



Universidad Técnica de Babahoyo
Vicerrectorado Académico



Centro de Estudios de Postgrado y Educación Continua

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

**TESIS DE MAESTRIA PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE
MAGÍSTER EN DOCENCIA Y CURRÍCULO**

TEMA

“Tipo de formación profesional de los docentes y sus efectos en el desempeño como tutores de los procesos de aprendizaje en los estudiantes de la Facultad de Administración Finanzas e Informática - Universidad Técnica de Babahoyo”.

AUTORA

ING. ZOILA NOEMI MERINO ACOSTA, MIM

TUTORA

MSC. MARITZA GALLEGOS

2015

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme, ayudándome a cumplir mis metas
y lograr a ser lo que soy.

A la Universidad Técnica de Babahoyo por darme la
oportunidad de estudiar y desempeñarme como profesional.

A la Facultad de Administración, Finanzas e Informáticas,
por brindarme las facilidades necesarias para realizar la investigación,

A la Msc. Maritza Gallegos, por orientarme en el
trabajo de investigación realizado,

A las personas, amigos, amigas que de uno u otro modo
me ayudaron en la realización de este trabajo.

Zoila Noemí Merino Acosta

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por darme la fortaleza y
salud para cumplir con esta meta en mi vida,
A mis padres: Esmeralda y Eduardo por estar siempre conmigo
y ayudarme a lograr cada una de mis metas,
A mis hermanos, sobrinas y primo por estar conmigo
apoyándome cuando más lo necesito,
A mis estrellas que aunque ya no están físicamente conmigo,
las recuerdo y siempre estarán en mi corazón

Zoila Noemí Merino Acosta

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA TESIS

La autora de esta investigación declara que no existe investigación alguna del tema: **Tipo de formación profesional de los docentes y sus efectos en el desempeño como tutores de los procesos de aprendizaje en los estudiantes de la Facultad de Administración Finanzas e Informática - Universidad Técnica de Babahoyo** en el Centro de Estudios de Postgrado y Educación Continua de la Universidad Técnica de Babahoyo, ni en ninguna biblioteca de las otras universidades en el Ecuador.

AUTORA:

Ing. Zoila Noemí Merino Acosta

CI: 1203244155

INDICE

AGRADECIMIENTO.....	I
DEDICATORIA	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA TESIS.....	III
INDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	X
RESUMEN EJECUTIVO	1
EXECUTIVE SUMMARY.....	3
1. Introducción.....	5
2. Idea o tema de Investigación	6
3. Marco contextual	6
3.1. Antecedentes	6
3.2. Contexto social.....	7
3.3. Contexto institucional.....	8
3.4. Situación actual.....	10
4. Situación problemática.....	10
5. Planteamiento del problema.....	13
5.1. Problema General o Básico	13
5.2. Subproblemas o Derivados.....	13
6. Delimitación de la investigación.....	14
6.1. Temporal.....	14
6.2. Espacial.....	14
6.3. Unidades de observación.....	14
7. Justificación.....	14
8. Objetivos de Investigación.....	16
8.1. Objetivo general.....	16
8.2. Objetivos específicos.....	16

8.3.	Glosario de términos.....	17
9.	Marco Teórico.....	20
9.1.	Marco Conceptual.....	20
9.1.1.	Formación Profesional Docente.....	21
9.1.1.1.	Desarrollo Personal Docente.....	25
9.1.1.2.	Características del Docente.....	26
9.1.1.3.	Formación Profesional.....	27
9.1.1.4.	Grado Académico.....	30
9.1.1.5.	Valores.....	33
9.1.1.6.	El valor y sus características.....	34
9.1.1.7.	Las normas morales como expresión de los valores morales....	37
9.1.1.8.	Variables que afectan la labor del profesor.....	37
9.1.2.	Acompañamiento como Tutor.....	39
9.1.2.1.	Características de los tutores.....	43
9.1.2.2.	Coevaluación.....	47
9.1.2.3.	Coevaluación del aprendizaje.....	48
9.1.2.4.	Funciones del profesor universitario.....	48
9.1.2.5.	Heteroevaluación.....	49
9.1.2.5.1.	Otra técnica de medir la Heteroevaluación.....	50
9.1.2.6.	Características del tutor.....	51
9.2.	Marco Referencial sobre la problemática de investigación.....	52
9.2.1.	Investigaciones realizadas a nivel internacional.....	52
9.2.2.	Investigaciones a nivel nacional.....	64
9.3.	Base Teórica.....	69
9.3.1.	Postura Teórica de la investigación.....	72
10.	Hipótesis.....	74
10.1.	Hipótesis General o Básica.....	74
10.2.	Subhipótesis o Derivadas.....	74
11.	Resultados obtenidos de la investigación.....	74

