

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE DOCTORADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN



TESIS

**FORMACIÓN CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL LOGRO DE
APRENDIZAJE EN ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**

PRESENTADA POR:

JUAN SEGUNDO PAREDES ALIAGA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTORIS SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE DOCTORADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN

TESIS

**FORMACIÓN CONTÍNUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL LOGRO DE
APRENDIZAJE EN ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**

PRESENTADA POR:

JUAN SEGUNDO PAREDES ALIAGA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORIS SCIENTIAE EN EDUCACIÓN**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE


.....
Dr. EDILBERTO VILCA GONZALES

PRIMER MIEMBRO


.....
Dra. SILVIA VERÓNICA VALDIVIA YÁBAR

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dr. FRANCISCO CHARAJA CUTIPA

ASESOR DE TESIS


.....
Dr. FELIPE GUTIERREZ OSCO

Puno, 25 de Mayo del 2016.

ÁREA: Educación

TEMA: Desempeño docente

LÍNEA: Formación y perfeccionamiento docente

DEDICATORIA

Con inmenso cariño:

- A Dios, por haber permitido llegar a este nivel.
- A mis padres que supieron hacer del espacio familiar una comunidad de aprendizaje permanente.
- A mi esposa e hijos que son la motivación para lograr el grado académico.

AGRADECIMIENTOS

Aprovecho este espacio para expresar la gratitud infinita:

- Al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo a los señores directores y docentes de las instituciones educativas secundarias tomadas como muestra de estudio, por habernos brindado su apoyo en el desarrollo de esta investigación.
- A los jurados por su aporte con ideas valiosas que dieron realce el desarrollo de la presente investigación.
- A los maestros expertos quienes tuvieron a bien validar los instrumentos de acopio de datos que sirvieron para medir las variables de estudio.
- Al Doctor Felipe Gutiérrez Osco, por su acertada y oportuna orientación metodológica en calidad de asesor de la investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL.....	iii
ÍNDICE DE CUADROS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2. ENUNCIADOS DEL PROBLEMA.....	8
1.2.1. Problema general.....	8
1.2.2 Problemas específicos.....	9
1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	9
1.3.1. Objetivo general.....	9
1.3.2. Objetivos específicos	9
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.5. HPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	11
1.5.1 Hipótesis general	11
1.5.2. Hipótesis específicas	11

CAPÍTULO II**MARCO TEÓRICO**

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.2.	SUSTENTO TEÓRICO.....	21
2.2.1.	Formación continua	21
2.2.1.1.	Formas de aprender de los docentes.	24
2.2.1.2.	Dimensiones de la formación continua.	26
2.2.2.	Desempeño docente.....	31
2.2.2.1.	Comportamiento Docente frente al alumno.	32
2.2.2.2.	Dimensiones del Desempeño Docente.....	34
2.2.3.	Logro de aprendizaje	38
2.2.3.1.	Dimensiones del aprendizaje.....	42
2.2.4.	Influencia de la formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje de estudiantes	43
2.2.5	Marco conceptual.....	51

CAPÍTULO III**METODOLOGÍA**

3.1.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	55
3.1.1.	Tipo de investigación	55
3.1.2.	Diseño de investigación	55
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	56
3.2.1	Población	56
3.2.2	Muestra.....	57
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	58
3.3.1.	Análisis documental	58

3.3.2. La Observación.....	59
3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOJO DE DATOS	60
3.5. TRATAMIENTO DE DATOS.....	63

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. FORMACIÓN CONTINUA.....	68
4.2. DESEMPEÑO DOCENTE	75
4.3. LOGRO DE APRENDIZAJE	77
4.4. INFLUENCIA DE LA FORMACION CONTINUA EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE	82
4.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	84
4.6. INFLUENCIA DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE	91
4.7. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	95
CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES	106
BIBLIOGRAFÍA.....	108
ANEXOS	116

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
1. SISTEMA DE VARIABLES	54
2. POBLACIÓN DE DOCENTES Y ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO 2015	56
3. MUESTRA DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO	57
4. MUESTRA DE ESTUDIANTES DEL CUARTO GRADO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA UGEL FS YUNGUYO 2015	58
5. CATEGORIZACION DE LA ESCALA DE LIKERT FORMACION CONTINUA.....	59
6. CATEGORIZACION DE ESCALA DE LIKERT PARA DESEMPEÑO DOCENTE	60
7. NIVEL DE FORMACION CONTINUA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO 2015	68
8. FORMACION CONTINUA SEGÚN ESTUDIOS DE PERFECCIONAMIENTO, ESPECIALIZACION DE DOCENTES DE LA UGEL FS YUNGUYO	72
9. NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO, 2015.....	75
10. NIVEL DE LOGRO DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO	78

11	INFLUENCIA DE FORMACION CONTINUA EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO, 2015.....	82
12.	INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO, 2015.....	92

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. FORMACION CONTINUA DE DOCENTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO 2015	69
2. FORMACION CONTINUA SEGÚN ESTUDIOS DE PERFECCIONAMIENTO Y ESPECIALIZACION DE LOS DOCENTES DE LA UGEL FS YUNGUYO	73
3. DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS DE YUNGUYO 2015	76
4. LOGROS DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS DE YUNGUYO 2015 ...	79
5. INFLUENCIA DE FORMACION CONTINUA EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO	83
6. INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO	93

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL DE FORMACIÓN CONTINUA	117
2. GUIA DE OBSERVACIÓN.....	119
3. FICHA DE REGISTRO DE LOGRO DE APRENDIZAJES	121
4. FICHAS DE VALIDACIÓN.....	122
5. OFICIO.....	125

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la influencia de la formación continua y el desempeño docente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo en el año 2015. La investigación se realizó considerando el diseño no experimental de tipo causal o explicativo. La población de estudio estuvo constituida por 353 docentes y 2 897 estudiantes, siendo la muestra de 123 docentes y 453 estudiantes del cuarto grado de educación secundaria, respectivamente. Para la primera variable independiente se aplicó la técnica del análisis documental con su instrumento la ficha de análisis, tomándose como fuente de datos, el legajo de documentos personales de los docentes considerados en la muestra; mientras que para la segunda variable independiente, la encuesta, con su cuestionario de preguntas. Para la variable dependiente se aplicó la técnica del análisis documental con su instrumento denominado la ficha de análisis, siendo la fuente de datos los registros de evaluación de las áreas más importantes. La conclusión general a la que se arriba en el estudio señala que la formación continua de los docentes en servicio y el desempeño docente, influyen significativamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo. Esta conclusión se basa en la prueba de independencia de la chi cuadrado calculado ($X^2_c=65.8$) que es superior al valor de la chi cuadrado tabulado ($X^2_t= 5.99$), aceptándose como cierta la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Palabras claves: Desempeño docente, Formación continua, logro de aprendizaje.

ABSTRACT

The present research aims to determine the influence of continuing education and teaching performance on the learning achievement of the secondary education students of the Local Education Management Unit "Southern Border" Yunguyo in the year 2015. The research was done considering The non-experimental design of causal or explanatory type. The study population consisted of 353 teachers and 2 897 students, being the sample of 123 teachers and 453 students of the fourth grade of secondary education, respectively. For the first independent variable, the document analysis technique was applied with its instrument, the analysis sheet, taking as a source of data, the personal documents of the teachers considered in the sample; While for the second independent variable, the survey, with its questionnaire questions. For the dependent variable, the document analysis technique was applied with its instrument called the analysis sheet, the data source being the evaluation records of the most important areas. The general conclusion reached in the study points out that the in-service teacher training and teaching performance significantly influence the learning achievement of the secondary education students of the Local Education Management Unit border sur Yunguyo. This conclusion is based on the test of independence of the calculated chi square ($X^2C = 65.8$) that is superior to the value of the tabulated chi square ($X^2t = 5.99$), accepting as true the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis.

Keywords: Teaching performance, Continuous formation, achievement of learning.

INTRODUCCIÓN

En las sociedades modernas, a medida que la ciencia y la tecnología avanza vertiginosamente, la tecnología educativa se pone a la par; por lo que es necesario que las aulas educativas estén cubiertas por docentes con altos niveles de formación profesional y académica, siendo la formación inicial un aspecto primordial en donde el futuro docente adquiere nuevas capacidades que se plasman en el desempeño de toda la vida de un docente en ejercicio. Veleda *et al.* (2011) sostiene: “una docencia fortalecida, con las competencias pedagógicas necesarias para enseñar en contextos cada vez más diversos y en un mundo cada vez más dinámico, es clave para garantizar a todos los aprendizajes fundamentales y una experiencia educativa significativa”.

Sin embargo se observó que en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) “Frontera Sur” Yunguyo, el problema de la formación continua de los docentes en servicio generalmente es insuficiente, al mismo tiempo la capacitación que reciben cuando están en servicio no es la más adecuada, por consiguiente el desempeño laboral de los docentes en el aula, es regular, que refleja como resultado en logro de aprendizaje de nivel en proceso en los estudiantes de las instituciones educativas secundarias de Yunguyo.

Según Fernández (2008) El problema fundamental del sistema educativo es la calidad académica, siendo el docente uno de los elementos más importantes en la tarea educativa, cualquier esfuerzo por mejorar la calidad educativa debe basarse en información fáctica acerca de sus características profesionales y personales, por lo tanto, conocer lo que piensa, siente y hace el profesor en su actividad profesional, nos permitirá evaluar más objetivamente los distintos

programas de capacitación orientados a mejorar la formación del profesor y por ende la formación de los estudiantes.

Los problemas de formación continua y desempeño docente son factores que determinan el logro de aprendizaje de los estudiantes de los últimos grados de educación secundaria. De esa manera, en la presente investigación se muestran datos importantes acerca de la influencia de la formación continua y desempeño docente como variables de estudio en el logro de aprendizaje de los educandos del nivel secundario de las instituciones educativas secundarias de gestión estatal de la Unidad de Gestión Educativa Local "FS" Yunguyo.

El presente documento presenta cuatro capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

En el capítulo I denominado planteamiento de problema, se describe la realidad problemática tomando como base las revisiones bibliográficas, estudio exploratorio y propias experiencias como docente en ejercicio; se formula el problema a través de un interrogante, se destaca la justificación, se precisan los objetivos y las hipótesis del estudio.

En el capítulo II denominado marco teórico, se mencionan estudios nacionales y extranjeros que se relacionan directamente con las variables de estudio y que proporcionan información valiosa, así mismo se exponen las bases teórico científicas y el sistema de variables.

En el capítulo III denominado metodología, se precisan los elementos principales del protocolo de investigación como: tipo de investigación, variables, diseño, método de estudio, población y muestra, técnicas de acopio de datos y método de análisis de datos.

En el capítulo IV denominado resultados y discusión de la investigación, se presentan los hallazgos expresados en cuadros estadísticos y gráficos correspondientes; complementado con las interpretaciones de los resultados y su respectiva prueba de hipótesis de acuerdo al objetivo general y específicos establecidos previamente.

En la parte final del informe se formulan de manera puntual las conclusiones a las que se han arribado después de un largo proceso y finalmente, se plantean algunas recomendaciones dirigidas a personas y entidades como alternativa de solución al problema; acompañando los anexos que evidencian la credibilidad de la realización de la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Perú es uno de los países con mayor desigualdad social y económica de América Latina y del mundo, ha vivido muchos años ahogado por el centralismo y actualmente lleva adelante un proceso de descentralización política y económica, cuyo éxito depende en gran medida de la posibilidad de que el país pueda desarrollarse con igualdad, democracia y administrativa; la educación no están al margen de este proceso cuya calidad dependerá mucho de las políticas de gobierno de turno que se establecen a través del Ministerio de Educación que á implementando la Jornada Escolar Completa (JEC) en diferentes instituciones educativas caso por ejemplo en la UGEL “Frontera Sur” de Yunguyo, cuyos resultados serán materia de discusión después de un quinquenio.

Tomando en cuenta a Fernández (2002) uno de cada cinco docentes trabaja en otra institución, es decir cumple con por lo menos dos

jornadas laborales, con los consiguientes niveles de fatiga cuyas consecuencias se manifiestan en el rendimiento y en las actitudes frente al trabajo, que por lo general son negativas. Este mismo caso sucede en las instituciones educativas del ámbito de la UGEL Yunguyo, puesto que el haber que perciben los docentes en servicio no es suficiente para adquirir los materiales educativos ni muchos menos para adquirir libros, revistas y otros, muchas veces el docente labora en lugares distantes y tiene que trasladarse a lugares inhóspitos, para cumplir la función docente, también varios de ellos se dedican en sus horas libres en otras actividades, por lo que destinan para la preparación de clases muy poco tiempo y a veces nada.

Al respecto Vezub (2007) comenta sobre el segundo informe del Políticas de Reforma Educativa de América Latina, en el sentido de que los maestros latinoamericanos no se preparan adecuadamente para su función; tienen menos horas de formación profesional que sus contrapartes de los países desarrollados y la capacitación que reciben suele ser de mala calidad.

En tal sentido, la formación continua de los docentes en ejercicio tiene un rol estratégico para la mejora educativa. Sin embargo, en la UGEL Yunguyo a pesar de ciertos avances alcanzados en los últimos años, aún no se han podido implementar en forma sistemática y masiva en los niveles y modalidades de la educación básica, pues la modalidad de capacitación predominante es el tradicional curso de corta duración, desarticulado del contexto escolar, estas antiguas estrategias de capacitación estaban caracterizadas por ser masivas, impersonales e

ineficaces, para los docentes quienes asisten muchas veces por cumplir para continuar con lo rutinario, por mucho tiempo ocurre tal hecho. Esta capacitación en servicio muestra generalmente resultados inadecuados, puesto que están diseñados para otorgar a los maestros una certificación o diploma; Sin embargo, tales capacitaciones no permiten la calidad docente y consecuentemente un mejor desempeño.

En el transcurso de los últimos 20 años han sucedido una serie de normas, programas y acciones dirigidos a mejorar la calidad de la educación, en sus contenidos se han ofertado pocas oportunidades a la capacitación permanente de los docentes en servicio, en muchos de ellos se resaltaba el acercamiento a los maestros y a las escuelas como visitas y visitadores, que llegaron a las escuelas desde décadas atrás para inspeccionar y controlar la labor de los docentes en servicio, que estuvieron a cargo de los inspectores de educación, que fueron específicamente controlistas y punitivas con la tradicional función supervisora que cumplían más la función administrativa que pedagógica en las instituciones educativas de los diferentes niveles y modalidades educativas.

El programa de formación continua para docentes en servicio tuvo diferentes propuestas, según el Ministerio de Educación, están son asignados a los institutos superiores pedagógicos y facultades de educación de las universidades de la región, para asumir la formación continua, cuyas propuestas consistía en mejorar la formación en servicio a los docentes y fortalecer las capacidades y competencias de los docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria. Actualmente se

realizó la capacitación para la evaluación de los directores y muy poco para la formación continua de todos los docentes de la región, lo cual es insuficiente para los docentes que tienen la necesidad de innovarse constantemente para superarse profesionalmente, lo que contribuiría en su formación continua y consecuentemente en su desempeño docente.

Con respecto a la práctica pedagógica, la mayoría de docentes de la UGEL Yunguyo siguen utilizando ciertas estrategias desfasadas, como la enseñanza rígida y memorista, actitudes poco democráticas, escaso interés por el trabajo en equipo, transmitiendo información y no desarrollando competencias en los estudiantes.

El Ministerio de Educación ha propuesto la estrategia de acompañamiento pedagógico como recurso que contribuya al mejoramiento de los desempeños docentes. Según CNE citado en Ministerio de Educación (2010) el acompañamiento es el proceso de asesorar a los docentes para la mejora de la calidad de sus prácticas pedagógicas y de gestión de sus propios centros educativos y a partir de la evaluación continua de su propia experiencia en función a lograr mayores niveles de rendimiento en los estudiantes, esta estrategia no se da en el nivel secundario de la UGEL Yunguyo, debiendo ser continuo y sostenido; intencional, organizado y sistemático; por medio del diálogo, de la relación horizontal, de la interacción, la disposición personal y el compromiso. En nuestro medio solamente se inicia el acompañamiento en educación inicial y primaria con el programa estratégico de logros de aprendizaje a instituciones únicamente focalizadas.

La formación continua y el desempeño docente desde la teoría inciden en los aprendizajes de los estudiantes, desde la planificación del trabajo pedagógico, la conducción del proceso de enseñanza, la participación en la gestión de la escuela, procesos y prácticas que contribuyen en el logro de los aprendizajes de los estudiantes de todos los niveles educativos.

El logro de aprendizaje es también entendido como rendimiento escolar, lo cual es demostrado por el estudiante en un área, comparada con la norma de edad y nivel académico o grado de estudios, a partir de los procesos de evaluación, lo cual se encuentra generalmente en las actas de evaluación final de una determinada área curricular.

Frente a la descripción del problema realizada en los párrafos anteriores es necesario realizar una investigación buscando un acercamiento a la realidad, realizando el análisis, reflexión y crítica, que permita identificar la influencia de la formación continua y el nivel de desempeño docente en los logros de aprendizaje que alcanzan los estudiantes de educación básica regular, al finalizar el año escolar 2015 en las áreas de matemática, comunicación, ciencia tecnología y ambiente e historia, geografía y economía, cuyos resultados permitirán a las personas interesadas en realizar trabajos de investigación relacionados al tema brindar información como antecedente de estudio.

1.2. ENUNCIADOS DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuánto influye la formación continua y el desempeño docente en el logro de aprendizaje de estudiantes de Educación Secundaria, de la

Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo, durante el año escolar 2015?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuánto influye la formación continua de los docentes en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo?

¿Cuánto influye el desempeño docente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo?

1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuánto influye la formación continua y el desempeño docente en el logro de aprendizaje de estudiantes de Educación Secundaria, de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo durante el año escolar 2015.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la medida con la que influye la formación continua de los docentes en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo.
- b) Establecer la medida con la que influye el desempeño docente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación

Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio en el plano teórico se justifica porque los resultados amplían los conocimientos sobre la formación continua de docentes y su desempeño para el aprendizaje de los estudiantes de educación secundaria, ya que hay poca información en el ámbito regional y nacional, los problemas de formación continua y el desempeño docente no debe ser entendidos sólo como hechos aislados, sino como una situación que necesariamente influyen en el logro en los estudiantes de educación secundaria y la formación continua ofrecida a los docentes de parte de las entidades del órgano intermedio no tiene mucha trascendencia.

Como justificación metodológica es que en la investigación se comprobó que la formación continua y el desempeño del docente influye significativamente en el logro de aprendizaje de estudiantes de educación secundaria, lo cual es una posición que generalmente es referida en los análisis que se realizan referentes de este estudio; por consiguiente, la comprobación de la hipótesis en el presente trabajo es de utilidad para las autoridades educativas de las instituciones educativas secundarias y del órgano intermedio del Ministerio de Educación donde se realizó la investigación, a partir de los resultados de la investigación, las autoridades deberán tomar decisiones conjuntamente con la docencia a quienes se les debe exigir para que se

formen en la otra etapa de su formación cuando están en servicio para la mejora de la calidad educativa en bien de los estudiantes.

La justificación práctica es que la poca oportunidad que se le da al docente para que se forme permanentemente en los centros de formación superior son las causas del por qué en la actualidad los docentes en servicio se capacitan en su gran mayoría participando en eventos de corta duración y en periodos vacacionales y muy pocos en estudios de nivel de post grado.

