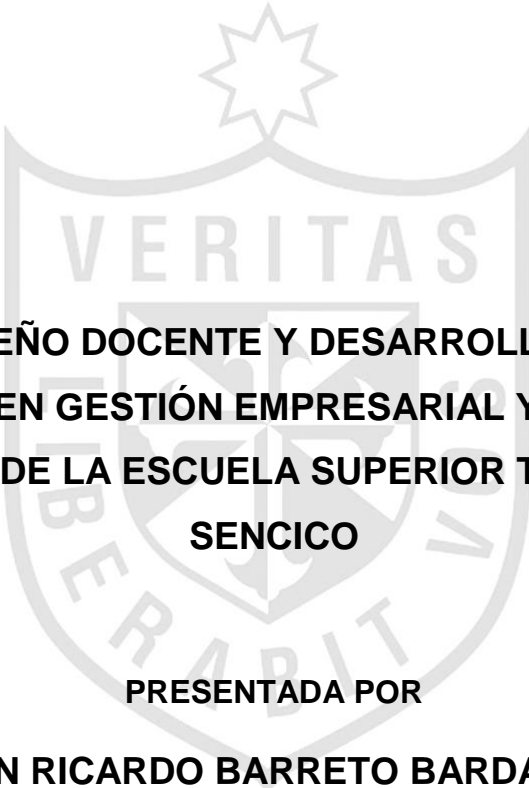




INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO



**DESEMPEÑO DOCENTE Y DESARROLLO DE LAS
CAPACIDADES EN GESTIÓN EMPRESARIAL Y MARKETING EN
ESTUDIANTES DE LA ESCUELA SUPERIOR TECNOLÓGICA –
SENCICO**

PRESENTADA POR

IVÁN RICARDO BARRETO BARDALES

TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN EDUCACIÓN

LIMA – PERÚ

2015



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSTGRADO**

**DESEMPEÑO DOCENTE Y DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES
EN GESTIÓN EMPRESARIAL Y MARKETING EN ESTUDIANTES
DE LA ESCUELA SUPERIOR TECNOLÓGICA – SENCICO**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN EDUCACIÓN**

PRESENTADO POR:

MAG. IVÁN RICARDO BARRETO BARDALES

LIMA, PERÚ

2015



**DESEMPEÑO DOCENTE Y DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES
EN GESTIÓN EMPRESARIAL Y MARKETING EN ESTUDIANTES
DE LA ESCUELA SUPERIOR TECNOLÓGICA – SENCICO**



ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. Oscar Rubén Silva Neyra

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. Florentino Mayurí Molina

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Carlos Augusto Echaiz Rodas

Dr. Miguel Luis Fernández Ávila

Dr. Víctor Raúl Díaz Chávez

Dr. Víctor Zenón Cumpa Gonzales



DEDICATORIA

“A mi hijo Iván Franco que es la razón de ser de mi vida, y a Cristina, madre virtuosa y complemento ideal”.



AGRADECIMIENTO

Agradezco al Gran Arquitecto del Universo y a mis padres: Yda y Tomás, que, con su gran ejemplo profesional, ético y moral, constituyen la estructura ideal para mi desarrollo personal y profesional.

ÍNDICE

Portada	i
Título	ii
Asesor y miembros del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	ix
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN	xviii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	6

1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4. Justificación de la investigación.....	8
1.5. Limitaciones de la investigación.....	10
1.6. Viabilidad de la investigación.....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. Antecedentes de la investigación.....	12
2.2. Bases teóricas.....	26
2.3. Definiciones conceptuales.....	56
2.4. Formulación de hipótesis.....	61
2.4.1. Hipótesis general.....	61
2.4.2. Hipótesis específicas.....	61
2.4.3. Variables.....	62
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO.....	63
3.1. Diseño de la investigación.....	63
3.2. Población y muestra.....	64
3.3. Operacionalización de variables.....	64
3.4. Técnicas para la recolección de datos.....	72
3.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	74

3.6. Aspectos éticos	74
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	76
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	116
5.1. Discusión.....	116
5.2. Conclusiones.....	118
5.3. Recomendaciones.....	119
FUENTES DE INFORMACIÓN	121
• Referencias bibliográficas	121
• Tesis.....	123
• Referencias hemerográficas	125
• Referencias electrónicas.....	126
ANEXOS	128
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	129
Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos.....	131
Anexo 3. Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación	137

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla N° 01	77
Tabla N° 02	77
Tabla N° 03	78
Tabla N° 04	79
Gráfico N° 01	79
Tabla N° 05	80
Gráfico N° 02	80
Tabla N° 06	81
Gráfico N° 03	81
Tabla N° 07	82
Gráfico N° 04	82
Tabla N° 08	83
Gráfico N° 05	83
Tabla N° 09	84

Gráfico N° 06.....	84
Tabla N° 10	85
Gráfico N° 07.....	85
Tabla N° 11	86
Gráfico N° 08.....	86
Tabla N° 12	87
Gráfico N° 09.....	87
Tabla N° 13	88
Gráfico N° 10.....	88
Tabla N° 14	89
Gráfico N° 11.....	89
Tabla N° 15	90
Gráfico N° 12.....	90
Tabla N° 16	91
Gráfico N° 13.....	91
Tabla N° 17	92
Gráfico N° 14.....	92
Tabla N° 18	93
Gráfico N° 15.....	93
Tabla N° 19	94
Gráfico N° 16.....	94
Tabla N° 20	95
Gráfico N° 17.....	95
Tabla N° 21	96

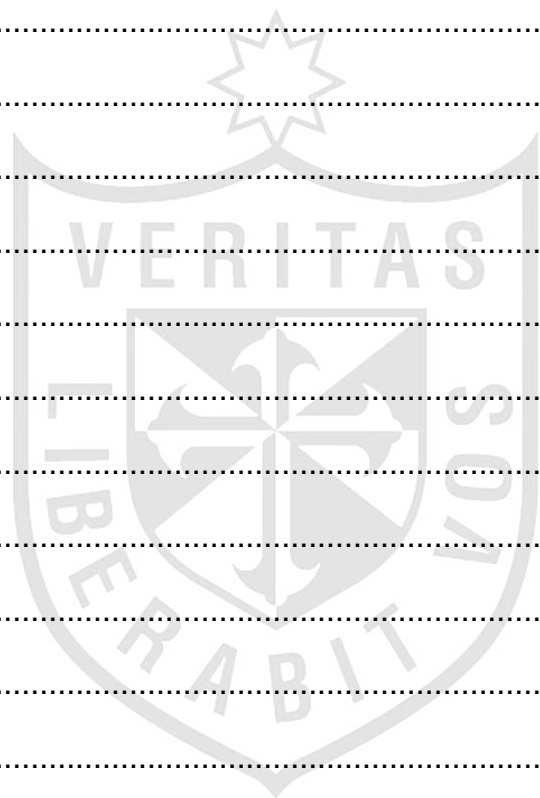


Gráfico N° 18.....	96
Tabla N° 22	97
Gráfico N° 19.....	97
Tabla N° 23	98
Gráfico N° 20.....	98
Tabla N° 24	99
Gráfico N° 21.....	99
Tabla N° 25	100
Gráfico N° 22.....	100
Tabla N° 26	101
Gráfico N° 23.....	101
Tabla N° 27	102
Gráfico N° 24.....	102
Tabla N° 28	103
Gráfico N° 25.....	103
Tabla N° 29	104
Gráfico N° 26.....	104
Tabla N° 30	105
Gráfico N° 27.....	105
Tabla N° 31	106
Gráfico N° 28.....	106
Tabla N° 32	107
Gráfico N° 29.....	107
Tabla N° 33	108

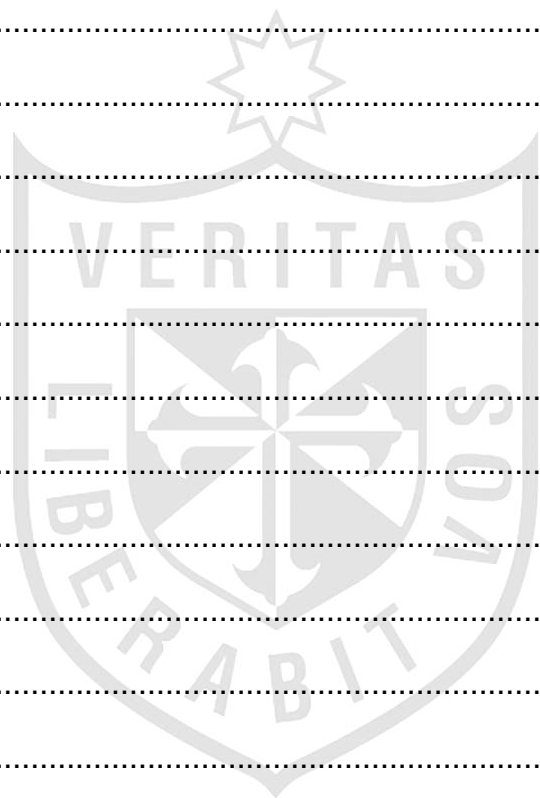
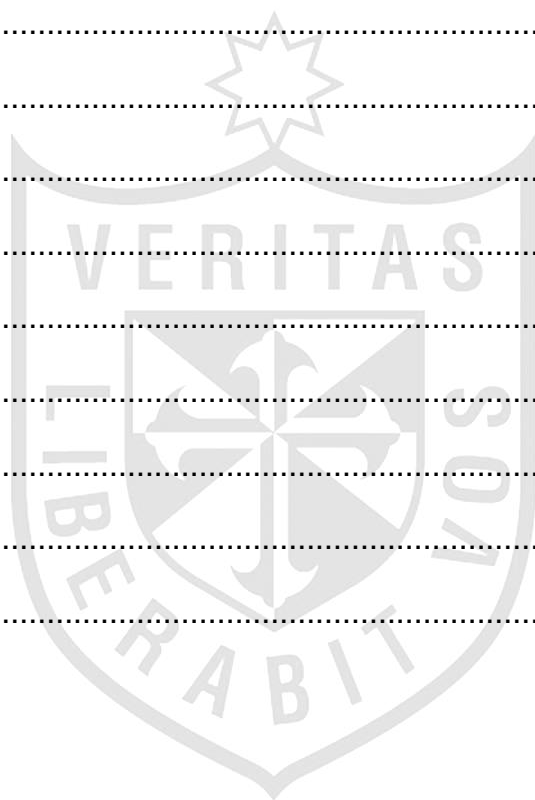


Gráfico N° 30.....	108
Tabla N° 34	109
Gráfico N° 31.....	109
Tabla N° 35	110
Gráfico N° 32.....	110
Tabla N° 36	111
Gráfico N° 33.....	111
Tabla N° 37	112
Gráfico N° 34.....	112
Tabla N° 38	113
Gráfico N° 35.....	113
Tabla N° 39	114
Gráfico N° 36.....	114
Tabla N° 40	115
Gráfico N° 37.....	115





RESUMEN

La presente tesis titulada “Desempeño Docente y Desarrollo de las Capacidades en Gestión Empresarial y Marketing en Estudiantes de la carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO”; es de diseño no experimental, y de nivel correlacional.

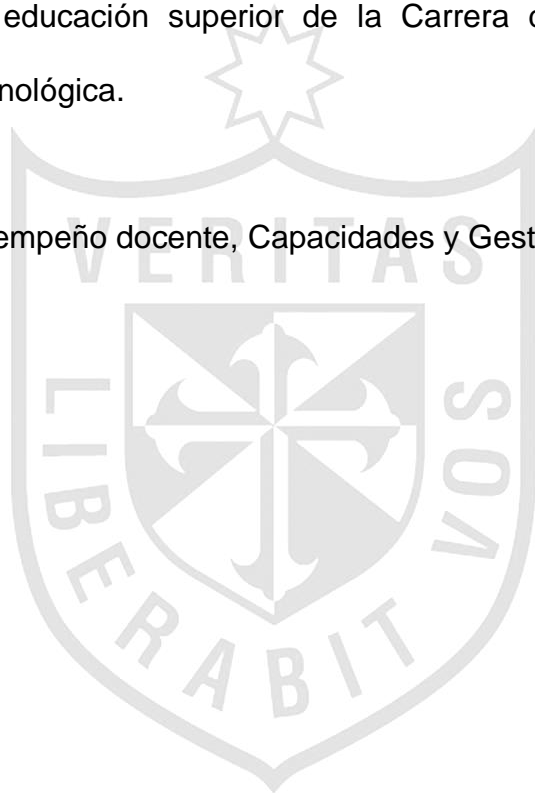
La muestra de estudio estuvo conformada por 100 estudiantes. Se investigó la variable Desempeño docente a través de las capacidades en gestión de aprendizaje y variabilidad con escalas cuantitativas, sumarias y continuas; se emplearon dos instrumentos de verificación diagnóstica: una encuesta a estudiantes y una encuesta a docentes.

El estudio proporcionó respuesta al problema ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y el desarrollo de las capacidades en Gestión Empresarial y Marketing, en estudiantes de la Escuela Superior Tecnológica SENCICO, en el

año 2014? Los resultados permitieron lograr los objetivos de la investigación, y se aceptaron las hipótesis generales y específicas.

Por medio del cálculo de la prueba de Chi-Cuadrado, se comprobaron altos niveles de relación entre las variables La tesis propone cambios curriculares en la asignatura de Gestión empresarial y Marketing para fines de mejora de la calidad en la formación en educación superior de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica.

Palabras claves: Desempeño docente, Capacidades y Gestión de aprendizaje.





ABSTRACT

This thesis entitled "Capacity Building in Business Management and Marketing in students sixth cycle of the subject of business management and marketing in the career Buildings Technology College - SENCICO - 2014" is design non-experimental, explanatory, causal and quantitative approach.

The study sample consisted of 100 students. Teacher performance was investigated by varying capabilities in business management and quantitative variability, and continues summative scales; a survey of students and teachers, two instruments were used diagnostic check.

The study responded to the problem what are the factors that influence teacher performance capabilities in managing student learning sixth cycle of the subject of business management and marketing career Buildings Technology College -

SENCICO 2014? The results allowed researching the objectives, and the general and specific hypotheses were accepted.

By calculating the chi-square test, high levels of relationship between variables were tested. The thesis proposed curriculum changes in the subject of business management and marketing for the purpose of improving the quality of training in higher education career was checked Buildings Technological College.

Keywords: Teaching Performance Skills, Business Management, Marketing.





INTRODUCCIÓN

El Profesional Técnico en Edificaciones del siglo XXI debe ser consciente de la importancia de la carrera de edificaciones con énfasis en gestión empresarial y marketing, lo cual ayudará a potenciar a los estudiantes mediante las herramientas de desarrollo y crecimiento de la institución. Asimismo, el egresado puede desempeñarse como técnico ayudante del diseño de construcciones, supervisión de la mano de obra, control de obras basado en métodos tradicionales y modernos.

Esta investigación se realizó con el propósito de mejorar el desarrollo del desempeño docente a través de las capacidades en gestión de aprendizaje por los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de gestión empresarial y marketing de la carrera de edificaciones de la escuela Superior Tecnológica SENCICO.

Planteando el problema general ¿Cuáles son los factores del desempeño docente que influyen en las capacidades en gestión de aprendizaje de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, en el año 2014?

El objetivo general fue determinar cuáles son los factores del desempeño docente que influyen en las capacidades en gestión de aprendizaje de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, 2014 - I.

Se justificó por la importancia de mejorar el desarrollo de desempeño docente mediante las capacidades en gestión de aprendizaje por los estudiantes de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica.

La presente investigación tuvo dos variables, la primera variable fue el desempeño docente y la segunda variable fue el desarrollo de las capacidades de los estudiantes.

Fueron mencionados los siguientes antecedentes de investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional.

En el primer capítulo se describió la realidad problemática donde se desarrolló la investigación resaltando la trascendencia científica y social del problema.

En el segundo capítulo se desarrolló bases teóricas comenzando con la definición del desarrollo de desempeño docente de las capacidades en gestión empresarial y marketing, formulándose las hipótesis.

En el tercer capítulo se precisó el diseño metodológico, tipo enfoque, población y muestra, operacionalización de variables de ambas, técnicas de recolección de datos, se describió los instrumentos, procedimientos de comprobación y el aspecto ético.

En el cuarto capítulo se explicó los resultados de la investigación de acuerdo a los ítems de los instrumentos aplicados, también se indicó la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se indica las referencias bibliográficas de acuerdo a la norma APA, colocando en anexos la matriz de consistencia, una encuesta a estudiantes y una encuesta a docentes y constancia emitida por la institución donde se realizó el trabajo de investigación.



CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, inicia su vida Institucional el 26 de octubre de 1976, con la instalación de su primer Consejo Directivo Nacional, presidido por el Ing. Jorge Cáceres Lizarzaburu, en representación del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Con la promulgación de la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción, Decreto Ley 21673 se crea el SENCICO. Durante el periodo 2003 al 2007, fue una entidad de tratamiento empresarial ETES; hoy es una entidad de tratamiento especial del sector Vivienda, Construcción y Saneamiento, tiene como finalidad la formación de los trabajadores del sector construcción, la educación superior no universitaria, el desarrollo de Investigaciones vinculadas a la problemática de la vivienda y edificación, así como a la propuesta de normas técnicas de aplicación nacional. Actualmente, SENCICO tiene las carreras profesionales de diseño de interiores, geomática,

dibujo en construcción civil, laboratorio de suelos, concreto y asfalto, topografía y en especial la carrera de edificaciones.

El profesional técnico en edificaciones egresado de la Escuela Superior Tecnológica SENCICO participa en la elaboración de los proyectos en tareas varias como metrados, estimación de costos, elaboración de presupuestos y expedientes técnicos; interviene en obra y bajo la dirección de ingenieros, en la planificación de los trabajos y en la previsión de necesidades de recursos, así como en la ejecución y control de los trabajos; desempeña importantes labores administrativas como organización y control de los trabajos y valorizaciones, administración de planillas de remuneraciones. Así mismo intervenir en el establecimiento de medidas de seguridad contra accidentes y en su cumplimiento. El profesional técnico en edificaciones debe ser capaz de Asistir en la Elaboración de proyectos de edificación e intervenir en su ejecución; de acuerdo a las especificaciones técnicas y procedimientos constructivos.

La carrera de edificaciones tiene como objetivo formar mediante competencias conceptuales, técnicos y prácticos, formar, calificar, perfeccionar y certificar a trabajadores de la actividad de la construcción en todos sus niveles. Y a su vez logren trabajar en empresas constructoras de edificaciones, caminos, ferrocarriles, obras hidráulicas, puentes, entre otras empresas de electrificación, mineras, movimientos de tierra, obras sanitarias y de urbanizaciones, empresas constructoras del sector público y privado,

asesorías y supervisión. La carrera de edificaciones es una de las carreras que tiene mayor demanda en el Perú y en particular en Escuela Superior Tecnológica SENCICO, las asignaturas que tiene mayor énfasis son: Ética y liderazgo, Legislación laboral en construcción civil, valoración y liquidación de obras, Abastecimiento y control de almacén y siendo como principal requisito la asignatura de Gestión empresarial y marketing dentro del Plan de estudios.

Teniendo en cuenta el perfil de la carrera del profesional técnico en Edificaciones formado por SENCICO, debe estar capacitado para organizar los trabajos relativos a la construcción incluyendo la organización y distribución en sitio de oficina, almacenes, talleres, equipos, herramientas, materiales y trabajo de campo según actividades y etapas de desarrollo de proyectos, y elaborar informes de supervisión e inspección de proyectos que estén dentro de los límites de su responsabilidad.

SENCICO, desarrolla la asignatura de gestión empresarial y marketing, considerado como una de las herramientas de desarrollo y crecimiento de la empresa. La gestión empresarial es vital para toda empresa, ya sea que quiera iniciar o crecer su empresa. Una buena y correcta gestión empresarial, llevará a la grandeza y hará crecer no solo como empresarios, sino también como seres humanos, por ser el más importante dentro de cualquier organización.

Por otra parte, el profesional técnico en edificaciones debe ser consciente de la importancia de la carrera de edificaciones con énfasis en gestión

empresarial y marketing, lo cual ayudará a potenciar a los estudiantes mediante las herramientas de desarrollo y crecimiento de la empresa. Asimismo, el egresado puede desempeñarse como técnico ayudante del diseño de construcciones, diseño de la mano de obra, control de obras, basado en métodos tradicionales y modernos.

SENCICO, mediante la carrera de edificaciones prepara en tres años a los estudiantes, con énfasis en gestión empresarial y marketing, dándole importancia a las herramientas de desarrollo y crecimiento en las empresas; y colaboradores de proyectos de construcción y permisos respectivos de las instituciones correspondientes, quienes al egresar obtienen el grado de profesional técnico en edificaciones.

En la actualidad, SENCICO no está ajena a esta problemática educativa, por lo cual la Carrera de Edificaciones, está en constante preocupación de mejorar el Desempeño de los docentes por competencias de aprendizaje para obtener un óptimo desarrollo de las habilidades conceptuales, procedimentales y actitudinales en la asignatura de gestión empresarial y marketing de la carrera de edificaciones.

En la asignatura de gestión empresarial y marketing surgen problemas sobre el desempeño del docente tales como: falta de metodologías y que su desempeño no es el adecuado, lo que constituye un indicador muy importante de que la formación profesional de los estudiantes no estaría del todo bien en

esta escuela. Tampoco se dispone de formación sobre las habilidades que muestran los estudiantes.

Se ha observado que el sexto ciclo de la asignatura de gestión empresarial y marketing, los estudiantes tienen algunas deficiencias en el rendimiento Académico y en el desarrollo por competencias de aprendizaje en la asignatura de gestión empresarial y marketing, como son las habilidades conceptuales, procedimentales y actitudinales a través del desempeño del docente en la carrera de edificaciones, siendo un indicador de la deserción de los estudiantes del sexto ciclo, y a su vez los docentes carecen de una metodología innovadora mediante su desempeño como docente en aula que influye en la actitud favorable y desfavorable de los estudiantes de la escuela superior tecnológica .

La problemática descrita anteriormente está ocasionando el bajo rendimiento académico y la deserción de los estudiantes del sexto ciclo, y como consecuencia el egresado tiene dificultades de encontrar un empleo en su área, por no contar con las competencias que exige el mercado laboral.

Todo este problema, generó la necesidad de aplicar los factores de desempeño docente promover las competencias de aprendizaje, promover la interacción estudiante/docente, permitir integrar conocimientos básicos y desarrollar eficientemente las habilidades de aprendizaje en la carrera de edificaciones.

La propuesta implica incorporar factores de desempeño docente mediante las competencias de aprendizaje que se requiera para una óptima gestión educativa. Apliqué el manejo de técnicas y herramientas de gestión, mediante el desarrollo por competencias de aprendizaje de tipo conceptual, procedimental y actitudinal de los estudiantes del sexto ciclo de la asignatura de gestión empresarial y marketing, el cual les permita aplicar sus conocimientos adecuadamente para el desarrollo y crecimiento de la empresa mediante la solución de casos reales sobre la construcción de obras habitacionales, comerciales e industriales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y el desarrollo de las capacidades en Gestión empresarial y Marketing de los alumnos del VI ciclo de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, en el año 2014?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relacionan el desempeño docente y el desarrollo de las habilidades cognitivas de los estudiantes del VI ciclo de la carrera de edificaciones en la asignatura de gestión empresarial y marketing de la Escuela Superior Tecnológica SENCICO?