11.1.	Pruebas estadísticas aplicadas en la verificación de las hipótesis.....	74
11.1.1.	Hipótesis general.....	74
11.1.1.1.	Hipótesis específica 1:	76
11.1.1.2.	Hipótesis específica 2:	77
11.1.1.3.	Hipótesis específica 03:.....	78
11.1.2.	Análisis e Interpretación de datos.	79
11.1.3.	Análisis de la variable interviniente.....	80
11.1.3.1.	Resultados de la variable independiente: Formación profesional docente.....	80
11.1.3.1.1.	Desarrollo personal docente.	80
11.1.3.1.1.1.	Formación profesional.....	80
11.1.3.1.1.2.	Experiencia profesional.....	82
11.1.3.1.1.3.	Publicación de obras.	85
11.1.3.1.2.	Desarrollo social docente.	87
11.1.3.1.2.1.	Interacción comunidad.	87
11.1.3.1.2.2.	Interacción aula.	89
11.1.3.1.2.3.	Trabajo docente.....	92
11.1.3.1.3.	Desarrollo de formación continua.....	95
11.1.3.1.3.1.	Conocimientos para enseñar.	95
11.1.3.1.3.2.	Capacidad para enseñar.....	96
11.1.3.1.3.3.	Valores.....	98
11.1.3.1.3.4.	Perfeccionamiento, actualización y capacitación.	100
11.1.3.2.	Resultados de la variable dependiente: desempeño académico de los tutores. (Cuestionarios estudiantes)	102
11.1.3.2.1.	Coevaluación.....	102
11.1.3.2.1.1.	Metodología.	102
11.1.3.2.1.2.	Investigación.....	106
11.1.3.2.1.3.	Estadística.....	108
11.1.3.2.2.	Heteroevaluación.....	110

11.1.3.2.2.1.	Sílabos.....	110
11.1.3.2.2.2.	Clases.....	112
11.1.3.2.3.	Características del tutor.....	117
11.1.3.2.3.1.	Empatía.....	117
11.1.3.2.3.2.	Acción.....	119
11.1.3.2.3.3.	Expertez.....	123
11.1.4.	Conclusiones y Recomendaciones generales y específicas acerca de los resultados de la investigación.....	126
11.1.4.1.	Adopción de las decisiones.....	129
12.	Propuesta de Aplicación de resultados.....	129
12.1.	Alternativa obtenida.....	129
12.2.	Alcance de la Alternativa.....	130
12.3.	Aspectos Básicos de la alternativa.....	130
12.3.1.	Antecedentes.....	130
12.3.2.	Justificación.....	131
12.3.3.	Objetivos.....	133
12.3.3.1.	Objetivo General:.....	133
12.3.3.2.	Objetivos Específicos.....	133
12.3.4.	Estructura general de la propuesta. *.....	133
12.3.4.1.	Título.....	133
12.3.4.2.	Estructura o componentes.....	134
12.3.4.2.1.	Diagnóstico.....	134
12.3.4.2.2.	Planificación del acompañamiento.....	135
12.3.4.2.3.	Seguimiento a la práctica.....	135
12.3.4.2.4.	Autoevaluación y evaluación.....	137
12.3.4.3.	Aplicabilidad.....	138
12.3.4.4.	Evaluación.....	138
12.3.5.	Resultados esperados de la alternativa.....	139
	BIBLIOGRAFÍA.....	140
	LINKOGRAFÍA.....	143

ANEXOS.....	144
ANEXO 1: Matriz de consistencia del proyecto de investigación.....	144
ANEXO 2: Cuestionario para los docentes de la universidad técnica de Babahoyo	147
ANEXO 3: Cuestionario para los estudiantes	149
ANEXO 4: Operacionalización de variables.....	151
ANEXO 5: Población y muestra.....	152
ANEXO 6: Fotos de la capacitación a encuestadores	153
ANEXO 7: Fotos de cuestionarios a estudiantes	154
ANEXO 8: Fotos de cuestionarios a docentes	157
ANEXO 9: Fuente de información.	159

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla # 1. Carreras de inicio de la FAFI	9
Tabla # 2. Carreras actualmente de la FAFI.....	9
Tabla # 3. Categorías de observación	14
Tabla # 4. Conocimientos que el profesor debe poseer (Shulman, 1987).....	23
Tabla # 5. Definición de Formación Profesional.....	27
Tabla # 6. Técnicas de Autoevaluación.....	45
Tabla # 7. Matriz de Correlación Hipótesis General.....	75
Tabla # 8. Matriz de Correlación Hipótesis Específica 1.....	76
Tabla # 9. Matriz de Correlación Hipótesis Específica 2.....	77
Tabla # 10. Matriz de Correlación Hipótesis Específica 3.....	78
Tabla # 11. Categoría Docente.....	80
Tabla # 12. Nivel de estudio o grado académico.....	80
Tabla # 13. Mejor colaboración en los proyectos.....	81
Tabla # 14. Curso de perfeccionamiento	81