1.5. HPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

1.5.1 Hipótesis general

La formación continua y el desempeño docente influyen significativamente en el logro de aprendizaje de estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo durante el año escolar 2015.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) La formación continua de los docentes influye significativamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo.
- b) El desempeño docente influye significativamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En revisión de la bibliografía relacionada con el tema de este estudio, se logró conseguir aportes de otros procesos de investigación relacionados con el área de este trabajo que sirven de antecedente para la evaluación causal explicativa de la formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje de estudiantes de educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo.

a) Antecedentes de Nivel Nacional

En la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Cutimbo (2008) sustentó una Tesis de investigación, de tipo descriptiva causal, cuya población de estudio estuvo constituido por 20 docentes y 120 alumnos de los cual se tomó una muestra intencionada de 38 alumnos y 20 docentes de la Especialidad de Educación primaria correspondiente al IX Semestre. La conclusión principal a la que arriba es la siguiente: Existe una correlación directa entre el Nivel de

Capacitación Docente y el Rendimiento Académico de los estudiantes del IX semestre de Especialidad de Educación Primaria del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno en el 74.1% de estudiantes; mientras que las conclusiones secundarias fueron: a).- Se ha comprobado que el Desarrollo Personal Docente influye en el Rendimiento Académico de los estudiantes en un 85.1%. b).- Además el Desarrollo Social Docente influye en un 74.6% sobre el Rendimiento Académico de los estudiantes. c).- El Desarrollo Profesional Docente tiene una influencia de 55.6% en el rendimiento Académico de los estudiantes.

Así mismo se considera la investigación de Díaz *et al.* (2006) presentaron una experiencia, en las áreas de operaciones de Pacasmayo, Tembladera, Rioja, y Yambrasbamba. Cuyo propósito fue dar importancia al programa de formación continua para docentes en servicio, logrando la conclusión en el sentido de que es importante tener en cuenta que los procesos de formación en servicio son a largo plazo porque exige disponibilidad de los docentes para desaprender y poder de esta manera aplicar a su práctica sus propias reflexiones pedagógicas. El proceso de formación en servicio requiere continuidad y monitoreo de los docentes para verificar la aplicación de lo aprendido en los talleres y la renovación de práctica pedagógica.

Por otro lado la investigación desarrollada por Monrroy (2012) refiere: Establecer si existe relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos en el área de matemática de una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla Callao, arribando a la

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

Finalmente, la tesis desarrollada por Juárez (2012) cuyo propósito es: Determinar el nivel del desempeño de los docentes de secundaria, según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general, demuestra que el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao tanto en la autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel bueno.

b) Antecedentes de Nivel Internacional

El estudio que desarrolló Coria y Mezzadra (2012) señala: La formación continua de los docentes en ejercicio tiene un rol estratégico para la mejora educativa. La modalidad de capacitación predominante es el curso tradicional, de corta duración y desarticulado del contexto escolar. La conclusión que arriban los autores es: Contar con docentes formados es una condición inequívoca para ofrecer a los alumnos aprendizajes de mejor calidad. Este estudio parte de dos premisas: las prácticas pedagógicas de los educadores son determinantes para el aprendizaje de los alumnos y la formación a lo largo de la carrera es clave para el desarrollo profesional.

En la Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Ciencias de la Educación, departamento de Pedagogía Aplicada, Sánchez (2009) en su

investigación propone el objetivo: Identificar las características básicas de la formación permanente del profesorado, vinculándolas con la formación en centros existentes en los colegios particulares pagados dependientes del departamento provincial Oriente de Santiago de Chile.

El autor coincide con numerosos estudios que señalan que un profesorado de calidad es un factor de directa influencia en el logro de altos resultados de aprendizaje del estudiantado. Además el estudio presenta resultados y parecería ser de interés insistir en algunos de ellos ya que nos reportan importantes hallazgos: cerca del sesenta por ciento de los profesores no han continuado estudios conducentes a grados académicos. La modalidad formativa más demandada son los cursos. Estas son actividades cortas y fundamentalmente, realizadas en periodos estivales.

Sobre la formación del magisterio, la gran mayoría de docentes se han quedado con su título profesional de profesor, siendo la formación continua de los docentes en ejercicio un rol estratégico para la mejora educativa, en cuanto se refiere a los pos títulos y postgrados el interés es muy reducida, ni que hablar de maestrías y doctorados donde la situación es prácticamente nula.

Caracterizando la realidad de la formación permanente del profesorado que nos muestra nuestro estudio, podemos concluir que la asistencia a cursos presenta una tendencia absolutamente mayoritaria, acompañada en seminarios y jornadas, es decir, situaciones formativas de corta duración y de un marcado acento individual. Mientras que la relación

entre la importancia de las acciones de formación permanente con la práctica docente se concluye que se realiza de manera inadecuada, ineficiente y poco efectiva debido a la utilización de modelos de formación antiguos pertenecientes a épocas pasadas cargadas de academicismos y exposiciones magistrales centradas en el contenido y en el profesor. La escuela transmisora no debiera ser característica del siglo actual, por lo tanto, la formación del profesorado ha de pensarse para el futuro, como un permanente aprendizaje y relacionado más con los tiempos de aprender a aprender o sea que los profesores se interesaran porque sus alumnos aprendan cuando para ellos resulte interesante y productivo aprender.

En otra investigación referida a la Formación Pedagógica Docente y Desempeño Académico de alumnos, Arenas y Fernández (2009) presentan los resultados de su estudio, siendo una investigación de naturaleza correlacional, referido a los maestros, para conocer la formación de los docentes en la que se realizó un análisis de sus expedientes y la revisión de la relación de maestros con grado académico, fueron utilizadas dos técnicas: Informantes clave y el Análisis de la relación de maestros y su grado académico. Cuyo propósito fue conocer la influencia de la formación docente en el desempeño académico de sus alumnos que obedece al problema de ¿Cómo repercute tal formación en el desempeño de los alumnos? La población de esta investigación estuvo compuesta por profesores en servicio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad referido, así como por los alumnos correspondientes al periodo 2006-2.

La conclusión a que arriba es: a mayor grado de formación docente del maestro, mayor será el desempeño académico del alumno; Los alumnos que cursaron materias con maestros que tienen formación docente a nivel diplomado, licenciatura, maestría y/o doctorado obtuvieron promedios más altos que los alumnos que cursaron materias con maestros que carecen de dicha formación. En tal sentido los profesores con diplomados docentes (y no los que poseían doctorado o maestría en esto) se relacionan con las mejores calificaciones obtenidas por los alumnos.

En la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Central de Chile Lidón *et al.* (2009) presentaron el artículo titulado la Formación Continua como proceso clave en la profesionalización docente, cuyo propósito es indagar en algunas acciones concretas de formación del profesorado en servicio que se han llevado a cabo desde el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas. En esta investigación se pretende mostrar algunos de los aspectos más destacados de las acciones las que están centradas, por una parte, en el análisis y la reflexión y el aprendizaje entre pares, y por otra, en la Educación Inclusiva y en el desarrollo de competencias para educar en la diversidad. Cuya conclusión principal es: el proceso de formación continua debe basarse en el trabajo colaborativo, en la indagación y experimentación, la reflexión crítica sobre la propia cultura y práctica de la escuela, y estar dirigido hacia las comunidades más que hacia los maestros de forma individual.

Otro antecedente de investigación considerada en el presente trabajo de investigación es el artículo presentado por Pinya (2008) señala: La formación permanente, en la actualidad, se ha consolidado como algo indispensable para el desarrollo profesional en cualquier ámbito laboral, incluido el mundo educativo. Desde que se introdujo en la bibliografía especializada el término de aprendizaje a lo largo de la vida la formación permanente entró en una nueva conceptualización e importancia. Enseñar no enseña a enseñar sino que necesitamos una base formativa que se vaya reciclando a medida que los contenidos y la propia sociedad cambian.

En otra investigación referida a la Formación Permanente e innovación en las prácticas pedagógicas en docentes de educación básica, Miranda (2005) presenta los resultados de su investigación en el artículo, realizado, cuyo propósito fue de medir el impacto de programa en una de las competencias profesionales modificables del docente, a saber: la innovación en las prácticas pedagógicas. Quien se refiere al docente afirma que La Formación Permanente como aprendizaje de un adulto. El aprendizaje consistiría en la capacidad de mantener una permanente revisión de su esquema conceptual referencial operativo. Se trataría de aprender a mantener un esquema referencial dinámico y flexible, como mecanismo que va continuamente creando, modificando y perfeccionando al docente y está relacionado con la realidad intercultural y profesional en que éste aprende. Así, el aprendizaje se logra al indagar. Esto implica interpretar e interpelar la cotidianidad, problematizándola constantemente para introducir una distancia

adecuada entre el sujeto y el objeto que se transforma de este modo en sujeto cognoscente. De esta manera la formación permanente es definida como un proceso político ideológico que apela al protagonismo del docente en la continua ampliación de la visión de mundo (interno y externo) inherente a su labor profesional.

Una experiencia de formación del profesorado sobre la formación continua del profesorado, Investigación Educativa e Innovación en la enseñanza de las ciencias, Guisasola *et al.* (2001) sostiene: El trabajo surge de las actividades en formación continua del profesorado que se ha desarrollado durante un periodo entre los 5 y 10 años, Las actividades de formación realizadas han sido fundamentadas en el cuerpo teórico de la didáctica de las ciencias, de forma que no fueran un conjunto de cursos inconexos y sin relación con la problemática del aula, las conclusiones del análisis de las experiencias fueron: La formación continua del profesorado es un proceso a largo plazo que ha de ir complementándose, mayor profundidad, actualización, desarrollo y puesta en práctica de actividades innovadoras, evaluación de resultados, etc. Durante toda la etapa en la que el profesorado se encuentra activo. Es para esta etapa donde se necesita un programa que incluya una oferta de calidad, amplia y variada y la importancia de que los profesores participen de forma continuada en grupos de trabajo y reflexión sobre su práctica docente y que este trabajo sea apoyada por tutores y por la administración educativa.

En la Universidad de los Andes Venezuela, Unidad Educativa Dr. José Gregorio Hernández, Núcleo Rafael Rangel Trujillo, Sánchez (2011)

concluye: El desempeño docente en función del rendimiento escolar significativo de los niños de educación primaria, se centra en el rol como facilitador, mediador, interactor, consultor, modelo, gestor. En la mayoría de los docentes se logra este rol, aunque puede ser mejorado para lograr un óptimo rendimiento escolar significativo. Referente a la función del docente en el proceso del rendimiento escolar significativo de los niños, se basan en la preparación de clases, planificación de cursos, diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje, búsqueda, preparación de recursos y materiales didácticos, motivación del alumnado, gestión del desarrollo de las clases manteniendo el orden, proporción de información, facilitación de la comprensión de los contenidos básicos y fomento de autoaprendizaje, fomento de la participación de los estudiantes, asesoría en el uso de recursos, evaluación, realización de trabajos con los alumnos, valoración de los resultados obtenidos, formación continua. Sin embargo algunos docentes requieren de capacitación especialmente en la facilitación de la comprensión de contenidos básicos y planificación, así como también en la motivación de los estudiantes. Por lo tanto este aspecto afecta el desempeño del docente.

Por otra parte, en la tesis desarrollada por Subaldo (2012) concluye: El pensamiento y las vivencias del profesor sobre el ejercicio de la docencia y la vida en las aulas el trabajo ha propiciado el conocimiento y la comprensión del pensamiento y vivencias del profesorado. A partir de los resultados, los participantes expresaron sus vivencias positivas y negativas, sus dificultades y los problemas y desafíos que encontraron

en el ejercicio de su profesión. La dimensión más subrayada se centra en la importancia de la formación inicial y la necesidad de la actualización permanente en el desempeño de su tarea.

2.2. SUSTENTO TEÓRICO

2.2.1. Formación continua

Para entender la formación continua, se tiene que precisar el concepto de formación continua, para este efecto se recurre al sustento que asume Imbernon (1989) señala: La formación continua como formación permanente, que supone la actualización científica, psicopedagógica y cultural complementaria y a la vez profundizadora y de retroacción de la formación inicial y distingue diversos periodos de formación permanente, los periodos de formación permanente que afirma el autor son:

En una primera fase, la formación permanente del periodo de iniciación (profesor novel), a lo largo del cual el profesor recibe información de sus compañeros y se le facilita la asistencia a cursos o conferencias sobre temas pedagógicos básicos. Es de suponer que el profesor ha recibido en la etapa de formación inicial una fundamentación psicopedagógica para afrontar los primeros problemas que le surjan y para poder construir posteriormente los nuevos conceptos didácticos a la hora de elaborar el currículo adecuado a los alumnos y al entorno. La intervención en esta etapa de los profesores de Magisterio es inevitable y beneficiosa para la formación inicial y permanente.

El segundo periodo de formación permanente sería el de perfeccionamiento, durante el cual los profesores, mediante seminarios y

grupos de trabajo, preferentemente en una determinada zona o centro, han de intercambiar experiencias, conocer y experimentar nuevas técnicas y diseñar y experimentar proyectos y materiales curriculares. Las conferencias y los cursos estandarizados pueden ser un buen instrumento para el tratamiento de temas nuevos o incidentales (p.496).

Según Camargo et al. (2003) afirman: La formación permanente (o capacitación) del docente debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente articulada a los contextos sociales en que se inscribe y a las poblaciones que atiende (p.81).

Según Miranda *et al.* (2007) citado en Miranda y Rivera (2009) sostienen: La formación permanente, como un proceso de formación profesional, que dura toda la vida y se inicia al momento en que el sujeto se plantea elegir la profesión docente (p.158).

Por su parte Marcelo (2008) asume el siguiente concepto: 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) afirma: La formación inicial y la formación permanente del profesorado como uno de las medidas concretas para enfrentar los problemas del sistema educativo en la sociedad actual. En cuanto a la formación permanente del 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.

De estos conceptos se deduce que la formación continua es considerado como formación permanente, actualización, un proceso que realiza el

docente desde el momento en que inicia su labor como docente noble en las aulas, primeramente intercambia experiencias con sus compañeros de trabajo de su especialidad, con docentes de otras especialidades, con el director, se relaciona con los padres de familia y la comunidad educativa. El segundo periodo de formación es la asistencia a cursos, seminarios, talleres y estudios de post grado por lo que se considera un proceso a largo plazo, donde se desarrollara un aprendizaje permanente como persona adulta, teniendo presente que los conocimientos adquiridos en la formación inicial no son suficientes, tienden a la caducidad, en tal sentido la formación continua del docente se entiende como actualización, perfeccionamiento, reciclaje, formación en servicio. Este es el concepto que se asume en esta investigación, la misma que se pone a consideración de los señores jurados del presente trabajo de investigación.

2.2.1.1. Formas de aprender de los docentes.

Marcelo (2002) sostiene: Para entender las formas de aprender en formación continua de docentes y tomando como argumento el grado de estructuración y de adaptación a los individuos, han sintetizado y clasificado los modelos de formación, de manera que nos ayudan a ver cómo podemos hablar básicamente de cuatro modelos:

a) Aprender de otros: Los cursos de formación, constituyen, sin duda, la modalidad formativa más extendida. Típicamente, los cursos, seminarios implican la presencia de un formador que es considerado experto en un ámbito de conocimiento disciplinar, el cual determina el

contenido, así como el plan de actividades. Las sesiones suelen desarrollarse con gran claridad de objetivos o resultados de aprendizaje, relacionados con la adquisición de conocimientos y destrezas. Aunque la formación se orienta de forma homogénea al grupo en conjunto, el aprendizaje se entiende como un proceso individual.

b) Aprender con otros: Aprendizaje colaborativo, en muchas ocasiones aprendemos con otros realizando tareas grupales. El aprendizaje colaborativo comprende aquellos procesos formativos que se orientan al grupo. Esto implica no sólo que las actividades de aprendizaje se realizan con otros compañeros, presentes físicamente o no en un contexto de interacción y colaboración, sino que las metas y resultados de ese aprendizaje son también de carácter esencialmente grupales. Por tanto, lo que identifica a esta modalidad formativa es el carácter compartido de las metas de aprendizaje. La redacción conjunta de un informe, el diseño compartido de un proyecto de investigación, y la negociación de alternativas de solución a un problema planteado constituyen algunos ejemplos de aprendizaje colaborativo.

c) Aprender solo: autoformación, parte del supuesto de que cualquier profesional es un individuo capaz de iniciar y dirigir por sí mismo procesos de aprendizaje y formación, lo cual es coherente con los principios del aprendizaje adulto. Se trata de un tipo de formación básicamente abierta y no planificada, en la que la experiencia sirve como argumento para el aprendizaje, y en la que la reflexión juega un importante papel. Teniendo en cuenta que el desarrollo profesional no es un proceso equilibrado, sino que pasa por distintos momentos, los ciclos

auto formativos ofrecen la oportunidad de considerar la propia experiencia sobre la que se sitúa el foco de la reflexión y el aprendizaje.

d) Aprendizaje informal. En muchas ocasiones aprendemos cosas sin que nos lo hayamos propuesto. Observamos a alguien haciendo algo, leemos un artículo que por casualidad hemos encontrado, accedemos a una página de internet que nos proporciona información que no buscábamos pero que resulta de nuestro interés, etc. El aprendizaje informal es, por su propia naturaleza, una modalidad formativa abierta y no planificada, y como tal diferenciada del aprendizaje formal. Hasta ahora la formación había sido sinónimo de Curso de Formación. Aunque hay que reconocer la existencia de múltiples experiencias de Autoformación y de Seminarios y grupos de Trabajo, sobre todo de profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria, la realidad en la Formación Continua y Ocupacional es muy distinta. Por ello, las posibilidades que ahora se ofrecen con la incorporación del uso de Nuevas Tecnologías para la Formación son amplísimas. Una de las respuestas que los sistemas de formación están comenzando a perfeccionar es lo que denominamos como Tele formación.

2.2.1.2. Dimensiones de la formación continua.

Según la Real academia de la lengua, postgrado es el ciclo de estudios de especialización posterior a la graduación o licenciatura, dentro de la universidad se dividen en programas de doctorados y no doctorales.

Los posgrados no doctorales en las universidades del ámbito regional y nacional se realizan a través de maestrías, diplomados, segunda especialidad, seminarios, cursos de capacitación y otros como estudios de perfeccionamiento y especialización y Producción Intelectual.

a) Estudios de perfeccionamiento y especialización.

Cursos de Capacitación

Es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo. La capacitación se torna una necesidad cuando existe una brecha en la performance, es decir una brecha que impide, dificulta o atrasa el logro de metas, propósitos y objetivos de una organización y esta es atribuible al desarrollo de las actividades del personal. Los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización. Estas nuevas responsabilidades están en general relacionadas con la posibilidad que le dan los conocimientos a las personas que puedan tomar decisiones propias, que antes dependían de un superior o de un par capacitado anteriormente, siempre dentro de la función específica que desempeña en la organización y para la cual está siendo capacitado, Jauregui (2000).

Diplomados Profesionales

Son modalidades académicas de postgrado que tienen como propósito el desarrollo y perfeccionamiento de habilidades, competencias

profesionales y actitudes, basado en la profundización de conocimientos existentes o de nuevos campos del saber científico y tecnológico (UTP).

Según Torre (2012) los diplomados podrían ser definidos como certificaciones de estudios que entregan entidades de capacitación e instituciones de educación superior en relación con determinados programas de formación generalmente abiertos a toda la comunidad. El reconocimiento oficial de los diplomados dependerá de si han sido otorgados por instituciones que cuenten con reconocimiento oficial.

Especialización

Son modalidades académicas de postgrado, que tienen como propósito contribuir a la formación práctica especializada en un determinado campo de una profesión, hasta alcanzar un dominio y perfeccionamiento de técnicas de muy alto nivel, aplicables a la solución de problemas de práctica inmediata. Estas especializaciones otorgarán un mínimo de veinticuatro (24) créditos (UTP).

Según CONEAU (2014) la Especialización tiene por objeto profundizar en el dominio de un tema o área determinada dentro de un campo profesional o de diferentes profesiones; e incluye un componente de práctica intensiva. El título que otorga es el de Especialista.