- ¿Cómo se relacionan el desempeño docente y el desarrollo de las habilidades procedimentales de los estudiantes del VI ciclo de la carrera de edificaciones en la asignatura de gestión empresarial y marketing de la Escuela Superior Tecnológica SENCICO?
- ¿Cómo se relacionan el desempeño docente y el desarrollo de las habilidades actitudinales de los estudiantes del VI ciclo de la carrera de edificaciones en la asignatura de gestión empresarial y marketing de la Escuela Superior Tecnológica SENCICO, con el desempeño docente?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el desempeño docente y el desarrollo de las capacidades en gestión de aprendizaje de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de gestión empresarial y marketing de la carrera de edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, en el año 2014.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida los factores del desempeño docente influyen en las habilidades cognitivas de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de gestión empresarial y marketing de la carrera de edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.

- Determinar en qué medida los factores del desempeño docente influyen en las habilidades procedimentales de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de gestión empresarial y marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.
- Determinar en qué medida los factores del desempeño docente influyen en las habilidades actitudinales de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de gestión empresarial y marketing de la carrera de edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.

1.4. Justificación de la investigación

- El presente estudio se justificó porque permitió relacionar el desempeño docente, las capacidades y las habilidades de los estudiantes de otras universidades públicas o privadas.
- Permitted to propose, a improvement in the competencies of learning in students of the career of Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.
- Sus resultados se dieron a conocer a las autoridades, docentes, estudiantes y la comunidad general.
- Se utilizaron las técnicas e instrumentos que están relacionadas con las variables, en forma precisa y adecuada.

- Sus resultados se proporcionarán como aporte a otras investigaciones a fines de que se pueda elaborar mejores instrumentos de evaluación mediante las competencias de aprendizaje.
- Tuvo como base las investigaciones científicas teóricas y prácticas que se relacionan con el desempeño docente y las competencias de aprendizaje para los estudiantes de SENCICO.
- Sus resultados permitieron que mediante el desempeño docente cuenten con las herramientas y mecanismos adecuados para la ejecución de un control formal que permita evaluar la labor del educador.
- Se utilizó un proceso de evaluación con el fin de identificar las áreas en las cuales tiene que enfocar su potencial y así definir los lineamientos en cuanto a docencia, investigación y extensión.
- Sus resultados evaluaron el desempeño docente mediante el proceso académico en la carrera de edificaciones de SENCICO, la finalidad de analizar el nivel de eficiencia del docente con respecto a la utilización de recursos y la calidad de gestión.
- Sus resultados ofrecieron la valoración del desempeño docente para la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, asimismo ayudó a la toma de decisiones precisas y justificadas, permitiendo, además, establecer procedimientos para la mejora educativa de la labor docente, reduciendo el fracaso, la deserción, permitiendo acabar con los métodos didácticos que exigen esfuerzos inútiles tanto a estudiantes como a profesores y por último elevar los niveles de excelencia académica.

1.5. Limitaciones de la investigación

No existió ninguna limitación que evite el desarrollo de esta investigación, ya que se contó con todos los recursos y la facilidad de tener acceso al centro de estudios.

1.6. Viabilidad de la investigación

La realización de este trabajo de investigación fue viable, ya que se contó con las facilidades indispensables para este tipo de investigación sobre los Factores de desempeño docente. En forma concreta, fue viable por:

1.6.1. Viabilidad

Se contó con la respectiva disponibilidad y accesibilidad en la institución para la elaboración de la investigación. Se contó con los permisos necesarios de las autoridades de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, estudio y el apoyo incondicional de los docentes.

1.6.2. Viabilidad operativa

En el aspecto operacional, fue factible la realización de la investigación porque el investigador contó con los conocimientos necesarios y la experiencia de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing del VI ciclo para llevar a cabo la investigación. Se contó con el apoyo de los docentes y la mayoría de los estudiantes para realizar la investigación.

1.6.3. Viabilidad económica

Para realizar esta investigación el investigador contó con el presupuesto necesario para realizar la investigación que requiere diversos materiales educativos como separatas, prácticas y materiales.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Después de haber realizado una revisión minuciosa del tema de investigación se encontró los siguientes antecedentes que guardaron relación con el estudio planteado y que sirvieron de ayuda en el desarrollo del mismo.

a) A nivel nacional

Bellido Flores, Ronald Simeón (2011) llevó a cabo una investigación titulada:

Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela profesional de Ingeniería de alimentos de la Facultad de Ingeniería pesquera y de alimentos, tesis para optar el grado académico de Magíster en Docencia de la Universidad Nacional del Callao, Perú.

La presente investigación sostuvo que existe relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela Profesional de Ingeniería

de Alimentos de La Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de La Universidad Nacional del Callao. Para cumplir su cometido, el autor hizo dos mediciones: La medición del desempeño docente de los profesores de la Facultad estudiada y también el rendimiento de los estudiantes de la misma Escuela; luego, utilizó la estadística, alcanzó a determinar que existe relación esperada, tal como precisó en su hipótesis. Se utilizaron dos instrumentos validados para medir el desempeño docente, pues admitió que el desempeño docente puede medirse con un promedio de autoevaluación docente y la evaluación docente practicada por los estudiantes. Para medir auto evaluación docente utilizó el instrumento, que mide cuatro sub variables de desempeño docente: 1) Planificación de y aprendizaje, 2) Ejecución de la planificación de la enseñanza y aprendizaje, 3) Evaluación del proceso de la enseñanza y aprendizaje, y 4) identidad institucional, practicada por docentes. El desempeño docente según los estudiantes se hizo con otro instrumento que considera las mismas características que se tienen en cuenta en el primer instrumento. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional. El tamaño de la muestra de estudiantes fue de 210 alumnos. La población de docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos fue de 30 profesores, según su Decanato. Obtenida la información se procedió a utilizar la técnica de análisis estadístico, mediante el programa computarizado SPSS, para poder determinar si están asociadas las variables o no están asociadas. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Esta investigación sustentó en el enfoque competencial, por esta razón se precisó el desarrollo de competencias propias de la era del conocimiento y se señaló los fundamentos sociológicos, psicológicos y epistemológicos de las exigencias de las competencias docentes de comienzos del Siglo XXI.

Monroy Almonte, Margot (2012) llevó a cabo una investigación titulada: Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una Institución Educativa de ventanilla en el Programa de Maestría para Docentes de la Región Callao de la Escuela de Postgrado, tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación en la Facultad de Educación de la Universidad San Ignacio de Loyola, Callao, Perú.

La finalidad de esta investigación fue conocer el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao, con una población-muestra de 94 estudiantes, con edades entre los 11 a 13 años. A quienes se aplicó una encuesta y una prueba de rendimiento académico en el área de matemática, procediéndose con la recolección de los datos para la interpretación de los mismos. La presente investigación no experimental y con diseño de tipo descriptivo correlacional. Los resultados de la investigación determinaron que en desempeño docente existió una

tendencia de nivel regular; además, el rendimiento académico en matemática también resultó con tendencia a nivel regular. En lo que respecta a la relación se encontró una correlación positiva entre el rendimiento académico y sus componentes de desempeño docente. También se encontró diferencia significativa entre los promedios del desempeño docente según los niveles de rendimiento académico. En la investigación para la valoración de la fiabilidad de las medidas se utilizó el Alfa de Cronbach que fue el indicador más ampliamente utilizado para este tipo de análisis. El Alfa Cron Bach tuvo las siguientes características: Por debajo 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable. Un valor entre 0,5 y 0,6 es considerado como un nivel pobre. Si se situara entre 0,6 y 0,7 fue un nivel débil. 40 Entre 0,7 y 0,8 fue un nivel aceptable. En el intervalo 0,8 y 0,9 fue calificado con un nivel bueno. Si el valor es superior a 0,9 se considera excelente. La confiabilidad del instrumento de medición fue considerada como en el grado en que al aplicarse de manera repetida al mismo objeto de estudio o diferente, se produjo resultados iguales o similares, para poder estimar la confiabilidad del instrumento utilizado se aplica el Alfa Cronbach y se estableció confiabilidad de cada sección del cuestionario. El coeficiente determinó la consistencia interna de una escala analizando la correlación media de una variable con todas las demás que integran dicha escala. Los resultados encontrados a partir de los datos obtenidos conducen en términos generales a establecer que existe una correlación positiva entre rendimiento académico en

matemática con las prácticas pedagógicas, responsabilidad en funciones laborales, relaciones interpersonales y con desempeño docente.

En esta investigación me permitió conocer el estado actual del desempeño y el rendimiento académico en el área de matemática de una Institución Educativa pública del distrito de Ventanilla – Callao, cuya población fue conformada por los alumnos de sexto grado del nivel primaria de menores de ambos sexos, como un modo de contribuir a un mejor reconocimiento de la problemática educacional en el Perú.

b) A nivel internacional

Oses, Duarte y Esquivel (2007) llevó a cabo una investigación titulada: Calidad del Desempeño Docente en una Universidad Pública. Trabajo de investigación publicado por la revista Sapiens de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, tesis para optar el grado académico de Doctor en la Universidad Autónoma de Yucatán, México.

El propósito de este estudio ex post facto fue establecer las diferencias de calidad de desempeño docente entre la percepción de estudiantes y supervisores de una universidad pública y la calidad de acuerdo con la antigüedad de los profesores y el tipo de contrato. Participaron 319 profesores de una muestra aleatoria estratificada según tipo de contrato y antigüedad laboral, así como 18 supervisores y 1471 estudiantes. Se utilizaron tres entrevistas semi-estructuradas, para cada grupo participante, que incluyeron indicadores de calidad, de acuerdo a las

funciones que realizan los profesores: docencia-enseñanza, docencia-aprendizaje, tutorías, investigación, gestión y formación académica. Resultando la gestión de mejor calidad en los profesores de mayor categoría. La relación del presente estudio estuvo enfocada en la forma de seleccionar la muestra, los tipos de instrumentos utilizados para la recolección de datos y los indicadores utilizados guardando una estrecha relación con los que se utilizaron en el presente estudio, lo cual sirvió de guía para la presentación y análisis de los resultados.

En esta investigación se observó una correlación moderada positiva en la percepción general de la autoevaluación del profesor siendo de gran importancia en la planificación de la unidad didáctica, presentación de los contenidos y sobretodo en las actividades de evaluación de una institución educativa.

Rego, Pereira, Fernández, y Rivera (2007) llevó a cabo una investigación titulada: Comportamientos de Ciudadanía Docente, Motivación y Desempeño Académico. Trabajo de investigación publicado por la Revista Latinoamericana de Psicología de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz de Colombia.

Esta investigación muestra como cuatro categorías de comportamiento de ciudadanía docente (comportamiento participativo, orientación práctica, escrupulosidad y cortesía) explican la motivación de los estudiantes, su desempeño académico y la puntuación global de desempeño que

atribuyen a sus profesores. El nivel de análisis fue agregado, pues son consideradas las puntuaciones medias de cada clase y no las individuales. La muestra se conformó por 80 profesores/clases, cuyos comportamientos fueron descritos por 1201 estudiantes. Los resultados sugieren lo siguiente: (a) las cuatro categorías explican 65% de la varianza de la motivación agregada de los estudiantes, 79% de la varianza de la puntuación de desempeño que atribuyen a sus profesores, y 13% de la varianza del desempeño académico medio de las clases; (b) las clases con mayor desempeño académico y más elevada motivación son aquellas cuyos profesores presentan fuertemente los cuatro comportamientos de ciudadanía docente evaluados.

Esta investigación observó la relación que existe entre el comportamiento docente, la motivación de los estudiantes y el desempeño académico de estos, lo cual también midió a través de encuestas a los estudiantes y entrevistas a los docentes, siendo de importancia para la institución educativa.

Del Valle Medina López, Mercedes (2012) llevó a cabo una investigación titulada: Modelo de gestión académica basado en el Desempeño docente y su relación con el Rendimiento académico en Institutos de Educación Superior. Postgrado en Ciencias administrativas, tesis para optar el grado académico de Magister scientiarum en Ciencias administrativas mención Gerencia general en la Universidad de Oriente- Puerto la Cruz, Venezuela.

La finalidad de esta investigación fue proponer un modelo de gestión académica basado en la medición y análisis de los resultados del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en IES, caso de estudio ERCSA. Abordó un problema de calidad de sus “productos y servicios” por la falta de una política de medición periódica del desempeño del personal docente que permita: (a) toma de decisiones precisas y justificadas, (b) establecer procedimientos para la mejora educativa de la labor docente, reduciendo el fracaso, la deserción, permitiendo acabar con métodos didácticos que exigen esfuerzos inútiles tanto a estudiantes como a profesores y (c) elevar los niveles de excelencia académica. La investigación fue de tipo descriptiva longitudinal retrospectiva y cuali-cuantitativa, diseño documental y de campo. Las poblaciones objeto de estudio fueron tres: (a) las asignaturas de las s de la Extensión (muestra intencional seleccionándose las asignaturas con más del 70% de aplazados), (b) los 21 docentes que dictan las asignaturas en estudio y (c) los alumnos inscritos en las asignaturas seleccionadas (la muestra de 324 alumnos fue probabilística aleatoria simple estratificada). La información estadística alumnos aprobados, retirados y aplazados, fue suministrada por el DACE. Se realizaron entrevistas estructuradas a los docentes, basadas en el Baremo para la evaluación de credenciales de la UDO y así evaluar su perfil. Se aplicó a los estudiantes el cuestionario de opinión estudiantil de CREDIUDO para evaluar el desempeño docente. A través del análisis de la correlación de Pearson se pudo determinar que (a) las variables que correlacionan en

mayor medida vienen representadas por la educación universitaria, el ejercicio profesional y el ejercicio docente en educación. (b) La variable distinciones con las variables investigaciones y publicaciones, ejercicio docente en educación y educación universitaria no mantienen correlación significativa ($r \leq 0,30$). Igual comportamiento se observó con la variable porcentaje de alumnos aprobados y las demás variables asociadas a la evaluación de credenciales, por lo tanto, no existió relación alguna entre las credenciales del docente y el porcentaje de alumnos aprobados.

A través de esta investigación se observó una mejora continua del personal docente y sus efectos sobre el rendimiento académico estudiantil, controlar, evaluar y hacer seguimiento a las actividades que involucra al personal docente y a los estudiantes a través del uso de indicadores.

Matamoros Galicia, Fabiola (2010) llevó a cabo una investigación titulada: Relación entre las características del Docente y el Rendimiento académico de los estudiantes de Química I. Facultad de Educación, tesis para optar el grado académico de Magister en Investigación Educativa. Universidad Autónoma de Yucatán, México.

El presente trabajo tuvo como propósito determinar si existe relación entre el rendimiento académico de los estudiantes de Química I y la formación profesional de sus profesores, así como identificar las estrategias de enseñanza que utilizan y las habilidades docentes que poseen estos

últimos. El diseño de la investigación fue de dos etapas empleando primero un enfoque cuantitativo mediante la realización de un estudio descriptivo de alcance correlacional y posteriormente un enfoque cualitativo en el que se realizó un estudio de caso instrumental. Para la primera etapa se realizó un censo de los profesores y estudiantes de las preparatorias públicas incorporadas a la SEP en la ciudad de Mérida de Yucatán, se administraron dos instrumentos, uno dirigido a los profesores de química y otro para sus estudiantes. Con base en los hallazgos de la primera etapa se seleccionó al caso, que fue el profesor de aquellos grupos con mejores promedios en la prueba administrada a los estudiantes. Los datos fueron recolectados mediante una entrevista semiestructurada (Flick, 2004) y a partir de la observación no participante de cinco clases del profesor. Entre los hallazgos más relevantes se encontró relación positiva ($r= 0.372$, $gl=36$, $p=0.023$) entre la formación profesional del profesor de química y el rendimiento académico de sus estudiantes. Los cuadros sinópticos, preguntas intercaladas, analogías, representaciones visuales, señalizaciones orales o escritas, mapas conceptuales y organizadores previos, son estrategias empleadas frecuentemente por los profesores de los alumnos cuyos promedios estuvieron en el cuartil 75. Como resultado del estudio de caso se detectaron dos habilidades docentes particulares para la enseñanza de la química, las cuales fueron denominadas habilidad para familiarizar al alumno con el lenguaje de la química y habilidad para facilitar la comprensión de conceptos abstractos. Los resultados se han utilizado

para establecer algunos principios que tienen sus raíces en la lógica del diseño como son la necesidad de consistencia entre objetivos educativos, contenidos, métodos de enseñanza y mecanismos de evaluación.

En este estudio de investigación se detectaron las características de los docentes universitarios que más influyeron en el rendimiento académico de sus estudiantes y las necesidades de capacitación que tienen dichos docentes. Además, se describió las habilidades del docente universitario con un mejor rendimiento académico y se detectaron las habilidades específicas para lograr el éxito en la enseñanza –aprendizaje en esta asignatura.

Materán M. (1999) llevó una investigación titulada: Desempeño docente, tesis, Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo, Venezuela. El estudio tuvo por finalidad evaluar el proceso de supervisión académica, que realiza el personal directivo, para el mejoramiento del desempeño docente de los profesores de aula del Liceo —Rómulo GallegosII, ubicado en la ciudad de San Felipe. Así, en cuanto a la población, la autora seleccionó como muestra a tres directivos y a cuarenta docentes de aula. El estudio se desarrolló a través de una investigación de campo evaluativo-descriptivo, que le permitió a la autora, ahondar acerca del desarrollo de la supervisión académica en función de un mejor desempeño docente de los profesores de aula. La autora inició la investigación, colocando como referencia conceptual, el deber ser de la

tarea de supervisión de los directivos, con la finalidad de trascender la creencia de que supervisar se refiere solamente a un proceso de control y fiscalización. Esta investigación de la profesora Materán, indicó la necesidad de cambiar el paradigma de una supervisión educativa reducida al control y fiscalización, por una actividad gerencial de los directivos, en procura de elevar el nivel del desempeño docente de los profesores de aula, como condición indispensable de un verdadero cambio positivo en la calidad del proceso educativo.

En este trabajo de investigación se presentó el crecimiento favorable del desempeño docente, como una condición de mejora de todo el proceso educativo y la evaluación del desempeño docente el cual fue una necesidad de mejora para el proceso educativo.

Barbera. G. (2001) llevó a cabo una investigación titulada: Aplicación de estrategias didácticas para aumentar el nivel de participación de los alumnos de la sección 15 de Ética Profesional tesis para optar el grado académico de Magister en Investigación Educativa. Facultad de Educación, Universidad de Carabobo. El estudio tuvo por finalidad aplicar estrategias didácticas que aumentasen el nivel de participación de los alumnos de Ética del Docente, de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Carabobo. En este estudio se utilizó el método de Investigación Acción Participativa. La muestra estuvo conformada por 40 alumnos de la sección 15 de Ética del Docente. Para la

investigación se planificaron varias sesiones de clase, en donde, con la participación de los alumnos se planteó el problema de la investigación, y se planificaron las estrategias didácticas a seguir, con el objetivo de favorecer la actitud de los alumnos hacia las clases de filosofía.

En esta investigación se planteó la meta de mejorar la actitud de los estudiantes hacia las asignaturas sobretodo en el área de investigación educativa. Por lo tanto, la calidad educativa mejoró significativamente en sus estrategias didácticas, lo cual aumentó el nivel de participación de los alumnos en la institución educativa.

Segura, E. (2003) llevó a cabo una investigación titulada: Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo. Facultad de Educación, tesis para optar el grado académico de Magister en Educación Universidad de Carabobo, Venezuela. Esta investigación tuvo como objetivo generar perspectivas teóricas que contribuyesen a la transformación de la gestión docente en la universidad de Carabobo. Esta investigación se desarrolló desde el modelo cual cuantitativo, a fin de establecer las relaciones casuales desde dos perspectivas: la docente y la estudiantil. La autora se plantea la necesidad de describir el perfil actual del educador universitario y de modo específico, el de los docentes de la Universidad de Carabobo, para luego, desde el análisis de la situación actual y concreta, presentar la propuesta teórica, de cuál debería ser el perfil ideal para la Venezuela del mañana,

exigido desde las necesidades económicas, sociales y políticas de la sociedad venezolana. En relación con este planteamiento, Segura (2003) presenta su visión teórica, de algunos elementos del perfil ideal de los profesores de la Universidad de Carabobo, el cual describe del modo siguiente: La población considerada en la investigación tuvo tres estratos: 1. Los estudiantes de las diferentes Facultades que conforman el escenario de la Universidad de Carabobo. 2. Los profesionales de la docencia, ordinarios y jubilados activos, que se desempeñan en las diferentes Facultades de la Universidad de Carabobo. 3. Autoridades institucionales. Tomando como punto focales autoridades rectorales, decanos y directores de escuela.

En esta investigación se observaron las diferencias significativas en cuanto a la apreciación evaluativa realizada por los estudiantes, y a las indicadas por los profesores. También se demostró que el desempeño docente de los profesores de la institución puede ser evaluado desde diferentes perspectivas y que los diferentes estratos de una población, pudieron originar resultados evaluativos muy diferentes para la institución educativa.

González J. (2006) llevó a cabo una investigación titulada: La participación en la evaluación a través de otros actores diferentes al docente no es de uso frecuente, tesis para optar el grado académico de Magister en Educación Universidad de Carabobo, Venezuela. Esta investigación tuvo

como objetivo implicar las modalidades de participación en la evaluación responden a la consideración que ésta no debe ser responsabilidad de un solo actor sino consensuada entre los sujetos involucrados; ello implica una planificación y ejecución en conjunto por parte de los actores II (p.33). Lo anteriormente expuesto está basado por la autora, desde el punto de vista andrológico, sin embargo, se hace énfasis en ello, ya que, la evaluación del desempeño docente integral debería involucrar a todos los sujetos del proceso educativo, en cualquier modalidad de enseñanza y aprendizaje; en donde debe prevalecer la evaluación multidireccional, con mayor razón en el área de la educación superior.

En esta investigación se observó la evaluación del desempeño docente integral y cómo involucrar a todos los alumnos en el proceso de enseñanza y aprendizaje de forma integral dentro de la Institución Educativa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Desempeño docente

El desempeño del docente es importante para el correcto desempeño del proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula. Asimismo, Estrada (2012, p. 01) indica que el desempeño docente es “el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado”.

La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador. Dentro de este orden de ideas, Rodríguez (1999, p.48) expresa lo siguiente:

La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.

Siguiendo esta perspectiva, Segura (2003, p.16), refiriéndose al perfil ideal del profesor universitario, desde su visión realista, afirma lo siguiente:

Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y en interés por enseñar, por cultivar.

En el Perú existe una precaria apreciación sobre la profesión del docente. Rivero (2007, p.39) afirma que la sociedad peruana tiene una doble percepción, pues

Se considera que el maestro lo es todo y se le atribuyen muchas funciones sociales; y, en contraste, se la califica como una profesión de bajo prestigio social, lo que se expresa en reducidos salarios y en la falta de estímulos para que los maestros se actualicen, mejoren su labor e innoven.

Según Hernández y Hernández (2008), el docente del siglo XXI debe reunir una serie de características, habilidades y experiencias para esta sociedad de la información y debe ser un gestor de conocimiento compartido en el que las partes involucradas en el proceso de enseñanza/aprendizaje tengan relaciones positivas que favorezcan el éxito de todo el proceso. Asimismo, Marcelo y Vaillant (2009) afirman que las transformaciones sociales se aplican también al contexto del aula y obligan a una revisión en profundidad de la actuación docente, los contenidos del aprendizaje y las condiciones de trabajo.