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico # 1. Teoría de Frederick Herzberg.....	72
Gráfico # 2. Postgrado en docencia universitaria	82
Gráfico # 3. Conocimiento sobre el módulo.....	83
Gráfico # 4. Contenidos pertinentes	83
Gráfico # 5. Contenidos con fundamento científico.....	84
Gráfico # 6. Bibliografía básica y complementaria.....	84
Gráfico # 7. Capacitado para la investigación formativa	85
Gráfico # 8. Tiene publicación	85
Gráfico # 9. Publicación de un ensayo en revistas universitarias.....	86
Gráfico # 10. Ha participado como expositor.....	86
Gráfico # 11. Demuestra actitud solidaria	87
Gráfico # 12. Demuestra lealtad y compromiso con la institución	88
Gráfico # 13. Participa en reuniones institucionales	88
Gráfico # 14. Fortalece la imagen institucional.....	89
Gráfico # 15. Buena relación entre compañeros y alumnos	90
Gráfico # 16. Colabora con los compañeros.....	90
Gráfico # 17. Atento a las necesidades de la facultad	91
Gráfico # 18. Usa herramientas informáticas	91
Gráfico # 19. Tiene registro de actividades académicas cumplidas	92
Gráfico # 20. Participa activa y propositivamente en los diseños y rediseños.....	93
Gráfico # 21. Participa en procesos de evaluación	93
Gráfico # 22. Maneja con solvencia los procesos de evaluación	94
Gráfico # 23. Elabora documentos de apoyo.....	94
Gráfico # 24. Utiliza gabinetes, laboratorios, equipos	95
Gráfico # 25. Demuestra responsabilidad en su trabajo	96
Gráfico # 26. La preparación académica es constante.....	96
Gráfico # 27. Cumple con solvencia la normativa de acreditación	97
Gráfico # 28. Los contenidos tienen fundamento científico.....	97
Gráfico # 29. Asiste normalmente a su trabajo académico	98
Gráfico # 30. Cumple con el 100% de lo planificado	98
Gráfico # 31. Es cordial con sus compañeros.....	99
Gráfico # 32. La capacitación ayuda a mejorar el desempeño académico	100
Gráfico # 33. El rendimiento de los alumnos debe ser.....	100
Gráfico # 34. Ha realizado seminarios últimamente	101
Gráfico # 35. La asistencia a cursos de actualización	101
Gráfico # 36. Los cursos de actualización permiten mayor experiencia	102
Gráfico # 37. Docente trabaja con contenidos pertinentes	103
Gráfico # 38. Docente brinda asesoría.....	103
Gráfico # 39. Docente revisa los avances de los trabajos.....	104
Gráfico # 40. Docente lleva registro de actividades académicas	105
Gráfico # 41. Docente elabora material didáctico	105
Gráfico # 42. Orienta y apoya al estudiante en investigación formativa.....	106
Gráfico # 43. Brinda asesoría y apoyo durante la investigación	107
Gráfico # 44. Docente usa laboratorios, equipos, talleres	107

Gráfico # 45. Docente propicia aprendizajes.....	108
Gráfico # 46. Docente comunica y analiza los resultados	109
Gráfico # 47. Docente evalúa, acredita y califica con equidad	109
Gráfico # 48. Docente cumple contenidos del modulo	110
Gráfico # 49. Docente es claro y explicativo.....	110
Gráfico # 50. Docente logra aprendizajes significativos.....	111
Gráfico # 51. Docente cumple con el 100% de lo planificado	112
Gráfico # 52. Docente da a conocer sílabos	112
Gráfico # 53. Calidad de los contenidos de los sílabos	113
Gráfico # 54. Realiza algún tipo de motivación al inicio de clase	113
Gráfico # 55. Realiza algún tipo de motivación durante la clase	114
Gráfico # 56. Realiza algún tipo de motivación al final de clase	114
Gráfico # 57. Docente revisa periódicamente el trabajo individual	115
Gráfico # 58. Docente estimula la participación activa de estudiantes	115
Gráfico # 59. Docente utiliza herramientas informáticas	116
Gráfico # 60. Docente genera espacios de discusión, análisis y debate	117
Gráfico # 61. Profesor comunica fácilmente con sus estudiantes	117
Gráfico # 62. Docente motiva y hace su trabajo interesante	118
Gráfico # 63. Relación de docente y alumno es cordial	118
Gráfico # 64. Docente socializa con los estudiantes programación	119
Gráfico # 65. Existe proceso lógico, ordenado y claro.....	120
Gráfico # 66. Nivel de exigencia de docente de tareas es adecuado	120
Gráfico # 67. Docente propicia un ambiente adecuado de trabajo.....	121
Gráfico # 68. Docente demuestra responsabilidad en su trabajo.....	121
Gráfico # 69. Docente propicia ambiente favorable.....	122
Gráfico # 70. Docente asiste normalmente a su trabajo	122
Gráfico # 71. Principales aspectos de desempeño educativo del docente	123
Gráfico # 72. Tiene apoyo de tutoría	124
Gráfico # 73. Docente resuelve dudas y problemas	124
Gráfico # 74. Docente promueve conferencias, foros, debates	125
Gráfico # 75. Contribuye efectivamente a la formación del estudiante	125

RESUMEN EJECUTIVO

La Facultad de Administración Finanzas Informáticas (FAFI) de la Universidad Técnica de Babahoyo (UTB), es una de las unidades académicas de mayor importancia, dentro de dicha institución, que tiene la planta de docentes con formación técnica que se dedica a la docencia, para así determinar si se están utilizando todos los recursos de la mejor manera, y proponer una vía para mejorar aún más la calidad del servicio del proceso de docencia de la Facultad, todo esto con el objetivo de mantener a la FAFI y la UTB como el mejor centro de educación superior de Los Ríos.

La formación profesional para el trabajo que realizan los docentes en las aulas de la FAFI para formar recursos humanos competentes que satisfagan las necesidades del sector productivo, desarrollando en el capacitando el saber, el saber hacer y el saber ser, en un periodo de tiempo muy corto, por lo que se tienen que hacer grandes esfuerzos que permitan una formación dinámica, eficiente y flexible, que responda a los cambios tan vertiginosos que vivimos día con día. Por ello, la interacción entre el docente y los capacitados no se limita a los procesos de capacitación que tienen lugar dentro de las aulas de clases, si no que incluye también la intervención pedagógica que ocurre antes y después del trabajo frente a grupo. En la presente investigación se buscó determinar los factores de desempeño académico que permitan a los estudiantes, de manera integral, la capacitación profesional empírica de los docentes mediante la aplicación de cuestionarios. Estos instrumentos fueron respondidos por los estudiantes para evaluar el desempeño académico docente antes, durante y después de un curso.