Maestría

Magíster es el grado académico que una universidad otorga al alumno de un programa de profundización en una o más disciplinas. Está destinado a quienes cuenten previamente con el grado de licenciado o

con un título profesional equivalente, en términos del nivel y contenido de los estudios requeridos Torre (2012).

La finalidad de las Maestrías, es brindar conocimientos avanzados en un campo del saber científico, académico o profesional, a través del estudio profundo y sistematizado de áreas específicas y la formación metodológica, para la investigación y el ejercicio profesional.

Las Maestrías pueden ser de dos modalidades:

Maestría Científica: Orientada fundamentalmente a la investigación; esta modalidad culmina con la aprobación de un trabajo (Tesis) de investigación o Tesis de grado, como lo establece el Estatuto, la cual deberá estar vinculada al programa respectivo. El plan de estudios estará constituido por asignaturas que en conjunto otorgan un mínimo de treinta (36) créditos.

Maestría Profesional: Orientada a la profundización de los conocimientos y una preparación profesional de alto nivel. Cuyo énfasis es el fortalecimiento y consolidación de las competencias en un campo del saber. Esta modalidad, culmina con una Tesina individual, la aprobación de un Examen General de Conocimientos o aprobar seis (6) créditos de Postgrado. El plan de estudios está constituido por asignaturas, que en conjunto otorgan un mínimo de treinta (36) créditos (UTP).

Doctorado.

El grado de Doctor es el máximo que puede otorgar una universidad a quienes han aprobado un programa superior de estudios y de

investigación. Este grado acredita la capacidad y conocimientos necesarios para efectuar investigaciones originales, por lo que los programas que lo articulan deben contemplar por exigencia de la ley la elaboración, defensa y aprobación de una tesis, consistente en una investigación original desarrollada en forma autónoma, que signifique un aporte a la disciplina respectiva. Para el ingreso a un programa de doctorado, se exige contar en forma previa con un grado académico, sea éste el de licenciado o el de magíster Torre (2012).

b) Producción Intelectual

Es el proceso sistemático realizado de manera consciente o no mediante el cual un individuo o grupo de individuos organizados partiendo del pensamiento y mediante la acción alcanzan la construcción del conocimiento teniendo como resultado un producto intelectual. Al tiempo que este producto intelectual, se conceptualiza, como la evidencia del conocimiento de un individuo o grupo de individuos, materializada en la generación de documentos u obras que perpetuaran ideas, pensamiento y razón en pro del desarrollo y evolución de la humanidad instando la innovación y orientado a la excelencia. Expuesto de esta forma la producción intelectual no requiere ser validado, certificada ni examinada, sencillamente surge como respuesta a los procesos cognitivos de cada individuo constituyéndose en un derecho natural de cada individuo al uso de su capacidad de raciocinio, Bautista citado en Canales (2013).

2.2.2. Desempeño docente

Para poder tener una definición concreta en lo concerniente a desempeño docente se toma en cuenta a Fernández, (2002). Menciona:

El desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación.

Díaz (2007), citado por Aguirre (2009) señala: El desempeño del docente incluye la práctica docente y la dedicación al centro escolar. La dedicación del docente al centro escolar incluye: la coordinación docente; la participación en órganos colegiados; la participación en actividades complementarias y extracurriculares planificadas por el centro; y la participación en el desarrollo de los programas docentes que planifica el centro y que se incluyen en el plan anual. La práctica docente es la actividad que el docente desarrolla dentro del aula y que incluye: las relaciones con los alumnos, la organización de la enseñanza, el clima de aula, las relaciones con los padres y la atención a la diversidad en el grupo de alumnos (p.43).

Según el Diseño Curricular Nacional (2005) el desempeño docente es el desenvolvimiento de su práctica profesional en los aspectos básicos de planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso pedagógico en los docentes de aula.

De estos conceptos se deduce que el desempeño docente es el desenvolvimiento cotidiano que cumple el docente, en el aula con sus estudiantes, organizando la enseñanza, como mediador del aprendizaje, el desarrollo de actitudes, valores y la dedicación del docente a la institución, que incluye la participación del docente en actividades extracurriculares, planificadas por la Institución educativa.

2.2.2.1. Comportamiento Docente frente al alumno.

Los aprendizajes de los alumnos y alumnas en las aulas de clase depende de la orientación y la calidad de las actividades y de su relación con el trabajo de los docentes, pues los roles que desempeñan cada uno de ellos influyen en los roles de los demás. Por ejemplo, cuando hacemos que en el proceso de enseñanza y aprendizaje, los estudiantes aprendan un contenido ya elaborado, en la mayoría de los casos estamos generando en ellos una actitud pasiva; en cambio, si promovemos el desarrollo de aprendizaje significativo estamos incentivando su participación activa y creativa.

Autoritario

En este estilo las decisiones relacionadas con la dirección y control de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje se concentran en las manos del docente, quien solamente enseña en principio que los estudiantes son iguales; entonces las alumnas y alumnos se limitan a aprender casi únicamente lo que reciben del docente. Es un estilo muy común en nuestras instituciones educativas.

En líneas generales, la forma de comunicación es vertical, en una sola dirección, y es evidente la tendencia hacia la pasividad y el memorismo. El objetivo clave es conseguir altos niveles en el conocimiento adquirido por los alumnos (contenido conceptual). La evaluación es Terminal y de resultados finales.

Los métodos y técnicas que mejor corresponden a este estilo son la exposición, la instrucción programada y la enseñanza personalizada.

Participativo o democrático

En este estilo las decisiones relacionadas con la dirección y control del proceso de enseñanza y aprendizaje son compartidas con los estudiantes. El docente es visto más como un coordinador, orientador y animador de dicho proceso.

A la profesora o al profesor se le considera como una persona con mayor experiencia, pero en actitud de permanente aprendizaje conjuntamente con los estudiantes. El docente, alumnas y alumnos enseñan y aprenden activa y constantemente, retroalimentan sus aprendizajes y revisan en forma permanente la planificación inicial y el proceso que están siguiendo. A menudo se toman en cuenta las diferencias individuales.

En términos generales, la importancia está centrada en los procesos y los resultados, más que en los contenidos informativos.

Los métodos y técnicas más utilizadas en el marco de este estilo son los seminarios, investigaciones, foros, talleres, el estudio y la investigación por equipos, las técnicas de trabajos en grupos.

Creador de un clima favorable

Es importante estimular los avances de los estudiantes, elogiarlos cuando tienen éxito y acercarnos a su mundo para comprender mejor sus formas de actuar y fortalecer su autoestima.

Pero también es necesario mantener el respeto y la firmeza como principios de autoridad en cada aula. Ante un conflicto seamos prudentes y encontremos, luego, la oportunidad, para que los estudiantes involucrados reflexionen y reconozcan sus errores.

La comunicación es parte principal de las situaciones de aprendizaje. Los adolescentes y los jóvenes requieren de un clima de afecto, comprensión y tolerancia para desenvolverse. Ellos aprenden mejor cuando se sienten seguros y pueden expresarse libremente.

2.2.2.2. Dimensiones del Desempeño Docente.

Las evaluaciones en las diferentes instituciones educativas, tradicionalmente estaban centradas en los alumnos y eran impuestos por el profesor y así comprobar si los alumnos poseían conocimientos memorísticos. Lo que se quiere decir es que hoy en día la evaluación no sólo se centra en los alumnos sino también se evalúa el desempeño docente.

La evaluación es un proceso de reflexión crítica, reguladora, valorativa, continua y sistemática, orientada hacia los cambios de la conducta y rendimiento, en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente.

En el sistema educativo peruano la evaluación es un punto netamente conflictivo, es decir, no existe claridad en el concepto ni en su significado.

Hasta ahora la evaluación ha sido considerada como medición, como concepto profesional, como despido o como ascenso en la carrera docente; en el contexto de la investigación la evaluación es considerada como el camino para asignar calificaciones y acreditar los conocimientos adquiridos, sin embargo, la evaluación es considerada como requisito básico para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y un componente esencial en los procesos de perfeccionamiento docente.

Desde la investigación realizada se reconoce a la evaluación como: un proceso de reflexión crítica, una actividad humana intencional donde el docente se compromete con la regla fundamental de sinceridad para enfrentar la realidad a partir de la verdad del objeto que se trate; un análisis valorativo que implica una comparación de la realidad con su deber de ser a fin de poder determinar su valor real y sus contradicciones; una actividad que proporciona los fundamentos de la realidad y proporciona los elementos para su coherencia interna entre la teoría y la práctica; una actividad que realizada con la participación de

los sujetos que son objeto de la misma, colabora con su ordenamiento hacia su perfeccionamiento personal y profesional.

Al considerar la práctica docente como una trama compleja de relaciones, se hace necesario distinguir algunas dimensiones para un mejor análisis y reflexión sobre ésta:

Dimensión Personal: El profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular. En este ámbito, la reflexión se dirige a la concepción del profesor como ser histórico, capaz de analizar su presente con miras a la construcción de su futuro. Es importante mirar la propia historia personal, la experiencia profesional, la vida cotidiana y el trabajo, las razones que motivaron su elección vocacional, su motivación y satisfacción actual, sus sentimientos de éxito y fracaso, su proyección profesional hacia el futuro, Salinas y Elita (2014) (p.28).

La Dimensión Personal permite al docente profundizar en el conocimiento de sí mismo y optimizar su desarrollo como persona y como profesional.

Dimensión profesional: Esta dimensión se refiere “al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su

propio conocimiento”. En este sentido, la función del profesor, en lugar de transmitir, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en la sala de clases.

El análisis de esta dimensión se relaciona con la reflexión sobre la forma en que el conocimiento es presentado a los estudiantes para que lo recreen, y con las formas de enseñar y concebir en proceso educativo.

Con este fin, es necesario analizar: los métodos de enseñanza que se utilizan, la forma de organizar el trabajo con los alumnos, el grado de conocimiento que poseen, las normas del trabajo en aula, los tipos de evaluación, los modos de enfrentar problemas académicos y, finalmente, los aprendizajes que van logrando los alumnos Salinas y Elita (2014) (p.30).

La dimensión pedagógica que constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación Marco de Buen Desempeño Docente (2012) (p.14).

Dimensión social: Refiere a “el conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales”. Además

de esto, se relaciona con la demanda social hacia el quehacer docente, con el contexto socio-histórico y político, con las variables geográficas y culturas particulares. Por otro lado, es esencial rescatar “el alcance social que las prácticas pedagógicas que ocurren en el aula tienen desde el punto de vista de la equidad”.

El análisis de esta dimensión implica la reflexión sobre el sentido del quehacer docente, en el momento histórico en que vive y desde su entorno de desempeño. También, es necesario reflexionar sobre las propias expectativas y las que recaen en la figura del maestro, junto con las presiones desde el sistema y las familias.

Es necesario, asimismo, reflexionar sobre la forma que en el aula se expresa la distribución desigual de oportunidades, buscando alternativas de manejo diferentes a las tradicionales, Salinas y Elita (2014) (p.29).

Según el Marco de Buen Desempeño Docente (2012) refiere: A la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

2.2.3. Logro de aprendizaje

Es un proceso que dura desde el nacimiento hasta el fin de una persona, donde aprende con la interacción en la sociedad, cuando experimenta una idea, una teoría desarrollando el aprendizaje haciendo, manipulando

un experimento para llegar a tener en su mente un aprendizaje significativo y tener un cambio de conducta en la persona humana.

El concepto de logros de aprendizaje se encuentra, en la mayoría de los autores, bajo el término de rendimiento académico. Hay pequeñas diferencias, pero básicamente se refiere a lo mismo. Las diferencias de concepto sólo se explican por cuestiones semánticas, ya que generalmente, en los textos, la vida escolar y la experiencia docente, son utilizadas como sinónimos.

Por su parte Adell y Cueva (2006) sostienen que el rendimiento académico: Es el nivel de conocimiento de un alumno, medido en una prueba de evaluación que mide el producto del proceso de enseñanza - aprendizaje en el que intervienen, además del nivel intelectual, variables de personalidad (extroversión, introversión, ansiedad) y motivacionales, cuya relación con el rendimiento académico no siempre es lineal sino que está modulada por factores como nivel de escolaridad, sexo, aptitud y las condiciones materiales donde se desarrolla el proceso educativo, es decir, la infraestructura y los medios educativos.

Así mismo Kerlinger (1988) sostiene: El rendimiento académico, es el nivel de éxito en la escuela, en el trabajo, esto se refiere al aspecto dinámico de la institución, es básica la consideración de los factores que intervienen en él, existen teorías que consideran que el rendimiento académico se debe predominantemente a la inteligencia; sin embargo lo cierto es que ni siquiera en el aspecto intelectual del rendimiento, la inteligencia es el único factor, al analizarse el rendimiento académico

deben valorarse los factores ambientales y el ambiente escolar. El rendimiento académico sintetiza la acción del proceso educativo, no solo en el aspecto cognoscitivo logrado por el educando, sino también en el conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes, ideales, intereses, prácticas, experiencias etc. En esta síntesis están los esfuerzos de la sociedad, del profesor y del rendimiento. El profesor es el responsable en gran parte del rendimiento académico (p.98).

Pizarro y Clark (1998) afirma: “El rendimiento académico es una medida de la capacidad de respuesta del individuo, que expresa, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como resultado de un proceso de instrucción o formación. Es la capacidad de respuesta que tiene un individuo a estímulos objetivos y propósitos educativos previamente establecidos”. Esta capacidad de respuesta está en razón de las competencias desarrolladas bajo la normativa del actual currículo nacional; es decir, los logros de aprendizaje son estas competencias obtenidas y que le permiten al individuo responder asertivamente ante una situación problemática cualquiera que sea. Estas competencias no sólo se refieren al aspecto cognoscitivo, sino que involucran al conjunto de hábitos, destrezas, habilidades, actitudes, aspiraciones, ideales, intereses, inquietudes, realizaciones, etc., que el alumno debe adquirir. Es decir, el rendimiento escolar no sólo se refiere a la cantidad y calidad de conocimientos adquiridos por el alumno en la escuela, sino a todas las manifestaciones de su vida. Factor fundamental en el proceso del logro de los aprendizajes es, indudablemente, la propia acción del niño

en su relación constante con los elementos que le ayudarán a mejorar su aprendizaje y obtener los logros requeridos.

El histórico cultural con Vigotsky, considera el aprendizaje como un mecanismo fundamental del desarrollo en donde la interacción social se convierte en el motor del desarrollo, en esta interacción intervienen mediadores que guían al niño a desarrollar sus capacidades cognitivas, a esto se refiere la zona de desarrollo próximo, lo que el niño puede hacer por sí solo y lo que puede hacer con la ayuda de un adulto. Así el docente es considerado como el mediador del desarrollo de las estructuras mentales en el alumno para que sea capaz de construir aprendizajes más complejos Mendoza (2011).

Según Vigotsky, el desarrollo cognitivo se genera primero, de afuera hacia adentro (de la sociedad al individuo) y posteriormente, en forma intrapersonal (en el interior del individuo). En el aspecto concreto en la enseñanza, asegura que el aprendizaje es un proceso social que ocurre en la zona de desarrollo próximo. El desarrollo cognitivo y el aprendizaje es siempre un proceso social donde el adulto es el maestro y el niño el discípulo. Por zona de desarrollo próximo, entiende la diferencia entre nivel de desarrollo, es en este espacio en que el adulto debe organizar las actividades pedagógicas, de manera tal que no estén por debajo, del umbral mínimo o máximo de aprendizaje del niño Salguero *et al.* (2015) (p.70).

De los conceptos anteriores se llega a la deducción de que el Logro de Aprendizaje es considerada también como rendimiento académico, son

competencias obtenidas por los estudiantes que le permiten responder adecuadamente ante una situación problemática cualquiera que sea, Es decir, el logro de aprendizaje no sólo se refiere a la cantidad y calidad de conocimientos adquiridos por el estudiante en la Institución Educativa, sino a todas las manifestaciones de su vida, estas son el conjunto de hábitos, destrezas, habilidades, actitudes, aspiraciones, ideales, intereses, prácticas, experiencias, inquietudes, realizaciones, etc. que el estudiante debe adquirir, con un nivel de inteligencia que es el único factor que da como resultado al aprendizaje, siendo el docente responsable de ello en su mayor parte. En tal sentido es el concepto que se asume en el presente trabajo de investigación, que ponemos a consideración de los señores jurados.

2.2.3.1. Dimensiones del aprendizaje.

Según el DCN (2005) mediante los calificativos, se representa el nivel de logro, es decir, el grado de desarrollo o adquisición alcanzado por el estudiante en relación con los aprendizajes previstos o esperados, en Educación Secundaria la escala de calificación es numérica y descriptiva, cuya equivalencia es:

a) En Inicio: La escala de calificación es de 10-00. Cuando el estudiante está empezando a desarrollar los aprendizajes previstos o evidencia dificultades para el desarrollo de éstos, necesitando mayor tiempo de acompañamiento e intervención del docente de acuerdo con su ritmo y estilo de aprendizaje.

b) En Proceso: La escala de calificación es de 13-11. Cuando el estudiante está en camino de lograr los aprendizajes previstos, para lo cual requiere acompañamiento durante un tiempo razonable para lograrlo.

c) Logro previsto: La escala de calificación es de 17-14. Cuando el estudiante evidencia el logro de los aprendizajes previstos en el tiempo programado.

d) Logro destacado: La escala de calificación es de 20-18. Cuando el estudiante evidencia el logro de los aprendizajes previstos, demostrando incluso un manejo solvente y muy satisfactorio en todas las tareas propuestas.

En Educación Secundaria se emplea la escala vigesimal en forma cuantitativa. La nota mínima aprobatoria es once (11) (p.24).

2.2.4. Influencia de la formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje de estudiantes

El aprendizaje de los estudiantes dependen en gran medida de las estrategias metodológicas utilizadas por el docente en la clase con sus estudiantes para lo cual el docente deberá fomentar el aprendizaje con la participación de todos los estudiantes en forma individual y luego a nivel grupal, desarrollando sesiones activas iniciando con la apropiación de conceptos a través de lecturas individuales utilizando textos, materiales y otros recursos pedagógicos llevara consigo de la discusión del tema en grupos de compañeros, que servirá para el planteamiento de las posibles respuestas al problema planteado luego se realizaran la

experimentación para llegar a la verdad científica y luego definir el tema y llegar a una solución al tema desarrollado.

En estos momentos de cambio, son muchos los factores que influyen en el desempeño docente. Mencionamos uno de los factores que tienen influencia significativa en el desempeño docente: formación y capacitación permanente de los docentes.

Según Garzón *et al.* (2010) los profesores consideran, al igual que muchos investigadores en educación, que las estrategias pedagógicas tienen una influencia definitiva en la apropiación del conocimiento, pero que además pueden utilizarse como herramientas de formación y que la apropiación de conocimientos debe medirse principalmente a través de la capacidad de análisis desarrollada por el estudiante y de su destreza para lograr aplicar sus conocimientos a la solución de problemas cotidianos (p. 86).

Uno de los aspectos que pocas veces se trata en investigaciones es el desempeño docente cuando están en clases frente a los estudiantes, según estudios realizadas sobre el aprendizaje de los estudiantes son varios los factores que influyen, a nuestro modesto modo de ver la temática, uno de los aspectos que tienen importancia es el factor docente que tiene su influencia como mediador pedagógico y con quien interactúa continuamente el estudiante para el logro de aprendizaje.

Para Vélaz y Vaillant (2008) los docentes son imprescindibles para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, para incrementar la calidad de la educación y para desarrollar la sociedad del conocimiento. Son

muchos los elementos que configuran la actividad del docente: su formación inicial y permanente, el proceso de selección y de incorporación a la escuela, las condiciones de trabajo, la organización de la institución escolar, el apoyo de los poderes públicos, las perspectivas profesionales a lo largo de su vida y la valoración social que percibe.

