	47.9	25	20.3	20	16.3	19	15.4	123	100
12.La capacitación que recibe en la línea de matemática cubre sus Expectativas docentes.	51	41.5	36	29.3	15	12.2	21	17.1	123	100
Media aritmética	**54**	**44%**	**37**	**30%**	**16**	**13%**	**16**	**13%**	**123**	**100**



REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

Los datos que se muestran en la tabla de frecuencias Nº 05 dan cuenta que un 44% y 30% que están totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, sobre la capacitación que reciben en los cursos de línea. Se observa además a un 13% que está en desacuerdo y un 13%que dice estar totalmente en desacuerdo al respecto. Casi la mitad de los encuestados consideran que las capacitaciones entorno a los cursos de línea han sido satisfecho y cubierto sus expectativas magisteriales.

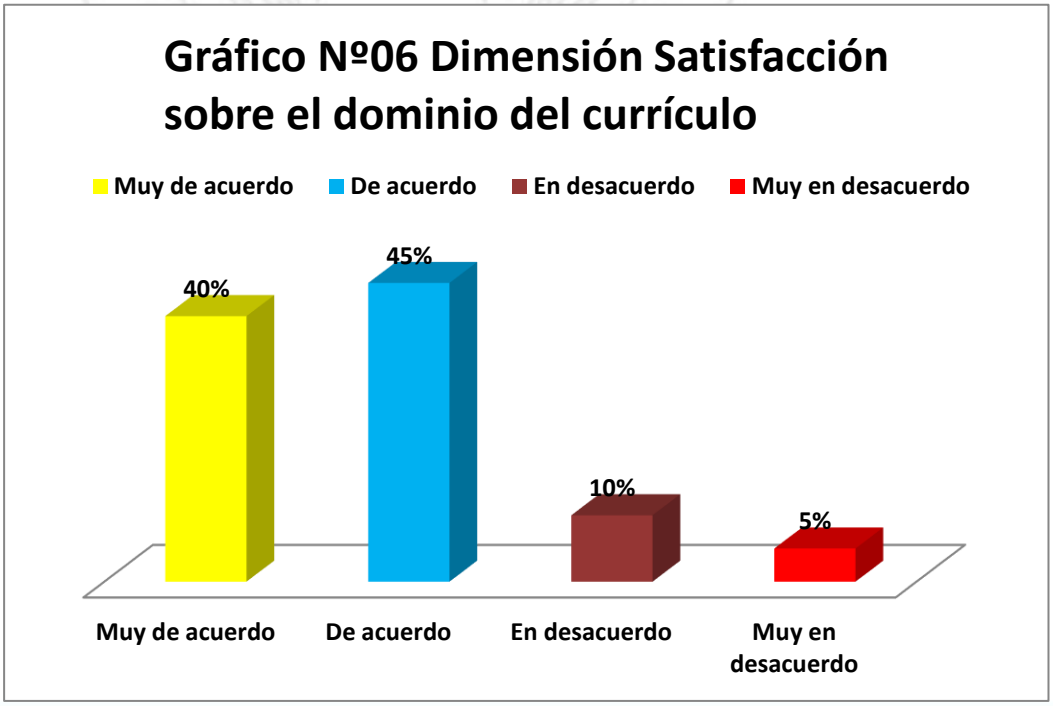
Esto demuestra que es pertinente efectuar mejoras en cuanto a la capacitación del curso de línea de Comunicación y de Matemática que, según la afirmación de los docentes capacitados, están cubriendo sus expectativas en cuanto a lograr aprendizajes óptimos en ambos cursos de línea que, de hecho, son importantes para que los docentes puedan contribuir a la mejora de la calidad educativa en sus instituciones donde laboral actualmente.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Tabla Nº06: Dimensión - Satisfacción sobre el dominio del currículo

ÍTEMS	ESCALA								Total	
	Total.de acuerdo		De acuerdo		En desa-cuerdo		Total. en desacuerdo			
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
13.Usted recibe capacitación en lo concerniente a programación curricular.	55	**44.7**	46	**37.3**	13	**11**	9	**7**	123	**100**
14.La capacitación que recibe en el componente de programación Curricular cubre sus expectativas.	35	**28.5**	69	**56.1**	14	**11**	5	**4**	123	**100**
15.Recibe capacitación en cuanto a la ejecución curricular.	45	**36.5**	62	**54.0**	11	**9**	5	**4**	123	**100**
16.La capacitación que recibe en lo que respecta a ejecución curricular Cubre sus expectativas docentes.	47	**38.2**	60	**48.8**	10	**8**	6	**5**	123	**100**
17. Usted recibe capacitación en cuanto a evaluación de los aprendizajes.	44	**35.7**	51	**41.5**	16	**13**	12	**10**	123	**100**
18.Las horas destinadas para el desarrollo del DCN son suficientes.	66	**53.6**	46	**37.4**	8	**7**	3	**2**	123	**100**
Media aritmética	**49**	**40%**	**55**	**45%**	**12**	**10%**	**7**	**5%**	**123**	**100%**



REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

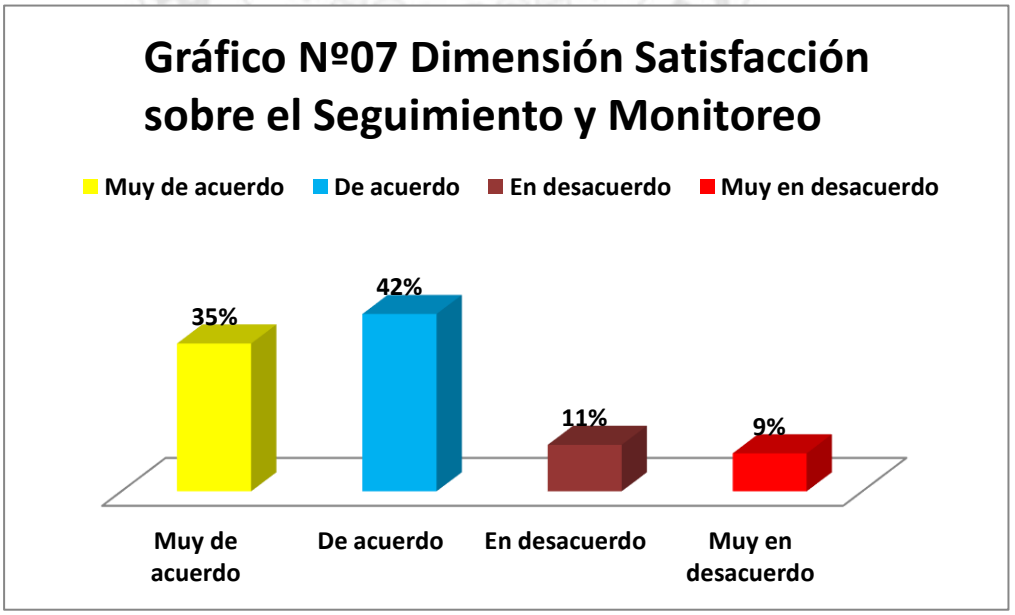
Según los resultados de la investigación, se evidencia a un 40%y 45% que están totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, respecto a la capacitación que vienen recibiendo en cuanto al dominio del currículo; aunque se tiene a un10% y 05% que no están de acuerdo y que están totalmente en desacuerdo, respectivamente. Si bien más de la mitad de los docentes encuestados muestran su satisfacción, no es menos preocupante que el 15% no lo esté.

Esto se explica la pertinencia de, por ejemplo, ampliar las horas destinadas para el desarrollo del DCN dado que son insuficientes; asimismo, se ha podido constatar que la capacitación en cuanto a la ejecución curricular está cubriendo las expectativas para un poco más de la cuarta parte de la muestra de investigación. Se requiere también incidir más en la capacitación respecto a la evaluación de los aprendizajes.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

Tabla Nº07: Dimensión - Satisfacción sobre el seguimiento y monitoreo

ÍTEMS	ESCALA								Total	
	Total.de acuerdo		De acuerdo		En desa-cuerdo		Total. en desacuerdo			
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
19.La capacitación que obtiene en evaluación de aprendizajes cubres sus expectativas	37	**8.1**	57	**46**	19	**15**	10	**8**	123	**100**
20.Usted está satisfecho con el número de visitas que recibe de parte De los capacitadores del PRONAFCAP.	44	**36**	59	**48**	10	**8**	10	**8**	123	**100**
21.Considera como buena la frecuencia de visitas que recibe a los Capacitadores.	49	**40**	56	**46**	13	**11**	5	**4**	123	**100**
22. Está conforme con la calidad de monitoreo que recibe de parte de los capacitadores.	62	**50**	37	**30**	13	**11**	11	**9**	123	**100**
23.Considera como buena la calidad de capacitación que le brinda el PRONAFCAP.	54	**44**	45	**37**	12	**8**	12	**8**	123	**100**
24.Usted está satisfecho con el tiempo de duración de las Capacitaciones que recibe.	41	**33**	51	**42**	13	**11**	18	**15**	123	**100**
Media aritmética	**49**	**35%**	**52**	**42%**	**14**	**11%**	**11**	**9%**	**123**	**100**



REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

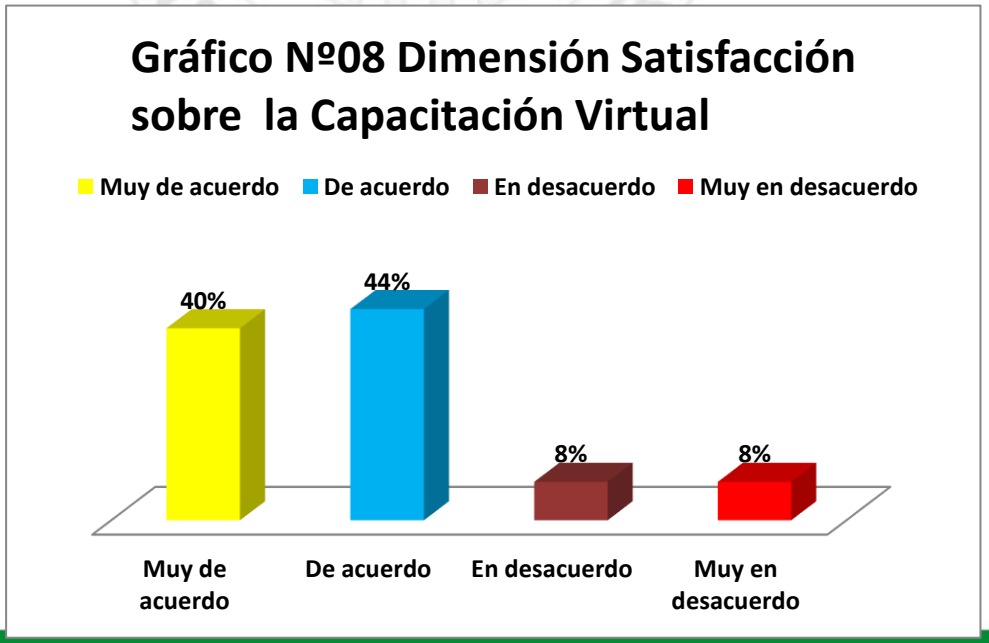
Con la investigación también se quiso conocer respecto al nivel de satisfacción de los docentes que están siendo capacitados por parte del Programa Nacional de Formación y Capacitación(PRONAFCAP)durante el año 2010-2011 en cuanto al seguimiento y monitoreo; los resultados muestran a un 36% y 43% que están totalmente de acuerdo y desacuerdo, respectivamente sobre la calidad y frecuencia del seguimiento y monitoreo que realizan los mismos capacitadores a las instituciones educativas en donde laboran los docentes capacitados. No obstante, el 12% y el 9% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

Consecuentemente, es pertinente mejorarla calidad de la capacitación en los puntos referidos a la evaluación de los procesos de aprendizaje, así como mejorar la calidad del monitoreo que brindan los capacitadores. También es pertinente revertir el hecho de que un sector no está conforme con el tiempo de duración de las capacitaciones que recibe y con la calidad de capacitación, propiamente.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

Tabla Nº08: Dimensión - Satisfacción sobre la capacitación virtual

ÍTEMS	ESCALA								Total	
	Total.de acuerdo		De acuerdo		En desa-cuerdo		Total. en desacuerdo			
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
25.Está conforme con la calidad de asesoramiento que recibe de sus capacitadores.	52	**42.3**	64	**52**	3	**2.4**	4	**3.2**	123	**100**
26.Obtiene las herramientas necesarias para capacitarse virtualmente.	45	**37**	49	**40**	14	**11.3**	15	**12.1**	123	**100**
27.Las herramientas que obtiene le sirven para mejorar su nivel Professional Como docente.	52	**42.3**	56	**46**	10	**8.1**	5	**4.1**	123	**100**
28.Considera como buenos los contenidos temáticos que aparecen En las páginas virtuales de capacitación.	45	**37**	59	**48**	8	**7**	11	**9**	123	**100**
29.Está satisfecho con la frecuencia de uso de la página virtual en su capacitación.	52	**42.3**	48	**39**	13	**11**	10	**8.1**	123	**100**
30.Usted está conforme con los métodos y técnicas virtuales de la capacitación.	48	**39**	52	**42**	10	**8.1**	13	**11**	123	**100**
Media aritmética	**48**	**40%**	**55**	**44%**	**10**	**8%**	**10**	**8%**	**123**	**100**



REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Los resultados de la investigación muestran a un 40 % y44% que están totalmente Muy de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, sobre la capacitación virtual que reciben, complementariamente a las clases que obtienen en las aulas universitarias. Sin embargo, se tiene a un considerable 8% y 8% que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, sobre lo señalado.

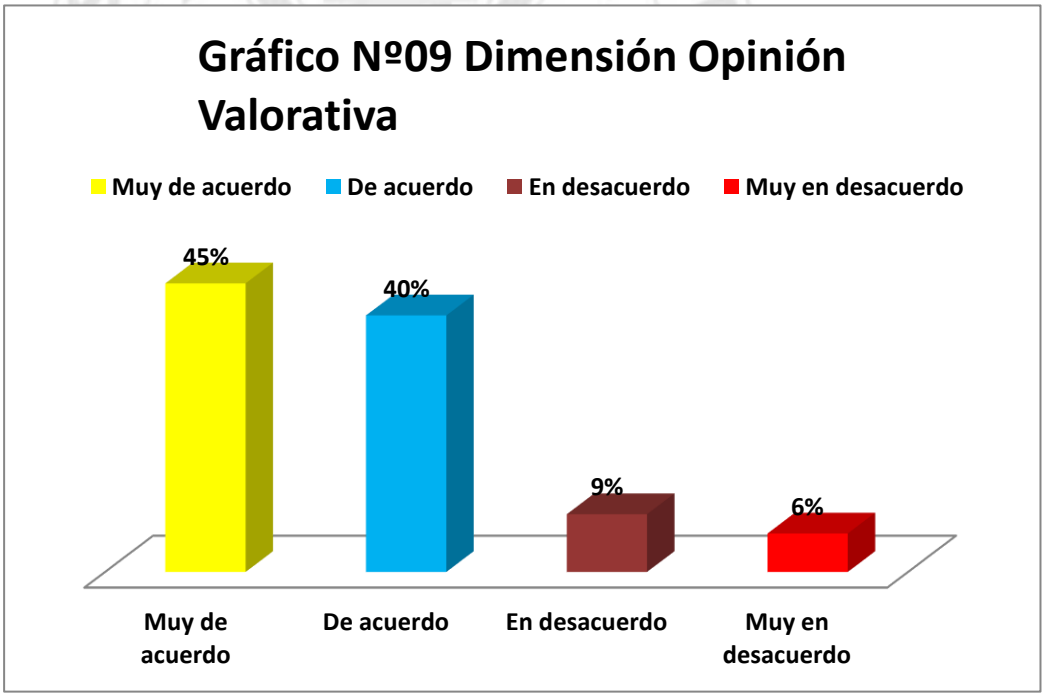
Esto significa que hay docentes que no están satisfechos con la calidad de asesoramiento que reciben departe de sus capacitadores, así como de las herramientas necesarias que reciben o deben recibir para capacitarse de forma virtual. Hay, asimismo, descontento en cuanto a los contenidos temáticos propios de las clases de enseñanza, la frecuencia de uso de las páginas virtuales y los métodos y técnicas que acompañan a esta metodología moderna de capacitación.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Tabla Nº09: Dimensión - Opinión valorativa

ÍTEMS	ESCALA								Total	
	Total.de acuerdo		De acuerdo		En desa-cuerdo		Total. en desacuerdo			
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%
31.Aplica las estrategias aprendidas durante el PRONAFCAP	63	**51.2**	50	**41**	5	**4**	5	**4**	123	**100**
32.El PRONAFCAP aportará grandes cambios a los problemas de nuestro Sistema educativo.	49	**40**	48	**39**	16	**13**	10	**8**	123	**100**
Media aritmética	**56**	**45%**	**48**	**40%**	**11**	**9%**	**8**	**6%**	**123**	**100**



REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

La investigación también se orientó en conocer la opinión valorativa de los encuestados respecto a la capacitación que recibieron de parte del Programa Nacional de Formación y Capacitación(PRONAFCAP).Según los datos que se observan en la tabla de frecuencias Nº 09,el 45% y 40% están totalmente Muy de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, con la capacitación. No obstante, hay un porcentaje de 15% que no lo está.