El ámbito de la presente investigación va enfocada a investigar la relación que existe entre las variables formación profesional y el acompañamientos como en el proceso de docencia de la Facultad de Administración, Finanzas Informáticas (FAFI) de la Universidad Técnica de Babahoyo (UTB), tema de gran amplitud, complejidad y de carácter multidimensional, que es necesario para conocer la manera adecuada que

debe de comportarse en el desempeño académico como docente de la Facultad de Administración Finanzas Informáticas.

La capacitación profesional de los docentes en las universidades ha llevado que la preparación recibida a cada uno de los estudiantes en la FAFI, no sea la más adecuada, en nuestros días, se está convirtiendo en una herramienta indispensable para lograr ventajas competitivas sobre las principales amenazas que pueda enfrentar, convirtiéndose así en un elemento estratégico que confiere una ventaja diferenciadora y perdurable en el tiempo. Esta herramienta proporciona considerables beneficios en diferentes factores claves para el éxito, tales como: productividad, costes, motivación del personal, diferenciación de la competencia, lealtad a la marca, entre otros.

Nos referimos a la misión de la FAFI y a la calidad de servicio que debe brindar a sus estudiantes. El proceso de docencia en pregrado juega un papel supremamente importante, lo que implica que todos los actores vinculados a la educación superior actúen responsablemente en la generación y consolidación de una actitud autorreguladora, buscando que esta no se convierta en un proyecto individual, sino que a más de ser una tarea de todos, sea un proceso permanente, participativo y se constituya en una práctica común.

La investigación se realiza en la Facultad de Administración, Finanzas e Informática, la población son los docentes y los estudiantes, para lo cual se aplica un cuestionario a la muestra compuesta de 49 docentes y 310 estudiantes de las tres escuelas que tiene la facultad.

La presente investigación pretende mejorar el desempeño de los docentes a través de un sistema de acompañamiento pedagógico que permita elevar el rendimiento académico de los estudiantes de la FAFI elevando la calidad del proceso formativo mediante estrategias de atención individual y grupal, el mismo que está compuesto por el diagnóstico; planificación del acompañamiento; seguimiento a la práctica; y, autoevaluación y evaluación de resultados.

EXECUTIVE SUMMARY

The Faculty of Computer Finance Administration (FAFI) of the Technical University of Babahoyo (UTB), is one of the most important academic units within the institution, which has the plant technically trained teachers dedicated to teaching, to determine if they are using all the resources in the best way, and propose a way to improve service quality in the process of teaching of the Faculty further, all with the goal of keeping the FAFI and UTB as best institution of higher education in Los Rios.

Vocational training for the work done by teachers in classrooms FAFI to train competent human resources to meet the needs of the productive sector, developing training in the knowledge, know-how and knowledge to be in a period of time very short, so you have to make great efforts to enable a dynamic, efficient and flexible training that responds to such rapid changes that we live every day. Therefore, the interaction between teachers and trainees are not limited to training processes that take place inside the classroom, but it also includes the pedagogical intervention that occurs before and after work in front of the group. In the present investigation sought to determine the factors of academic performance that enable students holistically, empirical professional development of teachers through the use of questionnaires. These instruments were answered by the students to evaluate the teaching academic performance before, during and after a course.

The scope of this research is focused on investigating the relationship between the variables vocational training and accompaniments as in the teaching process at the Faculty of Administration, Computer Finance (FAFI) of the Technical University of Babahoyo (UTB), subject wide-ranging, complex and multidimensional, it is necessary to know the proper way to behave in academic performance as a teacher at the Faculty of Computer Finance Administration.

Professional development of teachers in universities has led to the training received to each of the students in the FAFI, not the best, in our day, is becoming an indispensable tool for competitive advantage on the main threats it may face, thus becoming a strategic element that gives a distinctive and enduring advantage over time. This tool provides significant benefits in several key success factors, such as productivity, costs, motivation, differentiation from the competition, brand loyalty, among others.

We refer to the mission of the FAFI and quality of service that should be provided to students. The process of undergraduate teaching plays a supremely important role, which implies that all stakeholders involved in higher education act responsibly in the creation and consolidation of a self-regulatory approach, seeking that this does not become an individual project, but to more than being a task for all, be a permanent, participatory process and should become a common practice.

Research is conducted at the Faculty of Administration, Finance and Information Technology, the population is teachers and students, for which a sample questionnaire composed of 49 teachers and 310 students from the three schools has the power is applied.

This research aims to improve the performance of teachers through a system of educational support that will raise the academic performance of students FAFI raising the quality of the learning process through strategies of individual and group attention, the same is composed of the diagnosis; planning support; monitoring practice; and self-assessment and evaluation of results.

1. Introducción.

En nuestra sociedad ecuatoriana el conocimiento, y por ende las universidades han cobrado un importante rol en la formación de capital humano avanzado y en la generación de nuevos conocimientos producto de las innovaciones y la investigación, siendo de esta manera el crecimiento económico y cultural. A causa de esto resulta crucial resguardar su calidad, particularmente dentro de los procesos formadores de capital humano, en este caso de la formación docente. En este sentido se puede establecer que en la FAFI también sea un elemento relevante, ya que el mayor impacto sobre el aprendizaje de los alumnos radica en los docentes, siendo crucial la calidad de su formación inicial, su desempeño y su efectividad al interior de la sala de clases.