La identidad profesional docente, según Vaillant, (2007) significa “una construcción dinámica, continua, y al mismo tiempo social e individual, producto de los distintos procesos de socialización; biográficos y relacionales ligados al contexto socio-histórico y profesional”. Pero esta

identidad debe complementarse con un conjunto de habilidades y capacidades que le permitan al docente llevar a cabo su labor. Es así que Pérez (2002) afirma que el docente para desarrollar todos los aspectos implícitos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, debe “planificar, organizar, dirigir y controlar todo lo concerniente a su desempeño y a la de los componentes curriculares que forman parte del mencionado proceso”.

La administración mencionada se corresponde a un nivel micro, el cual se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el aula. En este sentido, Pérez (1998) detalla las siguientes definiciones:

- Planificar, supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, del ambiente universitario, para formular los componentes curriculares que permitirán realizar las actividades de enseñanza – aprendizaje de manera sistemática, evitando la improvisación y la consiguiente pérdida de tiempo y recursos. Lo primero que debe hacer el docente es seleccionar las metas, fijar objetivos y programar para alcanzarlas en forma sistemática, de manera tal que el proceso de aprendizaje sea productivo. Es la función a través de la cual el docente organiza las actividades, conocimientos, habilidades, destrezas que deberán adquirir o realizar los educandos, involucrando estrategias que estimulen el logro del aprendizaje, con el fin de garantizar el éxito en la labor educativa al

eliminar al máximo la improvisación. Así, por ello es importante considerarlos siguientes aspectos: ¿A quién enseñar?, ¿Por qué enseñar?, ¿Qué enseñar y Cómo?, ¿Cómo verificar y evaluar? De allí que, debe caracterizarse por permitir realizar reajustes sin que por ello altere su continuidad, además debe estar fundamentada en condiciones reales e inmediatas de lugar, tiempo y recurso.

- Organizar se refiere a la disposición en forma adecuada de sus componentes. Trata de colocar cada parte en el lugar que le corresponde, pero no en función de esa parte sino en función de las necesidades de los educandos. Se ordenan, los objetivos, éstos se relacionan con los contenidos, estrategias y los recursos para el aprendizaje necesarios para el logro de los objetivos educacionales. Es el proceso de determinar y establecer la estructura, los procedimientos y los recursos necesarios para el logro de los objetivos establecidos en la planificación.
- Dirigir es poner en funcionamiento cada uno de los componentes curriculares. Aquí el docente debe interrelacionar cada componente pensando no en función de su persona, sino en la de los educandos que deben constituirse en el centro de atención del proceso de enseñanza – aprendizaje. La parte esencial y central de la organización, a la cual se debe regir todos los elementos es

precisamente la dirección. En este orden el educador debe dirigir de un modo muy apropiado.

- Controlar todas las fases descritas para retroalimentar constantemente el proceso y formular las correcciones de ser necesarias. En este proceso, no sólo se evalúa al docente, se evalúa la actuación del alumno y la eficacia de los demás elementos del currículo. Sólo de esta manera, es como se puede eliminar uno de los aspectos que ha caracterizado al proceso de enseñanza – aprendizaje, la improvisación, es decir, con el cumplimiento cabal de cada una de las fases descritas se evita el derroche de energía, la pérdida de tiempo y de recursos materiales y humanos. Es por eso que la función de controlar requiere el establecimiento de un sistema de comprobación de las actividades, operaciones, logro de objetivos y procedimientos claves de manera tal que los errores o desviaciones se vean inmediatamente y se puedan corregir.

Perfil del docente

El docente debe cumplir un conjunto de características dentro de su perfil, que aseguren su un futuro desempeño de alto nivel. Moraes (2002), sobre el perfil que debe tener un docente, indica lo siguiente:

El docente es un profesional que contribuye para la sociedad por intermedio de la universidad como agente transformador, comprometido con el desarrollo de la producción del conocimiento, impartido en salones

de clases, talleres, laboratorios, entre otros. Debe a su vez estimular a los estudiantes a avanzar en sus procesos de aprendizaje con autonomía e interpretación crítica del conocimiento, visión de la sociedad, visión del mundo, del ser humano contextualmente insertado en la sociedad.

Del mismo modo, Semeco (2006) indica, con especial importancia, los siguientes rasgos importantes que debe cumplir el docente:

- Consciente de su posición como profesional universitario y de sus funciones como docente de la educación superior universitaria.
- Estable emocionalmente, auto controlado, con alto sentido de dignidad humana, reflexivo, responsable, integro moral y éticamente.
- Con una concepción de la educación como un proceso de creación, construcción del conocimiento, investigación y divulgación.
- El profesor debe ser proactivo, es decir, generar soluciones donde detecte una problemática. Capaz de manejar la efectividad. Con gran vocación de servicio y una actitud de cooperación.
- Con una mentalidad abierta a las transformaciones sociales, cambios tecnológicos y a los nuevos paradigmas.
- Debe ser un profesional que logre armonizar, a través de la planificación de la instrucción, los objetivos de su asignatura con el perfil del egresado.
- El profesor debe actuar en todo momento con un sentido de justicia y equidad en la atención de los cursos a su cargo y en toda tarea que

le sea encomendada por las autoridades de la facultad o departamento al cual pertenezca.

- El profesor debe mostrar características propias de la adultez y de líder positivo. En este sentido, debe estar capacitado para resolver los conflictos académicos o interpersonales que se presenten en clase, así como también tener conocimiento de la vía jerárquica como administrarlos.
- El profesor debe tener una clara concepción de que las funciones universitarias: docencia, investigación y extensión, deben estar interrelacionadas constantemente, conformando una unidad que genere calidad, competitividad y productividad.
- Capaz de fomentar el aprendizaje en las cuatro dimensiones propuestas en el informe: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser.

Funciones del docente universitario

El docente universitario, dentro del aula de clases cubre diversas funciones.

De acuerdo con Moraes (2002), se deben cubrir las siguientes:

- El estudio y la investigación
- La docencia, su organización y el perfeccionamiento de ambas
- La divulgación de sus investigaciones
- La innovación y comunicación de las nuevas creaciones pedagógicas
- La tutoría y evaluación de los estudiantes

- La participación activa y responsable en la escogencia de otros docentes
- La evaluación de la docencia y la investigación
- La participación en la gestión académica

Evaluación del desempeño docente

Es importante que toda institución educativa vele por el buen desempeño de sus docentes. Para esto, debe realizar un conjunto de evaluaciones permanentes que le permitan conocer de forma certera el desempeño de sus docentes, de forma que se puedan tomar las medidas correctivas respectivas. Al respecto, Robbins y Decenzo (2008), determinan que:

La evaluación del desempeño es una herramienta de evaluación y desarrollo, así como un documento legal y formal, el cual revisa el desempeño anterior que pone énfasis en los logros igual que en las deficiencias. Es un medio para ayudar a los empleados a mejorar su desempeño futuro.

Si se encuentran deficiencias, el supervisor ayuda a los empleados a detallar un plan para corregir la situación. Al hacer el mismo hincapié en el futuro que en el pasado, es menos probable que los empleados respondan con actitud defensiva a la retroalimentación del desempeño y es más probable que el proceso de evaluación los

motivo para corregir sus deficiencias. Tomar una acción contra un empleado por desempeño bajo crea dificultades si no se documenta bien el problema. La evaluación del desempeño tiene un propósito vital al proporcionar la documentación necesaria para cualquier acción de personal que se tome.

Por otro lado, La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2004), indica que:

Evaluar al personal académico de los institutos de Educación Superior, significa emitir juicios de valor sobre el compromiso, dedicación y calidad con los que uno de los actores centrales de la vida de las instituciones educativas, el profesor, asume el cumplimiento de todas las actividades sustantivas del quehacer universitario, sobre su preparación y su capacidad para participar en la docencia, la investigación, el servicio y la preservación y difusión de la cultura.

A través de la evaluación de los académicos se hacen evidentes tanto los modelos de comportamiento como las actitudes que propician u obstaculizan el trabajo colectivo. Se hacen también tangibles, la capacidad y disposición de los miembros de la planta académica para asumir los fines y los valores de las instituciones de educación superior plasmados en sus planes y programas. La evaluación del personal académico es un proceso porque implica un

conjunto de tareas y actividades que se planean, se instrumentan y se coordinan entre los distintos actores e instancias de la comunidad académica; y es un resultado, representa un producto que contiene mediciones, datos, análisis, juicios de valor y recomendaciones, siempre con el propósito de mejorar el funcionamiento de las instituciones.

Asimismo, Valdés (2004, p.5) sustenta que una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

- **Función de diagnóstico:**

La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

- **Función instructiva:**

El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

- **Función educativa:**

Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

- **Función desarrolladora:**

Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento.

Factores que influyen en el desempeño docente

Existen muchos factores que pueden influir en el desempeño docente.

Entre los principales podemos destacar:

1. Formación inicial y capacitación permanente de los profesores.

Uno de los factores que inciden en la vida universitaria sobre todo en la actuación docente es su formación inicial y capacitación permanente. Para afrontar los efectos de los cambios sociales, muchos autores ven de suma importancia la necesidad de que los profesores reciban una formación adecuada y permanente.

Marcelo (2008, p. 37) indica:

El nivel de formación de los ciudadanos, y sus capacidades de emprendimiento e innovación está directamente relacionado con el valor de las sociedades actuales. Él dice: los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad; y ello nos obliga, ahora más que nunca, a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje.

Esteve (2006) realiza la siguiente propuesta sobre la formación inicial y la formación permanente del profesorado:

Una de las medidas concretas para enfrentar los problemas del sistema educativo en la sociedad actual. Sobre la formación inicial subraya su importancia tanto por razones de prestigio social como por la necesidad de responder a unas demandas de formación que cada vez más amplias y complejas. Piensa que en la

formación inicial está el origen y muchas de las claves de los actuales problemas de desmoralización, de imagen social y de identidad profesional de los profesores.

Asimismo, Esteve (2006), respecto a la formación permanente que debe recibir el profesorado, hace las siguientes recomendaciones:

- a. Cursos y seminarios de reflexión sobre los objetivos y valores educativos en una sociedad democrática y pluralista para que ellos reflexionen sobre el sentido de su trabajo frente a un cambio social acelerado.
- b. Cursos y seminarios sobre los problemas educativos sobre la actual sociedad multicultural y multilingüe, con el fin de aceptar sin ansiedad las diferencias en el alumnado, reafirmando la tolerancia y el respeto a las minorías.
- c. Apoyo de la Administración a los Seminarios Permanentes, Grupos de Trabajo y Movimientos de Renovación Pedagógica como motores del cambio educativo, elementos dinamizadores de la renovación pedagógica y lugar de encuentro para la comunicación entre profesores.
- d. Formación específica sobre la función directiva para los equipos de dirección de los centros de enseñanza para dar mayor calidad al sistema educativo y fomentar la interrelación con la Universidad, como centro de investigación.

Otro aspecto que destaca Marcelo (2008) es el contenido de la formación, de modo que los profesores trabajen sobre cómo transformar el currículo directamente con sus alumnos y tomen como objeto de estudio las prácticas y las tareas de enseñanza que realizan sus estudiantes.

2. Motivación

La motivación de los profesores es un requisito importante para lograr la motivación a aprender en sus estudiantes. Mañú y Goyarrola, (2011, p. 52), definen la palabra motivación como “una simpatía hacia un objetivo que impulsa a realizar el esfuerzo necesario para alcanzarlo.” Por otro lado, Tapia (2003) presenta el concepto de motivación como “los procesos y factores que determinan la dirección, persistencia, intensidad de las conductas con las que el estudiante persigue adquirir conocimientos o cualquier otro objetivo”.

Asimismo, Gómez (2008) indica que “si el docente es eficaz en la intervención sobre la motivación del alumnado, puede conducir su conducta y determinar el ambiente del aula y el rendimiento académico”.

3. La relación profesor – alumno.

La relación maestro-alumno es compleja, pero juega un papel importante para lograr y facilitar la adquisición de aprendizajes significativos. Es por esto que Morales (2008, p.115) señala como claves de la relación profesor – alumno dentro del aula, las siguientes:

- La importancia de la relación profesor- alumno está en los resultados no pretendidos, pero sí conseguidos. El impacto e influjo de la relación profesor–alumno va más allá de los conocimientos y habilidades que enseñan. Lo más importante de la actividad como profesores son: Incidencia en valores, actitudes, hábitos, motivación, en cómo se ven a sí mismos.
- El cómo de la relación de los profesores con los alumnos, la calidad de la relación y el impacto global en ellos va a depender sobre todo de las propias actitudes de los profesores y cómo se ven a ellos mismos como profesores.
- La relación de los profesores con los alumnos no se limita a lo que suele asociar a la expresión relaciones humanas (ser abiertos, amables); abarca todas las dimensiones del proceso de enseñanza – aprendizaje que se desarrolla en el aula, se comunica con lo que hace: dando estructura de aprendizaje, orientando. Una buena relación con los alumnos sin eficacia en la

tarea docente no es una buena relación vista desde una perspectiva integral.

- La influencia es mutua entre profesores- alumnos. La actitud de los profesores hacia los alumnos condiciona la actitud de los alumnos hacia ellos. Las expectativas de los profesores hacia algunos alumnos se traducen en conductas que les orientan y estimulan; esa misma actitud deben tenerla con todos. Una mala relación de los profesores con los alumnos, les pueden causar la falta de interés, motivación, etc. a los alumnos.
- Procurar esta buena relación puede ser difícil con algunos alumnos: con frecuencia los que van peor son los que más guerra dan a los profesores, y a veces unos pocos consumen casi todas las energías a sus profesores.
- Hay momentos y situaciones dentro del aula que se prestan más a examinar, y a potenciar, la relación de los profesores con los alumnos. Una de esas situaciones son las preguntas orales hechas en clase, momentos en los que literalmente se relacionan activamente con los alumnos.
- Otro ámbito importante de relación – comunicación con los alumnos es el que se da en torno a la evaluación y los exámenes. En este terreno tiene más garantizada la receptividad de los alumnos en dos puntos, clave de la tarea docente: orientar y motivar.

- La relación personal de los profesores con los alumnos dentro del aula abarca todo lo que ya hacen como profesores y se puede convertir como un vehículo para que la tarea docente trascienda la propia asignatura y los alumnos pueden aprender cosa importante para su propia vida. Descuidar la relación con los alumnos puede ser la gran ocasión de pérdida en el desempeño docente.

4. Vínculo, familia e institución

La relación entre la familia y la Institución Educativa es tanto imprescindible como difícil. Por esto, es necesario buscar las claves para establecer y fortalecer el diálogo escuela-familia.

Al respecto, Garreta y Llevot (2007) afirman lo siguiente:

Las relaciones entre la escuela y la familia son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. La educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar.

Ségún Marchesi (2009), los factores clave para lograr la mejor calidad de la enseñanza son la mayor implicación de los padres en la educación de sus hijos, el incremento y mejora de recursos, la

formación del profesorado, un mayor tiempo para el trabajo en equipo y más autoridad del director y la mayor implicación de la administración educativa.

5. Clima organizacional

De acuerdo con Peiró (2005), “existe una fuerte presencia de aspectos cognitivos en la conceptualización del clima organizacional, éstos no están aislados de la interacción social que se da en toda organización, por ello se puede decir que el clima organizacional está sociocognitivamente construido”.

6. Políticas educativas

Según Vaillant (2008, p.31), hay cuatro grupos de factores que tienen un importante papel a la hora de pensar en políticas que permitan atraer y retener a buenos profesionales docentes:

- Valoración social. Es necesario dignificar la profesión mediante una mayor consideración social hacia aquellos que están en actividad y haciendo que los mejores candidatos opten por estudios de docencia.
- Entorno profesional facilitador. Habría que construir un ambiente “profesional” que mejore la capacidad del sistema educativo para retener a los mejores profesores en la docencia. Para lograrlo, es necesario brindar adecuadas condiciones de trabajo y una apropiada estructura de remuneración e incentivos. También es

importante impulsar modalidades de promoción que eviten que el sistema de ascensos aleje del aula al docente.

- Formación inicial y continua de calidad. Aumentando el nivel académico exigido, se debería convertir la formación docente en una atractiva para jóvenes con buenos resultados en la educación media. Para que la formación no quede en mera retórica e incida efectivamente en lo que los docentes hacen en el aula y en lo que aprenden los alumnos de los centros educativos, habría que disponer de una base de experiencias exitosas para la solución situaciones particulares. Así mismo, habría que incorporar procedimientos de selección rigurosos para tener formadores que respondan eficazmente a los nuevos requerimientos de la formación docente.
- Evaluación que retroalimente la tarea de enseñar. Es necesario considerar la evaluación docente como un mecanismo básico de mejora de sistemas educacionales. Los marcos referenciales para la docencia y su evaluación deben constituir la base de los programas de formación inicial, así como de la construcción de las etapas y los requisitos de la docente.

Características del desempeño docente.

Marchesi (2007) indica que el desempeño docente se aparta en dos aspectos básicos de las características básicas propias de una profesión: Primero, la autonomía en su ejercicio está limitada por un

conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas.

Marchesi (2007) afirma también que la profesión docente es un arte, refiriéndose a las actividades que realizan los profesores, las cuales exigen adquirir conocimientos a los alumnos, entender el contexto en el que viven y adaptar a los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de ellos. Además, exige una forma de relación y un compromiso personal para contribuir activamente al desarrollo personal, intelectual, social y afectivo de los alumnos.

Según Carr (1990), la educación es mucho más que un conjunto de habilidades técnicas: necesita capacidades para ayudar a los jóvenes a que crezcan en sabiduría y discernimiento moral, lo que exige comprender a los otros como fines en sí mismos. Que los profesores sean capaces de promover el desarrollo personal y moral de los alumnos y que puedan llegar a ser referentes morales de sus alumnos.

El enfoque reflexivo y crítico sobre el desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral, evitando el pragmatismo, el inmediatismo y la improvisación durante su desempeño en el aula de clases. En la medida en que se desarrolle un sistema que

presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores estarán motivados a alcanzarlas, a mejorar su conocimiento y capacidades, y a elevar sus aspiraciones dentro de su carrera.

2.2.2 Competencias de aprendizaje

Según, Tobón (2005), las competencias pueden entenderse como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer las competencias son posibilidades en tanto que los desempeños son actos, hechos sensibles reales. Estas competencias están centradas en desempeños y destacan situaciones relevantes.

Asimismo, Jiménez, (2009) sostiene:

La introducción de las competencias en la Educación Superior responde esencialmente a la necesidad de alinear el mundo educativo con el mundo del trabajo. El mercado laboral requiere agentes de cambio, lo que exige a las universidades formar titulados flexibles, autónomos y emprendedores.

Tobón (2005), afirma, además:

Los docentes que asuman el enfoque de competencias deben olvidarse de la enseñanza atomizada, conductual y fragmentada y

abrir paso a estrategias dinámicas, integrales y críticas, centrados en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales de los estudiantes, para que estos lleguen a manejar acertadamente las destrezas y habilidades señaladas desde el campo laboral, es por esto que deben formar desde su práctica en el aula un conjunto de comportamientos, sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales, y motoras, que permitan llevar a cabo adecuadamente su profesión.

Por otro lado, Hernández (2005) se refiere a las competencias como una construcción, resultado de una combinación pertinente de varios recursos, una persona es competente si sabe actuar de manera pertinente en un contexto particular, eligiendo y movilizand o un equipamiento doble de recursos personales y redes.

Para Perrenoud (2008) el concepto de competencia se refiere a la manera que permite hacer frente regular y adecuadamente, a un conjunto o familia de tareas y de situaciones, haciendo apelación a las nociones, a los conocimientos, a las informaciones, a los procedimientos, los métodos, las técnicas y también a las otras competencias más específicas.

Por tanto, es posible afirmar que el enfoque por competencias ha implicado cambios y transformaciones en los distintos niveles

educativos, con el propósito de establecer una educación de calidad, enfocados en el aprendizaje de los estudiantes, así como en sus necesidades

Echevarría (2001) afirma que la competencia de acción profesional se compone de 4 tipos de competencias básicas: técnica (saber) metodológica (saber hacer), participativa (saber estar) y personal (ser). Así, la competencia profesional incluye conocimientos especializados que permiten dominar como experto los contenidos y tareas propias de cada ámbito profesional: saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizando procedimientos adecuados, solucionando problemas de forma autónoma y transfiriendo las experiencias a situaciones novedosas, estar predispuesto a la comunicación y colaboración con los demás, tener un auto concepto ajustado, seguir las propias convicciones, asumir responsabilidades, toma de decisiones y relativizar las frustraciones.

Sobre el concepto de competencia laboral, Mertens (2000, p. 50) la define como “la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo”. Asimismo, asegura que esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

Por otro lado, Tamayo (2003), define la competencia laboral como “la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades y destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad”.

Tipos de competencias de aprendizaje

Los contenidos constituyen la base sobre la cual se programarán las actividades de enseñanza-aprendizaje, con el fin de alcanzar lo expresado en los objetivos. Se pueden clasificar en tres tipos: cognitivas, procedimentales y actitudinales:

1. Habilidades de conceptuales

Martínez (2007), indica:

Las habilidades conceptuales están conformadas por conceptos, principios, leyes, enunciados, teoremas y modelos. Sin embargo, no basta con obtener información y tener conocimientos acerca de las cosas, hechos y conceptos de una determinada área científica o cotidiana, es preciso además comprenderlos y establecer relaciones significativas con otros conceptos, a través de un proceso de interpretación y tomando en cuenta los conocimientos previos que se poseen.

2. Habilidades de contenidos procedimentales

Según Martínez, (2007) sostiene que los conocimientos procedimentales son permiten el desarrollo de habilidades de pensamiento y destrezas metodológicas para lograr la construcción de significados. Aunque, como en el caso de los conocimientos conceptuales, no existe mucho consenso sobre ellos, si se puede decir que dependiendo de la corriente o concepción que se tenga de la educación ambiental, también se definirán unos conocimientos procedimentales acordes con ellas.

Por tanto, es posible afirmar que los conocimientos procedimentales expresan las técnicas, métodos, reglas, normas, algoritmos, destrezas motoras, cognitivas y estrategias para conectar contenidos conceptuales. Estos ayudan a definir los medios para la construcción de conocimientos, las secuencias de las acciones, las metas a alcanzar y sus relaciones mutuas.

Por último, Martínez (2007) recomienda que en los currículos universitarios se incluyan en los esquemas formativos los conceptos y los instrumentos que permitan comprender y apreciar el medio ambiente y su complejidad, entender la relación entre la actividad humana y el medio ambiente e integrar el factor ambiental en su actividad profesional.

3. Habilidades de contenidos actitudinales

De acuerdo con el sitio web de Adeccorientaempleo (2014), las competencias actitudinales se relacionan directamente con el saber-ser o saber-actuar frente a una situación determinada. Por esta razón son competencias extremadamente útiles para el desempeño del estudiante, y sin las cuales muchos de los conocimientos adquiridos no podrían ser aprovechados. Estas competencias son las que permiten trabajar de un modo más eficaz y saludable. Para ello, el profesor debe estar en capacidad de fortalecer los valores que proporcionan el desarrollo de una nueva conciencia ambiental de respeto, identidad y pertenencia con el entorno, fomentando cambios actitudinales que permitan establecer una relación armónica con el medio en el cual se vive.