Esto significa que si bien para una relativa mayoría la capacitación aceptada, considerándose la oportunidad para ser mejores docentes y contribuir al desarrollo de la calidad de la educación básica, hay un sector que requiere mejorar en la capacitación.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

4.2 PRUEBADE HIPÓTESIS

4.2.1 Hipótesis general

H_i:Existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Universidad Nacional de Ucayali convenio con el Ministerio de Educación.

H_o: No existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Universidad Nacional de Ucayali convenio con el Ministerio de Educación en el periodo .

Para establecer la relación entre variables y sub variables o dimensiones, se a hecho uso del coeficiente de Correlación de Pearson, el mismo que mide relaciones lineales de dos o más variables de la naturaleza que se miden en el presente trabajo de investigación.

		X:Formación y capacitación por PRONAFCAP	Y: Satisfacción sobre capacitación docente
X:Formación y capacitación por PRONAFCAP	Correlación de Pearson	1	.877(**)
	Sig.(bilateral)		.000
	N	323	323
Y:Satisfacción sobre capacitación docente	Correlación de Pearson	.877(**)	1
	Sig.(bilateral)	.000	
	N	123	123

**** La correlacion significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Los datos obtenidos muestran una relación estadísticamente significativa de **r = 0.877 (donde p:<de 0,01)** y a una probabilidad de certeza del 99%,entre la formación y capacitación por el Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP)y la satisfacción sobre la capacitación de los docentes.

Se obtiene una significancia bilateral de 0.000 la misma que se halla dentro del valor permitido (0.01) por lo **que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa en el sentido siguiente**:"Existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Universidad Nacional de Ucayali convenio con el Ministerio de Educación.

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica Nº 01:

H_1: La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente se relacionan con el nivel de satisfacción de los docentes en lo que respecta a los **cursos de especialidad** que reciben.

H_o: La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente no se relaciona con el nivel de satisfacción de los docentes en lo que respecta a los **cursos de especialidad** que recibieron.

Correlación

		X:Formacióny capacitación por PRONAFCAP	Y1: Satisfacción sobre cursos De especialidad
X:Formación y capacitación por PRONAFCAP	Correlación de Pearson	1	.829(**)
	Sig.(bilateral)		.000
	N	123	123
Y1:Satisfacción sobre cursos de especialidad	Correlación de Pearson	.829(**)	1
	Sig.(bilateral)	.000	
	N	123	123

**** La correlacion significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de **r= 0.829 (donde p:<de0,01)** ya una probabilidad de certeza del 99%, entre la formación y capacitación por el Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP) y la primera dimensión: **satisfacción sobre capacitación de los cursos de especialidad**.

Se obtiene una significancia bilateral de 0.000 la misma que se halla dentro del valor permitido (0.01) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis afirmativa en el sentido siguiente: “La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente se relacionan con el nivel de satisfacción de los docentes en lo que respecta a los cursos de especialidad que recibieron”.

Hipótesis específica Nº 02:

H_2: Existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto a los **cursos de línea** que reciben con el programa.

H_O: No existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto a los **cursos de línea** que reciben con el programa.

Correlacion

		X:Formación y capacitación por PRONAFCAP	Y2: Satisfacción sobre cursos de línea
X:Formación y capacitación por PRONAFCAP	Correlación de Pearson	1	.873(**)
	Sig.(bilateral)		.000
	N	123	123
Y2:Satisfacción sobre cursos de línea	Correlación de Pearson	.873(**)	1
	Sig.(bilateral)	.000	
	N	123	123

**** La correlacion significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de **r=0.873 (donde p:<de0,01)** ya una probabilidad de certeza del 99%,entre la formación y capacitación por el Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP) y la primera dimensión: **satisfacción sobre cursos de línea**.

Se obtiene una significancia bilateral de 0.000 la misma que se halla dentro del valor permitido (0.01) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la segunda hipótesis afirmativa en el sentido siguiente: “Existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto a los cursos de línea que reciben con el programa”.

Hipótesis específica Nº 03:

H_3: La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente se relacionan con el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto al **dominio del currículo**.

H_o: La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente no se relaciona con el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto al **dominio del currículo**.

Correlacion

		X:Formación y capacitación por PRONAFCAP	Y3: Satisfacción respecto al dominio del currículo
X:Formación y capacitación por PRONAFCAP	Correlación de Pearson	1	.859(**)
	Sig.(bilateral)		.000
	N	123	323
Y3:Satisfacción respecto al dominio del currículo	Correlación de Pearson	.859(**)	1
	Sig.(bilateral)	.000	
	N	123	123

**** La correlacion significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de **r=0.859 (donde p:<de0, 01)** ya una probabilidad de certeza del 99%,entre la formación y capacitación por el Programa Nacional de Formación y Capacitación(PRONAFCAP) y la primera dimensión: **satisfacción respecto al dominio del currículo**.

Se obtiene una significancia bilateral de 0.000 la misma que se halla dentro del valor permitido (0.01) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la tercera hipótesis afirmativa en el sentido siguiente: “La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente se relacionan con el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto al dominio del currículo”.

Hipótesis específica Nº 04:

H_4: Existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en lo que concierne al **seguimiento y monitoreo** en la capacitación.

H_O: No existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en lo que concierne al **seguimiento y monitoreo** en la capacitación.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

Correlación

		X:Formación y capacitación por PRONAFCAP	Y4: Satisfacción sobre el seguimiento y monitoreo
X:Formación y capacitación por PRONAFCAP	Correlación de Pearson	1	.937(**)
	Sig.(bilateral)		.000
	N	123	123
Y4:Satisfacción sobre el seguimiento y monitoreo	Correlación de Pearson	937(**)	1
	Sig.(bilateral)	.000	
	N	123	123

**** La correlacion significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de **r=0.937 (donde p:<de0,01)** ya una probabilidad de certeza del 99%,entre la formación y capacitación por el Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP) y la primera dimensión: **satisfacción sobre el seguimiento y monitoreo** por parte de los capacitadores.

Se obtiene una significancia bilateral de 0.000 la misma que se halla dentro del valor permitido (0.01) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la cuarta hipótesis afirmativa en el sentido siguiente: “Existe relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en lo que concierne al seguimiento y monitoreo en la capacitación

REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Hipótesis específica Nº 05:

H_5: La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente se relacionan con el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a la **capacitación virtual** que reciben con el programa.

H_O: La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente no se relaciona con el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a la **capacitación virtual** que reciben con el programa.

Correlacion

		X:Formación y capacitación por PRONAFCAP	Y5: Satisfacción sobre capacitación virtual
X:Formación y capacitación por PRONAFCAP	Correlación de Pearson	1	.828(**)
	Sig.(bilateral)		.000
	N	123	123
Y5:Satisfacción sobre capacitación virtual	Correlación de Pearson	.828(**)	1
	Sig.(bilateral)	.000	
	N	123	123

**** La correlacion significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de **r=0.828 (donde p:<de0,01)** ya una probabilidad de certeza del 99%,entre la formación y capacitación por el Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP) y la primera dimensión: **satisfacción sobre capacitación virtual**.

Se obtiene una significancia bilateral de 0.000 la misma que se halla dentro del valor permitido (0.01) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la quinta hipótesis afirmativa en el sentido siguiente: “La formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente se relacionan con el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto a la capacitación virtual que reciben con el programa

REPOSITORIO INSTITUCIONAL

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

Los resultados de la investigación respecto a la primera variable: Formación y capacitación de los docentes, en cuanto a **la dimensión (N°01): Metodología de trabajo de los capacitadores (TablaNº01),** el 28 % y 40% están muy de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, con la metodología que emplean los capacitadores del programa; no obstante, el 18% y14% señalan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo, respectivamente. Si bien una mayoría está conforme con la parte metodológica de la capacitación a los docentes, sin embargo, una tercera parte de los123 maestros que asisten a capacitarse está en desacuerdo.

La capacitación permanente del docente es importante y necesaria puesto que su misión es formar mentalidades acorde a los tiempos, es decir, los docentes tienen que enseñar de acuerdo al momento en que están viviendo.

Al respecto, según la UNESCO (2001:10), Las expectativas sobre docentes son altas. Ellos deben ser expertos en una o más materias específicas, y esto demanda un nivel creciente de calificaciones académicas. Ellos deben actualizar continuamente su pericia y conocimiento, ya que para brindar al mundo de mañana el conocimiento y las competencias de los que dependen tan críticamente el progreso económico y social, las instituciones de educación y los docentes necesitan responder desarrollando e impartiendo el contenido educacional adecuado. Además, la pericia de los docentes en una disciplina se debe complementar con la competencia pedagógica, con un foco de atención en la transmisión de una gama de competencias de alto nivel, incluyendo la motivación para aprender, la creatividad y la cooperación.