La Facultad de Administración Finanzas Informáticas (FAFI) de la Universidad Técnica de Babahoyo (UTB), es una de las unidades académicas de mayor importancia, dentro de dicha institución, que tiene la planta de docentes con formación técnica que se dedica a la docencia, para así determinar si se están utilizando todos los recursos de la mejor manera, y proponer una vía para mejorar aún más la calidad del servicio del proceso de docencia de la Facultad, todo esto con el objetivo de mantener a la FAFI y la UTB como el mejor centro de educación superior de Los Ríos.

La formación profesional para el trabajo que realizan los docentes en las aulas de la FAFI para formar recursos humanos competentes que satisfagan las necesidades del sector productivo, desarrollando en el capacitando el saber, el saber hacer y el saber ser, en un periodo de tiempo muy corto, por lo que se tienen que hacer grandes esfuerzos que permitan una formación dinámica, eficiente y flexible, que responda a los cambios tan vertiginosos que vivimos día con día. Por ello, la interacción entre el docente y los capacitandos no se limita a los procesos de capacitación que tienen lugar dentro de las aulas de clases, si no que incluye también la intervención pedagógica que ocurre antes y después del trabajo frente a grupo. En la presente investigación se buscó determinar los factores de desempeño académico que permitan a los estudiantes, de manera integral, la capacitación profesional empírica

de los docentes mediante la aplicación de cuestionarios. Estos instrumentos fueron respondidos por los estudiantes para evaluar el desempeño académico docente antes, durante y después de un curso.

2. Idea o tema de Investigación

El ámbito de la presente investigación va enfocada a la capacitación profesional empírica en el proceso de docencia de la Facultad de Administración, Finanzas Informáticas (FAFI) de la Universidad Técnica de Babahoyo (UTB), tema de gran amplitud, complejidad y de carácter multidimensional, que es necesario para conocer la manera adecuada que debe de comportarse en el desempeño académico como docente de la Facultad de Administración Finanzas Informáticas, siendo:

“La formación profesional de los docentes y su acompañamiento como tutores en la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo”.

3. Marco contextual

3.1. Antecedentes

La capacitación profesional de los docentes en las universidades ha llevado que la preparación recibida a cada uno de los estudiantes en la FAFI, no sea la más adecuada, en nuestros días, se está convirtiendo en una herramienta indispensable para lograr ventajas competitivas sobre las principales amenazas que pueda enfrentar, convirtiéndose así en un elemento estratégico que confiere una ventaja diferenciadora y perdurable en el tiempo. Esta herramienta proporciona considerables beneficios en diferentes factores claves para el éxito, tales como: productividad, costes, motivación del personal, diferenciación de la competencia, lealtad a la marca, entre otros.

Nos referimos a la misión de la FAFI y a la calidad de servicio que debe brindar a sus estudiantes. El proceso de docencia en pregrado juega un papel supremamente importante, lo que implica que todos los actores vinculados a la educación superior actúen responsablemente en la generación y consolidación de una actitud

autorreguladora, buscando que esta no se convierta en un proyecto individual, sino que a más de ser una tarea de todos, sea un proceso permanente, participativo y se constituya en una práctica común.

3.2. Contexto social.

En el ámbito de la educación superior han surgido nuevos paradigmas, modelos educativos y organización del aprendizaje dirigidos a responder a las necesidades actuales, que otorgan mayor responsabilidad al estudiante en el proceso de un significativo y complejo; poniendo énfasis en valores como solidaridad, creatividad, responsabilidad, ética, equidad, autonomía, y sobre todo un compromiso con el aprendizaje permanente para la mejora del desempeño profesional.

En la actualidad, uno de los objetivos de las instituciones de educación superior, públicas o privadas, debe lograr profesionales críticos, innovadores, flexibles, que sepan comunicarse bien, pensar por sí mismos en términos conceptuales, abstractos y prácticos; capaces de aprender para transformar. En otras palabras, debemos insistir en el compromiso de las entidades de formación para mejorar su capacidad de convertirse en instituciones inteligentes que faciliten la construcción individual y colectiva del conocimiento en las distintas profesiones.

Para alcanzar el propósito ideal de generar profesionales con perfiles acordes a las necesidades del país, es urgente la introducción de cambios curriculares. El rediseño curricular debe convertirse en un espacio de oportunidad, en la medida que nuestro medio se puede hacer mucho en este ámbito con una visión integral, manteniendo la necesaria coherencia entre el contexto, las competencias, la red curricular, la metodología de aprendizaje y las estrategias de evaluación en consonancia con el modelo educativo.

En este punto es oportuno destacar el nuevo rol que deben ejercer los docentes. En la formación tradicional, los profesores se preocupan por enseñar en vez de permitir que los estudiantes aprendan. Para lograr cambios reales y sostenidos, deben comprender que es esencial alentar a los estudiantes a aprender y no a convertirse en meros receptores de la información.

La calidad de los procesos dentro de las organizaciones juega un papel fundamental. La calidad de servicio del proceso de docencia de pregrado en la UTB es uno de los factores claves de éxito para mantenerse entre las mejores a través del tiempo, por lo que cada una de sus facultades debería siempre de dirigir gran parte de sus recursos y esfuerzos en esta dirección, para así poder obtener resultados satisfactorios.