Metodologías de trabajo por capacidades de aprendizaje

El trabajo por capacidades de aprendizaje no es una tarea simple. Es por esto que Gómez (2002) propone básicamente tres metodologías para realizar trabajo por competencias. Ellas son:

- **Trabajo por proyectos:** En el que a partir de una situación problema se desarrollan procesos de aprendizaje y de construcción de conocimiento, vinculados al mundo exterior, a la cotidianidad y al contexto.

- **Resolución de problemas:** Esta metodología permite hacer una activación, promoción y valoración de los procesos cognitivos cuando los problemas y tareas se diseñan creativamente. Los talleres y seminarios son un buen ejemplo de ello.
- **Enseñanza para la comprensión:** Enfoca el proceso de aprendizaje hacia la comprensión, por lo que implica organizar las imágenes y las representaciones en diferentes niveles para lograr la comprensión por parte de los estudiantes, consecuentemente ellos aprenden a comprender y por consiguiente logran conciencia sobre cómo ellos comprenden.

Comprender es el proceso por el cual se asimilan las representaciones y se les otorga un significado. Existen diversas metodologías que propician los cinco niveles de comprensión dados:

- Narrativo. Cuando el estudiante presenta un relato o narración acerca del concepto.
- Lógico –cuantitativo. Cuando el estudiante aborda el concepto mediante procesos deductivos. Ej.: Los análisis numéricos de contraste o comparar modelos económicos.
- Numéricos. Ej.: Los análisis numéricos de contraste o comparar modelos económicos.
- Fundacional. Se aborda el concepto epistemológicamente desde sus diferentes con notaciones. Ej.: El concepto de independencia, clima, socialización.

- Estético. Se da un abordaje del concepto desde la vivencia. Ej.: El estudio del estado a partir del folklore y la cultura.
- Experimental. Cuando la manipulación de datos y el control de variables generan cambios conceptuales. Genera en el estudiante la capacidad propositiva y trasformativa.

Formaciones por competencias y algunas implicaciones

Jiménez (2013) afirma:

Ante la implementación de una evaluación por competencias para la educación superior es necesario hacer una reflexión alrededor de un tipo de evaluación de una educación derivada de un modelo de formación que aún no hemos establecido en nuestras universidades, la formación por competencias.

Por otro lado, Gómez, (2002) sostiene que “las implicaciones curriculares, didácticas y evaluativas obligan a replantear las competencias desde el currículo, la didáctica y la evaluación”.

- **Implicaciones curriculares**

Gómez (2002) indica:

La primera implicación curricular es la revisión de los propósitos de formación del currículo; su respuesta lleva necesariamente a una evaluación de la pertinencia del mismo, y se constituye en el insumo requerido para replantear la

organización de los contenidos del plan de estudios, dada tradicionalmente en asignaturas o materias. Diseñar un currículo por competencias implica construirlo sobre núcleos problemáticos al que se integran varias disciplinas, currículo integrado, y se trabaja sobre procesos y no sobre contenidos.

- **Implicaciones didácticas**

A nivel didáctico, Gómez (2002) propone a la docencia el cambio de metodologías transmisionistas a metodologías centradas en el estudiante y en el proceso de aprendizaje. Un buen ejemplo de ello lo constituyen las metodologías activas como el Seminario Investigativo Alemán, el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) y el Modelo Didáctico Operativo.

- **Implicaciones en la evaluación**

Gómez (2002) indica:

La evaluación es uno de los puntos más complejos en la formación por competencias, pues una evaluación por competencias implicaría una reforma radical del sistema educativo, implica esencialmente el cambio de una evaluación por logros a una evaluación por procesos, por lo tanto, no se evalúa un resultado sino todo el proceso de aprendizaje, en el que a su vez interfiere el contexto, la motivación, los sistemas simbólicos y el desarrollo cognitivo.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Aprendizaje:** Se denomina aprendizaje al proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Dicho proceso puede ser entendido a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes teorías vinculadas al hecho de aprender.
- **Calidad educativa:** Se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.
- **Calidad en la educación superior:** Es el grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes a la educación superior cumple con una necesidad o expectativa establecida.
- **Capacitación continua:** Es aquella que le da a la formación el carácter de permanente. Tiene como propósito que las diferentes figuras institucionales y solidarias participen constantemente en procesos de formación que les ayuden a mejorar gradualmente las competencias que han adquirido en el desempeño de sus tareas y a favorecer su desarrollo integral.
- **Capacitación:** Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.
- **Categoría docente:** Es la clasificación que le asigna un estatuto o norma jurídica al docente universitario, después de la evaluación efectuada a sus

ejecutorias académicas y profesionales en un concurso formal o mediante examen, cuando éste ha optado por una posición docente universitaria.

- **Clima Organizacional:** El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas.
- **Competencias:** Son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral.
- **Costo:** Es el valor monetario de los consumos de factores que supone el ejercicio de una actividad económica destinada a la producción de un bien o servicio.
- **Criterio de evaluación:** Es el conjunto de elementos, rasgos o cualidades que caracterizan y delimitan las dimensiones constituyentes del objeto a evaluar.
- **Dedicación del personal docente:** Tiempo de servicio determinado en función del número de horas semanales que presta el personal docente y de investigación.
- **Docencia:** Es la función sustantiva de la universidad que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la

evaluación de los procesos formativos y sus resultados, y de otras actividades educativas.

- **Edificación:** Se refiere a la construcción de grandes dimensiones fabricada y que está destinada a servir de espacio para el desarrollo de una actividad humana.
- **Educación superior no universitaria:** Se entiende por educación no universitaria a aquel tipo de educación superior que se lleva a cabo cuando la persona ha terminado la educación básica y secundaria.
- **Educación tecnológica:** También conocida como área de Tecnología, constituye un área de conocimiento que forma parte de la formación básica y general de todos los alumnos.
- **Educación:** Es un proceso de socialización y enculturación de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social.
- **Educando:** Que está recibiendo educación y que se educa en un colegio o institución educativa.
- **Evaluación del desempeño docente:** La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.

- **Evaluación:** La evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas.
- **Gestión empresarial:** Es al proceso de administración de una empresa, que engloba las tareas de planificación, dirección, organización, como así también evaluación o control del desarrollo empresarial.
- **Gestión:** Es la asunción y ejercicio de responsabilidades sobre un proceso (es decir, sobre un conjunto de actividades).
- **Habilidad:** Es un cierto nivel de competencia de un sujeto para cumplir con una meta específica.
- **Habilidades actitudinales:** Implican la acción del estudiante ante el aprendizaje, su motivación, esfuerzo, dedicación e interés personal respecto a sus conocimientos.
- **Habilidades conceptuales:** Se refieren a los conocimientos teóricos, leyes, estudios o investigaciones realizadas de manera científica en la historia del hombre considerados patrimonios intelectuales.
- **Habilidades procedimentales:** Se refieren al proceso de aprendizaje del estudiante es decir cómo logra adquirir determinado conocimiento o realizar un aprendizaje de procedimiento.
- **Marketing:** Es también un proceso que comprende la identificación de necesidades y deseos del mercado objetivo, la formulación de objetivos orientados al consumidor.

- **Motivación:** La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el de voluntad y el del interés. Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta observable. La motivación, en pocas palabras, es la Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.
- **Organización:** Son estructuras sociales diseñadas para lograr metas o leyes por medio de los organismos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo.
- **Planificación:** es el proceso de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos u objetivos.
- **Política educativa:** se trata de las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social y dicha en términos sustantivos, del modo a través del cual el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos.
- **Presupuestos:** Es el instrumento de desarrollo anual de las empresas o instituciones cuyos planes y programas se formulan por término de un año.
- **Remuneraciones:** Se refiere a la cantidad de dinero o cosa con que se paga un trabajo.
- **Tecnología:** se define como el conjunto de conocimientos y técnicas que, aplicados de forma lógica y ordenada, permiten al ser humano modificar su

entorno material o virtual para satisfacer sus necesidades, esto es, un proceso combinado de pensamiento y acción con la finalidad de crear soluciones útiles.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe influencia de los factores del desempeño docente en las capacidades en Gestión de Aprendizaje de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, en el año 2014.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe influencia de los factores del desempeño docente en el desarrollo de las habilidades cognitivas de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.
- Existe influencia de los factores del desempeño docente en el desarrollo de las habilidades procedimentales de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.

- Existe influencia de los factores del desempeño docente en el desarrollo de las habilidades actitudinales de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.

2.4.3. Variables

Variable 1: Desempeño docente

Variable 2: Desarrollo de las capacidades de aprendizaje





CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

La presente investigación se desarrolló con un diseño no experimental, explicativo causal, trata de explicar la influencia entre las variables: los factores del desempeño docente en las competencias de aprendizaje de los estudiantes del VI ciclo en la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, en el año 2014.

El enfoque fue cuantitativo, pues se empleó técnicas como el cuestionario estructurado. En esta investigación se utilizó la encuesta (cuestionario) que se aplicó a los estudiantes y a los 20 docentes y revisión de documentación de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población objeto de la presente investigación estuvo constituida por 100 estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing, turno mañana, entre hombres y mujeres, cuyas edades oscilan entre 20 y 27 años matriculados en el semestre 2014-I pertenecientes a la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.

Población = 80 (N) = 80
Muestra = 80 (n) = 80

3.2.2. Tipo de muestra

La muestra fue de tipo intencional o de conveniencia, porque se ha tomado a la totalidad de los estudiantes. Se encuestó a 80 estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, en el año 2014.

3.3. Operacionalización de variables

El tipo de medición de las variables fue cuantitativa siendo estas:

- **Variable 1: Desempeño docente**

Definición conceptual:

Es la capacidad del profesor para efectuar las acciones, deberes y obligaciones de su cargo y las funciones profesionales que exige su labor.

Definición operacional:

La evaluación del desempeño es una herramienta de evaluación y desarrollo, así como un documento legal y formal, el cual revisa el desempeño anterior que pone énfasis en los logros igual que en las deficiencias.

- **Variable 2: Competencias en gestión de aprendizaje**

Definición conceptual:

Según Echevarría (2001), la competencia de acción profesional se compone de 4 tipos de competencias básicas: técnica (saber) metodológica (saber hacer), participativa (saber estar) y personal (ser).

Definición operacional:

La competencia en gestión profesional incluye conocimientos especializados que permiten dominar como experto los contenidos y tareas propias de cada ámbito profesional: saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizando procedimientos adecuados, solucionando problemas de forma autónoma y transfiriendo las

experiencias a situaciones novedosas, estar predispuesto a la comunicación y colaboración con los demás.



OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 1 SOBRE FACTORES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE 01	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	ÍTEMES	INSTRUMENTOS
Desempeño docente	Desempeño académico	1.1 Capacidad pedagógica profesional	1.1.1 Grado de dominio de los contenidos que imparte, de teoría de la educación, de la didáctica en general y de la didáctica de la especialidad.	1. ¿Utilizas el grado de dominio de los contenidos que imparte, de teoría de la educación, de la didáctica en general y de la didáctica de la especialidad?	Cuestionario estructurado- Docentes
		1.2 Capacidad profesional del docente para hacer el acto instructivo.	1.2.1 Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	2. ¿Tienes la capacidad de comunicación verbal y no verbal?	
		1.3 Capacidad del docente de modificar patrones de conducta.	1.3.1 Calidad de su comunicación verbal y no verbal.	3. ¿Tienes la capacidad para planificar adecuadamente el proceso de enseñanza – aprendizaje?	
		1.4 Capacidad del docente para utilizar diferentes prácticas educativas.	1.4.1 Capacidad para planificar adecuadamente el proceso de enseñanza – aprendizaje.	4. ¿Tienes la capacidad de conocimiento y contribuyes a un adecuado clima de trabajo en el aula?	
		1.5 Capacidad para investigar el conocimiento que tiene el docente sobre las características psicológicas generales de sus estudiantes.	1.5.1 Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula.	5. ¿Utilizas una variedad de técnicas educativas en función del contenido?	
		1.6 Capacidad del docente para conocer los logros de los estudiantes.	1.6.1 Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	6. ¿Tienes el Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de los estudiantes?	
		1.7 Capacidad para enseñar diversas técnicas en función del contenido.	1.7.1 Utilización de variedad de técnicas educativas.	7. ¿Evalúas las insuficiencias y los logros de los estudiantes?	
		1.8 Capacidad del docente para identificar las características individuales de los estudiantes.	1.8.1 Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de los estudiantes.	8. ¿Contribuyes a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas durante la clase?	
		1.9 Capacidad del docente para evaluarlas insuficiencias y los logros de los estudiantes.	1.9.1 Calidad de su representación sobre el encargo social de la institución.	9. ¿Creas un ambiente favorable para que el estudiante conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos?	
		1.10 Capacidad del docente para valorar la formación de valores durante la clase.	1.10.1 Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas.	10. ¿Desarrollas un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa?	
		1.11 Capacidad del docente para evaluar la superación y auto preparación mediante la enseñanza.	1.11.1 Efectividad de su capacitación y auto preparación.		
		1.12 Capacidad para la creación de un clima adecuado de trabajo en aula y fuera de ella.	1.12.1 Capacidad para crear un ambiente favorable para que el estudiante conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos.		
		1.13 Capacidad del docente para reflexionar sobre el éxito o fracaso de sus estudiantes.	1.13.1 Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.		

VARIABLE 01	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	ITEMES	INSTRUMENTOS
Desempeño docente	Gestión en el desempeño de sus funciones laborales	1.14 Grado de valoración positiva o negativa que los docentes tienen de sí mismos.	1.14.1 Auto estima.	11. ¿Identificas el grado de valoración positiva o negativa que los docentes tienen de sí mismos?	
		1.15 Capacidad del docente de pensar y actuar en cada momento adecuándose a la situación real.	1.15.1 Capacidad para actuar con justicia y realismo.	12. ¿Evalúas el Nivel de satisfacción con la labor que realizas?	
		1.16 Grado de aprobación o rechazo que los docentes tienen de las acciones que realizan en la institución.	1.16.1 Nivel de satisfacción con la labor que realiza.	13. ¿Evalúas el nivel de asistencia y puntualidad a la institución y a sus clases?	
		1.17 Grado de cumplimiento que logra de su primer deber como trabajador en la docencia.	1.17.1 Asistencia y puntualidad a la institución y a sus clases.	14. ¿Evalúas al docente, si ha recibido alguna sanción disciplinaria en el periodo lectivo de clases?	
		1.18 Capacidad para evaluar al docente, si ha recibido alguna sanción disciplinaria en el periodo lectivo de clases.	1.18.1 Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.	15. ¿Evalúas el grado de capacitación y formación permanente del docente?	
		1.19 Grado de capacitación y formación permanente del docente.	1.19.1 Implicación personal en la toma de decisiones de la institución.	16. ¿Evalúas el grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución?	
		1.20 Grado de toma de decisiones y el grado de compromiso que siente con su cumplimiento.	1.20.1 Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.	17. ¿Evalúas el nivel académico de los docentes con respecto al mayor título, grado académico alcanzado por el docente?	
		1.21 Alcance del mayor título, grado académico alcanzado por el docente.	1.21.1 Nivel profesional alcanzado.	18. ¿Evalúas el nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes?	
	Relaciones interpersonales con sus estudiantes, directivos, docentes y comunidad educativa en general	1.22 Capacidad del docente para conocer los problemas docentes, personales del estudiante y como ayuda a solucionarlos.	1.22.1 Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes.	19. ¿Evalúas la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica?	
		1.23 Capacidad del docente sobre el nivel de aspiraciones de los estudiantes y su inserción en el mundo laboral.	1.23.1 Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes.	20. ¿Evalúas el porcentaje de respuestas correctas que el estudiante alcanza en una prueba objetiva?	
		1.24 Equidad que debe existir entre el estudiante y la institución educativa.	1.24.1 Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.		
	Resultados de su labor pedagógica	1.25 Capacidad de medir el porcentaje de respuestas correctas que el estudiante alcanza en una prueba objetiva.	1.25.1 Rendimiento académico alcanzado por sus estudiantes en la o las asignaturas que imparte.		
		1.26 Capacidad del docente para considerar en los estudiantes las cualidades que tienen en su personalidad que corresponden al ideal de hombre que pretende formar la institución.	1.26.1 Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar.		
		1.27 Grado de sentimientos que poseen los estudiantes en la institución educativa.	1.27.1 Grado en que sus estudiantes poseen sentimientos de amor a la Patria, naturaleza, al estudio y al género humano.		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 2 SOBRE CAPACIDADES DE GESTIÓN DE APRENDIZAJE

VARIABLE 02	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	ÍTEMES	INSTRUMENTOS
Capacidades de Gestión de aprendizaje	Habilidades cognitivas	2.1 Interpretación del conocimiento como algo dinámico.	2.1.1 Interpretar el conocimiento como algo dinámico, fruto de la reflexión sobre la realidad y la necesidad de describirlo e interpretarlo.	1. ¿Interpretas el conocimiento como algo dinámico, fruto de la reflexión sobre la realidad y la necesidad de describirlo e interpretarlo?	Cuestionario a Estudiantes
		2.2 Análisis de forma crítica, los conocimientos.	2.2.1 Analizar, relacionar y transferir, de forma crítica, los conocimientos de los temas afines que componen el programa.	2. ¿Analizas, relacionas y transfieres, de forma crítica, los conocimientos de los temas afines que componen el programa?	
		2.3 Interpretación del ámbito de trabajo elegido como un campo de conocimiento.	2.3.1 Interpretar el ámbito de trabajo elegido como un campo de conocimiento de carácter científico en constante progreso.	3. ¿Interpretas el ámbito de trabajo elegido como un campo de conocimiento de carácter científico en constante progreso?	
		2.4 Análisis y comparación de forma ajustada y crítica las principales aportaciones y aproximaciones teóricas.	2.4.1 Reconocer, analizar y comparar de forma ajustada y crítica las principales aportaciones y aproximaciones teóricas al campo de trabajo elegido, así como su aportación al avance del conocimiento en el mismo.	4. ¿Reconoces, analizas y comparas de forma ajustada y críticas las principales aportaciones y aproximaciones teóricas al campo de trabajo elegido, así como su aportación al avance del conocimiento en el mismo?	
		2.5 Establece un marco teórico y conceptual.	2.5.1 Establecer un marco teórico y conceptual adecuado para el problema objeto de su trabajo.	5. ¿Estableces un marco teórico y conceptual adecuado para el problema objeto de su trabajo?	
		2.6 Establece de forma crítica los temas de Investigación.	2.6.1 Establecer de forma crítica los fundamentos de su Trabajo de Investigación.	6. ¿Estableces de forma crítica los fundamentos de su Trabajo de Investigación?	

VARIABLE 02	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	ÍTEMES	INSTRUMENTOS
Capacidades de Gestión de aprendizaje	Habilidades procedimentales	2.7 Gestiona adecuadamente el proceso de investigación.	2.7.1 Manejar y gestionar adecuadamente el proceso de investigación científica en todas sus fases.	7. ¿Manejas y gestionas adecuadamente el proceso de investigación científica en todas sus fases?	
		2.8 Reflexiona y analiza de forma crítica un campo de conocimiento.	2.8.1 Reflexionar y analizar de forma crítica un campo de conocimiento, de forma que dicha reflexión promueva interrogantes relevantes para el avance del conocimiento científico.	8. ¿Reflexionas y analizas de forma crítica un campo de conocimiento, de forma que dicha reflexión promueva interrogantes relevantes para el avance del conocimiento científico?	
		2.9 Utiliza y sacar el máximo rendimiento de las nuevas tecnologías.	2.9.1 Utilizar y sacar el máximo rendimiento de las nuevas tecnologías aplicadas al proceso de investigación científica.	9. ¿Utilizas y sacas el máximo rendimiento de las nuevas tecnologías aplicadas al proceso de investigación científica?	
		2.10 Relaciona los contenidos conceptuales y procedimentales	2.10.1 Relacionar los contenidos conceptuales y procedimentales dentro del campo de trabajo elegido.	10. ¿Relacionas los contenidos conceptuales y procedimentales dentro del campo de trabajo elegido?	
		2.11 Diseña una secuencia de investigación adecuada.	2.11.1 Diseñar una secuencia de investigación adecuada al problema elegido como objeto de estudio.	11. ¿Diseñas una secuencia de investigación adecuada al problema elegido como objeto de estudio?	
		2.12 Selecciona y analiza de forma crítica y reflexiva.	2.12.1 Seleccionar y analizar de forma crítica y reflexiva, información relevante acerca del tema/problema elegido.	13. ¿Seleccionas y analizas de forma crítica y reflexiva, información relevante acerca del tema/problema elegido?	
		2.13 Transmite de forma rigurosa y comprensible el problema de investigación.	2.13.1 Transmitir de forma rigurosa y comprensible el problema objeto de estudio, el proceso de investigación		

VARIABLE 02	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	ÍTEMES	INSTRUMENTOS
Capacidades de Gestión de aprendizaje	Habilidades actitudinales	2.14 Interioriza una actitud positiva hacia el conocimiento científico.	2.14.1 Interiorizar una actitud positiva hacia el conocimiento científico y el proceso de investigación científica.	14. ¿Interiorizas una actitud positiva hacia el conocimiento científico y el proceso de investigación científica?	
		2.15 Valora y es consecuente con el planteamiento ético.	2.15.1 Valorar y ser consecuente con un planteamiento ético de la investigación científica.	15. ¿Valoras y eres consecuente con un planteamiento ético de la investigación científica?	
		2.16 Aprecia las aproximaciones teóricas y metodológicas.	2.16.1 Apreciar la riqueza de las diferentes aproximaciones teóricas y metodológicas al problema elegido.	16. ¿Aprecias la riqueza de las diferentes aproximaciones teóricas y metodológicas al problema elegido?	
		2.17 Elige de forma crítica y reflexiva.	2.17.1 Elegir de forma crítica y reflexiva, un marco teórico dentro del que formular un problema, interpretarlo y buscar respuestas al mismo.	17. ¿Eliges de forma crítica y reflexiva, un marco teórico dentro del que formulas un problema; interpretas y buscas respuestas del mismo?	

3.4. Técnicas para la recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos en esta investigación fueron:

- **Encuesta a estudiantes:** Se elaboró y se aplicó un cuestionario a los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, para medir el desarrollo de las capacidades de aprendizaje. La información permitió responder a la formulación del problema y para contrastar las hipótesis de la investigación.
- **Encuesta a docentes:** Se elaboró y se aplicó un cuestionario a los docentes para comprobar la eficacia de desempeño del docente y a su vez contrastar la hipótesis de la investigación.

3.4.1. Descripción de los instrumentos

El instrumento se elaboró de acuerdo a lo siguiente:

- Redacción y número de indicadores: se elaboró una serie de indicadores en número tal, que no afectaron a la validez.
- Redacción de las instrucciones de manera detallada y clara, a fin de que fue de fácil comprensión del grupo a ser investigado.
- El instrumento tuvo una respuesta a la elección de una de las cinco categorías presentadas, cuya escala de intervalo fue la siguiente: 1 = siempre, 2 = casi siempre, 3 = a veces, 4 = casi nunca, 5 = nunca.