Para Rivas (2010) cuando se habla de procesos de enseñanza - aprendizaje generalmente se centra en el análisis de estrategias, objetivos, planificación de contenidos y características de los estudiantes; sin embargo poco se hace sobre el estudio de la dimensión personal de la enseñanza, el papel del docente en este proceso, ¿Cuál es el rol que desempeña? ¿Cómo actúa el docente frente al alumno? ¿Cómo se percibe? ¿Qué refiere el estudiante sobre el docente y su desempeño? Esto es una cuestión básica en la que se combinan las actitudes que tiene el profesor hacia sí mismo, hacia las asignaturas y hacia el alumno; estas tres dimensiones del conocimiento de un profesional de la enseñanza constituyen el núcleo central y básico ya que el docente es la persona con más influencia dentro del aula, es quien establece los límites, el ritmo, modela las conductas, impone las reglas, explica el material, organiza los horarios, en resumen es quien dirige la clase y ejerce influencia considerable sobre el modelaje de los alumnos (p. 2).

El docente como mediador pedagógico, consultor, desarrolla una acción importante en la institución puesto que los estudiantes en edad escolar tienden a aprender fácilmente cosas negativas, esa actitud es cambiado

muchas veces por el docente por lo que su constancia y dedicación influyen positivamente en el accionar y aprendizaje de los estudiantes.

Según Marín 1969 citado en Montero *et al.* (2007) la función del profesor influye en gran medida en el rendimiento que obtienen sus alumnos(as). Su capacidad para comunicarse, las relaciones que establece con el alumno(a) y las actitudes que adopta hacia él, juegan un papel determinante tanto en el comportamiento como en el aprendizaje del (la) estudiante (p. 91).

El docente como factor principal del aprendizaje del estudiante, actúa como facilitador de aprendizaje, para ello inicia sus sesiones con la motivación positiva que constituye la confianza en el transcurso del tiempo que le toca compartir sus experiencias con el estudiante para el desarrollo de aprendizajes.

Aguilera (1993), citado en Meneses *et al.* (2012) afirma: El docente es un factor fundamental dentro del desempeño académico, puesto que influye en la motivación del estudiante hacia su proceso educativo, éste puede aportar de dos formas puede facilitar o inhibir la motivación del estudiante a través de sus expectativas; si estas son bajas se transmiten al alumno, quien asume sus fallos como fruto de una falta de capacidad del profesor, pero si sus expectativas son altas el maestro influye en la motivación y la confianza del alumno en sus competencias.

En este sentido docentes y estudiantes coinciden cuando afirman:

El profesor tiene mucho que ver en que el estudiante rinda o no, porque dependiendo de cómo es en las clases, los estudiantes todos les ponen

cuidado y se preocupan por hacer más sus tareas con ese profesor y las clases les parecen agradables. La manera de hablar, el que los saluden, todo eso miran los muchachos. Ellos dicen 'el profesor es amable, sonrío, es gracioso', ellos dicen 'este profesor me cae bien o me cae mal' y creo que esto también influye en el rendimiento. Si el docente da explicaciones claras y a la vez procura una relación de empatía y confianza, eso les permite sentirse cómodos y cercanos a preguntar lo que no entienden; igualmente éste debe estar presto a atenderles y darles tiempo y espacio para comprender lo que no han entendido; buscando así, mejorar la motivación, además de crear un clima afectivo en el aula. La creación de un clima afectivo es reconocida como un aspecto deseable de la labor del docente, en este sentido los autores, García y Doménech (1997) en Meneses *et al.* (2012) lo consideran como una conexión empática con los alumnos (p.17).

Estos mismos autores plantean que el docente es fundamental en la formación de los educandos, ya que: Según García y Doménech (1997) citado en Meneses *et al.* (2012) el profesor es la persona más influyente dentro del aula, por tanto el alumno valora mucho sus opiniones y el trato que recibe de él. Un niño que sea ridiculizado ante sus compañeros, que reciba continuas críticas del profesor por sus fracasos, cuya autonomía e iniciativa se anula sistemáticamente, está recibiendo mensajes negativos para su autoestima. En cambio, un alumno a quien se le escucha, se le respeta y se le anima ante el fracaso, está recibiendo mensajes positivos para su autoestima (p.13).

Para el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes, los docentes deben contar con una formación permanente para resolver situaciones de tutoría de estudiantes con sugerencias positivas y dialogo constante con sus alumnos, para que sea fructífera la relación entre ambos.

Referente al caso Meneses *et al.* (2012) plantea: El logro de un concepto positivo de sí mismo depende en gran medida de interacciones positivas con otros, especialmente con adultos significativos en sus vidas. Los profesores deben, por lo tanto, estar capacitados para identificar y rescatar los valores de las relaciones interpersonales adecuadas y establecerlas con sus alumnos, lo que puede constituir un factor protector, especialmente para aquellos estudiantes que padecen además de carencias socio-económicas, culturales y problemas familiares.

Los docentes al demostrar en los estudiantes una confianza positiva de sí mismo y que valora a sus estudiantes por igual es el desempeño positivo que los docentes demuestran en la clase lo cual influye en el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Los antecedentes empíricos demuestran que las competencias afectivas de los maestros tienen un impacto directo sobre el aprendizaje de los estudiantes Moreno *et al.* (2011).

En tal situación Olson y Wyett (2000) citados en Moreno *et al.* (2011) sostienen: El clima social escolar y dimensiones afectivas de la enseñanza, en relación con las competencias afectivas del profesor, a

las cuales denominan autenticidad, respeto y empatía, que incluyen los siguientes comportamientos a) El profesor(a) demuestra que es una persona genuina, consciente de sí misma y capaz de comportarse de acuerdo con sus sentimientos más verdaderos, b) El profesor(a) valora a todos sus estudiantes como personas dignas de ser consideradas de forma positiva y tratadas con dignidad y respeto, y c) El profesor(a) es una persona empática que entiende los sentimientos de sus alumnos/as y responde apropiadamente a ellos.

Uno de los aspectos que influyen en el logro de aprendizaje de los estudiantes es la comunicación que realiza el docente en forma continuada con los estudiantes donde se realiza el acercamiento entre docente estudiante, lo cual significa la motivación afectiva.

Según Ginsberg (2007) citado en Moreno *et al.* (2011) afirma: La inmediatez (cercanía), constituida por un grupo de rasgos de comunicación que incrementa la percepción física y psicológica de proximidad con los estudiantes, se correlaciona de forma positiva con buenos resultados por parte de los alumnos, tales como el aprendizaje cognitivo y afectivo, la motivación y las puntuaciones otorgadas a los profesores respecto de su desempeño en clase. La inmediatez o cercanía se incrementa con el uso del contacto visual, el lenguaje de la inclusión y la forma relajada y entusiasta de hablar de los maestros.

El desempeño laboral de los docentes en el aula de la práctica de valores influencia positivamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes.

López (2015) sostiene: Los valores y actitudes positivas que muestran los docentes a sus estudiantes contribuyen en la generación de ambientes humanos de cordialidad, confianza, empatía y comunicación efectiva que los motivan al estudio y al aprendizaje, coadyuvando a la vez en la transmisión de valores morales que les servirán de guía en su vida profesional y personal. Las razones que propician este tipo de comportamiento en los docentes se deben a que cuentan con los valores y actitudes necesarios para establecer buenas relaciones interpersonales, así como al buen ejemplo recibido por parte de otros docentes a través de su comportamiento profesional y personal, el cual representa una influencia positiva de vital importancia.

Se hizo referencia a que docentes catalogados como buenos profesores reproducen a su vez en sus clases las actitudes y valores de sus profesores memorables; adicionales a esto, Flores y Porta (2012) citados en López (2015) indican: La influencia ejercida por los profesores memorables impacta sobre la dimensión personal, dada la actividad laboral elegida y la selección de los estudios de especialización realizados por algunos de los sujetos de estudio.

López (2015) sostiene: “La influencia que pueden ejercer los docentes a través de sus actitudes y valores no se circunscribe únicamente a la vida intraescolar, ya que dicha influencia trasciende los muros de la escuela e impacta en el ámbito personal de la vida de sus estudiantes” (p. 18).

MINEDU (2012) sostiene: La enseñanza refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el

manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Martínez (1998) define: El proceso de enseñanza como una serie de actos que realiza el docente conjuntamente con los alumnos, con apoyo de recursos, métodos, procedimientos, fines e instrumento para el logro de los objetivos instrumentales, lo que brinda la posibilidad de aprendizaje para ambos.

2.2.5 Marco conceptual

a) Formación

La palabra, formación alude a dar forma, conformar, en el entendido de que existe uno que forma y otro que es formado. En el mismo sentido, la propuesta de profesionalizar a los educadores mantiene la separación entre profesionales y no profesionales y asume que el educador no es todavía un profesional.

b) Formación Continua

La formación continua o permanente, traducida en programas de grado y posgrado, cuyo objetivo es la profesionalización de la práctica docente, fundamentalmente, seguida de los programas de posgrado centrados en la investigación en las diversas áreas del conocimiento.

c) Formación Permanente

Es proceso que colabora en la adquisición, mejoría y optimización de los conocimientos referidos a los contenidos científicos, aspectos metodológicos, estrategias y actitudes de quienes imparten la docencia; siendo su finalidad prioritaria la de favorecer el aprendizaje de los estudiantes a través de la mejora de actuación del profesorado.

d) Desempeño docente

Es la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan

e) Logros de Aprendizaje

Es un nivel de conocimientos demostrado en un área o materia comparada con la norma de edad y nivel académico. Concepto que sostiene una vez más el carácter cuantitativo de los logros de aprendizaje.

f) Influencia

Acción y efecto de influir, valimiento o autoridad de una persona. Persona con poder o autoridad con cuya intervención se puede obtener una ventaja, favor o beneficio.

g) Taller

Es una forma de enseñar y aprender mediante la realización de algo. Se aprende desde lo vivencial y no desde la transmisión. Predomina el aprendizaje sobre la enseñanza. Se trata entonces de un aprender haciendo, donde los conocimientos se adquieren a través de una práctica concreta, realizando algo relacionado con la formación que se pretende proporcionar a los participantes. Es una metodología participativa en la que se enseña y se aprende a través de una tarea conjunta.

h) El seminario

Son interacciones de compañeros, en grupos de trabajo que pretenden propiciar el desarrollo profesional, ayudan a superar el aislamiento y soledad de la profesión docente, tiene por objeto la investigación o estudio intensivo de un tema en reuniones de trabajo debidamente planificadas. Constituye un verdadero grupo de aprendizaje activo porque los integrantes no reciben la información elaborada, sino que la buscan por sus propios medios en un clima de colaboración recíproca. El tamaño de los grupos para un seminario va desde un mínimo de cinco miembros a un máximo de doce.

CUADRO 1
SISTEMA DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE VALORACIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE X ₁ nivel de formación continua	1. Estudios de perfeccionamiento y especialización 2. Producción Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Participa en Cursos de actualización, Seminario Taller. ➤ Participa en Fórum, Simposio, Congreso, Panel ➤ Concurso escolar ➤ Participa en Diplomado ➤ Participa en Segunda especialización ➤ Participa en Maestría ➤ Participa en Doctorado ➤ Tiene Otros títulos ➤ Participa en Revistas, guías y boletines ➤ Participa en textos y Artículos científicos 	18-20 Muy buena formación continua 15-17 Buena formación continua 11-14 Regular formación continua 1-10 insuficiente formación continua
VARIABLE INDEPENDIENTE X ₂ nivel de desempeño docente	1. Profesional 2. personal 3. Social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El profesor demuestra dominio de la materia que enseña. ➤ El profesor contribuye a hacer interesante el Área. ➤ El profesor demuestra dominio del orden y disciplina en clase. ➤ El profesor se expresa con claridad. ➤ El profesor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno. ➤ El profesor hace entender fácilmente sus clases ➤ El profesor usa materiales educativos para un mejor aprendizaje ➤ El profesor demuestra su vocación hacia la enseñanza. ➤ El profesor demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase. ➤ El profesor actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos ➤ El profesor fomenta la práctica de los valores en la I.E. ➤ El profesor cumple con sus horas de clase. ➤ El profesor tiene una buena relación y comunicación con los alumnos. ➤ El profesor tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos ➤ El profesor promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa. ➤ El profesor demuestra cariño e identificación por la I.E. ➤ El profesor tiene buen trato con los alumnos ➤ El profesor orienta y aconseja al alumno ante cualquier problema. ➤ El profesor demuestra y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la I.E. ➤ El profesor promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula. 	17-20 Siempre se desempeña como docente 11-16 A veces se desempeña como docente 1-10 Nunca se desempeña como docente
VARIABLE DEPENDIENTE Y Logros de aprendizaje	Rendimiento Académico	Matemática Comunicación Ciencia Tecnología y Ambiente Historia, Geografía y Economía.	18-20 Muy bien logro de aprendizaje 14-17 Buen logro de aprendizaje 11-13 Regular logro de aprendizaje 01-10 Deficiente logro de aprendizaje

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de investigación

El trabajo corresponde a la investigación no experimental de tipo causal explicativo, según Hernández *et al.* (2006) los estudios explicativos pretenden establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables. Este es el caso de la presente investigación que se ejecutó en las instituciones educativas secundarias y en el área de escalafón de la Unidad de Gestión Educativa Local FS Yunguyo.

3.1.2. Diseño de investigación

Tomando como referencia a Charaja (2011), la investigación corresponde a la investigación explicativa de nivel compuesto de diseño causal explicativo que se representa por la siguiente ecuación:

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Dónde:

Y = Variable dependiente: Logros de aprendizaje

X₁ = Variable independiente 1: Formación continua

X₂ = Variable independiente 2: Desempeño docente

f = Función

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Población

La población de estudio estuvo constituida por 353 docentes de Educación Secundaria Básica Regular de gestión estatal de la Unidad Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo.

CUADRO 2

POBLACIÓN DE DOCENTES Y ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO 2015

Nº	IES	LUGAR	DOCENTES	ESTUDIANTES
1	Ricardo Palma	Coturapi	9	42
2	Agropecuario	Aychuyo	9	68
3	José Gálvez	Yunguyo	84	1158
4	Copani	Copani	29	261
5	Micaela Bastidas	Yunguyo	61	799
6	Cesar Vallejo	Yunguyo	28	194
7	Anapia	Anapia	8	75
8	Miguel Grau	Ollaraya	20	140
9	Alto Alianza	Yunguyo	10	74
10	José Carlos Mariátegui	Sihualaya	8	42
11	San Pedro	Unicachi	8	54
12	Juan Velasco Alvarado	Santa Rosa Pichicho	11	142
13	Andrés Bello	Tacapisi	28	307
14	Iscaya	Iscaya	6	14
15	Francisco Bolognesi	Sanquira	8	63
16	Daniel Alcides Carrión	Queñuani	8	68
17	Chimbo	Coturapi	7	35
18	José Antonio Encinas	Yanapata	11	81
TOTAL			353	2897

Fuente: Unidad Estadística Educativa UGEL FS Yunguyo 2015.

3.2.2 Muestra

Para considerar la muestra de estudio, se toma en cuenta el criterio de muestreo intencional debido a que la población de docentes de las especialidades de comunicación, matemática, ciencia tecnología y ambiente e historia, geografía y economía para la muestra hacen un número de 123 docentes que se detallan a continuación:

CUADRO 3
MUESTRA DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UGEL FS
YUNGUYO

ESPECIALIDAD	MUESTRA	PORCENTAJE
COMUNICACIÓN	39	31,70%
MATEMÁTICA	34	27,42%
CIENCIA TECNOLOGÍA Y AMBIENTE	24	19,51%
HISTORIA, GEOGRAFÍA y ECONOMÍA	26	21,14%
TOTAL	123	100%

Fuente: Cuadro 2.

Así mismo la muestra de estudiantes estuvo constituida por 453 estudiantes del cuarto grado de Educación Secundaria de las instituciones educativas tal como se aprecia en el (cuadro 4), tomando en consideración de que en muchas instituciones educativas del medio rural existen grados superiores con pocos estudiantes, por lo que no son considerados en la muestra de estudio.

CUADRO 4

MUESTRA DE ESTUDIANTES DEL CUARTO GRADO DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA UGEL FS
YUNGUYO 2015

No	IES	LUGAR	ESTUDIANTES	PORCENTAJE
1	José Gálvez	Yunguyo	184	40,62%
2	Copani	Copani	42	9,27%
3	Alto Alianza	Yunguyo	11	2,43%
4	Daniel Alcides Carrión	Queñuani	14	3,09%
5	Micaela Bastidas	Yunguyo	128	28,26%
6	Cesar Vallejo	Yunguyo	28	6,18%
7	Andrés Bello	Tacapisi	32	7,06%
8	José Antonio Encinas	Yanapata	14	3,09%
TOTAL			453	100%

Fuente: Cuadro 2.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas e instrumentos de investigación que se utilizaron fueron:

3.3.1. Análisis documental

Es una técnica que va orientada a las acciones humanas. Según Valderrama y León (2009) señalan: El propósito es obtener tanto el significado manifiesto de los textos como su sentido latente, así como su contenido expreso y su contenido instrumental. Arenas y Fernández (2009) afirma: Para conocer la formación de los docentes se realiza un análisis de sus expedientes y la revisión de los maestros con grado académico, la misma se encuentra en el legajo de la carpeta personal del docente. Ha sido utilizada para recoger la información de docentes y estudiantes a quienes se investiga. La fuente de datos en un análisis de los expedientes son los docentes consideradas en la muestra de investigación. El instrumento de la técnica de análisis documental es la ficha de observación.

La técnica de análisis documental se utilizó para recoger los datos referidos a: Primero de la variable independiente de formación continua de docentes en servicio, como instrumento de esta técnica es la lista de cotejo que contiene de 10 ítems referidos a los indicadores de la variable de formación continua. (Anexo 1); Segundo para la recolección de datos de la variable dependiente de logros de aprendizaje de las actas de evaluación final tomando el promedio de las calificaciones obtenidas por los estudiantes de las áreas más principales como son: Comunicación, Matemática, Ciencia Tecnología y Ambiente e Historia, Geografía y Economía. (Anexo 3)

CUADRO 5

CATEGORIZACION DE LA ESCALA DE LIKERT FORMACION CONTINUA

Categoría	Interpretación de resultados de formación continua.	valoración
Titulado	Bueno/ Muy bueno	2
Egresado	Regular	1
Nunca	Insuficiente	0

Fuente: Elaboración Propia.

3.3.2. La Observación

Es una técnica que se utiliza frecuentemente para recoger información de las personas a quienes se investiga. Según Valderrama y León (2009) afirma: Es una técnica que permite recopilar información a través de una guía o ficha de observación referente a ciertos indicadores.

En la investigación la observación se utilizó para recoger los datos referidos a la variable desempeño docente, dichas información se encuentra en las fichas de evaluación del desempeño docente del área que enseña en la muestra de estudio, el instrumento de esta técnica es

una ficha de evaluación de desempeño docente que contiene 20 ítems referidos a los indicadores de la variable de desempeño docente. (Anexo 2), en la cual se ha tomado el promedio de puntajes y dicho promedio es el reflejo del desempeño laboral del docente.

La escala de cuestionarios en referencia, contiene tres (3) categorías verbales en la cual la respuesta debe concentrarse, en el cuadro (5) señalan dichas categorías y la interpretación de los resultados, tal como se puede apreciar.

CUADRO 6

CATEGORIZACION DE ESCALA DE LIKERT PARA DESEMPEÑO DOCENTE

Categoría Verbal	Interpretación de resultados desempeño docente	Valoración
Siempre	Bueno	1
A veces	Regular	1/2
Nunca	Deficiente	0

Fuente: Córdova (2012).

Notas: en base a la matriz de investigación.