Para Beltrán (2003:78). El docente universitario debe capacitarse para utilizar estrategias metodológicas conducentes a la mejora simulación de la cultura superior, y a la mayor interacción en el contexto áulico. El profesor debe reflexionar y discernir qué acciones son las más oportunas

para cada circunstancia académica concreta, en relación con los objetivos a lograr. Estas acciones, y las actividades consecuentes, implican la adopción de un método, con sus correspondientes procedimientos y técnicas que no constituyen un secreto profesional. Al contrario, el **docente estratégico** participa al estudiante el objetivo a alcanzar y también la selección de procedimientos a implementar, con sus justificaciones de valor, a fin de que progresivamente se vayan formando **aprendices estratégicos**, es decir, alumnos conscientes de las operaciones de pensamiento que realizan cuando se disponen a aprender.

En lo concerniente a la dimensión (N°02): Técnicas de enseñanza que aplican los capacitadores, (Tabla Nº02). la investigación reporta aun 30%y39%que están muy de acuerdo y de acuerdo respecto a las técnicas de enseñanza que aplican los capacitadores del PRONAFCAP. El 18% y 13% están en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Existen técnicas que permiten fomentar la participación de los estudiantes; otras facilitan la planificación de acciones; y por último, hay técnicas que permiten la organización del trabajo.

Respecto a las técnicas participativas, **Bixio Cecilia (2003:193)** señala que estas técnicas se caracterizan por crear un ambiente de confianza, el que permite a los participantes aportar con facilidad al grupo. Las técnicas participativas también se utilizan como técnicas de animación, al inicio de una jornada de trabajo o para relajar al grupo en determinado momento de la jornada.

En cuanto a la dimensión (N°03): Materiales didácticos (Tabla Nº 03).que hacen uso los capacitadores, la investigación demuestra que un 31.4% y 43.7% están muy de acuerdo y de acuerdo con el empleo de los materiales didácticos por parte de sus docentes capacitadores del PRONAFCAP. El 14.4% y 10.5% está en desacuerdo y muy en desacuerdo con este aspecto. En este caso un 24.9% confirma que sus capacitadores no están haciendo uso óptimo de estos recursos necesarios para el logro de la capacitación docente.

Según Avanzini, Guy (2000:111), Como podemos resumir que la Importancia de los materiales educativos hacen posible la ejercitación del razonamiento y la abstracción para generalizar, favoreciendo la educación de la inteligencia, para la adquisición de conocimientos.

Para Morais Gallego , Jose Pedro (2001:78). Los materiales didácticos, en el proceso de aprendizaje tienen una gran significación no solo desde el punto de vista cognitivo, sino también desde la visión sociocultural y de los procesos de mediación en el aprendizaje, ellos relacionan contenidos o saberes culturales y cubren una importante función de mediación entre el alumno y el docente.

En ese sentido, el docente recurre a dichos materiales no sólo en busca de apoyos didácticos a su labor, sino con frecuencia para organizar y dar sentido a su propio plan de actividades teniendo en cuenta el diseño instruccional el cual se encarga de la estructuración y organización de una serie de elementos psicopedagógicos vinculados con los contenidos específicos teniendo como finalidad potenciar el aprendizaje de los alumnos.

Los resultados de los estudio sobre la segunda variable: Satisfacción de los docentes respecto a la capacitación obtenida en el Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP), en cuanto a la **dimensión (N°01): Satisfacción sobre los cursos de especialidad (TablaNº04).** Arroja que un 35% está de acuerdo y un41% que está totalmente de acuerdo con la capacitación que vienen recibiendo en cuanto a los cursos de especialidad. No obstante, un 13.1% está en desacuerdo y el 11.0% totalmente en desacuerdo.

Sobre la dimensión (N°02) nivel de satisfacción sobre los cursos de línea (Tabla N°05) : Un 44% y 30% están totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, sobre la capacitación que reciben en los cursos de línea. Se observa además a un 13% que está en desacuerdo y un 13%que dice estar totalmente en desacuerdo al respecto. Menos de la

tercera parte de los encuestados consideran que las capacitaciones entorno a los cursos de línea no les han satisfecho ni cubierto sus expectativas magisteriales.

Según Adair (1990:139), en este mismo plano, es conveniente tener presente los dos tipos de necesidades a las que deben responder los programas de formación de usuarios: *c)Las necesidades manifiestas ,*que son generales, prioritarias, se basan en el sentido común y para ser detectadas no requieren de técnicas tales como encuestas, inventarios, listas verificables o cualquier otra. Se identifican en primer lugar observando y analizando aspectos como: usuarios existentes contra usuarios potenciales, incorporación de nuevos usuarios, modificación o introducción de rutinas, servicios, equipo y ampliación de instalaciones. *b) Las necesidades en cubiertas,* por otra parte, son específicas en un determinado nivel funcional y en un grupo específico y requieren para ser identificadas de una investigación minuciosa y sistemática.

En cuanto a la dimensión (N°03): Satisfacción sobre el dominio del currículo (Tabla Nº 06), un 40% y 45% están totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, respecto a la capacitación que vienen recibiendo en cuanto al dominio del currículo; aun que se tiene aun10% y 05% que no están de acuerdo y que están totalmente en desacuerdo, respectivamente. Si bien más de la mitad de los docentes encuestados muestran su satisfacción, no es menos preocupante que el 15% no lo esté. Estos explica la pertinencia de, por ejemplo, ampliar las horas destinadas para el desarrollo del DCN dado que son insuficientes; asimismo, se ha podido constatar que la capacitación en cuanto a la ejecución curricular no está cubriendo las expectativas para un poco de docentes que refleja mayor importancia de la muestra de investigación. Se requiere también incidir más en la capacitación respecto a la evaluación de los aprendizajes.

En lo que concierne a la cuarta dimensión (N°04): Satisfacción sobre el seguimiento y monitoreo (Tabla Nº 07) , un 35% y 42% están totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente sobre la calidad y frecuencia del seguimiento y monitoreo que realizan los mismos capacitadores a las instituciones educativas en donde laboran los docentes capacitados. No obstante, el 11% y el 09% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

En cuanto a la Dimensión Nº05: Satisfacción sobre la capacitación virtual (Tabla Nº 08), el 40% y 44% están totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, sobre la capacitación virtual que reciben, complementariamente a las clases que obtienen en las aulas universitarias. Sin embargo, se tiene aun 08%y08% que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, sobre lo señalado.

Sobre la dimensión Nº06: Opinión valorativa (TablaNº09),el 45% y 40% están totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, con la capacitación. No obstante, hay un porcentaje mínimo de 15% que no lo está.

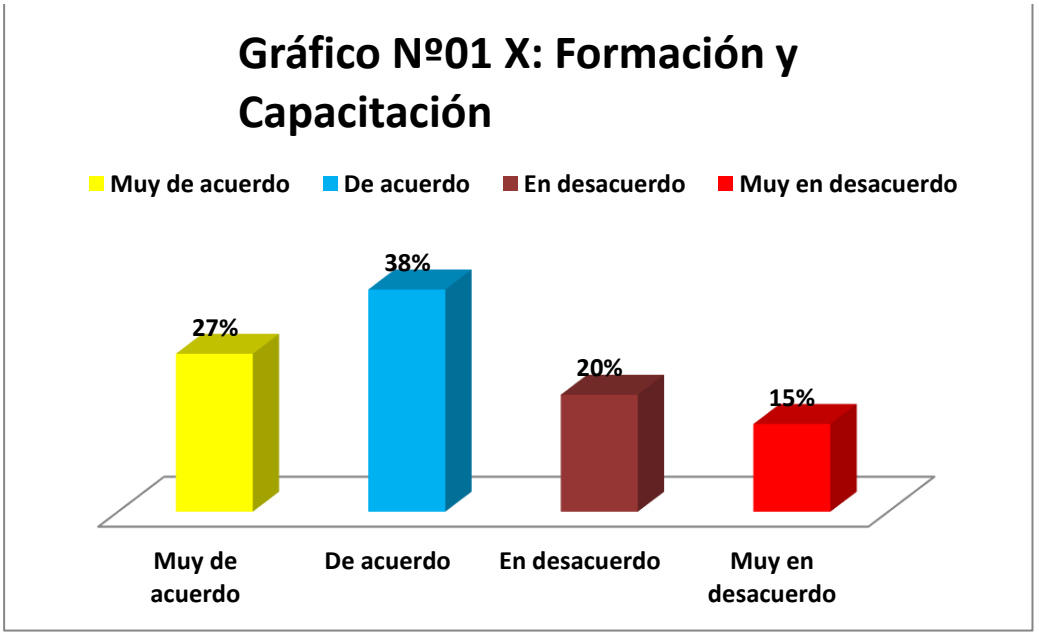
Koysy De Cotiis (1991) señalan que estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; sin embargo, se ha producido un avance considerable en cuanto al concepto de clima como constructo (Schneidery Reichers,1983).Por ejemplo, actualmente la bibliografía existente debate sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El primero se estudia a nivel individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensional es que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización.