- El instrumento estuvo conformado por 17 preguntas. Por otra parte, se aplicó la prueba de Chi-Cuadrado a los datos recolectados para determinar la veracidad o falsedad de las hipótesis.
- **Cuestionario para los estudiantes:** Permitió el recojo de datos sobre el desempeño docente a los estudiantes que registraron la presencia de los indicadores en la elaboración de las preguntas, usando la escala de tipo Likert. La información permitió procesar la información.
- **Cuestionario para los docentes:** Permitió el recojo de datos sobre el desarrollo de las capacidades a los docentes que registraron la presencia de los indicadores en la elaboración de las preguntas, usando la escala de tipo Likert. La información permitió procesar la información.

3.4.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos fueron validados por criterio de expertos calificados (2 docentes universitarios).

Para analizar la variable de competencia de aprendizaje de los estudiantes, se realizó un análisis estadístico de frecuencias de las disposiciones que cada estudiante evidencia durante la intervención respecto a cada una de las dimensiones. El análisis fue explicativo y se llevó a cabo mediante el uso del Software estadístico SPSS. Para el

análisis explicativo de las variables, se obtuvieron puntajes y se organizó su presentación en medias y frecuencias.

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó por la prueba de Chi-Cuadrado.

3.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Se utilizaron las técnicas de la estadística explicativa, específicamente la distribución de frecuencias, la media simple, la chi cuadrada y tablas de frecuencia.

Tipo de análisis de datos: Cuantitativo. Tipo de redondeo de datos: Por aproximación. Estos datos serán recogidos en las clases de enseñanza - aprendizaje.

Presentación de datos: los datos fueron presentados en forma tabular y gráfica. La forma tabular estuvo presentada a través de tablas de entrada. La forma gráfica estuvo presentada a través de gráficos circulares.

Análisis de datos: El análisis fue explicativo y se llevó a cabo mediante el software estadístico SPSS.

3.6. Aspectos éticos

El estudio consideró el cuidado de la confidencialidad de la información ya que se estuvo trabajando en base a no identificadores. Por lo cual a los estudiantes que participaron en la investigación se les entregó un consentimiento informado describiéndoles todas las actividades a realizarse.

A través de la investigación cuantitativa se aseguró la protección de los estudiantes mediante el desempeño del docente en la cual los estudiantes participaron activamente en clase, a nivel individual o grupal, presentando casos reales con temas de su especialidad. El estudiante recibió un trato amable y cordial de parte del docente.





CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados y prueba de hipótesis

Para evaluar cada una de las hipótesis planteadas se optó por la prueba de Chi-Cuadrado, tomando como referencia un nivel de significancia del 95%, el cual es el normalmente aplicado para investigaciones de tipo social. Esta evaluación se llevó a cabo bajo el siguiente criterio:

Evaluación del nivel de significancia

Se llevó a cabo de la siguiente manera:

Tabla N° 01

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE SIGNIFICANCIA

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE SIGNIFICANCIA AL 95%		
RESULTADOS	VALORES DE SIGNIFICANCIA	CONCLUSIONES
Valores de aceptación	Menores a 0.05 (95% de significancia)	Existe relación. Se confirma la veracidad de la hipótesis
Valores de rechazo	Mayores o iguales a 0.05 (95% de significancia)	No existe relación. Se rechaza la hipótesis.

a. A continuación, se muestran los valores obtenidos:

Evaluación de la relación entre la variable “desempeño docente” y las dimensiones “habilidades cognitivas”, “habilidades procedimentales” y “habilidades actitudinales”.

Tabla N° 02

VALOR DE SIGNIFICANCIA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

		H. COGNITIVAS	H. PROCEDIMENTALES	H. ACTITUDINALES
DESEMPEÑO DOCENTE	Coef. Tau-B de Kendall	0.962	0.761	0.8001
	Sig. (bilateral)	0,012	0,039	,027

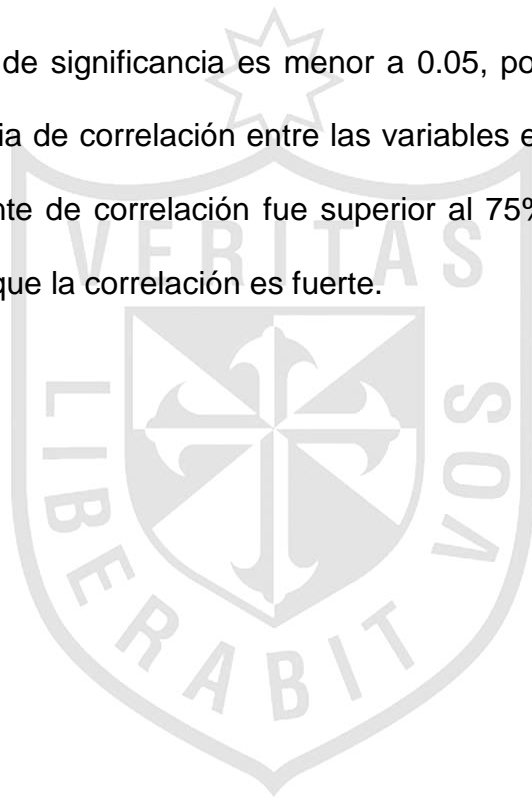
El valor de significancia es menor a 0.05 en todos los casos, por lo que se confirma la existencia de correlación entre la variable y las dimensiones evaluadas. Del mismo modo, se comprueba que el coeficiente de correlación supera al 75% en todos los casos, por lo que puede afirmar que la correlación es fuerte.

Tabla N° 03

**RESULTADOS DE VALOR DE SIGNIFICANCIA PARA EL DESEMPEÑO
DOCENTE Y CAPACIDADES EN GESTIÓN EMPRESARIAL Y MARKETING**

		CAPACIDADES EN GESTIÓN EMPRESARIAL Y MARKETING
DESEMPEÑO	Coef. Tau-B de Kendall	0.778
DOCENTE	Sig. (bilateral)	,020

El valor de significancia es menor a 0.05, por lo que se confirma la existencia de correlación entre las variables evaluadas. Asimismo, el coeficiente de correlación fue superior al 75%, por lo que se puede afirmar que la correlación es fuerte.



ENCUESTA A DOCENTES SOBRE LOS FACTORES DE DESEMPEÑO

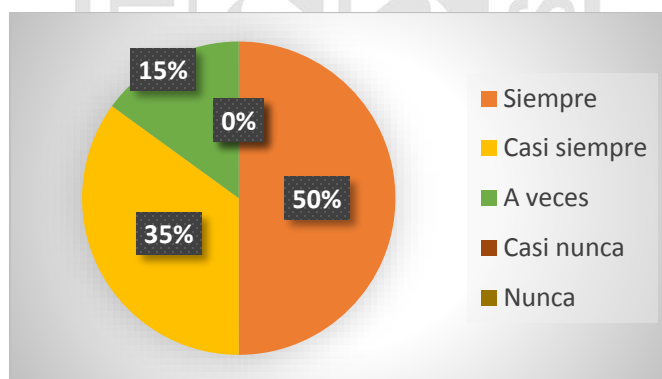
- Sobre el desempeño académico

1. ¿Usted utiliza el grado de dominio de los contenidos que imparte, de teoría de la educación, de la didáctica en general y de la didáctica de la especialidad?

Tabla N° 04

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	10	50
Casi siempre	7	35
A veces	3	15
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 01



Interpretación:

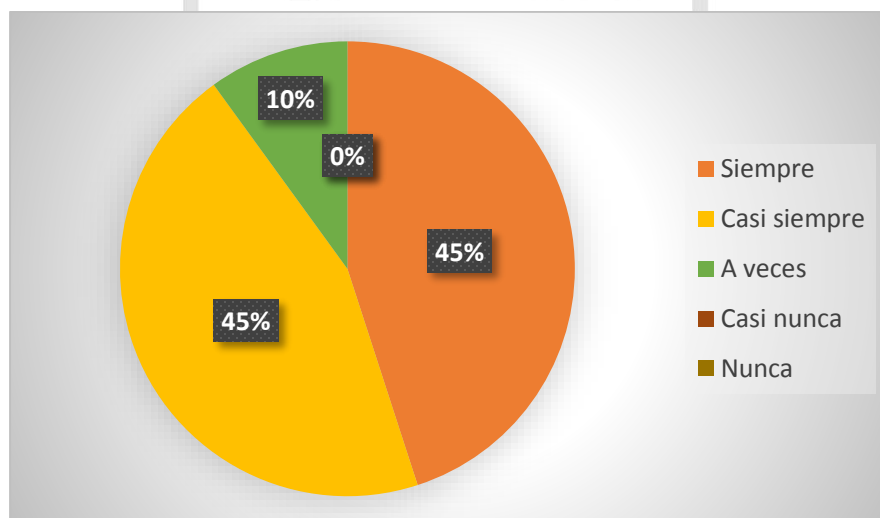
Se observó que el 50% de los docentes encuestados indicaron que siempre utilizan el grado de dominio de los contenidos que imparten, tanto en teoría de educación, didáctica en general y la didáctica de la especialidad. El 35% respondieron usarlo casi siempre, mientras que el 15% indicaron hacerlo a veces.

2. ¿Usted tiene la capacidad de comunicación verbal y no verbal en relación con sus estudiantes?

Tabla N° 05

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	9	45
Casi siempre	9	45
A veces	2	10
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 02



Interpretación:

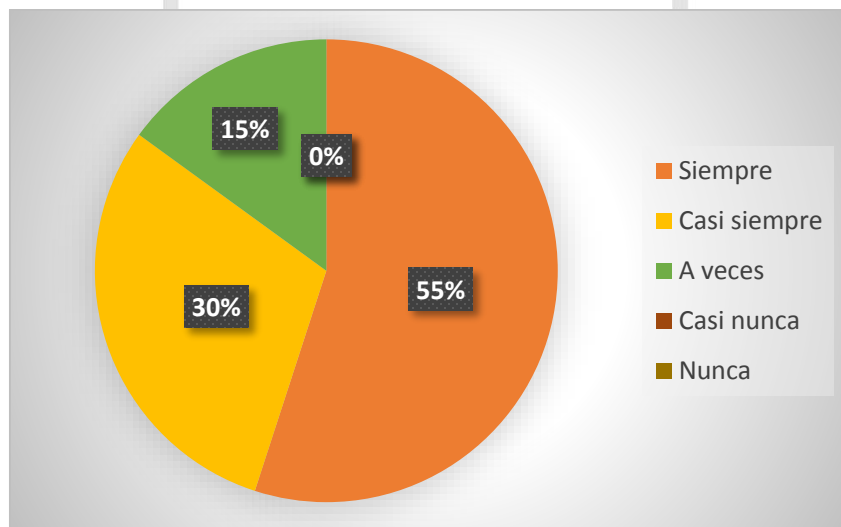
Se observó que el 45% de los docentes encuestados aseguraron tener siempre capacidad de comunicación verbal y no verbal. El 10% indicaron tenerla casi siempre, mientras que el 10% respondieron tenerla solo a veces.

3. ¿Usted tiene la capacidad para planificar adecuadamente el proceso de enseñanza – aprendizaje?

Tabla N° 06

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	11	55
Casi siempre	6	30
A veces	3	15
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 03



Interpretación:

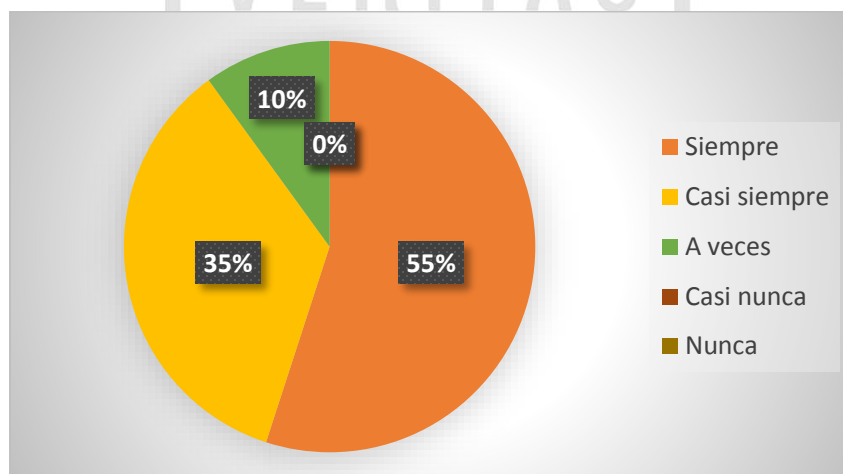
Se observó que el 55% de los docentes encuestados respondieron tener la capacidad de hacer una planificación adecuada para su proceso de enseñanza-aprendizaje. El 30% respondieron tenerla casi siempre, mientras 15% indicaron tenerla a veces.

4. ¿Usted tiene la capacidad de conocimiento y contribuye a un adecuado clima de trabajo en el aula?

Tabla N° 07

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	11	55
Casi siempre	7	35
A veces	2	10
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 04



Interpretación:

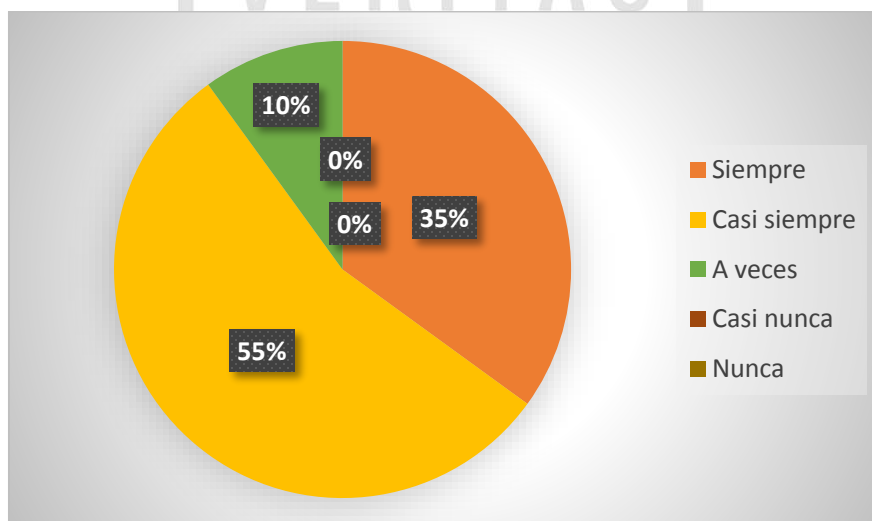
Se observó que el 55% de los docentes encuestados respondieron tener siempre capacidad de conocimiento y contribuir a un adecuado clima de trabajo en aula. El 35% contestaron tenerla casi siempre, mientras que el 10% indicaron tenerla a veces.

5. ¿Usted utiliza una variedad de técnicas educativas en función del contenido de su asignatura?

Tabla N° 08

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	7	35
Casi siempre	11	55
A veces	2	10
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 05



Interpretación:

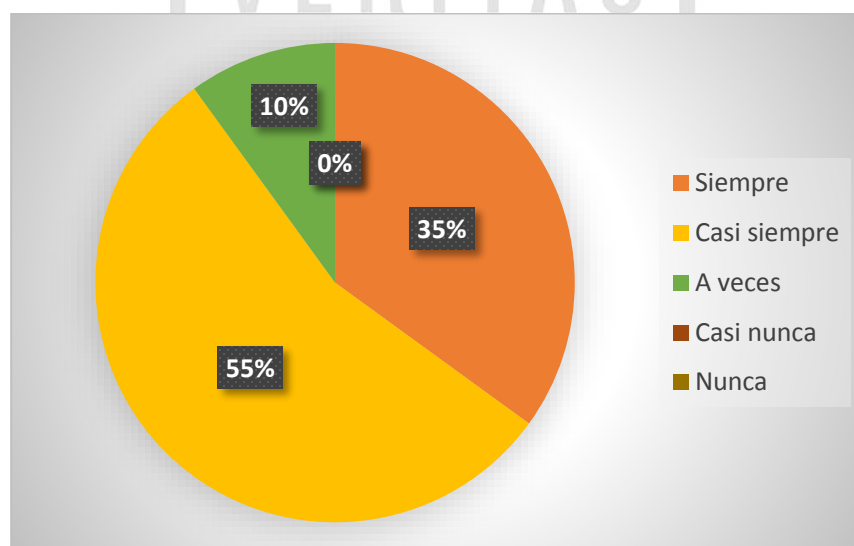
Se observó que el 35% de los docentes encuestados aseguraron utilizar una variedad de técnicas educativas en función de los contenidos de clase. El 55% indicaron usarla casi siempre, mientras que el 10% respondieron hacer esto solo a veces.

6. ¿Usted tiene el grado de información sobre la marcha del aprendizaje de los estudiantes?

Tabla N° 09

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	7	35
Casi siempre	11	55
A veces	2	10
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 06



Interpretación:

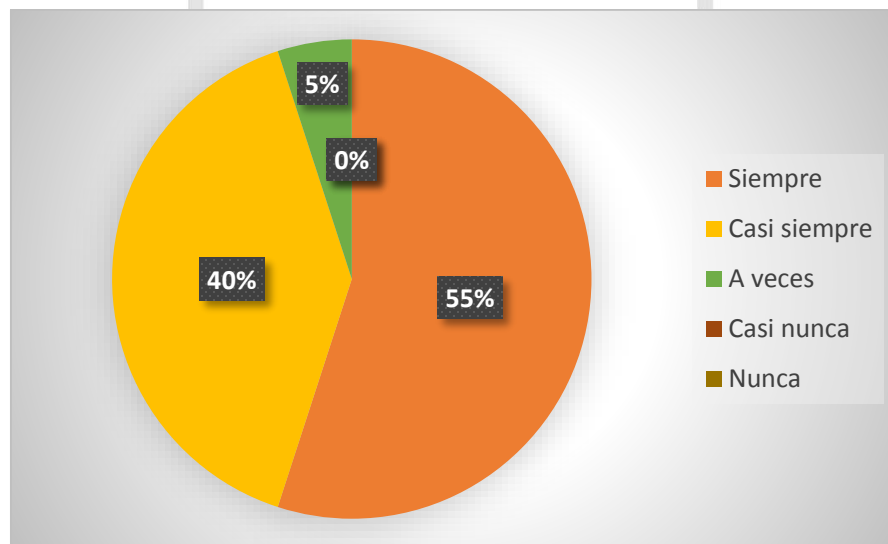
Se observó que el 35% de los docentes encuestados respondieron tener siempre un grado de información sobre la marcha del aprendizaje de los estudiantes. El 55% contestaron tener esta información casi siempre, y por otro lado, el 10% indicaron tener la información a veces.

7. ¿Usted evalúa las insuficiencias y los logros de los estudiantes?

Tabla N° 10

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	11	55
Casi siempre	8	40
A veces	1	5
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 07



Interpretación:

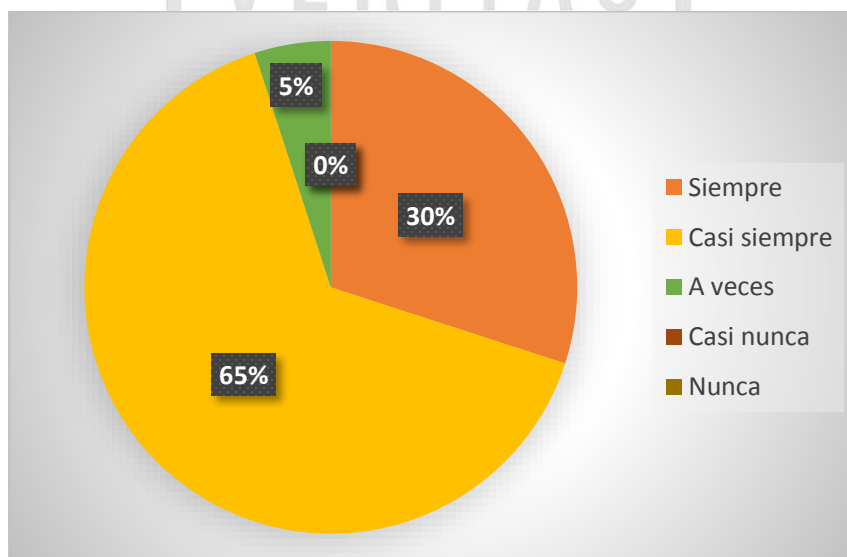
Se observó que el 55% de los docentes encuestados informaron que siempre evalúan las insuficiencias y logros de sus estudiantes. El 40% indicaron evaluarlos casi siempre, mientras que el 5% respondieron hacer esta práctica a veces.

8. ¿Usted contribuye a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas durante la clase?

Tabla N° 11

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	6	30
Casi siempre	13	65
A veces	1	5
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 08



Interpretación:

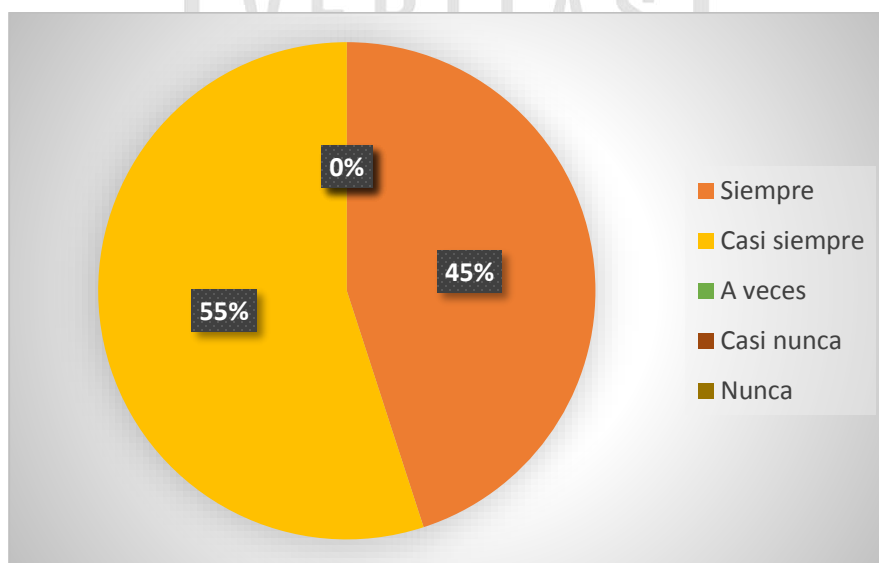
Se observó que el 30% de los docentes encuestados respondieron que siempre contribuyen a la formación de valores nacionales y universales, así como al desarrollo de capacidades valorativas durante sus clases. El 65% indicaron hacer esto casi siempre, mientras que el 5% respondieron hacer esto solo a veces.

9. ¿Usted crea un ambiente favorable para que el estudiante conozca sus derechos, responsabilidades, y aprenda a ejercerlos?

Tabla N° 12

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	9	45
Casi siempre	11	55
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 09



Interpretación:

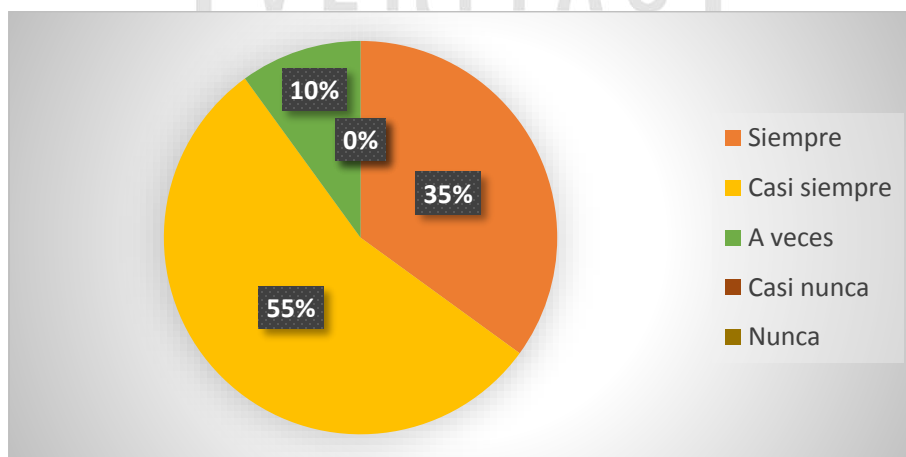
Se observó que el 45% de los docentes encuestados aseguraron que siempre crean un ambiente favorable para que el estudiante conozca sus derechos y responsabilidades, así como que aprenda a ejercerlos. Por otro lado, el 55% de ellos indicaron hacer esto casi siempre.