3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOJO DE DATOS

El proceso de recojo de datos en el presente trabajo de investigación fue de la siguiente manera:

a) Coordinación con las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo donde se aplicaron los instrumentos de investigación, antes de recoger los datos necesarios, se coordinó con la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local, tal coordinación consistió en la solicitud por escrito ante la dirección y en el detalle de las características de la investigación que se realizó en este trabajo.

b) Seguidamente se procedió a la elaboración de los instrumentos del trabajo de investigación, para tal fin, se multicopiaron los instrumentos de la investigación en la cantidad equivalente a la muestra de estudio, que consistió en 123 fichas de observación para docentes, guías de observación para la encuesta por cuestionario a los estudiantes, sobre el desempeño docente y ficha de registro de promedios en las áreas más importantes, obtenidas por los estudiantes en el año académico.

c) El instrumento 1 fue estructurado y aplicado por el investigador. El propósito fundamental de la ficha de observación fue de recopilar la información vinculada directamente con la variable de la formación continua de los docentes en servicio de las instituciones educativas secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo, la misma constó de (10) ítems referentes a los estudios de perfeccionamiento, especialización y producción intelectual, las respuestas contienen tres categorías verbales que se encuentran en el anexo 1.

El instrumento 2 (desempeño docente), estuvo dirigido a recoger información sobre el desempeño docente que se encuentra en la guía de observación.

La característica fundamental de estos ítems es que las respuestas se delimitaron en una escala tipo Likert, a través de esta técnica se valoraron las actitudes sobre el desempeño docente Según Córdova (2014) consiste en un conjunto de afirmaciones formuladas para que el

sujeto aflore su reacción eligiendo uno de los puntos numerados de la escala.

d) Validez del instrumento.

La validez del instrumento aplicado a los estudiantes sobre el desempeño docente, para medir las cualidades para la cual fue estructurado, se realizó mediante el método de Juicio de expertos. Para lo cual se seleccionó a docentes expertos y con experiencia en trabajos de investigación que a continuación se cita:

- Dr. Saúl, BERMEJO PAREDES
- Dr. Felipe, GUTIERREZ OSCO
- Dr. Lino, VILCA MAMANI

Los expertos llenaron una ficha de validación de instrumento de investigación considerando los siguientes aspectos: claridad, coherencia, veracidad, secuencia y suficiencia, para el variable desempeño docente, se aplicó la estructura de la ficha de verificación sobre el desempeño docente del Ministerio de Educación, adaptado por el autor de la investigación.

Seguidamente se procedió a la aplicación de los instrumentos de la investigación, se aplicaron los instrumentos de la encuesta por cuestionario y la ficha de observación cuya duración fue aproximadamente de cuatro meses. Los meses que se recogieron los datos de la información fueron los meses de mayo, junio, julio y agosto del año 2015, las razones del tiempo de duración fueron la poca

disponibilidad de los estudiantes para la encuesta, la distancia y la poca accesibilidad a los lugares donde se encuentran las instituciones educativas secundarias. En las instituciones educativas y las oficinas de escalafón se tuvo que esperar la buena disposición de los directores, sub directores y el técnico de escalafón para aplicar los instrumentos de investigación.

e) Clasificación de los datos recogidos: los datos recogidos con los instrumentos del trabajo de investigación fueron inicialmente tabulados en función de los criterios de valoración, para ello se tuvo que calificar las respuestas obtenidas como resultados de la ficha de observación de los docentes en servicio y las actas de evaluación final.

3.5. TRATAMIENTO DE DATOS

Para los resultados se elaboraron cuadros estadísticos a través del sistema de tabulación SPSS. El análisis de distribución porcentual fue el estadístico utilizado por objetivos para identificar la formación continua que siguen los docentes cuando están activos o laborando y en qué medida influyen en logro de aprendizajes de los estudiantes y también el desempeño docente cuando expresa a través de uso de estadística inferencial, la prueba de hipótesis se expresa a través de Chi cuadrado, estas medidas nos permite conocer en qué medida la variable de formación continua y desempeño laboral del docente influyen en el logro de aprendizajes de los estudiantes de educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local FS Yunguyo.

La aplicación del diseño estadístico implica los siguientes pasos:

Hipótesis estadística 1

- a) (Ho): El nivel de formación continua no influye en el nivel de logros de aprendizaje de estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo.
- b) (Ha): El nivel de formación continua influye en el nivel de logros de aprendizaje de estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo.
- c) Nivel de significancia.

El margen de error es de $\alpha = 0.05$, con 2 grados de libertad y 0.05 de probabilidad de significancia.

- d) Prueba Estadística:

La prueba estadística a utilizar es la distribución Chi cuadrado X^2_c , para probar la relación existente entre nivel de X y los niveles de Y:

$$X^2_c = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde:

X^2_c : Chi cuadrado calculada

f_o : frecuencias observadas

f_e : frecuencias esperadas

f : número de filas

c : Número de columnas

e) Nivel de decisión.

Si el valor de Chi cuadrada calculada X^2_c es superior al valor de Chi cuadrado tabulada X^2_t entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis estadística 2

a) (Ho): El nivel de desempeño docente no influye en el nivel de logros de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo.

b) (Ha): El nivel de desempeño docente influye en el nivel de logros de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo.

c) Nivel de significancia.

El margen de error es de $\alpha = 0.05$, con 2 grados de libertad y 0.05 de probabilidad de significancia.

d) Prueba Estadística:

La prueba estadística a utilizar es la distribución Chi cuadrado X^2_c , para probar la relación existente entre nivel de X y los niveles de Y:

$$X^2_c = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde:

X^2_c : Chi cuadrado calculada

f_o : frecuencias observadas

f_e : frecuencias esperadas

f : número de filas

c : Número de columnas

e) Nivel de decisión.

Si el valor de Chi cuadrada calculada X^2_c es superior al valor de Chi cuadrado tabulada X^2_t entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación realizada sobre la influencia de la formación continua y el desempeño docente en el logro de aprendizaje de estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo durante el periodo del primer semestre del año 2015, para lo cual se obtuvo la información requerida aplicando una ficha de análisis documental como instrumento para registrar los datos de la formación continua debidamente estructurada para identificar el nivel de actualización y capacitación que poseen los docentes de la muestra de estudio, del mismo modo, se ha aplicado otra ficha para evaluar el desempeño docente, los cuales tienen sus respectivos puntajes establecidos tanto en categorías cualitativas y su equivalente cuantitativo, y por otro lado se ha verificado las actas de evaluación para obtener datos acerca del logro de aprendizaje de los mismos estudiantes para identificar su niveles de aprendizaje, siendo como integrantes del presente estudio de un total de 123 docentes de educación secundaria distribuidos por especialidades según el título profesional y otros, los cuales permitieron obtener la información necesaria, para luego organizar

una estructura de base de datos para el almacenamiento en un archivo de datos y su posterior procesamiento de datos utilizando un software estadístico SPSS, y posteriormente presentar los resultados obtenidos en cuadros y gráficos estadísticos respectivos con su interpretación respectiva de acuerdo a los objetivos e hipótesis de investigación.

4.1. FORMACIÓN CONTINUA

Los resultados obtenidos acerca de la formación continua de los docentes de Educación Secundaria, durante el primer semestre del año 2015.

Según la muestra de estudio que estuvo integrada por 123 docentes distribuidos en diferentes especialidades según el título pedagógico y otros datos, fueron organizados en categorías cualitativas con su respectiva equivalencia en puntajes cuantitativas y se presentan en los cuadros y gráficos estadísticos correspondientes para determinar el nivel de formación continua que poseen dichos docentes mencionados y el desempeño docente que demuestran en el desarrollo de las actividades académicas en sus instituciones donde laboran.

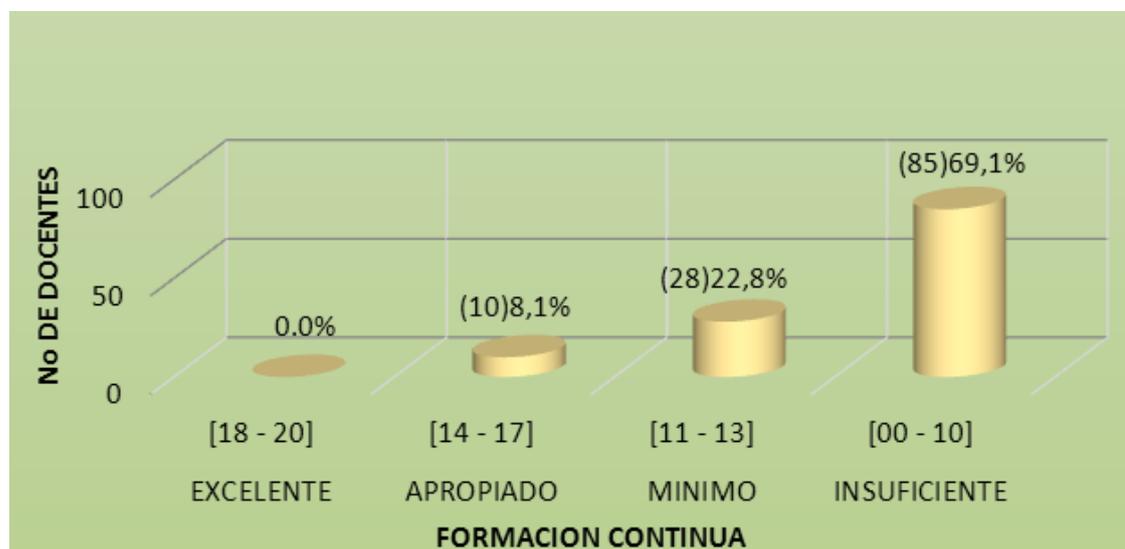
CUADRO 7

NIVEL DE FORMACION CONTINUA DE LOS DOCENTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO 2015

Nivel de formación continua		Punto medio (Xi)	Número de docentes (fi)	Porcentajes (%)
Cualitativa	Cuantitativa			
EXCELENTE	[18 - 20]	19,0	0	0,0
APROPIADO	[14 - 17]	15,5	10	8,1
MÍNIMO	[11 - 13]	12,0	28	22,8
INSUFICIENTE	[00 - 10]	5,0	85	69,1
Total			123	100

Fuente: Ficha de observación y análisis documental.

FIGURA 1

FORMACION CONTINUA DE DOCENTES DE EDUCACION SECUNDARIA
DE LA UGEL FS YUNGUYO 2015

Fuente: Cuadro 7.

Elaboración: Autor de la investigación.

En el cuadro 7 y figura 1, se presentan los resultados acerca del nivel de formación continua que poseen los docentes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo, en los que se pueden apreciar que: De 123 docentes de Educación Secundaria Básica Regular, 85 docentes cumplen con la formación continua en la categoría “Insuficiente” equivalente de 00 a 10 puntos en la escala vigesimal, el cual representa al 69.1% del total.

Del análisis de estos datos se infiere que un porcentaje significativo de docentes muy pocos se interesan a asistir a cursos, seminarios, taller, fórum, conferencias, ser asesores de estudiantes en la feria de ciencias que se desarrollan anualmente en su Institución educativa. A esto se agrega la ausencia e inasistencia en curso de diplomados, segunda especialización, maestrías, doctorados en las universidades y no se interesan en realizar la

producción intelectual como la elaboración de artículos científicos, revistas, guías, boletines, textos, folletos escolares, etc.

La información que se presenta en el cuadro 7, es un reflejo de la muy poca asistencia a eventos de perfeccionamiento, capacitación y producción intelectual, debido a que el lugar de trabajo de la mayoría de los docentes se encuentra lejos de los centros de capacitación y perfeccionamiento, también la remuneración que perciben los maestros no son suficientes para cubrir los gastos para asistir a centros de formación continua, más el horario de trabajo no le permite al docente capacitarse, formarse permanentemente descuidando de ser el maestro centrado en el comportamiento del docente en el aula que se relacionan con la capacidad y aquellos comportamientos del docente para crear un ambiente favorable para el logro de los aprendizajes de los estudiantes en el aula.

En segunda instancia están otro grupo de 28 docentes que poseen un nivel de formación continua de categoría "Mínimo" o regular equivalente de 11 a 13 puntos en la escala vigesimal, siendo su porcentaje de 22.8% del total.

El nivel mínimo o regular es el nivel intermedio que fluctúa entre el nivel insuficiente, deficiente y apropiado o bueno. Del análisis de estos datos se infiere que un porcentaje regular de docentes se interesan a asistir a cursos, seminarios, taller, fórum, conferencias, ser asesores de estudiantes en la feria de ciencias que se desarrollan anualmente en su institución educativa. A esto se agrega la poca cantidad de docentes que asisten a cursos de diplomados, segunda especialización, maestrías en las universidades y pocos docentes se

interesan en realizar la producción intelectual como la elaboración de artículos científicos, revistas, guías, boletines, textos, folletos escolares, etc.

Esta tendencia regular de formación continua de docente es debido a la poca asistencia a eventos de perfeccionamiento, capacitación y producción intelectual, sumado el lugar de trabajo, el horario de trabajo pocos docentes superan estas dificultades para cubrir los gastos para asistir a centros de formación continua y le permite al docente capacitarse, formarse permanentemente y ser el maestro centrado en el comportamiento del docente en el aula que se relacionan con aquellos comportamientos del docente para crear un ambiente favorable para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Finalmente, otro grupo de 10 docentes alcanzaron tener un nivel de formación continua de categoría “Apropiado” que equivale de 14 a 17 puntos en la escala vigesimal, que representa el 8.1% del total y ningún docente tuvo un nivel de formación continua de categoría “Excelente” que equivale de 18 a 20 puntos en la escala vigesimal respecto a la muestra de estudio. (Cuadro 7) estos dos aspectos consideran que los docentes tienen formación continua buena o apropiado. Haciendo una comparación con los aspectos de insuficiente, así como con el aspecto de regular o mínimo, se puede afirmar que este aspecto es minoritaria, sin embargo, es destacable porque es diferente a la otra realidad, es parte del profesorado que tiene una formación continua permanente.

Los docentes con nivel de formación continua apropiado, son aquellos que asisten a cursos, seminarios, taller, fórum, conferencias, son asesores de

estudiantes en la feria de ciencias que se desarrollan en su institución educativa, la mayoría de ellos asisten a diplomados, segunda especialización, maestrías, doctorados, obtienen otros títulos sean universitarios o no universitarios y varios de ellos se interesan en realizar la producción intelectual como la elaboración de artículos científicos, revistas, guías, boletines, textos, folletos escolares, etc. En estos docentes con frecuencia les nace la idea de capacitarse, reciclarse, perfeccionarse permanentemente.

Del análisis de los datos que se muestran en el cuadro 7, cuadro general de la variable, según los docentes en servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo, se infiere que en términos generales, el nivel de formación continua de los docentes en servicio, predominantemente en la mayoría de los docentes es el nivel insuficiente.

CUADRO 8

FORMACION CONTINUA SEGÚN ESTUDIOS DE PERFECCIONAMIENTO, ESPECIALIZACION DE DOCENTES DE LA UGEL FS YUNGUYO

	CURSOS		FORUM		DIPLOMADO		SEGUNDA ESPECIALIDAD		MAESTRIA		DOCTORADO		OTROS TITULOS		REVISTA		TEXTOS	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
SI	111	90.2	61	49.6	28	22.8	36	29.3	26	21.1	1	0.8	12	9.8	8	6.5	3	2.4
NO	12	9.8	62	50.4	95	77.2	87	70.7	97	78.9	122	99.2	111	90.2	115	93.5	120	97.6
TOTAL	123	100.0	123	100.0	123	100.0	123	100.0	123	100.0	123	100.0	123	100.0	123	100.0	123	100.0

Fuente: Ficha de Registro y análisis documental.

FIGURA 2

FORMACION CONTINUA SEGÚN ESTUDIOS DE PERFECCIONAMIENTO Y ESPECIALIZACION DE LOS DOCENTES DE LA UGEL FS YUNGUYO



Fuente: Cuadro 8.

En el cuadro 8 y figura 2 se presentan los resultados acerca de la formación continua de docentes, según estudios de perfeccionamiento y especialización de los docentes de la UGEL Frontera Sur Yunguyo, los cuales fueron los siguientes:

Del total de 123 docentes de Educación Secundaria de Educación Básica Regular, en cuanto a estudios de cursos y seminarios, 111 docentes demuestran tener estudios que representan el 90,2% y 12 docentes demuestran no tener dichos estudios que representa el 9,8 %, en asistencia a Fórum y asesoramiento solo 61 docentes demuestran cumplir con ello, que representa el 49,6 % y 62 docentes no demuestran el cumplimiento con el indicador respectivo que representan el 50,4%, en cuanto a estudios de diplomados 28 docentes demuestran tener dichos estudios, que representan el

22,8% y 95 docentes no tienen dichos estudios que representan el 77,2 %, en estudios de segunda especialización 36 docentes si tienen estudios que representa el 29,3 % y 87 docentes no tienen estudios que representa el 70,7 %, en estudios de Maestría 26 docentes si tienen estudios que representa el 21,1 % y un número mayoritario de 97 docentes no tienen estudios que representa el 78,9 %, en estudios de Doctorado solo 1 docente si tiene estudios que representa el 0,8 % y un número mayoritario de 122 docentes no tienen estudios que representa el 99,2 %, en estudios de otros títulos 12 docentes si tienen estudios que representa el 9,8 % y un número mayoritario de 111 docentes no tienen estudios que representa el 90,2 %, participación en revistas y boletines 8 docentes si tienen participación que representa el 6,5% y un número mayoritario de 115 docentes no tienen participación que representa el 93,5 % y en elaboración de textos escolares solo 3 docentes si tienen participación que representa el 2,4 % y un número mayoritario de 120 docentes no tienen participación en elaboración de textos que representa el 97,6 %.

Analizando la información que se presenta en el cuadro 8, cuadro general de formación continua según estudios de perfeccionamiento y especialización, según los certificados, diplomas con que cuentan, la gran mayoría de docentes certifican de haber asistido a cursos, seminarios, fórum lo que significa que cuentan con una formación continua de corta duración y en periodos de vacacionales, seguido de docentes que asisten a diplomados y segunda especialización que según el cuadro 8 son pocos docentes, lo que significa que algunos docentes asisten a estos cursos por ser de bajo costo y se necesita también poco tiempo para desarrollarlo. Los docentes que tienen estudios de maestrías son también muy pocos muchos de ellos solo cuentan con estudios

concluidos y muy pocos docentes cuentan con título de Magister y por no hablar de doctorados donde la situación es casi nulo por que la gran mayoría no cuenta con estudios de post grado de programa de doctorado y muy pocos se dedican a la publicación de texto revista, guías escolares, etc.

4.2. DESEMPEÑO DOCENTE

Los resultados obtenidos acerca del nivel de desempeño docente que poseen los docentes de educación secundaria en su desarrollo de sus actividades académicas en los diferentes cursos que tienen a su cargo hasta el período del primer trimestre del año escolar 2015, según la determinación de la muestra de estudio que estuvo integrada por un total de 123 docentes distribuidos por diferentes especialidades según el título profesional que poseen, lugar de trabajo, condición laboral y otras características de la actividad educativa, los cuales fueron determinados en categorías cualitativas con su respectiva equivalencia en puntajes cuantitativas, los cuales se presentan en los cuadros y gráficos estadísticos correspondientes para determinar el nivel de desempeño docente que poseen los docentes mencionados .