La investigación es viable porque al formar parte del cuerpo docente de la FAFI, se tiene información empírica dada por la propia experiencia y por conocer directa e indirectamente la labor pedagógica de muchos docentes, me permite realizar comentarios a priori sin que esto signifique un obstáculo para seguir encontrando una verdad lo más real posible.

A más de lo anterior, tengo el respaldo de las autoridades de la Facultad para realizar mi trabajo investigativo porque gozo de la confianza y prestigio profesional acuñado en mi tiempo de servicio, peor aún que realizo una constante preparación de Cuarto nivel académico que garantiza una investigación profunda y técnica como debe de ser.

3.3. Contexto institucional.

A los 20 años de creada la Universidad Técnica de Babahoyo, y en vista del crecimiento de la provincia el H. Consejo de la Universidad Técnica de Babahoyo en sesiones del 4 y 14 de febrero de 1992 aprobó la creación del CEPIT (Centro de Escuelas Profesionales y Tecnológicas) con las carreras de Analistas de Sistemas, Ingeniero en Banca y Finanzas, Enfermería, el cual tuvo acogida en la comunidad, estando inicialmente a cargo del Arq. Pedro Rodríguez Vargas aunque luego de 8 días pasó a las manos del Ing. Enrique Valverde Pantoja hasta que se creó la Facultad de Administración Finanzas e Informática en sesiones del H. Consejo Universitario entre el 15 de junio y el 22 de Septiembre de 1996 aprobó la creación de FAFI. Se inició con las siguientes carreras:

Tabla # 1. Carreras de inicio de la FAFI

Nombre de la carrera	Tiempo de Duración	Título que otorga
Ingeniería Comercial	5 Años	Ingeniero Comercial
Ingeniería en Contabilidad y Auditoría	5 Años	Ingeniero en Contabilidad y Auditoría
Ingeniería en Sistemas	5 Años	Ingeniero en Sistemas
Analista de Sistemas	3 Años	Analista de Sistemas
Tecnología en Electricidad.	3 Años	Tecnólogo en Electricidad.
Tecnología en Electrónica y Telecomunicaciones.	3 Años	Tecnólogo en Electrónica y Telecomunicaciones.

Fuente: Secretaria de la FAFI.

Actualmente la FAFI oferta las siguientes carreras:

Tabla # 2. Carreras actualmente de la FAFI

Nombre de la carrera	Tiempo de Duración	Título que otorga
Ingeniería Comercial	5 Años	Ingeniero Comercial
Ingeniería en Contabilidad y Auditoría	5 Años	Ingeniero en Contabilidad y Auditoría
Ingeniería en Sistemas	5 Años	Ingeniero en Sistemas

Fuente: Secretaria de la FAFI.

El propósito de este trabajo de investigación es determinar un nuevo modelo del proceso de docencia de pregrado, en el cual se van a identificar diversos factores o variables, que permitirán alcanzar resultados, los cuales deberán ser de calidad, no obstante los procesos que generan esos resultados también deben cumplir niveles de excelencia y productividad académica para la Facultad de Administración Finanzas Informática.

En el marco de toda esta reflexión, los hechos evidencian que aún en contextos institucionales y curriculares tradicionales, los docentes pueden ser valiosos agentes de cambio. Es gratificante ver en gran medida ya están desapareciendo las clases magistrales de antaño para dar paso a sesiones participativas en las que el “alumno” (alum ni: sin luz), se convierte en “estudiante”, es decir, en el gestor de su propio aprendizaje.

3.4. Situación actual.

La práctica de los docentes es una actividad dinámica y reflexiva, que comprende todos los acontecimientos en la interacción maestro y alumnos. El concepto de docencia no se limita a los procesos educativos que tienen lugar dentro del salón de clases, si no que incluyen la intervención pedagógica ocurrida antes y después de los procesos interactivos en el aula. Por lo que en un sistema de evaluación docente, se deben considerar sus desempeños antes, durante y después de una sesión de clase.

El modelo basado en la opinión de los alumnos, es uno de los modelos más utilizados y considera a los estudiantes como la mejor fuente de información del proceso de enseñanza–aprendizaje.

Esta investigación contribuirá a mejorar el proceso de calidad de la docencia en la FAFI, definiendo un modelo de calidad idóneo para ser aplicado con el fin de mejorar el servicio, empleando el concepto de la teoría aprendida en la maestría de docencia y currículo, la aplicación de técnicas multivariadas estadísticas y la aplicación de una investigación de mercado (entendiendo que no se refiere a conocer clientes actuales y potenciales o quizás es para elaborar un plan estratégico para el nuevo modelo de gestión de calidad pedagógica) para definir este problema que se investiga.

La calidad de los servicios y procesos dentro de las organizaciones, en nuestros días, se está convirtiendo en una herramienta indispensable para lograr ventajas competitivas sobre las principales amenazas que pueda enfrentar, convirtiéndose así en un elemento estratégico que confiere una ventaja diferenciadora y perdurable en el tiempo.

4. Situación problemática.

Actualmente en la FAFI se presenta un problema de desempeño docente ya que gran parte de los docentes no preparan sus clases conforme a los nuevos programas de estudio. La gran mayoría no preparan ni imparten sus clases bajo el enfoque de concordancia con el silabo, no planean sus sesiones, desatienden a los alumnos por

falta de orientación y mal empleo o desconocimiento de técnicas didácticas, improvisación de clases, falta de control de grupo, ausencia del uso de materiales didácticos, falta de instrumentos de evaluación previamente elaborados, incumplimiento de los programas de estudio, el comportamiento y desempeño docente bajo el síndrome de hacer lo mínimo necesario, y en general carencias en la implementación de estrategias didácticas. Por ello resulta necesario evaluar el desempeño docente, a fin de implementar las medidas correctivas necesarias que optimicen la formación de los capacitandos en el saber, saber hacer y saber ser, en un mínimo de tiempo.