Sobre el particular, Levin (1972), citado por Estebany Torres,(1996,p.32), señala: Para tener un mejor entendimiento de la dinámica de los grupos, es importante considerarla variable: Cohesión, entendida como la suma de fuerzas y para esto es fundamental la influencia que el grupo ejerce sobre sus miembros, y la variable denominada Lo conmoción grupal que se refiere al movimiento hacia una meta determinada, es decir, la claridad de la meta de un grupo tiene importantes efectos sobre la eficacia de la locomoción grupal.

5.2. Contratación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis.

Tabla Nº01 X: Formación y capacitación por PRONAFCAP

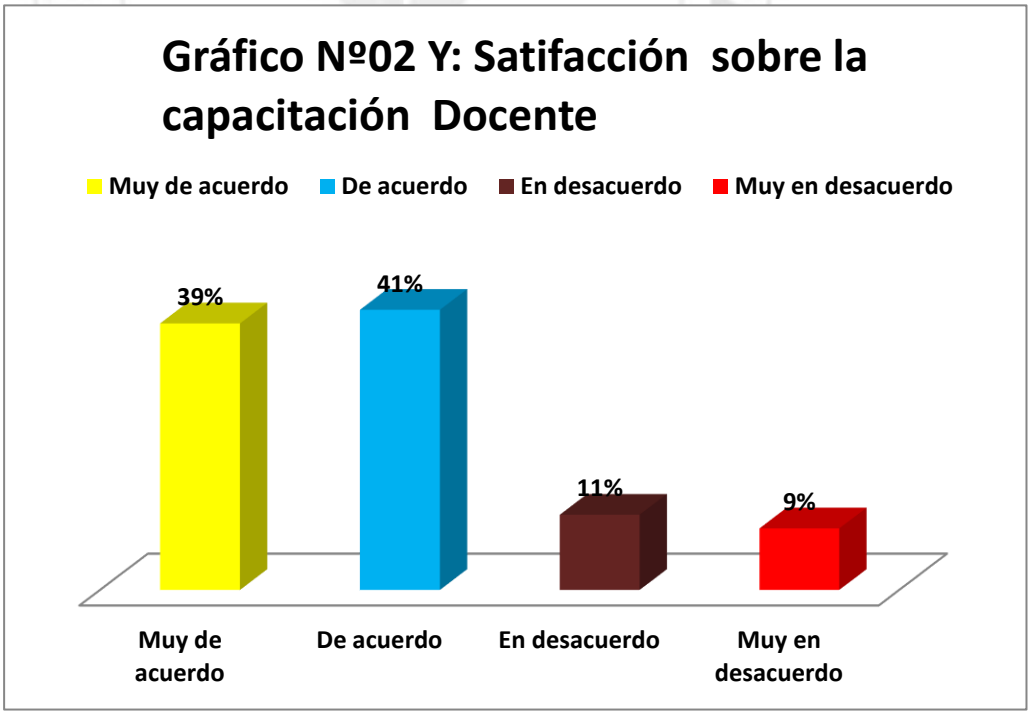
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy de acuerdo	33	27.2	27.2	27.2
	Desacuerdo	47	38.2	38.2	65.4
	En desacuerdo	24	20.1	20.1	34.6
	Muy en desacuerdo	17	14.5	14.5	100.0
	Total	123	100.0	100.0	



Los resultados globales respecto a la variable de investigación: Formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP) evidencian que la mayoría está de acuerdo con dicha capacitación (65.4%),aunque se observa a un 34.6% que no lo está, lo que significa que la tercera parte de los docentes considera que debe mejorarse a fin de lograr una óptima capacitación a los docentes para ejercer la docencia en la educación básica, tanto en inicial y primaria.

Tabla Nº02 Y: Satisfacción sobre la capacitación docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	48	39.0	39.0	39.0
	Desacuerdo	50	41.0	41.0	80.0
	En desacuerdo	14	11.0	11.0	20.0
	Totalmente en desacuerdo	11	9.0	9.0	100.0
	Total	123	100.0	100.0	



Los datos que se muestran en la tabla de frecuencias Nº 02 dan cuenta que un 39.0% y 41.0% están totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, con la calidad de la capacitación que reciben por parte del Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP) durante el año 2010-2011como parte de la política de mejoramiento de la calidad educativa a nivel nacional emprendida por el Ministerio de Educación.Asimismo,un11.0%y 9.0% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente, sobre el particular.

Esto significa que debe mejorarse la calidad de la capacitación que viene brindando dicho Programa, sobre todo en cuanto a la metodología de los docentes capacitadores, el uso de técnicas, materiales didácticos, etc., a fin de que realmente se contribuya a la formación óptima de los miles de profesores de la educación básica que asisten a dichas capacitaciones que tiene la promoción y el respaldo del Ministerio de Educación, organismo responsable de la calidad educativa a nivel nacional.

5.3 Aporte científico de la investigación

Guédez (2005) desarrolló un estudio referido al Desempeño profesional del docente de educación comercial en las escuelas técnicas públicas.

Lovelace (2002) realizó una investigación titulada: Gestión y organización del Centro Escolar ante los cambios sociales y culturales, la misma que fue presentada en el Seminario: La formación del profesorado en Educación Intercultural.

Una investigación efectuada por Zavala (2000):"Propuesta de indicadores para mejorar la calidad educativa en el Colegio Mariscal Castilla-Arequipa", analiza la crisis educativa en general, y presenta estrategias que pueden revertir esta situación. Se centra en la descentralización que confiere autonomía para la toma de decisiones y para los actos administrativos, desde los más sencillos a los más complejos, llegando al proceso de descentralización para hacerla más eficiente y de calidad, en donde, los Proyectos Pedagógicos de Plantel

constituyen un factor esencial para la calidad de la educación.

Los cambios en la formación de profesores no sólo se plantearon en Europa sino que los Estados Unidos también experimentaron un proceso de transformación a partir de fuertes cuestionamientos en la fragmentación de los contenidos disciplinarios y pedagógicos y en la división entre la formación en la universidad y la capacitación en los centros educativos **(Darling Hammond, 2000).**

Las razones y el propósito de esta investigación es la nueva visión de la enseñanza aprendizaje que supone un proceso de construcción de conocimientos donde es fundamental la transmisión de información así como los procesos cognitivos sobre todo demostrar que en una aula de clases existe los tres modelos en el sistema educativos forma al saber, la educación presencial, la educación a distancia, y la combinación de ambas denominadas semi presencial.

La hipótesis general consiste en establecer que existe una relación entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Región de Ucayali Item:32/Sub Item:32/P.

El objetivo general consiste en. Establecer la relación que existe entre la formación y capacitación a través del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Región de Ucayali del nivel de educación Inicial y Primaria Item:32/SubItem:32/P.

La investigación parte de la problemática de la deficiencia en la formación de la mayoría de los docentes que actualmente laboran en las instituciones educativas del Estado y que están siendo capacitados profesionalmente en el marco de la mejora de la calidad educativa nacional propuesto por el Ministerio de Educación. La contribución principal del autor es contribuir al proceso de modernización académica de las Instituciones Educativas en la Región de Ucayali, al fortalecimiento de capacidades a nivel de la educación básica regular (EBR), al desarrollo de la investigación y las comunidades académicas y a la

cualificación de la carrera docente, para de esta manera impactar el mejoramiento de la calidad de la educación.

En este capítulo presentamos los resultados obtenidos en la investigación descriptiva correlacional. Se aborda su descripción en relación a las variables de estudios planteados. Para ello, se aplicaron dos cuestionarios, una dirigido a los docentes para conocer sobre la capacitación que recibieron por PRONAFCAP. Y la otra encuesta para conocer la satisfacción de los docentes que han sido capacitados por el PRONAFCAP sobre su implicación educativa y expectativas educativas hacia sus hijos e hijas de Educación Primaria. Otra al profesor/a tutor/a sobre sus expectativas hacia el alumnado de las familias para ver si hay diferencias en relación a las expectativa entre la familia y el profesor/a tutor/a.

Una de las dificultades que es los más común que se han detectado es la politización de algunos docentes que se opusieron a dicha capacitación siendo los sindicatos, grupo de interés, etc. Otra dificultad fue la distancia ya que muchos docentes de la base de datos son de zonas rurales y fronterizas que obstaculizo el buen desarrollo de la capacitación.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL

CONCLUSIONES

01. La investigación efectuada a una muestra de 123 docentes que durante el año 210-2011han sido capacitados a cargo del Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP),a través de convenio con la universidad Nacional de Ucayali, demuestra que la mayoría de docentes que asistieron a las clases teórico- prácticas y estuvieron sometidos a seguimiento y monitoreo, a la vez que recibieron charlas virtuales, está de acuerdo con dicha capacitación **(65.4%);**no obstante hay un **34.6%** que está en desacuerdo. Si bien la mayoría considera como acertada y adecuada la capacitación que realiza el programa en mención, una tercera parte considera lo contrario. Esto significa que hay un margen que debe reducir ante la mejora de la metodología del docente, la utilización frecuente y óptima de técnicas de enseñanza, así como materiales didácticos que complementen la calidad de la formación y capacitación docente.