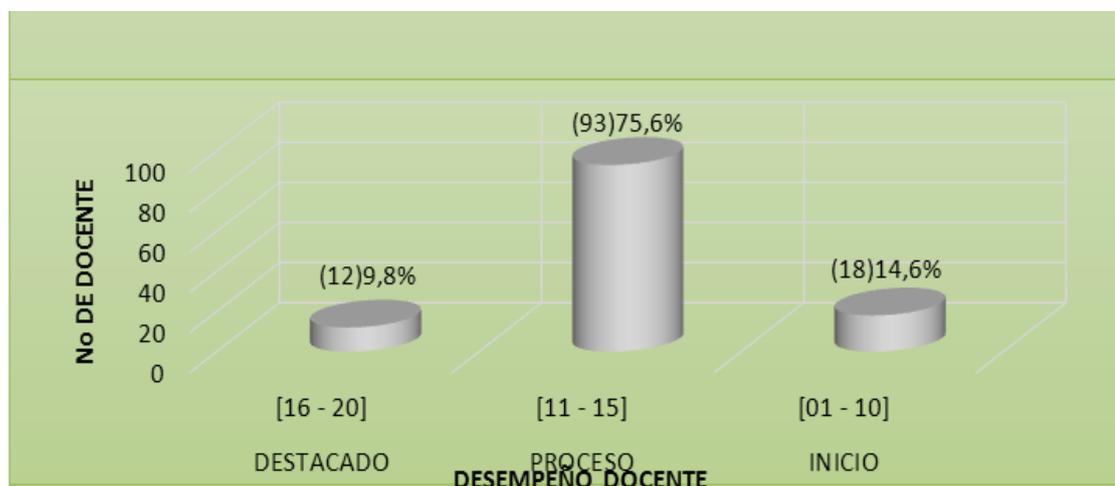
CUADRO 9

NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO, 2015

Nivel de desempeño docente		Punto medio (Yi)	Número de docentes (fi)	Porcentajes (%)
Cualitativa	Cuantitativa			
DESTACADO	[16 - 20]	18,0	12	9,8
PROCESO	[11 - 15]	13,0	93	75,6
INICIO	[01 - 10]	5,5	18	14,6
Total			123	100,0

Fuente: Encuesta por cuestionario.

FIGURA 3

DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA
UGEL FS DE YUNGUYO 2015

Fuente: Cuadro 9.

La variable de desempeño docente se analiza en forma global. En el cuadro 9 y figura 3 se presentan los resultados acerca del nivel de desempeño docente que poseen los docentes de educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo, los cuales fueron los siguientes: De 123 docentes, 93 docentes tienen un nivel de desempeño docente de categoría "Proceso" equivalente de 11 a 15 puntos en la escala vigesimal, el cual representa al 75,6% del total.

Esto significa que en un porcentaje mayoritario de docentes parcialmente promueven el aprendizaje de los estudiantes en grupos, en partes propician un ambiente agradable para el aprendizaje en el aula, llegan al aula de clases, cumple con el horario establecido por la dirección de la institución educativa y de vez en cuando utiliza en la sesión de aprendizaje medios y materiales audiovisuales y diapositivas, que posee la institución y parcialmente el docente planifica la sesión de aprendizaje, considerando las características de los estudiantes.

Así mismo, 18 docentes poseen niveles de desempeño docente de categoría “Inicio” equivalente de 01 a 10 puntos en la escala vigesimal, siendo su porcentaje de 14,6% del total. Esto significa que algunos docentes no promueven el aprendizaje de los estudiantes en grupos, no propician un ambiente agradable para el aprendizaje en el aula, llegan con retrasos al aula de clases, no cumple con el horario establecido por la dirección de la institución educativa y no utiliza en la sesión de aprendizaje medios y materiales audiovisuales que posee la institución y el docente no planifica la sesión de aprendizaje, considerando las características de los estudiantes.

Finalmente, 12 docentes que representan el 9.8% alcanzaron un nivel de desempeño docente de categoría “Destacado” que equivale de 16 a 20 puntos en la escala vigesimal, lo que significa que promueven el aprendizaje de los estudiantes en grupos, propician un ambiente agradable para el aprendizaje en el aula, llegan a la hora al aula de clases, cumple con el horario establecido por la dirección de la institución educativa y utiliza en la sesión de aprendizaje medios y materiales audiovisuales como data display, videos y diapositivas, que posee la institución y planifica la sesión de aprendizaje, considerando las características de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo .

4.3. LOGRO DE APRENDIZAJE

Los resultados obtenidos acerca del nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes que son influenciados por los docentes de educación secundaria en su desarrollo de sus actividades académicas en los diferentes áreas que tienen a su cargo durante el período del primer

trimestre del año escolar 2015, según la determinación de la muestra de estudio que estuvo integrada por 453 estudiantes del cuarto grado de educación secundaria, los cuales fueron determinados en categorías cualitativas con su respectiva equivalencia en puntajes cuantitativas, los cuales se presentan en los cuadros y gráficos estadísticos correspondientes para determinar el nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo.

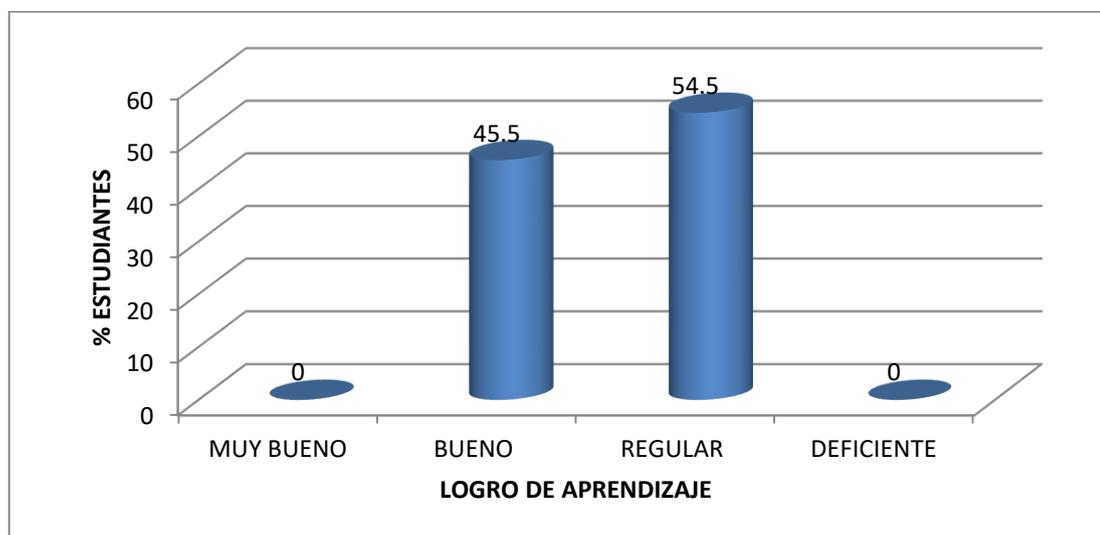
CUADRO 10

NIVEL DE LOGRO DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE
EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO

Nivel de logros de aprendizaje		Punto medio (Xi)	Estudiantes (fi)	Porcentajes (%)
Cualitativa	Cuantitativa			
MUY BUENO	[18 - 20]	19,0	0	0,0
BUENO	[14 - 17]	15,5	206	45,5
REGULAR	[11 - 13]	12,0	247	54,5
DEFICIENTE	[00 - 10]	5,0	0	0,0
Total			453	100

Fuente: Actas de evaluación.

FIGURA 4

LOGROS DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACION
SECUNDARIA DE LA UGEL FS DE YUNGUYO 2015

Fuente: Cuadro 10.

El análisis de la variable de logro de aprendizaje de los estudiantes se realiza en forma global. En el cuadro 10 y figura 4, se presentan los resultados obtenidos acerca del nivel de logros de aprendizaje que logran los estudiantes del cuarto de Educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo, los cuales fueron los siguientes:

De los promedios finales de 453 estudiantes, en las actas de evaluación, calificadas por los docentes en la muestra de estudio, en un número mayoritario de 54.5% de promedios de estudiantes registraron que tienen un nivel de logro de aprendizaje de categoría "Regular" equivalente de 11 a 13 puntos en la escala vigesimal, el cual es de 247 estudiantes.

Del análisis de estos datos se infiere que un porcentaje mayoritario de estudiantes están considerados en el nivel de logro de aprendizaje en la escala en proceso o regular. Esto quiere decir que los estudiantes han desarrollado

parcialmente las capacidades, competencias y actitudes, siendo el promedio de las calificaciones de 11 a 13 puntos en la escala vigesimal.

Estos promedios de calificaciones obtenidos por los estudiantes mayoritariamente, respecto al nivel de logro de aprendizaje, son el reflejo de la mayoría de los estudiantes que están en camino de optar aprendizajes satisfactorios, cuando desarrollan sesiones de aprendizaje a cargo del docente de área en las instituciones educativas secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo.

Finalmente, los promedios de 206 estudiantes se ubican en niveles de logro de aprendizaje de categoría “Bueno” equivalente de 14 a 17 puntos en la escala vigesimal, siendo su porcentaje de 45,5% del total.

Del análisis de estos datos se infiere que un porcentaje considerable de estudiantes están considerados en el nivel de logro de aprendizaje en la escala en bueno. Esto quiere decir que los estudiantes han desarrollado de manera significativa las capacidades, competencias y actitudes previstas, cuyos promedios anual de las calificaciones varían entre 14 a 17 puntos en la escala vigesimal.

Tales promedios de calificaciones obtenidos por los estudiantes, respecto al nivel de logro de aprendizaje, es un reflejo de que un buen porcentaje de estudiantes están desarrollando las capacidades significativamente, cuando desarrollan sesiones de aprendizaje a cargo del docente de área en las instituciones educativas secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo.

En ambos extremos de deficiente y muy bueno no se obtuvo ningún logro de aprendizaje de estudiantes, que pertenecen a la categoría de “Inicio” que equivale de 00 a 10 puntos en la escala vigesimal y ningún logro de aprendizaje de categoría de “Muy bueno” que es equivalente de 18 a 20 puntos en la escala vigesimal del total de la muestra de estudio.

Del análisis de estos datos se infiere que ningún estudiante está considerado en el nivel de logro de aprendizaje en la escala deficiente. Esto quiere decir que ningún estudiante no ha desarrollado las capacidades, competencias y actitudes previstas, cuyos promedios anual de las calificaciones varían entre 0 a 10 puntos en la escala vigesimal y lo propio ocurre en el nivel de logro de aprendizaje en la escala muy bueno. Lo que significa que ningún estudiante ha desarrollado satisfactoriamente las capacidades, competencias y actitudes previstas, cuyos promedios varían entre 18 a 20 puntos en la escala vigesimal.

La inexistencia de promedios de calificaciones obtenidos por los estudiantes, respecto al nivel de logro de aprendizaje deficiente es un reflejo de que a ningún estudiante le falta desarrollar las capacidades, actitudes, lo propio ocurre con los promedios de calificaciones en el nivel de logro de aprendizaje muy bueno, lo que significa que ningún estudiante ha desarrollado satisfactoriamente las capacidades y actitudes frente al docente de área correspondientes, en las instituciones educativas secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo.

4.4. INFLUENCIA DE LA FORMACION CONTINUA EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE

Los resultados obtenidos acerca del nivel de formación continua de los docentes de educación secundaria y su relación que existe en el nivel de logros de aprendizaje expresados en el registro de actas de evaluación final que tuvieron los estudiantes que tuvieron a su cargo durante el período del primer trimestre del año escolar 2015, según la determinación de la muestra de estudio que estuvo integrada por un total de 123 docentes distribuidos según la especialidad que tienen de acuerdo al título profesional, lugar de trabajo, condición de trabajo y otras características, los cuales fueron determinados en categorías cualitativas con su respectiva equivalencia en puntajes cuantitativas del sistema vigesimal, los cuales se presentan en los cuadros y figuras estadísticos, para determinar los niveles de formación continua y su relación que tienen efecto en el nivel de logro de aprendizajes que presentan en los estudiantes del nivel secundario.

CUADRO 11

INFLUENCIA DE FORMACION CONTINUA EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO, 2015

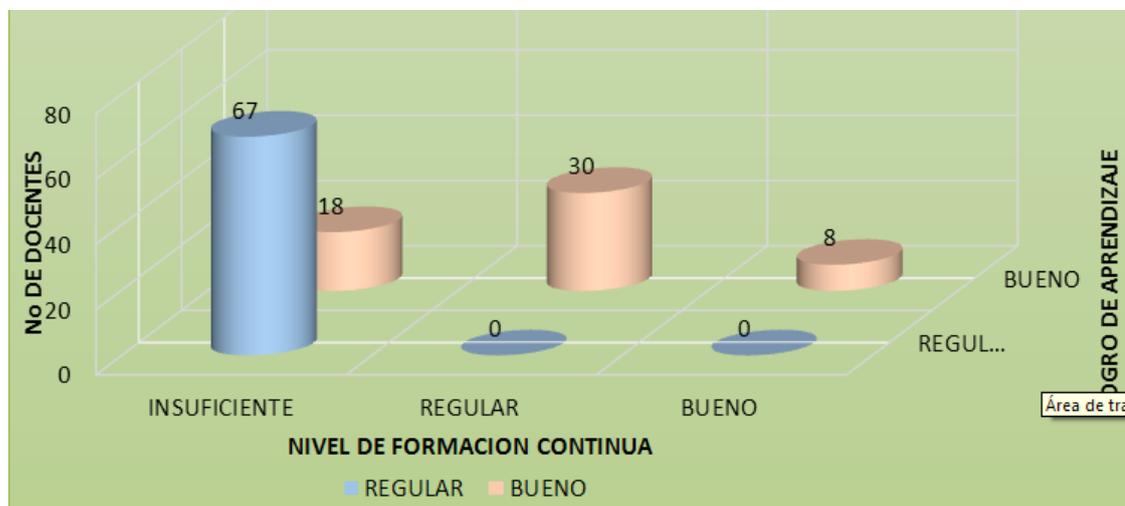
		Nivel de logro de aprendizaje		Total
		REGULAR	BUENO	
Nivel de formación continua	INSUFICIENTE	67	18	85
	REGULAR	0	30	30
	BUENO	0	8	8
Total		67	56	123

Fuente: Ficha de registro y análisis documental.

Valor de chi cuadrado: $X^2 = 65.8$ con dos grados de libertad. $p < 0.05$

FIGURA 5

INFLUENCIA DE FORMACION CONTINUA EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO



Fuente: Cuadro 11.

En el cuadro 11 y figura 5 se observa que un grupo mayoritario de 67 docentes registraron que el nivel de la formación continua es de categoría “Insuficiente” y en el nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes es de categoría Regular. En segunda instancia se destacan 30 docentes registraron que el nivel de la formación continua es de categoría Regular y en el nivel de logro de aprendizaje es de categoría Bueno. Luego se tiene a otro grupo de 18 docentes registraron que el nivel de la formación continua es de categoría “Insuficiente” y en el nivel de logro de aprendizaje es de categoría “Bueno”. Finalmente se tiene a 8 docentes que registraron que el nivel de la formación continua es de categoría “Bueno” y en el nivel de logro de aprendizaje es de categoría “Bueno”.

Del análisis se deduce que la mayoría de los docentes se ubican en la escala insuficiente y en el logro de aprendizaje en la escala regular. Esa tendencia significa que los docentes no se preparan en estudios de postgrado como son

los diplomados, segunda especialización, maestrías ni doctorados, es decir son docentes que no se interesan en su formación continua y solo a veces asisten a cursos de corta duración lo que trae como resultado un regular logro de aprendizaje de los estudiantes.

4.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS

La prueba de hipótesis responde al objetivo general de la investigación, es decir al propósito central del estudio. En el presente estudio la prueba de hipótesis se efectúa utilizando la prueba de chi-cuadrado.

El valor de Chi-cuadrado obtenido en este cuadro de contingencia del nivel de formación continua en el logro de aprendizaje de los docentes de nivel secundario de la UGEL Frontera Sur de Yunguyo es de 65.8 con dos grados de libertad y una probabilidad de 5% de significancia.

Contrastación de la Hipótesis para la relación entre el nivel de formación continua y el nivel de logro de aprendizaje.

Para determinar la significancia de la relación que existe entre los niveles de formación continua y los puntajes de logros de aprendizaje que obtuvieron los docentes del grupo de estudio de acuerdo a la formulación de la hipótesis, para ello se toman los valores de los niveles obtenidos en la variable X: Nivel de formación continua y de la variable Y: Nivel de logros de aprendizaje, tal como se puede observar en el cuadro 11.

a) Identificación de los datos obtenidos en el estudio de la muestra de docentes.

Muestra de docentes de estudio $n = 123$

Coeficiente de Chi cuadrado $X^2_c = 65.8$

b) Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (Ho): El nivel de formación continua no influye en el nivel de logros de aprendizaje obtenida por los docentes de educación secundaria de la UGEL Frontera sur Yunguyo.

Hipótesis Alternativa (Ha): El nivel de formación continua influye en el nivel de logros de aprendizaje obtenida por los docentes de educación secundaria de la UGEL Frontera sur Yunguyo.

c) Nivel de significancia.

La probabilidad de significancia es de $\alpha = 0.05$, por lo tanto, el valor de la prueba de distribución Chi cuadrado X^2_t será con una probabilidad de $p \leq 0.05$, para que sea significativo. Donde el valor de Chi cuadrado tabulada con 2 grados de libertad y 0.05 de probabilidad de significancia es de $X^2_t = X^2_{(2,0.05)} = 5.99$

d) Prueba estadística.

La prueba estadística a utilizar es la distribución Chi cuadrado X^2_c , para probar la relación existente entre nivel de X y los niveles de Y:

$$X^2_c = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

X^2_c : Chi cuadrado calculada

f_o : frecuencias observadas

f_e : frecuencias esperadas

f : número de filas

c : Número de columnas

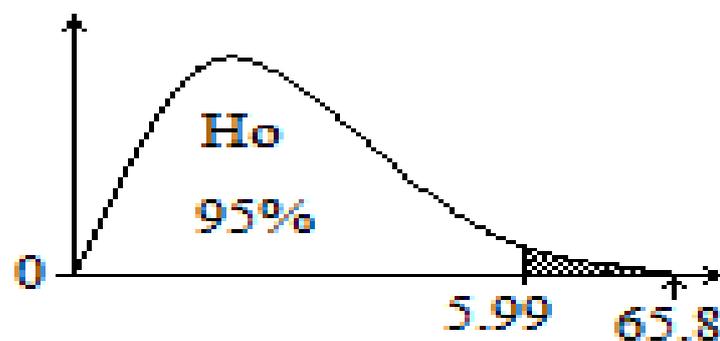
Reemplazando se obtiene a través del programa de estadística:

$$X^2_c = 65.8$$

e) Nivel de decisión.

Realizando la comparación de los valores de Chi cuadrada tabulada = 5.99 y la Chi cuadrada calculada = 65.8, se tiene que el valor de X^2_c es superior al valor de X^2_t entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tal como se puede observar en el gráfico de la distribución Chi cuadrado.



f) Conclusión.

De acuerdo a los resultados anteriores, se obtiene la conclusión de que efectivamente el nivel de formación continua influye en el nivel de logros de aprendizaje obtenido por los docentes del grupo de estudio, con 5% de probabilidad de significancia.

Discusión: El objetivo planteado para esta variable fue Identificar la medida con la que influye la formación continua de los docentes en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo. En cuanto se refiere a la hipótesis se planteó que La formación continua de los docentes influye significativamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de educación secundaria.

Los resultados expuestos en esta parte permiten inferir que el objetivo específico planteado se logró en los términos planteados y referente de la hipótesis se comprueba que la formación continua en la que se ubican la mayoría de los docentes, corresponde a la categoría Insuficiente y el logro de aprendizaje de los estudiantes está en el nivel regular.

Por consiguiente, en cuanto se refiere a la verdad de la hipótesis específica, se puede afirmar que se comprueba como cierta, es decir que la formación continua influye significativamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Desde la perspectiva de los autores que abordan este tema, el resultado que se obtiene son diferentes y otros se asemejan al presente trabajo de investigación.