10. ¿Usted desarrolla un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa?

Tabla N° 13

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	7	35
Casi siempre	11	55
A veces	2	10
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 10



Interpretación:

Se observó que el 35% de los docentes encuestados indicaron desarrollar siempre un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa. El 55% respondieron hacer esto casi siempre, mientras que el 10% de ellos contestaron que cumplen con esto a veces.

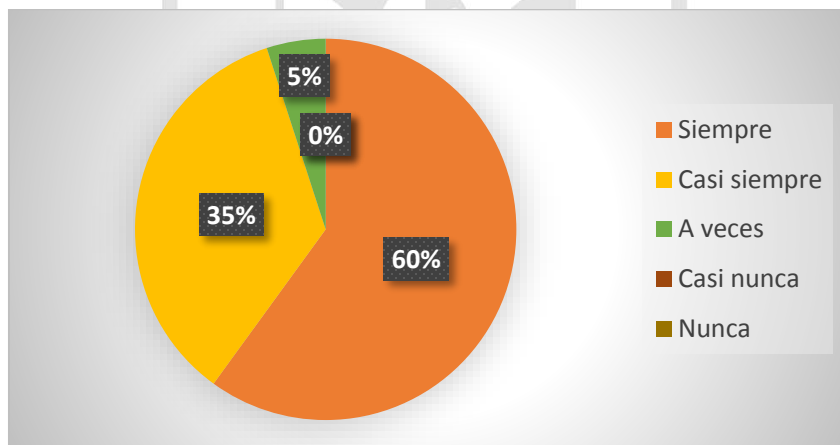
- Sobre la gestión en el desempeño de sus funciones laborales

11. ¿Usted identifica el grado de valoración positiva o negativa que los docentes tienen de sí mismos?

Tabla N° 14

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	12	60
Casi siempre	7	35
A veces	1	5
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 11



Interpretación:

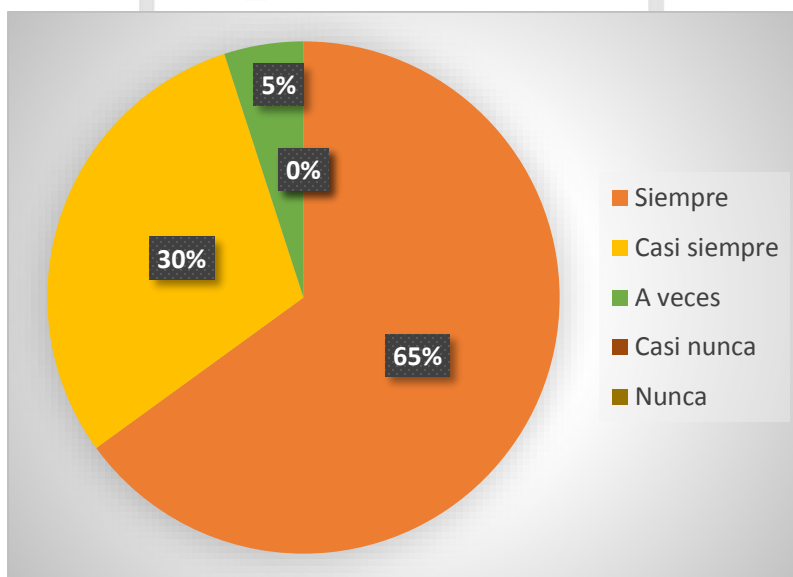
Se observó que el 60% de los docentes encuestados indicaron que siempre identifican el grado de valoración positiva o negativa que tienen de sí mismos. El 35% respondieron cumplir con esto casi siempre, mientras que el 5% contestaron hacer esto a veces.

12. ¿Usted evalúa el nivel de satisfacción con la labor que realizas?

Tabla N° 15

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	13	65
Casi siempre	6	30
A veces	1	5
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 12



Interpretación:

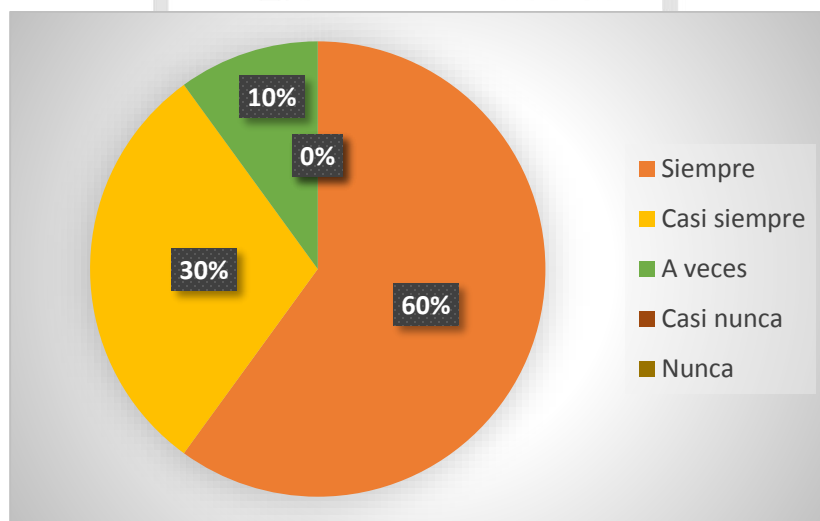
Se observó que el 65% de los docentes encuestados que siempre evalúan el nivel de satisfacción con la labor que realizan. El 30% aseguraron hacer esto casi siempre. Por otro lado, el 5% de ellos respondieron hacer cumplir con esta práctica a veces.

13. ¿Usted evalúa el nivel de asistencia y puntualidad a la institución y a su clase?

Tabla N° 16

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	12	60
Casi siempre	6	30
A veces	2	10
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 13



Interpretación:

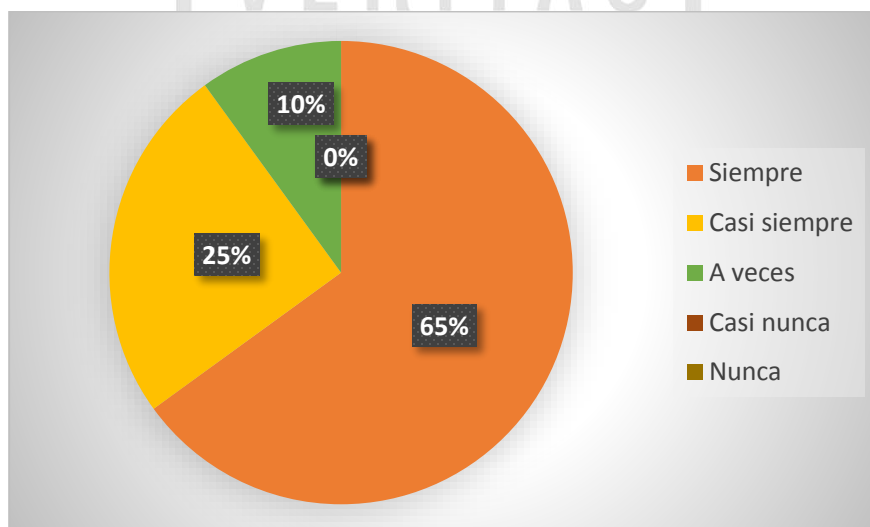
Se observó que el 60% de los docentes encuestados indicaron que siempre evalúan el nivel de asistencia y puntualidad a la institución y a sus clases. El 30% indicaron hacer esta evaluación casi siempre, mientras que el 10% indicaron hacer esto solo a veces.

14. ¿Usted evalúa, si ha recibido alguna sanción disciplinaria en el periodo lectivo de clases?

Tabla N° 17

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	13	65
Casi siempre	5	25
A veces	2	10
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 14



Interpretación:

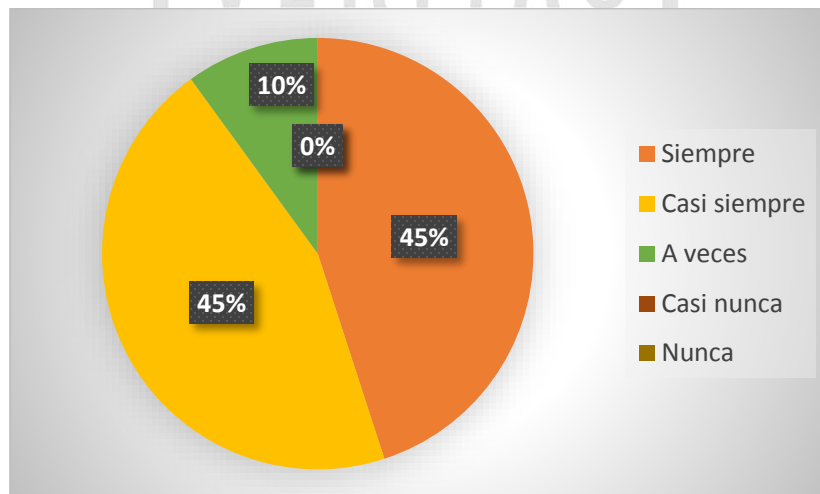
Se observó que el 65% de los docentes encuestados indicaron que siempre evalúan al docente, si han recibido alguna sanción disciplinaria en el periodo lectivo de clases. El 25% de ellos indicaron hacer esta evaluación casi siempre, mientras que el 10% respondieron hacerlo a veces.

15. ¿Usted evalúa el grado de capacitación y formación permanente del docente?

Tabla N° 18

ESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	9	45
Casi siempre	9	45
A veces	2	10
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 15



Interpretación:

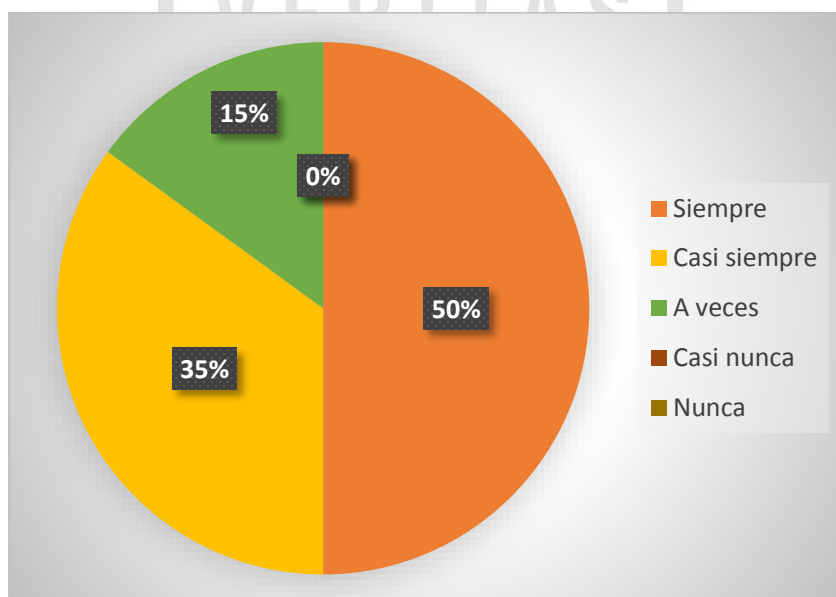
Se observó que el 45% de los docentes encuestados indicaron que siempre evalúan el grado de capacitación y formación permanente del docente. El mismo porcentaje de ellos indicaron hacerlo casi siempre, mientras que el 10% indicaron cumplir esta práctica solo a veces.

16. ¿Usted evalúa el grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución?

Tabla N° 19

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	10	50
Casi siempre	7	35
A veces	3	15
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 16



Interpretación:

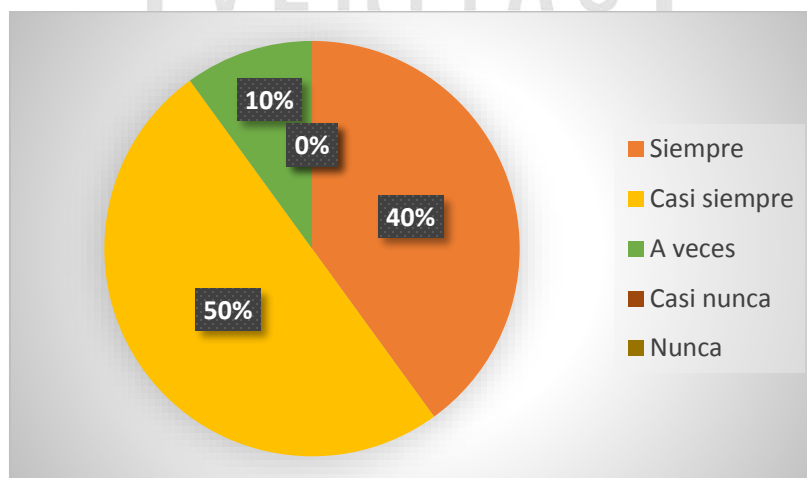
Se observó que el 50% de los docentes encuestados respondieron que siempre evalúan el grado de autonomía profesional relativa alcanzada para el desarrollo de su tarea en la institución. El 35% de ellos indicaron hacer esto casi siempre, mientras que el 15% informaron cumplir esto a veces.

17. ¿Usted evalúa el nivel académico de los docentes con respeto al título o mayor grado académico alcanzado por el docente?

Tabla N° 20

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	8	40
Casi siempre	10	50
A veces	2	10
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 17



Interpretación:

Se observó que el 40% de los docentes encuestados aseguraron que siempre evalúan el nivel académico de los docentes manteniendo el respeto al mayor título, y grado académico alcanzado. El 50% de ellos indicaron hacerlo casi siempre, mientras que el 10% respondieron cumplir con esto a veces.

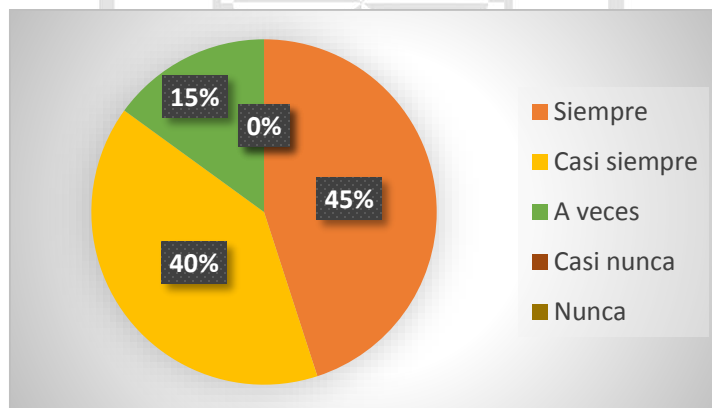
- Sobre las relaciones interpersonales con sus estudiantes, directivos, docentes y comunidad educativa en general

18.¿Usted evalúa el nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes?

Tabla N° 21

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	9	45
Casi siempre	8	40
A veces	3	15
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 18



Interpretación:

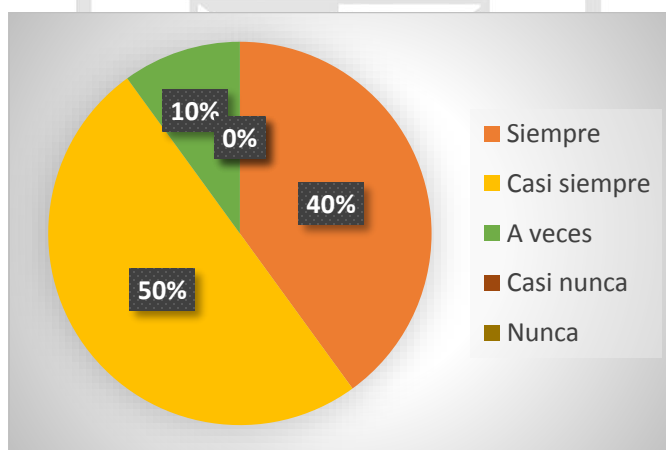
Se observó que el 45% de los docentes encuestados indicaron que siempre evalúan el nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes. El 40% indicaron hacer esto casi siempre, mientras que el 15% informaron cumplirlo a veces.

19. ¿Usted evalúa la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica?

Tabla N° 22

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	8	40
Casi siempre	10	50
A veces	2	10
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 19



Interpretación:

Se observó que el 40% de los docentes encuestados informaron que siempre evalúan la diversidad de opinión y sentimientos de sus estudiantes, así como el respeto real hacia sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica. El 50% indicaron hacerlo casi siempre, mientras que el 10% respondieron hacer esto a veces.

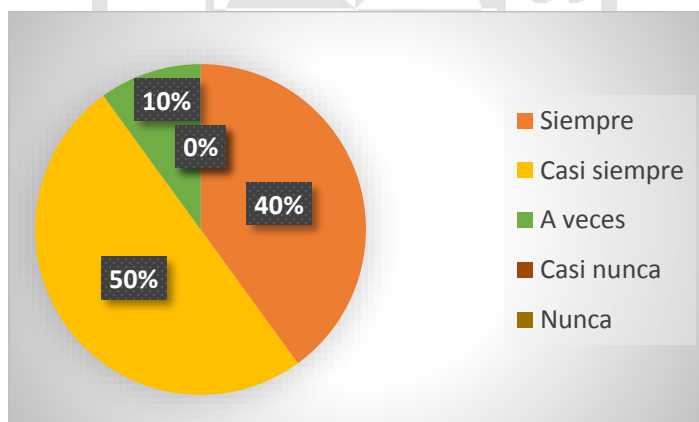
- Sobre los resultados de su labor pedagógica

20. ¿Usted evalúa el porcentaje de respuestas correctas que el estudiante alcanza en una prueba objetiva?

Tabla N° 23

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	8	40
Casi siempre	10	50
A veces	2	10
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 20



Interpretación:

Se observó que el 40% de los docentes encuestados indicaron que siempre evalúan el porcentaje de respuestas correctas que sus estudiantes alcanzan en sus pruebas. El 50% respondieron hacerlo casi siempre, mientras que el 10% indicaron hacerlo a veces.

ENCUESTA A ESTUDIANTES SOBRE CAPACIDADES DE GESTIÓN DE APRENDIZAJE

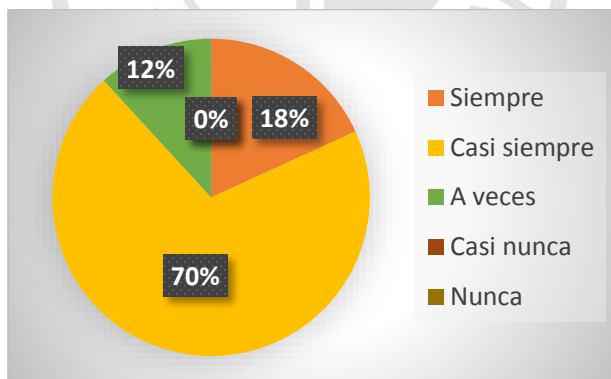
• HABILIDADES COGNITIVAS

1. ¿Usted interpreta el conocimiento como algo dinámico, fruto de la reflexión sobre la realidad y la necesidad de describirlo e interpretarlo?

Tabla N° 24

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	20	18
Casi siempre	77	70
A veces	13	12
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 21



Interpretación:

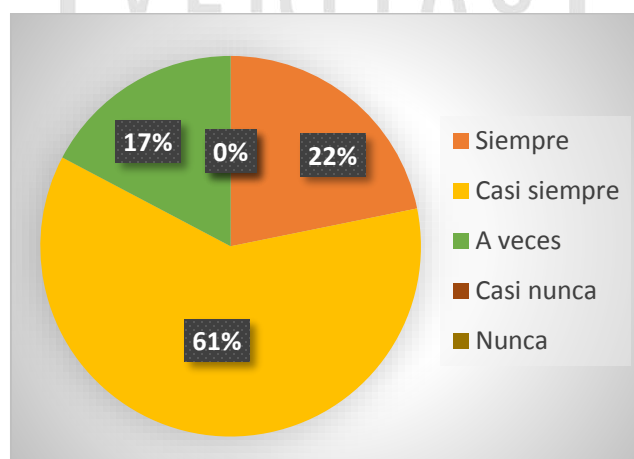
Se observó que el 18% de los estudiantes indicaron que siempre interpretan el conocimiento como algo dinámico, fruto de la reflexión sobre la realidad y la necesidad de describirlo e interpretarlo. El 70% indicaron hacerlo casi siempre, mientras que el 12% indicaron hacerlo a veces.

2. ¿Usted analiza, relaciona y transfiere, de forma crítica, los conocimientos de los temas afines que componen el programa?

Tabla N° 25

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	24	22
Casi siempre	67	61
A veces	19	17
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 22



Interpretación:

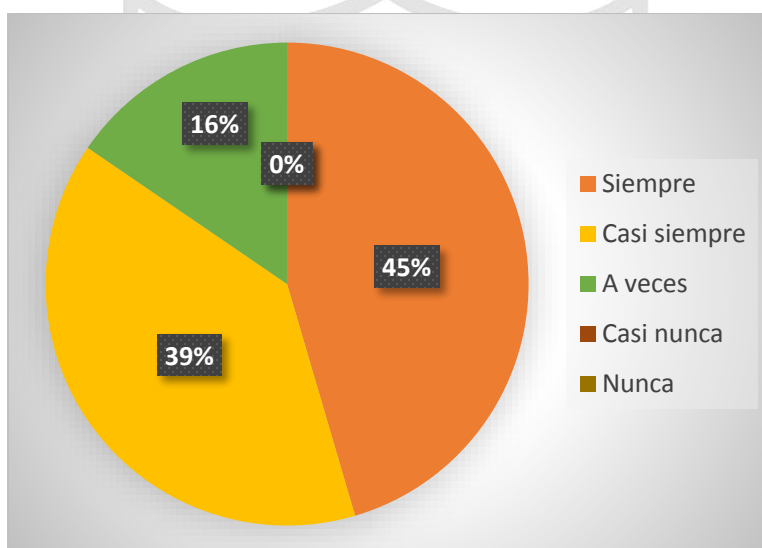
Se observó que el 22% de los estudiantes encuestados informaron que siempre analizan, relacionan y transfieren, de forma crítica, los conocimientos de los temas afines que componen el programa en el que participan. El 61% indicaron hacerlo casi siempre, mientras que el 17% contestaron respondieron que lo hacen a veces.

3. ¿Usted interpreta el ámbito de trabajo elegido como un campo de conocimiento de carácter científico en constante progreso?