02. La investigación también demuestra que la mitad de los docentes (80%) están satisfechos con la capacitación y formación adquiridas durante su asistencia al programa de capacitación en las diversas universidades en donde se desarrollaron los temarios de capacitación; no obstante, el (20%) está en desacuerdo. Esto significa que un sector minoritario de la docencia capacitada sostiene que debe mejorarse diversos aspectos propios de la capacitación, por ejemplo la calidad de la enseñanza de cursos de especialidad (Matemática y Comunicación),así como los cursos de línea (Personal Social, Ciencia y Ambiente).De la misma forma, según los docentes no hay un buen nivel de satisfacción en cuanto al dominio del currículo que deben manejar luego de la capacitación, aspecto que se considera de suma importancia en la capacitación docente. Del mismo modo, hay mayoría de docente satisfechos en cuanto al monitoreo y seguimiento a cada uno de ellos por

parte de sus capacitadores, ya en su institución educativa, para observar la aplicación de los conocimientos adquiridos.

03. Con la investigación de campo se establece una relación directa y positiva entre la variable: Formación y capacitación por el PRONAFCAP, y la variable: Satisfacción por la capacitación docente. La relación es significativa a una probabilidad de certeza del 99% y un margen de error del 0.01%, lo que significa que dichos resultados pueden generalizarse a la población docente en la región de Ucayali. En tal sentido, más del 50% de los docentes que están satisfechos y la no otra mitad que no lo están, tienen relación con la calidad de la formación y capacitación que brinda el Programa Nacional de Formación y Capacitación, de lo que resulta que es preciso mejorar algunos aspectos propios de la calidad de capacitación a fin de que sus efectos sean realmente provechosas para la práctica pedagógica y se cólmelas expectativas que tienen los docentes asistentes a dicho programa.

04. Los resultados de la investigación han demostrado también la existencia de una relación directa y positiva entre la formación y capacitación por parte del Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP) durante el año 2010-2011,y la satisfacción de los docentes en cuanto al desarrollo de los cursos de especialidad (Matemática y Comunicación) y los cursos de línea (Personal Social y Ciencia y Ambiente). Esto demuestra que las aproximadamente dos terceras partes de los docentes que están de acuerdo y una tercera parte que no lo está, tienen mucho que ver con la calidad de la formación y capacitación que desarrolla el organismo en mención. No obstante, se requiere mejorar la calidad de la capacitación de los cursos de especialidad y de los cursos de línea a fin de incrementar el porcentaje de docentes que ven cubiertas sus expectativas al respecto.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL

05. Según la investigación se ha podido determinar la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la formación y capacitación por parte del Programa Nacional de Formación y Capacitación (PRONAFCAP) durante el año 2010-2011, con la satisfacción de los docentes respecto al dominio del currículo, seguimiento y monitoreo y la capacitación virtual. Es decir, hay alrededor de un porcentaje mínimo de los profesores que afirman estar en desacuerdo con la calidad propiamente de la capacitación en estos tres aspectos, por lo que es pertinente mejorarla capacitación en cuanto al manejo temático del currículo en educación básica y sus componentes, así como realizar un seguimiento y monitoreo adecuados y, sobre todo, con la aceptación de cada uno de los docentes capacitados. De la misma forma mejorarla metodología de la capacitación virtual que es un complemento importante del programa.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL

SUGERENCIAS

01. Se recomienda a quienes siguen dirigiendo el Programa Nacional de Formación y Capacitación(PRONAFCAP) a continuar con las capacitaciones en la región de Ucayali a través de convenios con universidades e instituciones educativas superiores pero incidiendo en que sus capacitadores mejoren aun más sus metodologías, aplicación de técnicas y estrategias de enseñanza, así como la utilización de materiales didácticos para que la calidad de la formación y la capacitación se evidencie en cada uno de los docentes que asisten a capacitarse.

02. Se sugiere a los capacitadores del PRONAFCAP a elevar la calidad de la capacitación en los cursos de especialidad (Comunicación y Matemática), así como en los cursos de línea a fin de que los capacitados puedan mejorar sus capacidades y habilidades en la práctica pedagógica en la institución educativa en donde actualmente labora y, consecuentemente, beneficiar a los estudiantes, de inicial y primaria que requieren una mejor calidad educativa para hacer frente a la cada vez más exigente sociedad moderna.

03. Se recomienda a todos los docentes que actualmente se están capacitando y a quienes lo van a hacer en el futuro, a aprovechar a lo máximo la formación y capacitación que se les brinda a fin de mejorar la calidad profesional docente y contribuir al desarrollo de la educación en que estamos empeñados todos los agentes educativos: autoridades, docentes, alumnos y comunidad. Es pertinente que el aprovechamiento al máximo se complemente también con la investigación científica que se puede desarrollara través de búsqueda de información, artículos científicos, etc., que traten sobre las teorías contemporáneas pedagógicas, estudios sobre indicadores educativos, etc.

04. Se sugiere que se realicen otras investigaciones en la línea de investigación del presente trabajo debido a que existe una veta rica para la labor investigativa y, sobre todo, para construir conocimientos científicos, conformar teorías y enriquecer las existentes con la finalidad de hacer que nuestra educación sea funcional con miras al logro de la formación académica óptima de nuestros educandos a nivel nacional.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

-GUÉDEZ, A. (2005). Desempeño profesional del docente de educación comercial en las escuelas técnicas públicas del municipio de Iribarren de Barquisimeto Estado Lara. Tesis para optar el grado de Magíster, Universidad Pedagógica Experimental Libertador de Venezuela.

-FISCHMAN, G. E. (2005). Imágenes de la docencia: neoliberalismo, formación docente y género. *Revista Electrónica de InvestigaciónEducativa,7*(2).Disponibleen:http://redie.uabc.mx/vol7no2/contenido-fischman.htmlFecha de acceso: 5 de diciembre del2009.

-GONZAGA MARTÍNEZ, Wilfredo (2005). Las estrategias didácticas en la formación de docentes de educación primaria. Instituto de Investigación en Educación de la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica, Costa Rica.

-LOVELACE, Marina (2002). Gestión y organización del Centro Escolar ante los cambios sociales y culturales. En Seminario: La formación del profesorado en Educación Intercultural. Barcelona.

-ZAVALA, M. A. (2002). La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas. Editorial Narcea, Madrid-España.

-CALDERÓN FRANCO, Martha (2002). Calidad de la Formación Profesional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Universidad San Cristóbal de Huamanga. Tesis presentada a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

-RAMÍREZ BACA, María Milagros (2006). Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de Menores de la UGEL Nº 06 de Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación. Tesis presentada a la Universidad Nacional de Educación, Lima.

-HUAMÁN COSME, Crisóstomo Marino (2007): Incidencia de la tecnología educativa constructivista en el desempeño de los agentes educativos de las instituciones educativas estatales del nivel primaria de Lima Metropolitana. Tesis presentada a la Universidad Nacional de Educación para optar el grado de Magíster en Ciencias de la Educación, Lima.

-OCDE (1992:9). Escuela y calidad de la educación. Editorial Paidós / MEC, Madrid.

-PANSZA G., Margarita; Pérez J., Esther; Morán O., Porfirio. (1997). Fundamentación de la Didáctica. Vol. I. Ediciones Génica, México.

-HERNÁNDEZ R., Ana Cecilia. (1999). Formación pedagógica de los docentes universitarios. Revista Educación, 23(Especial), pp. 91-104.

-DARLING-HAMMOND, L. (2000). Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence. Educational Policy Analysis Archives, 8(1).

-VAILLANT, D. (2004). Formación de docentes en América Latina. Re-inventado el modelo tradicional. Octaedro, Barcelona.

-VAILLANT, D. (2005). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. Revista Pensamiento Educativo (Chile), 41(2).

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

-VAILLANT, D. (2007). Construcción de la profesión docente en América Latina. M Tendencias, temas y debates. Serie Documentos No 31, Diciembre (PREAL).

-SCHNEIDER, B. y REICHERS, A.E. (1983). On the etiology of climates. Personnel Psychology, 36, 19-39.

-UNESCO (2001:10). Docentes para las escuelas de mañana. Análisis de los indicadores mundiales de la educación. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Instituto de Estadística de la UNESCO. Ediciones OCDE, Francia.

-**SALAS O'BRIEN, Patricia (2005).** Proyecto Educativo Nacional: Construir voluntades para lograr cambios. En Revista —Educación||, Año II, volumen II, Nº 3, enero – junio, Lima.