Se han proporcionado a los docentes varias herramientas de apoyo para impartir cursos de capacitación y actualización técnica, quedando pendiente realizar el seguimiento al cumplimiento del desempeño docente por parte de los capacitandos y de la parte directiva, en específico del área de capacitación, para fomentar la implementación de la planificación de la enseñanza-aprendizaje, la interacción educativa dentro de las aulas y el cumplimiento de la gestión docente.

El desempeño docente en la formación para el trabajo es uno de los factores principales para ofrecer un servicio de calidad a los capacitandos que tienen como interés el incorporarse al mercado laboral con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para poder competir y desempeñar una función productiva. De ahí, la importancia de evaluar sistemáticamente su desempeño e identificar los factores que determinan la función docente exitosa para mejorar la calidad de la formación para el trabajo.

El contar con instrumentos que evalúen el desempeño docente, permitirá valorar la calidad de los servicios que se ofrecen en nuestra institución educativa, por lo que es una tarea primordial para el logro de los objetivos, conjuntamente con la identificación de las áreas de oportunidad para implementar estrategias, programas de mejoramiento, la profesionalización e investigación de la calidad de la función docente.

La forma de impartir los conocimientos que se ha venido realizando por parte de los docentes ha sido donde el profesor dicta su clase y los alumnos (as) son oyentes, es

decir mediante una clase magistral, en su mayoría esto es lo que ocurre; en menor número docentes utilizan diapositivas para dar su clase, usando portátiles y proyectores, existen ciertas clases que se imparten en forma de talleres, y muy pocas que se realizan con actividades de campo.

La calidad de los servicios del proceso de docencia de pregrado en la Facultad de Administración, Finanzas, Informáticas de la UTB juega un papel realmente importante, lo que implica que todos los actores vinculados a la educación superior actúen responsablemente en la generación y consolidación de una actitud autorreguladora. Esta herramienta proporciona considerables beneficios en diferentes factores claves para el éxito, tales como: productividad, costes, motivación del personal, diferenciación de la competencia, lealtad a la marca, entre otros.

Su metodología se basa fundamentalmente en el paradigma del buen docente que la Institución o el programa educativo tengan establecido. Entre las ventajas que presenta, puede mencionarse el hecho de que sirve para retroalimentar el trabajo dentro del aula. Si existe consistencia de los juicios de los alumnos a través del tiempo y entre grupos respecto a un mismo profesor, es posible decir que es un modelo confiable.

Los estudiantes pueden ser buenos jueces del docente, pues observan el desempeño de diversos profesores a lo largo de su vida estudiantil y son capaces de diferenciar a profesores que son buena gente de aquellos que tienen un buen desempeño docente. De igual forma, la opinión de los estudiantes permite obtener resultados sobre el desempeño del docente en corto plazo y realizar comparaciones del desempeño de un profesor, así como entre profesores.

Estos instrumentos, genéricamente referidos como cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos, buscan obtener evidencia basada en los juicios de los alumnos acerca de la efectividad docente; y se han convertido en una de las estrategias internacionalmente más investigada y empleada en este campo (Lancaster, Ross y Smith, 1988; Luna y Torquemada, 2008). Presentan las ventajas de ser confiables, responden más al desempeño del docente que a las características

del curso que se enseña, guardan una buena relación con una diversidad de indicadores de la enseñanza efectiva, de manera general, no se ven afectados por variables que pudieran limitar su validez y, cuando se les acompaña de medidas adecuadas, son útiles para mejorar la calidad de la enseñanza (Marsh, 1987; Marsh y Roche, 1997) gracias a su valor en la reinformación (Slotnick, Rusell y Durkovich,1975; Fallon, Croen y Shelov,1987; Mullan, Wolf y Ertel,1989; Greenwald, 1997).

A pesar de sus bondades, el modelo presenta limitaciones, ya que los estudiantes pueden tener impedimentos como jueces del ejercicio docente, debido a que no son expertos en la disciplina, y por lo tanto no cuentan con la capacidad para juzgar metodologías de enseñanza para una disciplina en particular. Por lo que este aspecto se complementa con la aplicación de una guía de observación aplicada por un experto.

5. Planteamiento del problema.

5.1. Problema General o Básico

¿Cómo afecta el tipo de formación profesional de los docentes en su desempeño como tutores de los procesos de aprendizaje en los estudiantes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informáticas de la Universidad Técnica de Babahoyo?

5.2. Subproblemas o Derivados

¿Cuál es el perfil profesional de los docentes que realizan el acompañamiento tutorial a los estudiantes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informáticas de la Universidad Técnica de Babahoyo?

¿Qué prácticas de acompañamiento tutorial desarrollan los docentes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informáticas de la Universidad Técnica de Babahoyo?

¿Cuáles son las exigencias pedagógicas para el desempeño eficiente de los docentes tutores en la Facultad de Administración, Finanzas e Informáticas de la Universidad Técnica de Babahoyo?

6. Delimitación de la investigación.

6.1. Temporal.

La investigación comprende el periodo entre los meses Julio del 2014 hasta Enero del 2015.