Entre los autores considerados en el estudio se mencionan a Imbernon (1989) quien considera la formación continua como formación permanente, “que supone la actualización científica, psicopedagógica y cultural complementaria y a la vez profundizadora y de retroacción de la formación inicial y distingue diversos periodos de formación permanente” los periodos de formación permanente que afirma el autor son:

En el periodo de formación permanente sería el de perfeccionamiento, durante el cual los profesores, mediante seminarios y grupos de trabajo, preferentemente en una determinada zona o centro, han de intercambiar experiencias, conocer y experimentar nuevas técnicas y diseñar y experimentar proyectos y materiales curriculares. Las conferencias y los cursos estandarizados pueden ser un buen instrumento para el tratamiento de temas nuevos o incidentales.

Otro autor que coincide con el trabajo de investigación es García y Doménech (1997) citado en Meneses *et al.* (2012) afirman: El profesor tiene mucho que ver en que el estudiante rinda o no, porque dependiendo de cómo es en las clases, los estudiantes todos los ponen cuidado y se preocupan por hacer más sus tareas con ese profesor y las clases les parecen agradables. La manera de hablar, el que los saluden, todo eso miran los muchachos. Ellos dicen, el profesor es amable, sonrío, es gracioso, ellos dicen, este profesor me cae bien o me cae mal

y creo que esto también influye en el rendimiento. Si el docente da explicaciones claras y a la vez procura una relación de empatía y confianza, eso les permite sentirse cómodos y cercanos a preguntar lo que no entienden; igualmente éste debe estar presto a atenderles y darles tiempo y espacio para comprender lo que no han entendido; buscando así, mejorar la motivación, además de crear un clima afectivo en el aula. La creación de un clima afectivo es reconocida como un aspecto deseable de la labor del docente, en este sentido el autor lo consideran como una conexión empática con los alumnos.

En cuanto se refiere a los antecedentes que se consideran en este trabajo de investigación, destacamos a Cutimbo (2008) concluye: Que existe una correlación real y directa de influencia del Nivel de Capacitación Docente (VD) en el Rendimiento Académico (VD) de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Publico de Puno- Caso de Especialidad de Educación Primaria IX Semestre- 2008 siendo esta de 74.1%. a).- Así mismo comprobamos que el Desarrollo Personal Docente influye en el Rendimiento Académico de los estudiantes en un 85.1%. b).- Además el Desarrollo Social Docente influye en un 74.6% sobre el Rendimiento Académico de los estudiantes. c).- Entonces el Desarrollo Profesional Docente tiene una influencia de 55.6% en el rendimiento Académico de los estudiantes.

Un antecedente que apoya la investigación es Coria y Mezzadra (2012) demuestra: La formación continua de los docentes en ejercicio tiene, un rol estratégico para la mejora educativa. Contar con docentes formados es una condición inequívoca para ofrecer a los alumnos aprendizajes de

mejor calidad. Las prácticas pedagógicas de los educadores son determinantes para el aprendizaje de los alumnos y la formación a lo largo de la carrera es clave para el desarrollo profesional.

Seguidamente, otro antecedente que apoya el resultado de este estudio es de Arenas y Fernández (2009) señala: A mayor grado de formación docente del maestro, mayor será el desempeño académico del alumno. En tal sentido los alumnos que cursaron materias con maestros que tienen formación docente a nivel diplomado, licenciatura, maestría y/o doctorado obtuvieron promedios más altos que los alumnos que cursaron materias con maestros que carecen de dicha formación. En tal sentido los profesores con diplomados docentes se relacionan con las mejores calificaciones obtenidas por los alumnos.

En este estudio se considera que a mayor grado de formación docente del maestro, mayor será el desempeño académico del alumno lo inverso significa a menor grado de formación docente del maestro, menor será el rendimiento académico del estudiante lo que influirá negativamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes, por consiguiente, los resultados mostrados se asemejan a los resultados obtenidos en el presente estudio de formación continua de los docentes.

Otro antecedente que muestra el estudio sobre la formación continua es Sánchez (2009) concluye: Un profesorado de calidad es un factor de directa influencia en el logro de altos resultados de aprendizaje del estudiantado. El estudio presenta resultados y parecería ser de interés insistir en algunos de ellos ya que nos reportan importantes hallazgos:

cerca del sesenta por ciento de los profesores no han continuado estudios conducentes a grados académicos. La modalidad formativa más demandada son los cursos. Estas son actividades cortas y fundamentalmente, realizadas en periodos estivales.

Finalmente, otra antecedente que también apoya nuestra investigación es de, Miranda (2005) concluye: la Formación Permanente como aprendizaje de un adulto, se trataría de aprender a mantener un esquema referencial dinámico y flexible, como mecanismo que va continuamente creando, modificando y perfeccionando al docente y está relacionado con la realidad intercultural y profesional en que éste aprende, así, el aprendizaje se logra al indagar. De esta manera la formación permanente es definida como un proceso político ideológico que apela al protagonismo del docente en la continua ampliación de la visión de mundo (interno y externo) inherente a su labor profesional.

En efecto, los docentes a quienes se investigó, son profesionales en Educación, quienes ejercen su labor en la diferentes instituciones educativas secundaria del ámbito de estudio, en su mayoría tienen asistencia a curso de corta duración, lo que indica que pocos se interesan tener una visión de continuar estudios de post grado lo que traería buenos logros de aprendizaje de estudiantes.

4.6. INFLUENCIA DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE

Los resultados obtenidos acerca del nivel del desempeño docente de los docentes de educación secundaria y su relación con el nivel de logros de

aprendizaje expresados en las actas finales que tuvieron los estudiantes que tuvieron a su cargo durante el período del primer trimestre del año escolar 2015, según la determinación de la muestra de estudio que estuvo integrada por un total de 123 docentes distribuidos según la especialidad, los cuales fueron determinados en categorías cualitativas con su respectiva equivalencia en puntajes cuantitativas del sistema vigesimal, los cuales se presentan en los cuadros y figuras estadísticos para determinar los niveles de desempeño docente y su relación con el nivel de logro de aprendizajes que presentan los estudiantes.

CUADRO 12

INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL LOGRO DE
APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA
UGEL FS YUNGUYO, 2015

		Nivel de logro de aprendizaje		Total
		REGULAR	BUENO	
Nivel de desempeño docente	EN INICIO	14	4	18
	PROCESO	53	40	93
	LOGRO PREVISTO	0	12	12
Total		67	56	123

Fuente: Encuesta por cuestionario y análisis documental.

Valor de chi cuadrado: $X^2 = 18.5$ con dos grados de libertad. $p < 0.05$

FIGURA 6

INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA UGEL FS YUNGUYO



Fuente: Cuadro 12.

El análisis de la influencia de desempeño docente en el logro de aprendizaje de los estudiantes, se desarrolla por el análisis global. En el cuadro 12 y figura 6, se presentan los resultados obtenidos sobre el nivel de desempeño docente en el logro de aprendizaje que tienen los docentes de educación secundaria, los cuales fueron los siguientes: De 123 docentes de la muestra de estudio, en un grupo mayoritario de 53 docentes registraron que el nivel de la desempeño docente es de categoría “Proceso” y el nivel de logro de aprendizaje es de categoría Regular.

Del análisis de estos datos se infiere que en número mayoritario de estudiantes consideran que el desempeño docente es regular y el nivel de logro de aprendizaje es de categoría Regular, lo que significa que los docentes se desarrollan regularmente las sesiones de aprendizaje, Utilizando pocas veces el lenguaje sencillo, explorando conocimientos previos de los estudiantes de

vez en cuando, promoviendo a veces el aprendizaje de los estudiantes en grupos, utilizando pocas veces en la sesión de aprendizaje medios y materiales, por lo que el logro de aprendizaje de los estudiantes es también en el nivel regular.

En segundo orden se destacan un promedio de 40 docentes registraron que el nivel de desempeño docente es de categoría “Proceso” y en el nivel de logro de aprendizaje es de categoría Bueno. Analizando estos datos se infiere que un número considerable de estudiantes consideran que el desempeño docente está en proceso y el nivel de logro de aprendizaje es de categoría bueno, lo que significa que los docentes desarrollan sesiones de aprendizaje en forma regular, explorando conocimientos previos de los estudiantes, promoviendo varias veces el aprendizaje de los estudiantes en grupos, utilizando en varias oportunidades los medios y materiales, evaluando el aprendizaje de los estudiantes cuando están desarrollando trabajos prácticos, por lo que el logro de aprendizaje de los estudiantes resulta ser de un nivel bueno.

Seguidamente, 14 docentes registraron que el nivel de desempeño docente es de categoría “En inicio” y en el nivel de logro de aprendizaje es de categoría “Regular. Analizando estos datos obtenidos podemos inferir que una cantidad considerable de docentes se ubican en el nivel de desempeño docente de categoría en inicio y en el nivel de logro de aprendizaje es de categoría Regular, esto significa que los docentes poco promueven el aprendizaje de los estudiantes en grupos, poco propician un ambiente agradable para el aprendizaje en el aula, y los estudiantes resultan estar en un nivel de logro de aprendizaje regular.

Finalmente, 12 docentes registraron que el nivel de desempeño docente es de categoría “Logro previsto” y en el nivel de logro de aprendizaje es de categoría Bueno. Lo que significa que algunos docentes desarrollan sus sesiones de aprendizaje eficientemente, explorando conocimientos previos de los estudiantes, utilizando el lenguaje sencillo, utilizando en la sesión de aprendizaje materiales, demostrando el dominio de los conocimientos actualizados y los más interesantes del área que enseña, planificando la sesión de aprendizaje según las características de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias donde laboran.

4.7. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Las pruebas de hipótesis responden al objetivo general de la investigación. En el presente estudio la prueba de hipótesis se efectúa utilizando la prueba de chi-cuadrado.

El valor de Chi-cuadrado obtenido en este cuadro de contingencia del nivel de desempeño docente en el logro de aprendizaje de los docentes de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo es de 18.5 con dos grados de libertad y una probabilidad de 5% de significancia.

Contrastación de la Hipótesis para la relación entre el nivel de Desempeño Docente y el nivel de logro de aprendizaje.

Para determinar la significancia de la relación que existe entre los niveles de desempeño docente y los niveles de logros de aprendizaje que obtuvieron los docentes del grupo de estudio de acuerdo a la formulación de la hipótesis, para ello se toman los valores de los niveles

obtenidos en la variable X: Nivel de desempeño docente y de la variable Y: Nivel de logros de aprendizaje, tal como se puede observar en el cuadro 12.

a) Identificación de los datos obtenidos en el estudio de la muestra de docentes.

Muestra de docentes de estudio $n = 123$

Coeficiente de Chi cuadrado $X^2c = 18.5$

b) Planteamiento de la hipótesis.

Hipótesis nula (H_0): El nivel de desempeño docente no influye en el nivel de logros de aprendizaje obtenida por los docentes de educación secundaria de la UGEL Frontera sur de Yunguyo.

Hipótesis Alterna (H_a): El nivel de desempeño docente influye en el nivel de logros de aprendizaje obtenida por los docentes de educación secundaria de la UGEL Frontera sur de Yunguyo.

c) Nivel de significancia.

La probabilidad de significancia es de $\alpha = 0.05$, por lo tanto, el valor de la prueba de distribución Chi cuadrado X^2t será con una probabilidad de $p \leq 0.05$, para que sea significativo. Donde el valor de Chi cuadrado tabulada con 2 grados de libertad y 0.05 de probabilidad de significancia es de $X^2t = X^2_{(2,0.05)} = 5.99$.

d) Prueba estadística.

La prueba estadística a utilizar es la distribución Chi cuadrado X^2_c , para probar la relación existente entre nivel de X y los niveles de Y:

$$X^2_c = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

X^2_c : Chi cuadrado calculada

f_o : frecuencias observadas

f_e : frecuencias esperadas

f : número de filas

c : Número de columnas

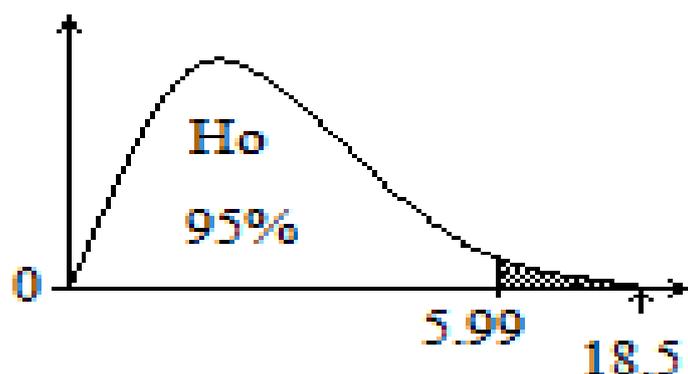
Reemplazando se obtiene a través del programa de estadística:

$$X^2_c = 618.5$$

e) Nivel de decisión.

Realizando la comparación de los valores de Chi cuadrada tabulada = 5.99 y la Chi cuadrada calculada = 18.5, se tiene que el valor de X^2_c es superior al valor de X^2_t entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tal como se puede observar en el gráfico de la distribución Chi cuadrado.



f) Conclusión.

De acuerdo a los resultados anteriores, se obtiene la conclusión de que efectivamente el nivel de desempeño docente influye en el nivel de logros de aprendizaje obtenido por los docentes del grupo de estudio, con 5% de probabilidad de significancia.

Discusión: El objetivo planteado para esta variable fue Establecer la medida con la que influye el desempeño docente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo. En cuanto se refiere a la hipótesis se planteó que el desempeño docente influye significativamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo.

Los resultados expuestos en esta parte permiten inferir que el objetivo específico planteado se logró en los términos planteados y referente de la hipótesis se comprueba que el desempeño docente en la que se ubican la mayoría de los docentes, corresponde a la categoría proceso y

el logro de aprendizaje de los estudiantes está en el nivel regular, tal como se analizó en los cuadros específicos.

Por consiguiente, en cuanto se refiere a la verdad de la hipótesis específica, se puede afirmar que se comprueba como cierta, es decir que el desempeño docente influye significativamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación secundaria.

En estos momentos de cambio, son muchos los factores que influyen en el desempeño docente. Mencionamos uno de los factores que tienen influencia significativa en el desempeño docente es la formación y capacitación permanente de los docentes.

Desde la perspectiva de los autores que abordan este tema, el resultado que se obtienen, unos se asemejan otros son diferentes al presente trabajo de investigación, que a continuación se detalla:

Entre los autores considerados en el estudio se mencionan a Garzon *et al.* (2010) afirma: Los profesores consideran, al igual que muchos investigadores en educación, que las estrategias pedagógicas tienen una influencia definitiva en la apropiación del conocimiento, pero que además pueden utilizarse como herramientas de formación y que la apropiación de conocimientos debe medirse principalmente a través de la capacidad de análisis desarrollada por el estudiante y de su destreza para lograr aplicar sus conocimientos a la solución de problemas cotidianos.

Otro autor que coincide con el trabajo de investigación es Rivas (2010) sostiene: Los procesos de enseñanza - aprendizaje generalmente se

centra en el análisis de estrategias, objetivos, planificación de contenidos y características de los estudiantes; sin embargo poco se hace sobre el estudio de la dimensión personal de la enseñanza, el papel del docente en este proceso, ¿Cuál es el rol que desempeña? ¿Cómo actúa el docente frente al alumno? ¿Cómo se percibe? ¿Qué refiere el estudiante sobre el docente y su desempeño? Esto es una cuestión básica en la que se combinan las actitudes que tiene el profesor hacia sí mismo, hacia las asignaturas y hacia el alumno; estas tres dimensiones del conocimiento de un profesional de la enseñanza constituyen el núcleo central y básico ya que el docente es la persona con más influencia dentro del aula, es quien establece los límites, el ritmo, modela las conductas, impone las reglas, explica el material, organiza los horarios, en resumen es quien dirige la clase y ejerce influencia considerable sobre el modelaje de los alumnos.

Otro autor Marín, (1969) citado en Montero *et al.* (2007) sostienen: La función del profesor influye en gran medida en el rendimiento que obtienen sus alumnos(as). Su capacidad para comunicarse, las relaciones que establece con el alumno(a) y las actitudes que adopta hacia él, juegan un papel determinante tanto en el comportamiento como en el aprendizaje del (la) estudiante.

El docente como factor principal del aprendizaje del estudiante, actúa como facilitador de aprendizaje, para ello inicia sus sesiones con la motivación positiva que constituye la confianza en el transcurso del tiempo que le toca compartir sus experiencias con el estudiante para el desarrollo de aprendizajes.

Según Aguilera (1993) citado en Meneses *et al.* (2012) afirma: El docente es un factor fundamental dentro del desempeño académico, puesto que influye en la motivación del estudiante hacia su proceso educativo, éste puede aportar de dos formas Puede facilitar o inhibir la motivación del estudiante a través de sus expectativas; si estas son bajas se transmiten al alumno, quien asume sus fallos como fruto de una falta de capacidad del profesor, pero si sus expectativas son altas el maestro influye en la motivación y la confianza del alumno en sus competencias.

También Ginsberg (2007) citado en Moreno *et al.* (2011) afirma: La inmediatez (cercanía), constituida por un grupo de rasgos de comunicación que incrementa la percepción física y psicológica de proximidad con los estudiantes, se correlaciona de forma positiva con buenos resultados por parte de los alumnos, tales como el aprendizaje cognitivo y afectivo, la motivación y las puntuaciones otorgadas a los profesores respecto de su desempeño en clase. La inmediatez o cercanía se incrementa con el uso del contacto visual, el lenguaje de la inclusión y la forma relajada y entusiasta de hablar de los maestros.

El desempeño laboral de los docentes en el aula de la práctica de valores influencia positivamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Según López (2015) afirma: Los valores y actitudes positivos que muestran los docentes a sus estudiantes contribuyen en la generación de ambientes humanos de cordialidad, confianza, empatía y

comunicación efectiva que los motivan al estudio y al aprendizaje, coadyuvando a la vez en la transmisión de valores morales que les servirán de guía en su vida profesional y personal. Las razones que propician este tipo de comportamiento en los docentes se deben a que cuentan con los valores y actitudes necesarios para establecer buenas relaciones interpersonales, así como al buen ejemplo recibido por parte de otros docentes a través de su comportamiento profesional y personal, el cual representa una influencia positiva de vital importancia.

Se hizo referencia a que docentes catalogados como buenos profesores reproducen a su vez en sus clases las actitudes y valores de sus profesores memorables; adicionales a esto, Flores y Porta (2012). Citado en López (2015) indican: La influencia ejercida por lo profesores memorables impacta sobre la dimensión personal, dada la actividad laboral elegida y la selección de los estudios de especialización realizados por algunos de los sujetos de estudio.

En cuanto se refiere a los antecedentes que se consideran en este trabajo de investigación, destacamos a Monrroy (2012) señala: Se encontró una correlación positiva entre el rendimiento académico y las prácticas pedagógicas del desempeño docente. La labor docente de los maestros en este estudio se relaciona positivamente con el rendimiento académico de los estudiantes, siendo similar al desempeño docente que influyen en el logro de aprendizaje de los estudiantes de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo.

Otro antecedente que muestra una tendencia similar al presente trabajo, es el estudio de Juárez (2012) quien demuestra: El desempeño de los docentes de secundaria tanto en la autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel bueno.

Finalmente, otro antecedente que también apoya nuestros resultados es la de Sánchez (2011) concluye: El desempeño docente en función del rendimiento escolar significativo, se centra en el rol como facilitador, mediador, interactor, consultor, modelo, gestor y referente a la función del docente en el proceso del rendimiento escolar, se basan en la preparación de clases, planificación de cursos, diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje, búsqueda, preparación de recursos y materiales didácticos, motivación del alumnado, gestión del desarrollo de las clases manteniendo el orden, proporción de información, facilitación de la comprensión de los contenidos básicos y fomento de autoaprendizaje.