Tabla N° 26

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	50	45
Casi siempre	43	39
A veces	17	16
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 23



Interpretación:

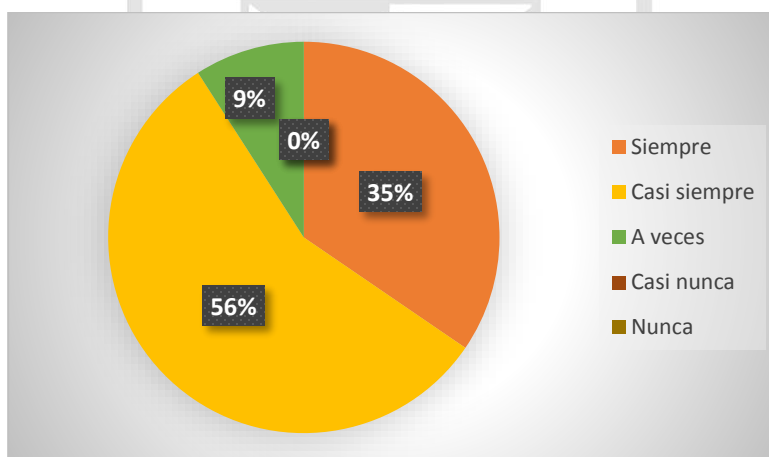
Se observó que el 45% de los estudiantes encuestados indicaron que siempre interpretan el ámbito de trabajo elegido como un campo de conocimiento de carácter científico en constante progreso. El 39% indicaron hacerlo casi siempre, y el 16% informaron que lo hacen solo a veces.

4. ¿Usted reconoce, analiza y compara de forma ajustada y crítica las principales aportaciones y aproximaciones teóricas al campo de trabajo elegido, así como su aportación al avance del conocimiento en el mismo?

Tabla N° 27

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	38	35
Casi siempre	62	56
A veces	10	9
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 24



Interpretación:

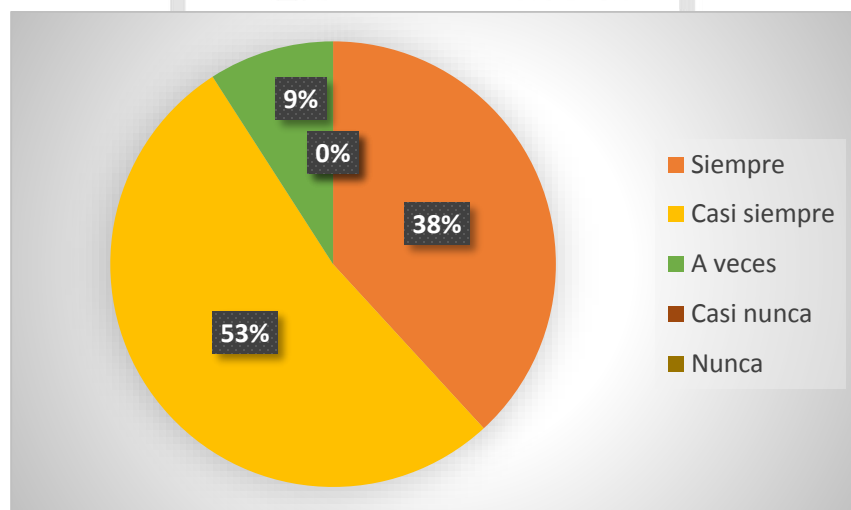
Se observó que el 35% de los estudiantes encuestados que siempre reconocen, analizan y comparan de forma ajustada y critican las principales aportaciones y aproximaciones teóricas al campo de trabajo elegido, así como su aportación del conocimiento en el mismo. El 56% indicaron hacerlo casi siempre, mientras que el 9% informaron hacerlo a veces.

5. ¿Usted establece un marco teórico y conceptual adecuado para el problema objeto de su trabajo?

Tabla N° 28

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	42	38
Casi siempre	58	53
A veces	10	9
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 25



Interpretación:

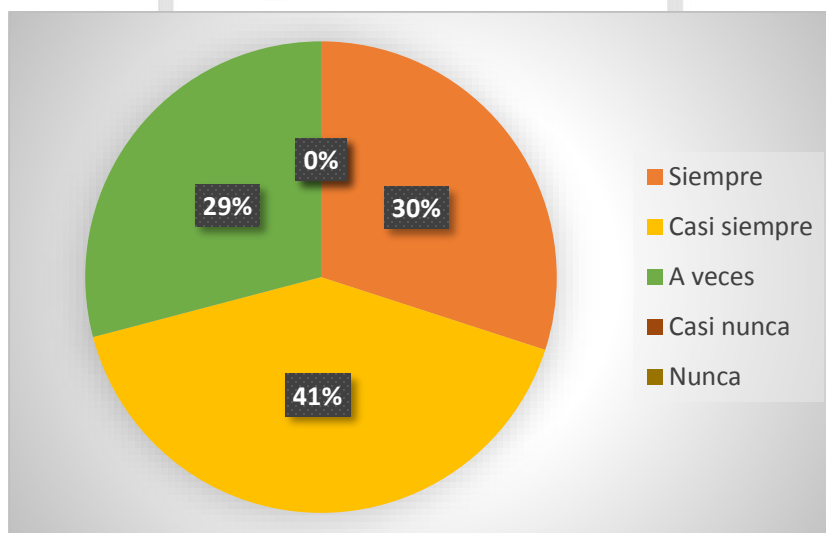
Se observó que el 38% de los docentes encuestados indicaron que siempre establecen un marco teórico y conceptual adecuado para el problema objeto de su trabajo. El 53% informaron hacerlo casi siempre, mientras que el 9% respondieron hacerlo a veces.

6. ¿Usted establece de forma crítica los fundamentos de su Trabajo de Investigación?

Tabla N° 29

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	33	30
Casi siempre	45	41
A veces	32	29
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 26



Interpretación:

Se observó que el 30% de los estudiantes encuestados afirmaron que siempre establecen de forma crítica los fundamentos de su trabajo de investigación. El 41% informaron hacerlo casi siempre. Por otro lado, el 29% de los estudiantes respondieron hacerlo solo a veces.

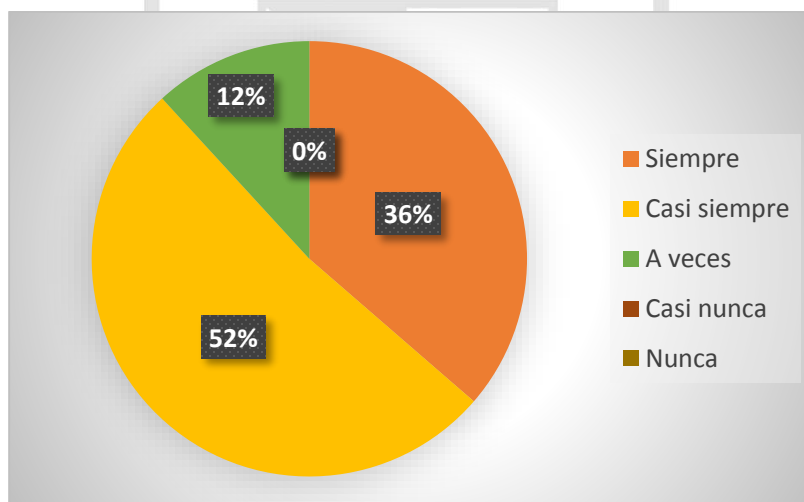
HABILIDADES PROCEDIMENTALES

7. ¿Usted maneja y gestiona adecuadamente el proceso de investigación científica en todas sus fases?

Tabla N° 30

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	40	36
Casi siempre	57	52
A veces	13	12
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 27



Interpretación:

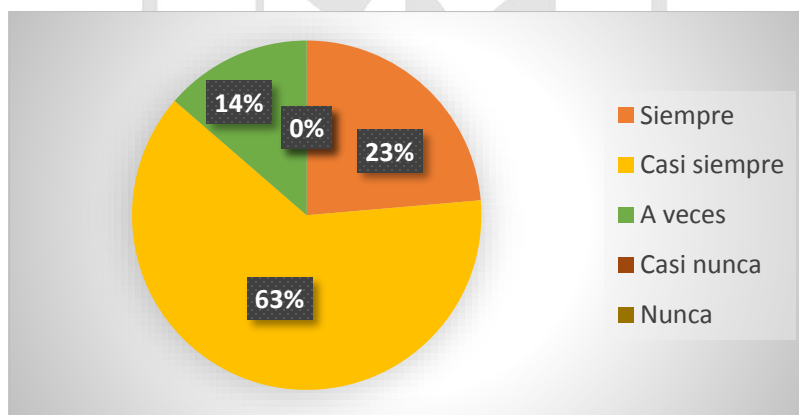
Se observó que el 36% de los estudiantes encuestados indicaron que siempre manejan y gestionan adecuadamente el proceso de investigación científica en todas sus fases. El 52% informaron hacerlo casi siempre, mientras que el 12% respondieron hacerlo a veces.

8. ¿Usted reflexiona y analiza de forma crítica un campo de conocimiento, de forma que dicha reflexión promueva interrogantes relevantes para el avance del conocimiento científico?

Tabla N° 31

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	26	23
Casi siempre	69	63
A veces	15	14
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 28



Interpretación:

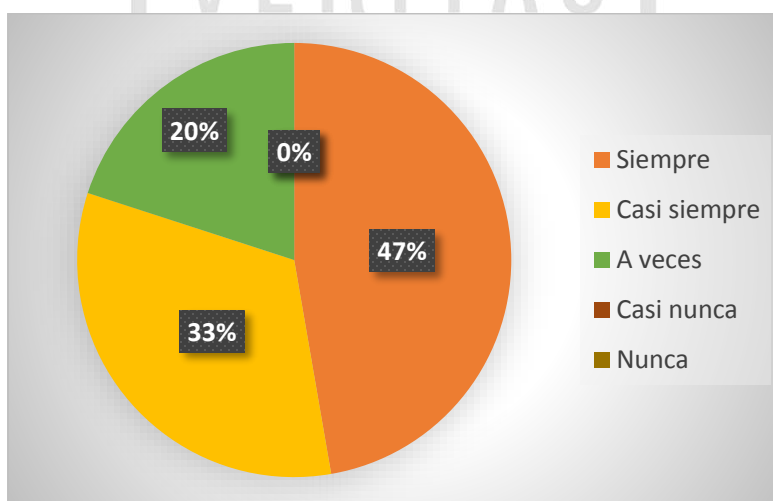
Se observó que el 63% de los estudiantes encuestados informaron que siempre reflexionan y analizan de forma crítica un campo de conocimiento, de forma que esa reflexión promueva interrogantes relevantes para el avance del conocimiento científico. El 63% indicaron hacerlo casi siempre, mientras que el 14% contestaron que lo hacen solo a veces.

9. ¿Usted utiliza y saca el máximo rendimiento de las nuevas tecnologías aplicadas al proceso de investigación científica?

Tabla N° 32

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	52	47
Casi siempre	36	33
A veces	22	20
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 29



Interpretación:

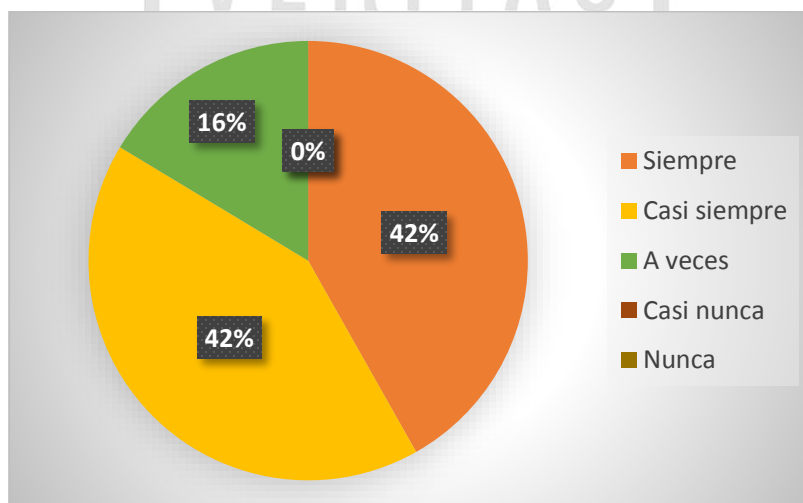
Se observó que el 47% de los estudiantes encuestados indicaron que siempre utilizan y sacan el máximo rendimiento de las nuevas tecnologías aplicadas al proceso de investigación científica. El 33% informaron hacerlo casi siempre, mientras que el 20% respondieron que lo hacen a veces.

10.¿Usted relaciona los contenidos conceptuales y procedimentales dentro del campo de trabajo elegido?

Tabla N° 33

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	46	42
Casi siempre	46	42
A veces	18	16
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 30



Interpretación:

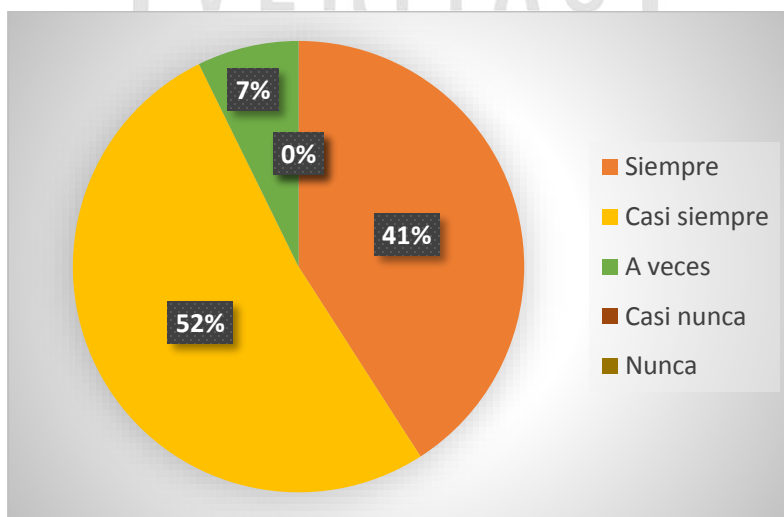
Se observó que el 42% de los estudiantes encuestados informaron que siempre relacionan los contenidos conceptuales y procedimentales dentro del campo de trabajo elegido. El mismo porcentaje de estudiantes indicaron hacer casi siempre, mientras que el 16% indicaron hacer solo a veces.

11. ¿Usted diseña una secuencia de investigación adecuada al problema elegido como objeto de estudio?

Tabla N° 34

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	45	41
Casi siempre	57	52
A veces	8	7
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 31



Interpretación:

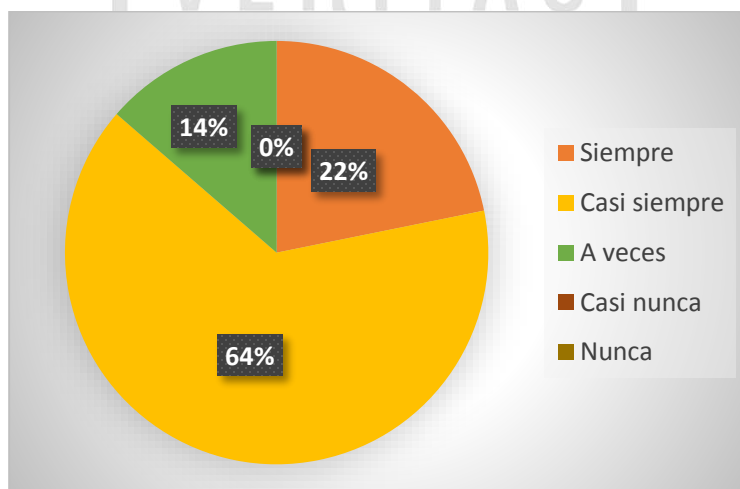
Se observó que el 41% de los estudiantes encuestados afirmaron que siempre diseñan una secuencia de investigación adecuada al problema elegido como objeto de estudio. El 52% indicaron que lo hacen casi siempre, mientras que el 7% indicaron que solo lo hacen a veces.

12. ¿Usted selecciona y analiza de forma crítica y reflexiva, información relevante acerca del tema/problema elegido?

Tabla N° 35

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	24	22
Casi siempre	71	64
A veces	15	14
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 32



Interpretación:

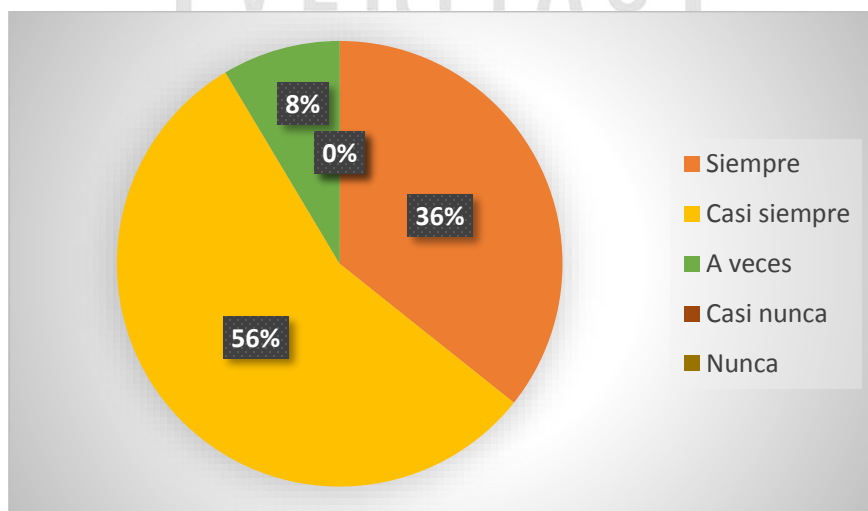
Se observó que el 22% de los estudiantes encuestados informaron que siempre seleccionan y analizan de forma crítica y reflexiva la información relevante acerca del tema o problema elegido. El 64% respondieron que casi siempre realizan este procedimiento, mientras que el 14% indicaron que solo a veces lo hacen.

13. ¿Usted transmite de forma rigurosa y comprensible el problema objeto de estudio, el proceso de investigación?

Tabla N° 36

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	25	36
Casi siempre	39	56
A veces	6	8
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 33



Interpretación:

Se observó que el 36% de los estudiantes encuestados afirmaron que siempre transmiten de forma rigurosa y comprensible el problema objeto de estudio y el proceso de investigación. El 56% de ellos indicaron hacerlo casi siempre, mientras que el 8% indicaron cumplirlo a veces.

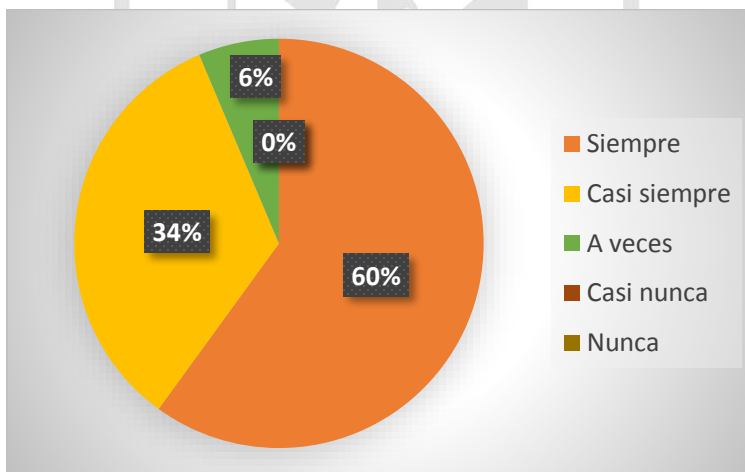
- **HABILIDADES ACTITUDINALES**

14. ¿Usted interioriza una actitud positiva hacia el conocimiento científico y el proceso de investigación científica?

Tabla N° 37

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	66	60
Casi siempre	37	34
A veces	7	6
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 34



Interpretación:

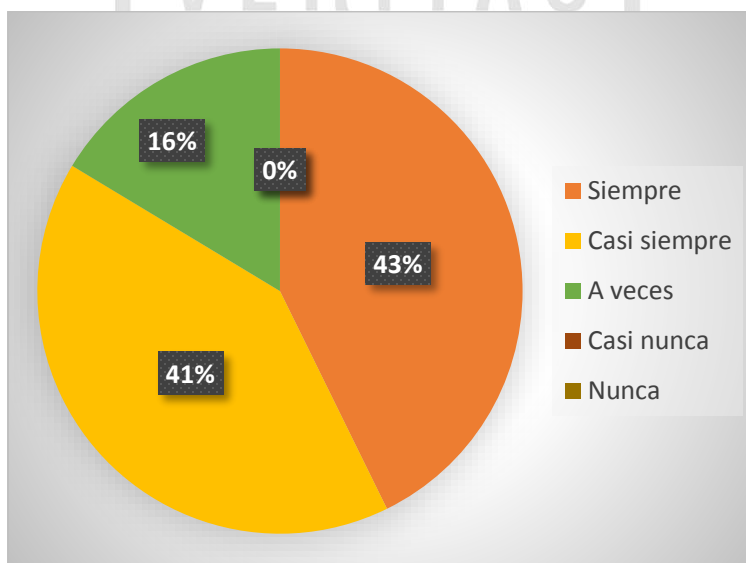
Se observó que el 60% de los estudiantes encuestados indicaron que siempre interiorizan una actitud positiva hacia el conocimiento científico y el proceso de investigación científica. El 34% informaron que casi siempre lo hacen, mientras que el 6% afirmaron hacer esto a veces.

15. ¿Usted valora y es consecuente con un planteamiento ético de la investigación científica?

Tabla N° 38

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	47	43
Casi siempre	45	41
A veces	18	16
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 35



Interpretación:

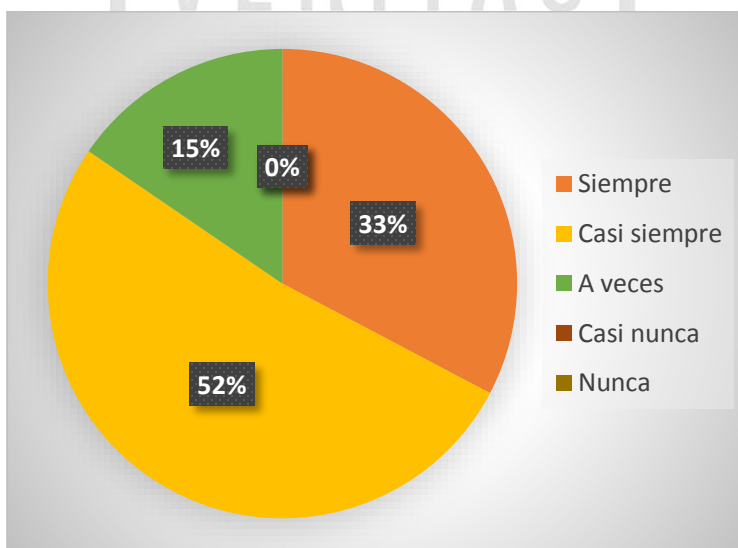
Se observó que el 43% de los estudiantes encuestados respondieron que siempre valoran y son consecuentes con un pensamiento ético de la investigación científica. El 41% indicaron que casi siempre lo hacen, mientras que el 16% de ellos contestaron que solo a veces cumplen con ello.

16. ¿Usted aprecia la riqueza de las diferentes aproximaciones teóricas y metodológicas al problema elegido?