-DÍAZ BARRIGA, Frida y otros autores (1998:43). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Editorial Cámara Nacional de Industria, México.

-ROEL PINEDA, Virgilio (1997:139). La educación peruana de hoy y del futuro. Derrama Magisterial, Lima.

-BARTH, Roland (1990:32). Improving Schools form Witbin. Jossey - Bass, San Francisco.

-DELGADO SANTA GADEA, Kenneth (2005:106): Educar desde la crisis. Editorial San Marcos, Lima.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

-PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE (2009:03). Mejores maestros, mejores alumnos||. Lineamientos complementarios. Ministerio de Educación, Lima.

-CARRIÓN M., Rolando (2003:08). Prospectiva, pertinencia y calidad de la educación universitaria. Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Revista Industrial Data, Vol. (6) 1: pp. 103-105, Lima.

-UNESCO (2004:04). Docentes para las escuelas de mañana. Análisis de los indicadores mundiales de la educación. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Instituto de Estadística de la UNESCO. Ediciones OCDE, Francia.

-UNESCO (2005). ¿Cuánto ha progresado el mundo hacia la consecución de los seis objetivos de la Educación para Todos? El imperativo de la calidad. Educación para Todos. Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo 2005.

-ARRUPE, Olga E. (2000). Lenguaje, juego y Aprendizaje escolarizado Primera Parte, (págs. 66-67), editorial Dunken, Buenos Aires.

-DELORS, Jacques (1996). La educación encierra un tesoro. UNESCO, París.

-MARTÍNEZ, Felipe (2003). Una mirada técnico-pedagógica acerca de las evaluaciones de calidad educativa. En: Evaluar las evaluaciones. Una mirada política acerca de las evaluaciones de la calidad educativa. IIPEUNESCO, Buenos Aires.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

-DUIGAN, E. y MACKPERSON, G. (2003:121). Liderazgo y planeación escolar. Ediciones Populas, Madrid.

-ANGELS GARCÍA (2000:78). Paradigmas y prácticas pedagógicas para el siglo XXI. En: Fórum Internacional de Educación. Derrama Magisterial. 21-26 febrero del 2000, Lima.

-GRUPO KAIZEN (2006). Implicancias de los principios de la gestión de calidad. Editorial Paraninfo, México.

-ADAIR, Jhon (1990). El liderazgo basado en la acción. Editorial McGRAW-HILL, México.

-CRAWFORD, Fred y MATHEWS, Ryan (2002). El Mito de la excelencia. Ediciones Urano, España.

-OLAS CAPITÁN, Ángel José (2009:12). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. Universidad de Murcia, Departamento de Sociología y Política Social, España.

-HARO, J. M. de (2004:8-17). ¿Sabe alguien qué es una competencia?: Dirigir Personas, Editorial Interamericana, España.

-KOYS, D.J. y DECOSTTIS, T.A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. Human Relations, 44, 3, 265-385.

-BELTRÁN DE VEGA, M. (2003:78). Introducción a la psicología cognitiva. Editorial Alianza, Madrid.

-BIXIO, Cecilia (2003:1993). Enseñar a aprender. Construir un espacio

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

colectivo de enseñanza-aprendizaje. Homo Sapiens ediciones, Argentina.

-AVANZINI, Guy. (2000:111). La Pedagogía de Hoy, Fondo de Cultura Económica, Primera edición en español, México.

-MORAIS GALLEGO, José Pedro (2001:78). Estudio de las estrategias para el aprendizaje, Ediciones José Pérez Fernández, España.

-ESTEBAN SECARPA, Roque y TORRES QUINTERO, Rafael (1996). Tratado de pedagogía. Editorial INIDE, Lima.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Anexo Nº 01

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POS GRADO

MAESTRÍA EN EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DIRIGIDO A LOS DOCENTES PARA CONOCER SOBRE LA CAPACITACIÓN QUE RECIBIERON A CARGO DEL PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION PERMANENTE.

PRONAFCAP

ENCUESTA

A continuación se presenta un conjunto de ítems que tiene como propósito determinar la calidad de la capacitación que viene dando el PRONAFCAP a los docentes de las instituciones educativas del Estado

INFORMACIÓN GENERAL:

SEXO:		Puntúe de 1 a 4, sabiendo que: El 1 **muy en desacuerdo** El 2 **en desacuerdo** El 3 **de acuerdo** El 4 **muy de acuerdo**
EDAD:		Puntúe de 1 a 4, sabiendo que: El 1 **muy en desacuerdo** El 2 **en desacuerdo** El 3 **de acuerdo** El 4 **muy de acuerdo**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

CONDICIÓN LABORAL:		Puntúe de 1 a 4, sabiendo que: El 1 **muy en desacuerdo** El 2 **en desacuerdo** El 3 **de acuerdo** El 4 **muy de acuerdo**
ESPECIALIDAD:		Puntúe de 1 a 4, sabiendo que: El 1 **muy en desacuerdo** El 2 **en desacuerdo** El 3 **de acuerdo** El 4 **muy de acuerdo**
FECHA:		Puntúe de 1 a 4, sabiendo que: El 1 **muy en desacuerdo** El 2 **en desacuerdo** El 3 **de acuerdo** El 4 **muy de acuerdo**

DIMENSIONES	ÍTEM	VALORACIÓN			
Metodología de trabajo	1. El capacitador explica de manera adecuada en sus clases de formación docente.	**1**	**2**	**3**	**4**
	2. El método explicativo les permite entender el tema en su adecuada magnitud.	**1**	**2**	**3**	**4**
	3. El profesor brinda clases magistrales en las sesiones de aprendizaje de formación docente.	**1**	**2**	**3**	**4**
	4. El método conocido como Clase Magistral les permite aprender más y mejor el contenido temático.	**1**	**2**	**3**	**4**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

	5. El docente trata el tema de lo particular a lo general (Inductivo-Deductivo) en sus clases.	**1**	**2**	**3**	**4**
	6. El método Inductivo-Deductivo les permite a ustedes aprender mejor el curso.	**1**	**2**	**3**	**4**
	7. El docente promueve el análisis de contenidos Temáticos en las clases de capacitación.	**1**	**2**	**3**	**4**
	8. El método del análisis de contenido contribuye en el desarrollo de vuestro aprendizaje en los temas dictados.	**1**	**2**	**3**	**4**
	9. El capacitador fomenta la síntesis de temas que se desarrollan en la capacitación.	**1**	**2**	**3**	**4**
	10. El capacitador aplica el método activo durante las sesiones de formación docente.	**1**	**2**	**3**	**4**
	11. Este método activo es adecuado para que ustedes puedan capacitarse mejor.	**1**	**2**	**3**	**4**
	12. Trabajan ustedes con lecturas diversas como parte de la formación docente.	**1**	**2**	**3**	**4**
	13. El control de lecturas le permite desarrollarse en su formación.	**1**	**2**	**3**	**4**
Técnicas de	14. El facilitador emplea la Lluvia de Ideas como Técnica de enseñanza.	**1**	**2**	**3**	**4**
	15. La técnica de la Lluvia de Ideas le permite aprehender bien el tema de la sesión de aprendizaje.	**1**	**2**	**3**	**4**
	16. El capacitador aplica diálogo como técnica en la Capacitación.	**1**	**2**	**3**	**4**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

enseñanza	17. La técnica del diálogo contribuye para que usted aprenda mejor el tema de clase.	**1**	**2**	**3**	**4**
	18. Utiliza la técnica del debate durante las sesiones de aprendizaje.	**1**	**2**	**3**	**4**
	19. Con el debate cree que aprende mucho mejor los temas que se tratan.	**1**	**2**	**3**	**4**
	20. El docente utiliza mapas de algún tipo durante la capacitación.	**1**	**2**	**3**	**4**
	21. Estos mapas les permite capacitarse mucho mejor.	**1**	**2**	**3**	**4**
	22. El manejo de contenidos temáticos por parte del capacitador es bueno.	**1**	**2**	**3**	**4**
Materiales didácticos	23. El capacitador utiliza las láminas como materiales didácticos de enseñanza.	**1**	**2**	**3**	**4**
	24. Las láminas les permite que usted aprenda mucho mejor.	**1**	**2**	**3**	**4**
	25. Se utilizan separatas o similares durante la capacitación docente.	**1**	**2**	**3**	**4**
	26. Estos materiales son adecuados y óptimos para el aprendizaje respectivo.	**1**	**2**	**3**	**4**
	27. El docente utiliza diapositivas y/o transparencias como materiales didácticos.	**1**	**2**	**3**	**4**
	28. Estos materiales son efectivos para el logro de los aprendizajes esperados.	**1**	**2**	**3**	**4**
	29. Hace uso de libros y afines durante la capacitación.	**1**	**2**	**3**	**4**
	30. Estos materiales son adecuados para que se desarrolle el aprendizaje en ustedes.	**1**	**2**	**3**	**4**
	31. El facilitador hace uso de materiales novedosos y/u originales en la capacitación.	**1**	**2**	**3**	**4**
	32. Con estos materiales cree usted que aprende mejor.	**1**	**2**	**3**	**4**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Anexo Nº 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POS GRADO

MAESTRÍA EN EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA DEMOSTRAR LA SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES QUE HAN SIDO CAPACITADOS A CARGO DEL PRONAFCAP

Finalidad:

Estimado docente, la encuesta tiene por finalidad conocer sobre vuestro nivel de satisfacción respecto a los resultados de la capacitación que usted ha recibido de parte del Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente (PRONAFCAP); en tal sentido, solicitamos vuestra colaboración respondiendo los ítems del cuestionario adjunto con la veracidad que caracteriza a su persona.