CONCLUSIONES

- La formación continua de los docentes en servicio y el desempeño docente, influyen significativamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo. Esta conclusión se basa en la prueba de independencia de la chi cuadrado calculado ($X^2_c=65.8$) que es superior al valor de la chi cuadrado tabulado ($X^2_t= 5.99$), aceptándose como cierta la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.
- La formación continua de los docentes en servicio influye significativamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo, tal como revela la parte estadística de Chi cuadrado resulta igual a 65.8, se tiene que el valor de X^2_c es superior al valor de X^2_t donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa con una probabilidad de significancia del 5%.
- El desempeño docente influye significativamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación secundaria de la Unidad de

Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo. Según el valor de Chi cuadrado resulta igual a 18.5 con una probabilidad de significancia del 5%.

RECOMENDACIONES

- La formación continua de los docentes de Educación Secundaria Básica en servicio debe estar centrado en diplomados, segunda especialidad, maestrías y doctorados al ser una educación consiente, complejo, integrado, que se desarrolla a través del sistema de relaciones sociales que se establecen entre los docentes de modalidad, con la presencia de un formador quien, se orienta a actualizar al docente en los métodos y procesos pedagógico-metodológico que influenciaran positivamente en el logros de aprendizaje de los estudiantes.
- Estimular el desarrollo de la formación permanente de los docentes en servicio, para mejorar el proceso de la enseñanza y el logro de aprendizaje de los estudiantes y a quienes desarrollan esta formación de su propia Iniciativa ya que muchos docentes asisten a estas actividades organizadas por los órganos intermedio del Ministerio de Educación por cumplir y obtener un certificado.

- Promover el desempeño de los docentes que se desenvuelven en las instituciones educativas secundarias de la UGEL FS Yunguyo, con el fin de mejorar los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Adell y Cueva (2006). *Estrategias para mejorar el rendimiento académico de los adolescentes*. Ed. Trillas. México.
- Aguirre, F. Á. (2009). *Desempeño docente y su relación con la motivación del alumno en la escuela de capacitación adventista salvadoreña*. Tesis Universidad de Montemorelos, Facultad de Ciencias Administrativas.
- Arenas, M. V. y Fernández, T. (2009). *Formación Pedagógica Docente y Desempeño Académico de alumnos en la Facultad de ciencias Administrativas*. Universidad Autónoma de Baja California Mexicali, México. Revista de la Educación Superior.
- Camargo, M., Calvo, G., Franco, M.C., Vergara, M., Londoño, S., Zapata, F. y Garavito, Cl. (2003). *El docente y sus necesidades de formación permanente*, (artículo). Facultad de Educación de la Universidad de la Sabana: Educación y Educadores, volumen 7.
- Canales, G. Á. (2013) *“Producción Intelectual” ética de respeto a los autores*. Doctorado en Educación. Universidad Nacional del Altiplano Editorial: Meru corporación EIRL Puno, Perú.

- Charaja, F. (2011). *EL MAPIC en la Metodología de Investigación*. Sagitario impresiones. Puno. Perú.
- Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria CONEAU (2014). *Posgrados acreditados de la República Argentina*. Edición literaria a cargo de Jorge Lafforgue. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Córdova, I. (2014). *El informe de investigación cuantitativa*. Asociación educativa. Ed. San Marcos, E.I.R.L. Lima Perú.
- Coria, J. y Mezzadra, F. (2012). *La formación docente continúa*. Un análisis comparado de las políticas y regulaciones provinciales, Argentina: Centro de Implementación de Políticas Públicas para la equidad y el crecimiento.
- Cutimbo, P. M. (2008). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno: Especialidad de Educación Primaria IX Semestre-2008* Unidad de Post Grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación. Lima-Perú.
- Díaz J, Hiyashi, M., Romero, S. y Soto, R. (2006). *Programa de formación continua para docentes en servicio*. Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico. Perú.
- Diseño Curricular Nacional (2005). *Ministerio de Educación*. Lima Perú.
- Esteve, J. M. (2006). *El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: Una mirada hacia el futuro*. Monografías.com. Disponible en URL.

- Fernández, J. M. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú: (Artículo) Instituto de Investigación de la Escuela Profesional de Psicología.*
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria: Universidad de Lima. Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Metas Educativas 2021.*
- Garzon,R., Rojas, M.O., del Riesgo, L., Pinzón, M. y Salamanca, A.L. (2010). *Factores que pueden influir en el rendimiento académico de estudiantes de Bioquímica que ingresan en el programa de Medicina de la Universidad del Rosario. Viguera Editores Colombia.*
- Guisasola J, Pintos, M. E y Santos, T. (2001). *Formación continua del profesorado, investigación educativa e innovación en la enseñanza de las ciencias. Revista interuniversitaria de formación del profesorado. En el país Vasco y Cantabria.*
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación. McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Istepalapa. México.*
- Imbernon F. (1989) *La formación inicial y la formación permanente del profesorado. Dos etapas de un mismo proceso. Revista interuniversitaria de formación del profesorado. Barcelona.*
- Jauregui, M. (2000). *Seguridad e higiene. Facultad de Ingeniería Industrial.*

- Juarez, A. (2012). *Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao*. Facultad de Educación, Universidad San Ignacio de Loyola Lima Perú.
- Kerlinger, F. (1988). *Investigación del comportamiento*. Método y técnicas. Ed. Iberoamericana. México.
- Lidón Moliner, L. Jaime L., Castellón, C. L. (2009). *La Formación Continua como proceso clave en la profesionalización docente*: (artículo) Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Central de Santiago de Chile.
- López, J. G. (2015). *La influencia de los valores y actitudes de los docentes sobre el currículo escolar* Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad Tecnológica de la Mixteca. Huajuapán de León, Oax. México
- Marcelo, C. (2002). *La formación inicial y permanente de los educadores*. Extraído del libro: Consejo Escolar del Estado (2002). Los educadores en la sociedad del siglo XXI, Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pp. 161-194. Universidad de Sevilla.
- Marcelo, C. (2008). *Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Lima, Perú: Tarea Asociación de Publicaciones.
- Martínez, Azorena M. (1998). *Factores que determinan el rendimiento estudiantil en el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula*. Universidad de Carabobo.

- Mendoza, A. H. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N° Callao*. Tesis. Escuela de posgrado de Universidad san Ignacio de Loyola. Lima – Perú
- Meneses, W. G., Morillo, S. L., Navia, G. E. (2012). *Factores que afectan el rendimiento escolar en la institución educativa rural Las mercedes desde la perspectiva de los actores institucionales*. Artículo Institución Educativa Las Mercedes, sector rural municipio de Popayán. Colombia.
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente*.
- Ministerio de Educacion (2005). *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular*. Edición Cied. Lima.
- Ministerio de Educación (2010). *Lineamientos de Acompañamiento Pedagógico*. Elaborado por la Mesa interinstitucional del CNE. Huampaní. Lima Perú.
- Miranda, Ch y Rivera, P. (2009). *Formación permanente de profesores ¿Quiénes el formador de formadores?* Instituto de Filosofía y estudios educacionales, Universidad Austral de Chile: Campus Isla Teja, Valdivia.
- Miranda, Ch. (2005). *Formación Permanente e innovación en las prácticas pedagógicas en docentes de educación básica*, Estudios Pedagógicos, Universidad Austral de Valdivia, Chile.
- Monrroy, M. (2012). *Desempeño docente y Rendimiento Académico en matemática de los alumnos de una institución Educativa de Ventanilla Callao* (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Montero, E., Villalobos, J. y Valverde, A. (2007). *Factores institucionales, pedagógicos, psicosociales y sociodemográficos asociados al rendimiento académico en la Universidad de Costa Rica*: Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. Un análisis multinivel. *RELIEVE*, v. 13, n. 2, p. 215-234.
www.uv.es/RELIEVE/v13n2/RELIEVEv13n2_5.htm

Moreno, C., Díaz, A., Cuevas, C., Nova, C, Bravo, I. (2011). *Clima social escolar en el aula y vínculo profesor alumno*: alcances, herramientas de evaluación y programas de intervención. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. **14**, (3), Universidad de Concepción, Chile.

Pinya, C. (2008). *La formación permanente del profesorado universitario*: estado de la cuestión Revista Electrónica de Investigación e Innovación Educativa i Socioeducativa.

Pizarro, R. y Clark, S. (1998). *Currículo del hogar y aprendizajes educativos*. Interacción versus estatus .*Revista de Psicología de la Universidad de Chile*.

Real Academia de la Lengua. *Diccionario de la lengua española*. Vigésima segunda edición.

Rivas, L. H. (2010) *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos*.

Salguero A, Cristabelle M., J. K., Xochilt J., S. (2015). *Incidencia de las principales teorías cognitivas del aprendizaje; Piaget, Bruner, Ausubel y Vigotsky en el desarrollo del aprendizaje de las competencias*

académico- científicas de los estudiantes del 4º año de la licenciatura en ciencias de la Educación de la Universidad de el Salvador (sede central) durante el año 2014. Tesis. Universidad de el Salvador. Facultad de Ciencias y Humanidades. Departamento de Ciencias de la Educación.

Salinas E., Elita V. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú” Juan Linares Rojas”* Oquendo Callao. Tesis. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación. Unidad de posgrado. Lima Perú.

Sánchez, N. C. (2011). *Desempeño docente en el rendimiento escolar significativo en los niños de Educación Primaria.* Núcleo Universitario Rafael Rangel Trujillo, Universidad de los Andes Venezuela.

Sánchez, S. (2009). *Formación permanente del profesorado centrada en la escuela.* Análisis de su funcionamiento. Programa de doctorado: calidad y procesos de innovación educativa Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Autónoma de Barcelona.

Subaldo, L. (2012). *Las Repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado.* Tesis de Doctorado Psicología de la Educación y del desarrollo humano. Universidad de Valencia.

Torre, D. (2012). *El escenario de los posgrados, pos títulos y otras certificaciones.* Consejo Nacional de Educación Perspectivas en Educación. Chile.

Universidad Tecnológica de Panamá (UTP).

Valderrama, S. y León, L. (2009). *Técnicas e Instrumentos para la obtención de datos en la Investigación Científica*. Editorial San Marcos E.I.R.L., Lima Perú.

Vélaz, C.y Vaillant, D. (2008). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*.

Veleda, C., Rivas, A. y Mezzadra, F. (2011). *La construcción de la justicia educativa*. Buenos Aires: CIPPEC, UNICEF y Embajada de Finlandia.

Vezub, F. (2007). *La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad*. Revista de currículo y formación del profesorado. Recuperado de: www.revistas.unam.mx/index.php/repj.



ANEXOS

ANEXO 1

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL DE FORMACIÓN CONTINUA

I. PARTE INFORMATIVA

1.1. I. E.S.....AREA.....

1.2. DOCENTE.....Especialidad.....

II. ASPECTOS DE INVESTIGACIÓN

Estudios de perfeccionamiento y especialización

1.- Seminario, Taller, Cursos de actualización y formación continúa

No participa () Asistente () Organizador, asesor, Ponente ()

2.- Fórum, Congreso, Panel Simposio y Conferencia.

No participa () Asistente () Organizador, asesor, Ponente ()

3.- Concurso escolar de ciencias y/o humanidades:

No participa () Asistente () Organizador, asesor, Ponente ()

4.- Diplomado

Nunca () Egresado () Titulado ()

5.- Segunda especialización o Segunda especialidad

Nunca () Egresado () Titulado ()

6.- Maestría

Nunca () Egresado () Titulado ()

7.- Doctorado

Nunca () Egresado () Titulado ()

8.- Otros títulos

Nunca () Egresado, Formación técnica () Titulado universitario ()

9. Revistas, guías y boletines

Nunca () uno () varios ()

10. textos y Artículos científicos

Nunca () uno () varios ()

ANEXO 2

GUIA DE OBSERVACIÓN

PRESENTACION

La presente guía de observación (encuesta) pretende recopilar información referente al desempeño de los docentes que laboran en la Institución Educativa, por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario.

Agradezco su gran apoyo y generosidad por participar en esta información.

Marcar sólo una respuesta para cada ítem.

1 = Siempre

2 = A veces

3 = Nunca

Nº	ITEMS	1	2	3
DIMENSIÓN PROFESIONAL				
1	El profesor demuestra dominio de la materia que enseña.			
2	El profesor contribuye a hacer interesante el área o asignatura.			
3	El profesor demuestra dominio del orden y disciplina en clase.			
4	El profesor se expresa con claridad.			
5	El profesor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.			
6	El profesor hace entender fácilmente sus clases			
7	El profesor usa materiales educativos para un mejor aprendizaje			
DIMENSIÓN PERSONAL				
8	El profesor demuestra su vocación hacia la enseñanza			
9	El profesor demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.			
10	El profesor actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.			
11	El profesor fomenta la práctica de los valores en la I.E.			
12	El profesor cumple con sus horas de clase.			
13	El profesor tiene una buena relación y comunicación con los alumnos.			
14	El profesor tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos			
DIMENSIÓN SOCIAL				
15	El profesor participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.			
16	El profesor promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.			
17	El profesor demuestra cariño e identificación por la I.E.			
18	El profesor orienta y aconseja al alumno ante cualquier problema.			
19	El profesor demuestra y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la I.E.			
20	El profesor promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.			

ANEXO 3

FICHA DE REGISTRO DE LOGRO DE APRENDIZAJES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA:.....

ÁREA.....

GRADO DE ESTUDIOS.....SECCIÓN.....

No	APELLIDOS Y NOMBRES	PROMEDIO ANUAL
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		

ANEXO 4

FICHAS DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

ESCUELA DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACION

I.-DATOS INFORMATIVOS

Nombres y apellidos del experto	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Nombres y Apellidos del tesiste
Saúl Bermejo Paredes	Docente de la Facultad de Ciencias de la Educación	Guía de observación (Encuesta)	Juan Segundo Paredes Aliaga

TITULO: LA FORMACION CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE EDUCACION SECUNDARIA.

INSTRUCCIONES: El propósito de la siguiente ficha es el de validar el instrumento que será aplicado por el tesista para recolectar información de la variable en estudio y que es objeto de investigación para lo cual usted deberá marcar con una X una de las alternativas dentro del recuadro que se presenta, considerando las valoraciones correspondientes.

II.-ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIE NTE 0-10	REGULA R 11-13	BUENA 14-17	EXCELEN TE 18-20
1. Claridad	Utiliza un lenguaje apropiado				X
2. Coherencia	Relaciona la variable, dimensiones e indicadores.				X
3. Veracidad	Evidencia logros de aprendizaje				X
4. Secuencia	Dispone orden en los reactivos			X	
5. Suficiencia	Expresa todas las dimensiones que comprende la variable			X	

III.-OPINION DE APLICACIÓN

MUY BUENO

IV.-PROMEDIO DE VALIDACION:

DIECIOCHO

Puno, 10/05/2015			
Lugar y fecha	DNI	Firma experto	Teléfono



Saúl Bermejo Paredes
 Dr. Saúl Bermejo Paredes
 COORDINADOR DE INVESTIGACION
 FCEDUC - UNA - PUNO

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

ESCUELA DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACION

I.-DATOS INFORMATIVOS

Nombres y apellidos del Experto	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Nombres y Apellidos del tesiste
Felipe Gutierrez Osco	Docente de la Facultad de Ciencias de la Educación	Encuesta por cuestionario a estudiantes.	Juan Segundo Paredes Aliaga
TITULO: LA FORMACION CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE EDUCACION SECUNDARIA.			

INSTRUCCIONES: El propósito de la siguiente ficha es el de validar el instrumento que será aplicado por el tesista para recolectar información de la variable en estudio y que es objeto de investigación para lo cual usted deberá marcar con una X una de las alternativas dentro del recuadro que se presenta, considerando las valoraciones correspondientes.

II.-ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIE NTE 0-10	REGULA R 11-13	BUENA 14-17	EXCELEN TE 18-20
1. Claridad	Utiliza un lenguaje apropiado			X	
2. Coherencia	Relaciona la variable, dimensiones e indicadores.				X
3. Veracidad	Evidencia logros de aprendizaje				X
4. Secuencia	Disponé orden en los reactivos				X
5. Suficiencia	Expresa todas las dimensiones que comprende la variable			X	

III.-OPINION DE APLICACIÓN

EXCELENTE

IV.-PROMEDIO DE VALIDACION:

17.0/20.0

PUNO, 05/05/2015	0/228685		951662893
Lugar y fecha	DNI	Firma experto	Teléfono

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

ESCUELA DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACION

I.-DATOS INFORMATIVOS

Nombres y apellidos del Experto	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Nombres y Apellidos del tesiste
Lino Vilca Mamani	Docente de la Facultad de Ciencias de la Educación	Encuesta por cuestionario a estudiantes.	Juan Segundo Paredes Aliaga
TITULO: LA FORMACION CONTINUA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE EDUCACION SECUNDARIA.			

INSTRUCCIONES: El propósito de la siguiente ficha es el de validar el instrumento que será aplicado por el tesista para recolectar información de la variable en estudio y que es objeto de investigación para lo cual usted deberá marcar con una X una de las alternativas dentro del recuadro que se presenta, considerando las valoraciones correspondientes.

II.-ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIE NTE 0-10	REGULAR 11-13	BUENA 14-17	EXCELENTE 18-20
1. Claridad	Utiliza un lenguaje apropiado				X
2. Coherencia	Relaciona la variable, dimensiones e indicadores.			X	
3. Veracidad	Evidencia logros de aprendizaje			X	
4. Secuencia	Dispone orden en los reactivos				X
5. Suficiencia	Expresa todas las dimensiones que comprende la variable			X	

III.-OPINION DE APLICACIÓN

..... BUENO

IV.-PROMEDIO DE VALIDACION:

..... DIECISÉIS

PUNO, 03-05-2015			
Lugar y fecha	DNI	Firma experto	Teléfono

[Firma]
 Dr. Lino Vilca M.
 FACULTAD DE EDUCACION
 UNA PUNO

ANEXO 5

OFICIO



GOBIERNO REGIONAL PUNO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL YUNGUYO
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA INSTITUCIONAL



“AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN”

Yunguyo, 06 de mayo del 2015.

OFICIO N° 0678 -2015-GRP-GRDS-DREP/DUGEL-Y/AGPI.

SEÑORES : DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL AMBITO DE LA PROVINCIA DE YUNGUYO.

PRESENTE.-

ASUNTO : AUTORIZA PERMISO PARA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION.

REF. : *****

Tengo el agrado de dirigirme a usted, y saludarle cordialmente; además le hacemos conocer que, a la solicitud del **Prof. PAREDES ALIAGA JUAN SEGUNDO**, docente del SEBA “Tahuantinsuyo” de Desaguadero, para ejecutar el Proyecto de Investigación denominado “**Formación Continua y Desempeño Docente en el Aprendizaje de los Estudiantes de Educación Secundaria**” en el ámbito de la Provincia de Yunguyo; se autoriza, al mencionado docente, para que pueda visitar a las instituciones educativas secundarias, y la UGEL Yunguyo, para la ejecución del proyecto de investigación; sin perjudicar el horario de trabajo, y en coordinación con los directores y docentes. Por lo que, impetramos a ustedes, señores directores, brindar el apoyo y las facilidades pertinentes.

Sabemos que los resultados del trabajo de investigación serán de conocimiento de todos nosotros, para tomar determinaciones para la mejora de aprendizajes de nuestros estudiantes de la Provincia de Yunguyo.

Sin otro motivo, hago propicia la oportunidad para expresarle las consideraciones más distinguidas y estima personal.

Atentamente,

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL YUNGUYO
DIRECCIÓN YUNGUYO
Dr. Juan Carlos Valenzuela Condorens
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL II
U.E. 306 EDUCACIÓN YUNGUYO

JVCV/DUGEL-Y
JWZCH/JAGPI
C.C. ARCH.

Jr. Constitución N° 1054 – Yunguyo – Telf. 051-556099. Cel. 951-254676 – 968-738830