Tabla N° 39

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	36	33
Casi siempre	57	52
A veces	17	15
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 36



Interpretación:

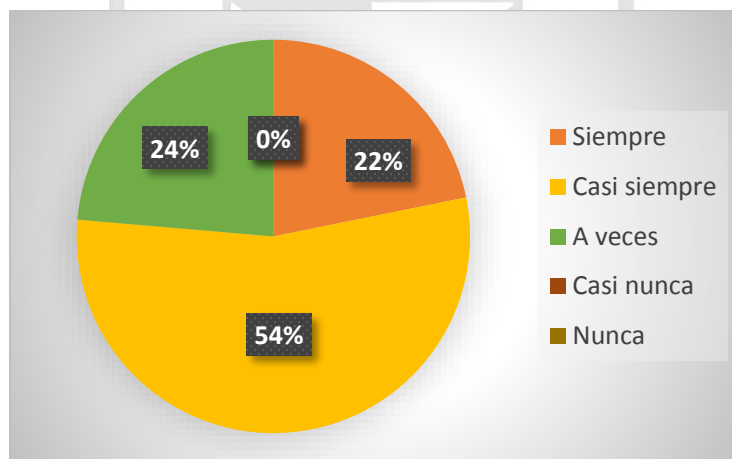
Se observó que el 33% de los estudiantes encuestados manifestaron que siempre aprecian la riqueza de las diferentes aproximaciones teóricas y metodológicas al problema elegido. El 52% indicaron que casi siempre hacen esta práctica, mientras que el 15% de ellos indicaron hacerlo solo a veces.

17. ¿Usted elige de forma crítica y reflexiva, un marco teórico dentro del que formulas un problema; interpretas y buscas respuestas del mismo?

Tabla N° 40

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	36	22
Casi siempre	57	54
A veces	17	24
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0

Gráfico N° 37



Interpretación:

Se observó que el 22% de los estudiantes encuestados respondieron que siempre eligen de forma crítica y reflexiva un marco teórico dentro del que formulan un problema, lo interpretan y buscan respuestas del mismo. El 54% indicaron que casi siempre hacen esta práctica, mientras que el 24% de ellos informaron que a veces lo realizan.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

- El desempeño docente tuvo influencia en el desarrollo de las capacidades en gestión de aprendizaje de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de gestión empresarial y marketing de la carrera de edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica SENCICO. Esto se contrastó con la investigación de Oses, Duarte y Esquivel (2007), que tuvo como objetivo establecer las diferencias de calidad de desempeño docente y la percepción de estudiantes y supervisores de una universidad pública y la calidad de acuerdo con la antigüedad de los profesores y el tipo de contrato en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, México.
- El desarrollo del desempeño docente mantuvo relación con el comportamiento docente, la motivación y el desempeño académico de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de gestión empresarial y

marketing de la carrera de edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica. Esto se contrastó por la investigación de Rego, Pereira, Fernández, y Rivera (2007), que tuvo como objetivo mostrar como cuatro categorías de comportamiento de ciudadanía docente explican la motivación de los estudiantes, su desempeño académico y la puntuación global de desempeño que atribuyen a sus profesores de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Colombia.

- El desarrollo del desempeño docente propuso un modelo de gestión académica basado en la medición y análisis de los resultados del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de gestión empresarial y marketing de la carrera de edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica. Esto se contrastó con la investigación de Del Valle Medina López, Mercedes (2012), que tuvo como objetivo proponer un modelo de gestión académica basado en la medición y análisis de los resultados del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en IES, caso de estudio ERCSA en la Universidad de Oriente - Puerto la Cruz, Venezuela.
- El desarrollo del desempeño docente sostuvo que existe relación entre desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de gestión empresarial y marketing de la carrera de edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica. Esto se contrastó por la investigación de Bellido Flores Ronald Simeón (2011), que tuvo objetivo la medición del desempeño docente de los profesores de la

Facultad estudiada y también el rendimiento de los estudiantes de la misma Escuela. La presente investigación sostuvo que existe relación entre desempeño docente y rendimiento académico, precisando el desarrollo de competencias propias de la era del conocimiento y señala los fundamentos sociológicos, psicológicos y epistemológicos de las exigencias de las competencias docentes de comienzos del Siglo XXI en la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos de La Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de La Universidad Nacional del Callao, Perú.

5.2. Conclusiones

La tesis refleja el estudio del diseño curricular por competencias para la carrera de edificaciones, en la asignatura de gestión empresarial y marketing, y asume como elementos principales: las competencias laborales, la concepción curricular por módulos, las formas de organización del proceso de educación técnica y profesional en función de los elementos de competencia y una evaluación multidimensional.

- Se comprobó la hipótesis principal: Existe la influencia de los factores del desempeño docente en las capacidades en gestión de aprendizaje de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de gestión empresarial y marketing de la carrera de edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.

- Se comprobó la hipótesis específica 1: El desempeño docente influyó en el desarrollo de las habilidades cognitivas de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión Empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica - SENCICO.
- Se comprobó la hipótesis específica 2: El desempeño docente influyó en el desarrollo de las habilidades procedimentales de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión Empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica - SENCICO.
- Se comprobó la hipótesis específica 3: El desempeño docente influyó en el desarrollo de las habilidades actitudinales de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión Empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.

5.3. Recomendaciones

- Se recomienda a la Dirección de la Escuela Superior Tecnológica SENCICO, capacitar a los docentes, para mejorar su desempeño en la metodología de enseñanza, en el uso de materiales didácticos acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, que se verá reflejado en el desarrollo de las competencias en gestión de aprendizaje de los estudiantes.

- Se recomienda a los señores docentes de la Escuela Superior Tecnológica SENCICO, mantener y mejorar su desempeño, a través de la actualización permanente, innovación, creatividad y disposición al cambio.
- Se recomienda a la Dirección, diseñar instrumentos que permitan hacer una mejor valoración del desarrollo personal de los sujetos en cuanto a lo metacognitivo, motivacional y las cualidades de la personalidad en la aplicación de un nuevo diseño curricular por competencias laborales
- Se recomienda a las autoridades de la Escuela Superior Tecnológica SENCICO, desarrollar programas de capacitación docente basados en desempeño docente específicamente en el desarrollo de habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en los estudiantes.
- Se recomienda a los docentes de la Escuela Superior Tecnológica SENCICO continuar desarrollando competencias en gestión de aprendizaje, que permitan lograr el aprendizaje a través de la orientación y facilitación clara, sencilla, coherente, sistemática de los contenidos de una asignatura, para lograr calidad en el rendimiento académico en los estudiantes.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- **Referencias bibliográficas**

- Echevarría, B. (2001). *Configuración actual de la profesionalidad*. España: Universidad de Barcelona.
- Estrada, L. (2012). *El desempeño docente*. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Garreta, J. y Llevot, N. (2007). *La relación familia- escuela: ¿Una cuestión pendiente?* España: Universidad de Lleida.
- Gómez, E. (2002). *Lineamientos pedagógicos para una educación por competencias*. Colombia: Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- Gómez, L. (2008). *El Profesorado ante la conflictividad del ámbito Docente. Documento de estudio del Programa de Doctorado*. España: Universidad de Valencia.
- Hernández, F. (2005). *Aprendizaje, competencias y rendimiento en educación superior*. Madrid: La Muralla.

- Marcelo, C. (2008). *Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Perú: Tarea Asociación de Publicaciones.
- Mañú, M. y Goyarrola, I. (2011). *Docentes Competentes: Por una educación de calidad*. España: NARCEA, S.A. de Ediciones.
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid, España: NARCEA, S.A. de Ediciones.
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. España: Alianza Editorial.
- Marchesi, A. (2009). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. España: Alianza Editorial.
- Martínez, A. (2007). *Estudio exploratorio comparativo entre los procesos de ambientalización en la enseñanza universitaria y obligatoria*. En Pujol, R.M. & Cano, L. (coords.) *Nuevas tendencias en investigaciones en educación ambiental*. Girona, España: Universidad de Girona.
- Morales, P. (2008). *Nuevos roles de profesores y alumnos, nuevas formas de enseñar y de aprender*. España: Octaedro
- Peiró, J. M. (2005). *Desencadenante del estrés laboral. Colección Psicología*. España: Ediciones Pirámide. Grupo Anaya, S. A.
- Pérez, J. (1998). *La Evaluación de la Docencia por los Alumnos. Qué, cómo, cuándo, por quién y para qué*. España: Facultad Med Berma.
- Perrenoud, P. (2008). *Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes?* Suiza: Universidad de Ginebra.

- Rivero, J. (2007). *Educación, docencia y clase política en el Perú*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Robbins, S. y DeCenzo, D. (2008). *Supervisión*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, M (1999). *Conocimiento previo y cambio conceptual*. Buenos Aires: Aique.
- Segura. E. (2003). *Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo*. Carabobop: Universidad de Carabobo.
- Tapia, J. (2003). *Motivar para Aprender*. Colombia: Ed. Santillana
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Vaillant, D. (2008). *Capacidades docentes para la educación del mañana*. Universidad ORT de Uruguay y Universidad Alberto Hurtado de Chile. Revista Pensamiento Iberoamericano n°7 (2010/2).
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.

- **Tesis**

- Barbera, G. (2001). *Aplicación de estrategias didácticas para aumentar el nivel de participación de los alumnos de la sección de Ética Profesional*. de la Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo. (Tesis de Maestría). Facultad de Educación. Universidad de Carabobo.

- Bellido, R. (2011). *Relación entre Desempeño docente y Rendimiento académico*. Escuela profesional de Ingeniería de alimentos de la Facultad de Ingeniería pesquera y de alimentos. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Callao, Lima- Perú.
- Del Valle Medina López, M. (2012) *Modelo de gestión académica basado en el Desempeño docente y su relación con el Rendimiento académico en Institutos de Educación Superior*. (Tesis de Maestría). Escuela de Postgrado en Ciencias administrativas, Universidad de Oriente, Puerto la Cruz, Venezuela.
- Gonzales J. (2006). *La participación en la evaluación a través de otros actores diferentes al docente no es de uso frecuente*, (Tesis de Maestría). Facultad de Educación. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Matamoros, F. (2010). *Relación entre las características del Docente y el Rendimiento académico de los estudiantes de química I*. (Tesis de Maestría). Facultad de Educación. Universidad Autónoma de Yucatán, México.
- Materán, M. (1999). *Supervisión Académica y el mejoramiento para el desempeño del docente en el Liceo "Rómulo Gallegos" del nivel de Educación Media Diversificada y Profesional del Distrito Escolar N° 1 Estado Yaracuy*. (Tesis de Maestría). Facultad de Educación. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Monrroy, M. (2012). *Desempeño docente y Rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de ventanilla*.

(Tesis de Maestría). Facultad de Educación, Escuela de Postgrado. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.

- Rodríguez, I (1999). *El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua*. (Tesis de Maestría). Facultad de Educación Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Segura. E. (2003). *Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo*. (Tesis de Doctorado). Facultad de Educación, Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Semeco, O. (2008). *Gerencia de Aula Asociada con el Rendimiento Estudiantil de las Matemáticas I y II en el Área de Electromecánica*. (Tesis de Maestría). Instituto Universitario de Tecnología José Antonio Anzoátegui-Sede Anaco. Universidad Gran Mariscal de Ayacucho, Venezuela.

- **Referencias hemerográficas**

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2004). *Evaluación del Desempeño del Personal Académico. Análisis y Propuesta de Metodología Básica*. México: Colección Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones.
- Carr, W. (1990). *Investigación en la escuela*. En Revista Investigación en la Escuela, España.

- **Referencias electrónicas**

- Adeccorientaempleo (2014). *Competencias actitudinales, ¿para qué?* Recuperado de: [http://www.adeccorientaempleo.com/competencias-actitudinales- para-que/](http://www.adeccorientaempleo.com/competencias-actitudinales-para-que/)
- Esteve, J. M. (2006). *El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: Una mirada hacia el futuro.* Recuperado de: www.monografias.com/usuario/perfiles/jose_m_esteve/monografias
- Hernández, Y. y Hernández, M. (2008). *Nuevo Rol del Docente del Siglo XXI.* Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/nuevo-rol-del-docente-del-siglo-xxi/>.
- Jiménez, A. (2009). *Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral.* Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/2895Vivas.pdf>
- Jiménez, C. (2013). *La Formación por Competencias una Estrategia Integral de Educación o un Paradigma de la Globalización.* Recuperado de: [http://media.utp.edu.co/administracion-ambiental/archivos/coloquio-para-la-reforma-curricular-del-programa/2-ponencia-competencias-del-administrador -ambiental.pdf](http://media.utp.edu.co/administracion-ambiental/archivos/coloquio-para-la-reforma-curricular-del-programa/2-ponencia-competencias-del-administrador-ambiental.pdf)
- Mertens, L. (2000). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos,* CINTERFOR/OIT, Montevideo, Uruguay. Recuperado de: <http://www.cinterfor.org.uy/public>
- Moraes, P. (2002). *Evaluación de la enseñanza en la universidad.* Recuperado de: <http://www.efdeportes.com/efd52/univ.htm>

- Oses, R.; Duarte, E.; Esquivel, L. (2007). *Calidad del Desempeño Docente en una Universidad Pública*. Trabajo de investigación publicado por la revista Sapiens de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador realizado en la Universidad Autónoma de Yucatán, México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41080102>
- Pérez, J. (2002). *Importancia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente en la I y II Etapa de Educación Básica*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos13/lider/lider.shtml>
- Rego, A., Pereira, H., Fernández, C., Rivera, M. (2007). *Comportamientos de Ciudadanía Docente, Motivación y Desempeño Académico*. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80539204>
- Tamayo, M. (2003). *La experiencia mexicana en el Desarrollo del Proyecto de Formación Profesional basada en Competencias Laborales. Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional*. Biblioteca Digital de la OEI. Recuperado de : <http://www.oei.org.co/iberfop/tamayo/index.htm>



Anexo 1.Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTOS	MUESTRA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y el desarrollo de las capacidades en Gestión empresarial y Marketing de los alumnos del VI ciclo de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, en el año 2014?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y el desarrollo de las capacidades en gestión de aprendizaje de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, en el año 2014.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe la influencia de los factores del desempeño docente en las capacidades en Gestión de Aprendizaje de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO, en el año 2014.</p>	<p>Variable</p> <p>Desempeño del Docente</p>	<p>Cuestionario estructurado - Docentes</p>	<p>La población de estudio de esta investigación estará compuesta por los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.</p>
<p>Problema Específico 1</p> <p>¿Cómo se relacionan el desempeño docente y el desarrollo de las habilidades cognitivas de los estudiantes del VI ciclo de la carrera de edificaciones en la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Escuela superior Tecnológica SENCICO?</p>	<p>Objetivo Específico 1</p> <p>Determinar en qué medida los factores del desempeño docente influyen en las habilidades cognitivas de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.</p>	<p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe influencia del desempeño docente en el desarrollo de las habilidades cognitivas de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.</p>	<p>Variable</p> <p>Competencias de aprendizaje</p>	<p>Cuestionario - Estudiantes</p>	<p>La muestra estará compuesta por 80 estudiantes de la asignaturade Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTOS	MUESTRA
<p>Problema Específico 2</p> <p>¿Cómo se relacionan el desempeño docente y el desarrollo de las habilidades procedimentales de los estudiantes del VI ciclo de la carrera de edificaciones en la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Escuela superior Tecnológica SENCICO?</p>	<p>Objetivo Específico 2</p> <p>Determinar en qué medida los factores del desempeño docente influyen en las habilidades procedimentales de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.</p>	<p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe influencia del desempeño docente en el desarrollo de las habilidades procedimentales de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.</p>			
<p>Problema Específico 3</p> <p>¿Cómo se relacionan el desempeño docente y el desarrollo de las habilidades actitudinales de los estudiantes del VI ciclo de la carrera de edificaciones en la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Escuela superior Tecnológica SENCICO, con el desempeño docente?</p>	<p>Objetivo Específico 3</p> <p>Determinar en qué medida los factores del desempeño docente influyen en las habilidades actitudinales de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.</p>	<p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe influencia del desempeño docente en el desarrollo de las habilidades actitudinales de los estudiantes del VI ciclo de la asignatura de Gestión empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO.</p>			

ANEXO 2. Instrumentos para la recolección de datos

CUESTIONARIO A LOS DOCENTES SOBRE LOS FACTORES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado Docente:

Mucho le agradeceré tenga la amabilidad de contestar el siguiente cuestionario. Tus respuestas serán de mucha importancia para el trabajo de investigación sobre los Factores del Desempeño Docente que vengo realizando. Marca con una aspa la respuesta que consideres correcta(s). La encuesta es anónima y te garantizamos absoluta confidencialidad de tus respuestas.

Muy agradecido.

Instrucciones:
 Marca con una equis (X) la casilla correspondiente a la clasificación que según su criterio sea adecuada, de acuerdo a la siguiente escala:

1 = Siempre 2 = Casi siempre 3 = A veces 4 = Casi nunca 5 = Nunca

Ítems	Categorías				
	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. ¿Usted utiliza el grado de dominio de los contenidos que imparte, de teoría de la educación, de la didáctica en general y de la didáctica de la especialidad?					
2. ¿Usted tiene la capacidad de comunicación verbal y no verbal en relación con sus estudiantes?					
3. ¿Usted tiene la capacidad para planificar adecuadamente el proceso de enseñanza – aprendizaje?					
4. ¿Usted tiene la capacidad de conocimiento y contribuye a un adecuado clima de trabajo en el aula?					
5. ¿Usted utiliza una variedad de técnicas educativas en función del contenido de su asignatura?					
6. ¿Usted tiene el Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de los estudiantes?					
7. ¿Usted evalúa las insuficiencias y los logros de los estudiantes?					
8. ¿Usted contribuye a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas durante la clase?					
9. ¿Usted crea un ambiente favorable para que el estudiante conozca sus derechos, responsabilidades, y aprenda a ejercerlos?					
10. ¿Usted desarrolla un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa?					
11. ¿Usted identifica el grado de valoración positiva o negativa que los docentes tienen de sí mismos?					
12. ¿Usted evalúa el nivel de satisfacción con la labor que realizas?					
13. ¿Usted evalúa el nivel de asistencia y puntualidad a la institución y a su clase?					
14. ¿Usted evalúa, si ha recibido alguna sanción disciplinaria en el periodo lectivo de clases?					
15. ¿Usted evalúa el grado de capacitación y formación permanente del docente?					
16. ¿Usted evalúa el grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución?					
17. ¿Usted evalúa el nivel académico de los docentes con respeto al título o mayor grado académico alcanzado por el docente?					
18. ¿Usted evalúa el nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes?					
19. ¿Usted evalúa la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica?					
20. ¿Usted evalúa el porcentaje de respuestas correctas que el estudiante alcanza en una prueba objetiva?					

CUESTIONARIO A LOS ESTUDIANTES SOBRE CAPACIDADES DE GESTIÓN DE APRENDIZAJE

Estimado estudiante:

Mucho te agradeceré tengas la amabilidad de contestar el siguiente cuestionario. Tus respuestas serán de mucha importancia para el trabajo de investigación sobre el Desarrollo de las capacidades en gestión empresarial y marketing. Marca con un aspa la respuesta o respuestas que consideres correcta(s). La encuesta es anónima y te garantizamos absoluta confidencialidad de tus respuestas.

Muy agradecido.

Instrucciones:

Marca con una equis (X) la casilla correspondiente a la clasificación que según su criterio sea adecuada, de acuerdo a la siguiente escala:

1 = Siempre 2 = Casi siempre 3 = A veces 4 = Casi nunca 5 = Nunca

Contenidos	Categorías	1	2	3	4	5
		Ítems				
COGNITIVOS	1. ¿Usted interpreta el conocimiento como algo dinámico, fruto de la reflexión sobre la realidad y la necesidad de describirlo e interpretarlo?					
	2. ¿Usted analiza, relaciona y transfiere, de forma crítica, los conocimientos de los temas afines que componen el programa?					
	3. ¿Usted interpreta el ámbito de trabajo elegido como un campo de conocimiento de carácter científico en constante progreso?					
	4. ¿Usted reconoce, analiza y compara de forma ajustada y crítica las principales aportaciones y aproximaciones teóricas al campo de trabajo elegido, así como su aportación al avance del conocimiento en el mismo?					
	5. ¿Usted establece un marco teórico y conceptual adecuado para el problema objeto de su trabajo?					
	6. ¿Usted establece de forma crítica los fundamentos de su Trabajo de Investigación?					
PROCEDIMENTALES	7. ¿Usted maneja y gestiona adecuadamente el proceso de investigación científica en todas sus fases?					
	8. ¿Usted reflexiona y analiza de forma crítica un campo de conocimiento, de forma que dicha reflexión promueva interrogantes relevantes para el avance del conocimiento científico?					
	9. ¿Usted utiliza y saca el máximo rendimiento de las nuevas tecnologías aplicadas al proceso de investigación científica?					
	10. ¿Usted relaciona los contenidos conceptuales y procedimentales dentro del campo de trabajo elegido?					
	11. ¿Usted diseña una secuencia de investigación adecuada al problema elegido como objeto de estudio?					
	12. ¿Usted selecciona y analiza de forma crítica y reflexiva, información relevante acerca del tema/problema elegido?					
	13. ¿Usted transmite de forma rigurosa y comprensible el problema objeto de estudio, el proceso de investigación?					
ACTITUDINALES	14. ¿Usted interioriza una actitud positiva hacia el conocimiento científico y el proceso de investigación científica?					
	15. ¿Usted valora y es consecuente con un planteamiento ético de la investigación científica?					
	16. ¿Usted aprecia la riqueza de las diferentes aproximaciones teóricas y metodológicas al problema elegido?					
	17. ¿Usted elige de forma crítica y reflexiva, un marco teórico dentro del que formulas un problema; interpretas y buscas respuestas del mismo?					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A DOCENTES

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombre del experto: Lora Rodríguez José Eufemio.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universitario-Asesor.
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario a los Docentes sobre el Desempeño Docente.
- 1.4 Autor del instrumento: Mag. Iván Ricardo Barreto Bardales.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Malo 21-40%	Regular 41-60%	Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					✓
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. Organización	Existe una organización lógica.					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					/
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos de la tecnología educativa					/
8. Coherencia	Entre las dimensiones. Indicadores y los índices.					/
9. Metodología	La estregia responde al propósito del diagnostico.					✓

II.- OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

Óptimo
.....
.....
.....

III.- PROMEDIO DE VALORACION:

95%

Lima, *02 Octubre 2014*

JOSE LORA
.....
Firma del Experto

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A ESTUDIANTES

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombre del experto: Bertha Pamela Bustamante Porras
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universitario-Asesor.
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario a los Estudiantes sobre las Capacidades de Gestión de Aprendizaje.
- 1.4 Autor del instrumento: Mag. Iván Ricardo Barreto Bardales.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Malo 21-40%	Regular 41-60%	Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					✓
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. Organización	Existe una organización lógica.					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					✓
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos de la tecnología educativa					✓
8. Coherencia	Entre las dimensiones. Indicadores y los índices.					✓
9. Metodología	La estregia responde al propósito del diagnostico.					✓

II.- OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

.....Óptimo.....
.....
.....

III.- PROMEDIO DE VALORACION:

Lima, 03 Octubre 2014

..........
Firma del Experto

**ANEXO 3. Constancia emitida por la institución donde se realizó la
investigación**



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Servicio Nacional de
Capacitación para la Industria
de la Construcción - SENCICO

San Borja, 06 de Junio de 2014


Señores:
Universidad de San Martín de Porres
Presente.-

De mi consideración:

Sirva la presente para saludarlos y a la vez presentar al Señor **Iván Ricardo Barreto Bardales**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación sobre: **"Factores del Desempeño Docente que Influyen en las Competencias de Aprendizaje de los Estudiantes de Gestión Empresarial y Marketing de la Carrera de Edificaciones de la Escuela Superior Tecnológica – SENCICO – 2014"**.

Sin otro particular me despido de ustedes manifestándoles mis sentimientos de alta estima.

Atentamente,


MG. ECON. LUIS MONTES GALLO
Director