INSTRUCCIONES:

Con la finalidad de que los resultados muestren un alto nivel de confiabilidad, estimado docente, le pedimos su colaboración marcando una alternativa por cada ítem, aquella que considere su posición al respecto. Favor de tener en cuenta el siguiente parámetro:

El 1 **muy en desacuerdo**
El 2 **en desacuerdo**
El 3 **de acuerdo**
El 4 **muy de acuerdo**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

DIMENSIONES INDICADORES E ÍTEMS		VALORACIÓN			
Cursos de Especialidad 01. Está de acuerdo con la formación que recibe en el área de Comunicación Integral. 02. La formación que recibe en esta área cubre sus expectativas profesionales. 03. Está conforme con la formación que recibe en el área de Matemática. 04. La capacitación que recibe en esta área cubre sus expectativas docentes. 05. Está de acuerdo con la formación que recibe en el área de Personal Social. 06.La formación que recibe en esta área cubre sus expectativas profesionales. 07. Usted está conforme con la capacitación que tiene en el área de Ciencia y Ambiente. 08. La capacitación que obtiene en esta área cubre sus expectativas profesionales.		1 1 1 1 1 1 1 1	2 2 2 2 2 2 2 2	3 3 3 3 3 3 3 3	4 4 4 4 4 4 4 4
Cursos de Línea	09. Usted está de acuerdo con la formación que recibe en el curso de línea de Comunicación.	1	2	3	4
	10. La formación que recibe en esta línea cubre sus expectativas profesionales.	1	2	3	4
	11. Está conforme con la formación que recibe en el curso de línea de Matemática.	1	2	3	4
	12. La capacitación que recibe en esta línea cubre sus expectativas docentes.	1	2	3	4
Dominio del Currículo	13. Usted recibe capacitación en lo concerniente a	1	2	3	4
	14. La capacitación que recibe en este componente cubre sus expectativas profesionales.	1	2	3	4

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

	15. Recibe capacitación en cuanto a la ejecución curricular.	**1**	**2**	**3**	**4**
	16. La capacitación que recibe en lo que respecta a ejecución curricular cubre sus expectativas docentes.	**1**	**2**	**3**	**4**

	17. Usted recibe capacitación en cuanto a evaluación de los aprendizajes.	**1**	**2**	**3**	**4**
	18. La capacitación que obtiene en evaluación de aprendizajes cubre sus expectativas profesionales.	**1**	**2**	**3**	**4**
Seguimiento y Monitoreo	19. Usted está satisfecho con el número de visitas que recibe de parte de los capacitadores del PRONAFCAP.	**1**	**2**	**3**	**4**
	20. Está de acuerdo con la frecuencia de visitas que recibe a los capacitadores.	**1**	**2**	**3**	**4**
	21. Está conforme con la calidad de monitoreo que recibe de parte de los capacitadores.	**1**	**2**	**3**	**4**
	22. Está de acuerdo con la calidad de capacitación que le brinda el PRONAFCAP.	**1**	**2**	**3**	**4**
	23. Usted está satisfecho con el tiempo de duración de las capacitaciones que recibe.	**1**	**2**	**3**	**4**
	24. Está conforme con la calidad de asesoramiento que recibe de sus capacitadores.	**1**	**2**	**3**	**4**
	25. Obtiene las herramientas necesarias para capacitarse virtualmente.	**1**	**2**	**3**	**4**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Capacitación Virtual	26. Las herramientas que obtiene le sirven para mejorar su nivel profesional como docente.	**1**	**2**	**3**	**4**
	27. Está de acuerdo con los contenidos temáticos que aparecen en las páginas virtuales de capacitación.	**1**	**2**	**3**	**4**
	28. Está satisfecho con la frecuencia de uso de la página virtual en su capacitación.	**1**	**2**	**3**	**4**
	29. Usted está conforme con los métodos y técnicas virtuales de la capacitación.	**1**	**2**	**3**	**4**
	30. Considera que está de acuerdo con los materiales que le brindan en la capacitación virtual.	**1**	**2**	**3**	**4**
Opinión Personal	31. El PRONAFCAP ha mejorado su desempeño docente.	**1**	**2**	**3**	**4**
Opinión personal	32. Aplica las estrategias aprendidas durante la capacitación de PRONAFCAP.	**1**	**2**	**3**	**4**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
CITARNOS EN SU BIBLIOGRAFÍA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Proyecto de Tesis: Programa Nacional de Formación, Capacitación Permanente y el Nivel de Satisfacción de los Docentes de la EBR Región de Ucayali ítem: 32/Sub Item: 32/P

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
General ¿Qué relación existe entre el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Region de Ucayali del nivel de educación Inicial y Primaria Item 32/Subltem:32IP **Específicos** a) ¿Cómo se relaciona el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente con el nivel de satisfacción de los docentes en lo que respecta a los **cursos de especialidad** que reciben? b) ¿Qué relación existe entre el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a los **cursos de línea** que reciben con el programa? c) ¿Cómo se relaciona el Programa Nacional de Formación y Capacitación	**General** Establecer la relación que existe entre el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Region de Ucayali del nivel de educación Inicial y Primaria Item 32/Subltem:32IP **Específicos** a) Determinar cómo se relaciona el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente con el nivel de satisfacción de los docentes en lo que respecta a los **cursos de especialidad** que reciben. b) Establecer la relación que hay entre el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a los **cursos de línea** que reciben con el programa. c) Determinar cómo se relaciona el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente con el nivel de satisfacción de los docentes en	**General** Existe relación entre el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes que son capacitados por dicho programa en la Region de Ucayali del nivel de educación Inicial y Primaria Item 32/Subltem:32IP **Específicas** a) El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente se relaciona con el nivel de satisfacción de los docentes en lo que respecta a los **cursos de Especialidad** que reciben. b) Existe relación entre el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a los **cursos de línea** que reciben con el programa. c) El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente se relaciona con el nivel de satisfacción de los	Variable X: Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente Indicadores Activo Inductivo Deductivo Analítico Sintético Lluvia de ideas Diálogos Sociodrama Mapas conceptuales Láminas Proyector multimedia Computadoras Separatas **Variable Y:** Nivel de satisfacción de docentes Indicadores Comunicación Integral Lógico-matemática Personal Social Ciencia y Ambiente	La población estará conformada por un total de 181 docentes de EBR de la Región de Ucayali entidad ejecutora: encargado de capacitar a los docentes es la Universidad Nacional de Ucayali en convenio con el MED El tamaño de muestra es de 123 docentes el mismo que se determina probabilísticamente, con un 95% de confiabilidad.	**Método:** Descriptivo **Diseño:** Descriptivo correlacional y asume el siguiente diagrama: Ox M r Oy Donde: M es la muestra de investigación, Ox es la variable independiente, Oy es la variable dependiente, r es el grado de relación que existe entre ambas variables.

Activar Windows
Ir a Configuración de PC p

Permanente con el nivel de satisfacción de los docentes en cuanto al **dominio del currículo**? d) ¿Cuál es la relación que hay entre el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en lo que concierne al **seguimiento y monitoreo** en la capacitación? e) ¿Qué relación existe entre el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a la **capacitación virtual** que reciben con el Programa	cuanto al **dominio del currículo**. d) Establecer la relación que existe entre el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en lo que concierne al **Seguimiento y monitoreo** en la capacitación. e) Determinar qué relación existe entre el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a la **capacitación virtual** que reciben con el programa	docentes en cuanto al **dominio del currículo**. d) Existe relación entre el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en lo que concierne al **seguimiento y monitoreo** en la capacitación. e) El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente se relaciona con el nivel de satisfacción de los docentes cuanto a la **capacitación virtual** que reciben con el programa	Lógico matemática Programación curricular Ejecución curricular Evaluación de los aprendizajes Número de visitas Frecuencia de visitas Calidad del monitoreo Calidad de capacitación Tiempo de duración Asesoramiento Herramientas Contenidos Frecuencia Métodos y técnicas Materiales	

Activar Windows