6.2. Espacial.

La Facultad de Administración, Finanzas e Informática se encuentra en la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos.

6.3. Unidades de observación.

Las unidades de observación son el personal y estudiantes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo, siendo:

Tabla # 3. Categorías de observación

Categoría	Cantidad
Directivo	1
Directores de Escuela	3
Docentes	101
Estudiantes	1609

Fuente: Secretaria FAFI (2014)

7. Justificación.

La presente investigación se realiza para determinar si existe alguna relación entre la formación profesional de los docentes de la Facultad de Administración,

Finanzas e Informática y su desempeño como tutores de los procesos de aprendizaje de los estudiantes en la facultad.

El proyecto es viable porque al ser la responsable del mismo parte del cuerpo docente de la FAFI, se tiene información empírica dada por la propia experiencia y por conocer directa e indirectamente la labor pedagógica de muchos docentes, me permite realizar comentarios a priori sin que esto signifique un obstáculo para seguir encontrando una verdad lo más real posible. A más de lo anterior, tengo el respaldo de las autoridades de la Facultad para realizar mi trabajo investigativo porque gozo de la confianza y prestigio profesional acuñado en mi tiempo de servicio, peor aún que realizo una constante preparación de Cuarto nivel académico que garantiza una investigación profunda y técnica como debe de ser.

Los aportes que pretende esta investigación es determinar si existe una relación entre la formación profesional de los docentes y su desempeño como tutores de los procesos de aprendizaje en los estudiantes de la FAFI, además determinar un modelo que reúna las características mínimas necesarias que deben de tener los docentes para desempeñarse como tutores y desempeñarse como un buen profesional en la FAFI.

El beneficio de esta investigación puede beneficiar al docente universitario que durante sus primeros años de docencia debe ser el aprendizaje, dirigido a enfocar su pensamiento y sus comportamientos hacia las demandas de la enseñanza (Howwey, 1988). Sin embargo, la Universidad acostumbra dejar en manos de cada profesor la labor de formación psicopedagógica, a pesar de que prestar atención al período de iniciación es una inversión rentable, tanto desde el punto de vista de la permanencia del profesorado como de la responsabilidad de asegurar una enseñanza de más calidad, como profesionales mejor preparados (Marcelo, 1999).

Abordar la formación en la docencia universitaria no es solamente estudiar las concepciones pedagógicas necesarias, sino analizar en su conjunto la profesión docente universitaria. La formación del docente universitario, tanto inicial como

permanente, forma parte intrínseca de esta profesión docente por lo que comporta procesos de institucionalización universitaria (Duta, 2010).

Parece que los alumnos a través de sus demandas en relación a la insuficiente que para ellos representa la transmisión del conocimiento, estuvieran demandando, sin poder hacerlo con claridad por no poder identificar cuáles son sus verdaderos reclamos, la unidad del conocimiento que se deriva de la actividad de conocer, y que, tiene como consecuencia directa una proyección en la construcción de la personalidad del alumno y su manifestación en las actividades profesionales.

Los alumnos universitarios, captan pronto la insuficiencia que para ellos representa, en cuanto a sus procesos formativos afecta, un limitado uso del potencial de la actividad racional, referido al empleo de la memoria y el dominio de procesos algorítmicos de escaso valor para la renovación del conocimiento. Por todo esto se puede afirmar, que a la hora de establecer el significado más ajustado al término tutor, se ha de tener en cuenta el ámbito en el que se desarrolla su actividad, tanto como las finalidades de su acción.

8. Objetivos de Investigación.

8.1. Objetivo general.

- Determinar la formación profesional de los docentes en el acompañamiento como tutores de los procesos de enseñanza de los estudiantes de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo.

8.2. Objetivos específicos.

- Establecer la formación técnica profesional que debe de tener los docentes en la calidad del acompañamiento tutorial que realizan a los estudiantes de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo.

- Determinar las actividades tutoriales a ser desarrolladas que debe de tener los docentes para que favorezcan el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo.
- Diseñar la propuesta de la formación pedagógica para mejorar las prácticas de acompañamiento tutorial que debe de tener los docentes en la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo.

8.3. Glosario de términos.

Aprendizaje: Ámbito concerniente al logro de los propósitos curriculares formulados para cada nivel de la carrera.

Categoría docente: Clasificación que le asigna un estatuto o norma jurídica al docente universitario, después de la evaluación efectuada a sus ejecutorias académicas y profesionales en un concurso formal o mediante examen, cuando éste ha optado por una posición docente universitaria.

Criterio de evaluación: Definición convencional sobre el conjunto de elementos, rasgos o cualidades que caracterizan y delimitan las dimensiones constituyentes del objeto a evaluar. De los criterios, que se relacionan con la consecución de objetivos, suelen derivarse estándares e indicadores. A diferencia de éstos, los criterios se refieren más al cumplimiento de normas y regulaciones públicas.

Dedicación del personal docente: Tiempo de servicio determinado en función del número de horas semanales que presta el personal docente y de investigación. Ésta se divide, según el país en: Exclusiva o Tiempo Completo, Medio Tiempo, Tiempo Convencional (Docente por unas pocas horas de clase a la semana).

Desarrollo profesional: Es el proceso gradual mediante el cual la profesión se desarrolla a través de la acumulación de descubrimientos y aprendizajes individuales y colectivos fruto de la reconstrucción de la experiencia.

Desempeño: Es la realización del trabajo, independientemente de su desempeño. El desempeño es la realización, la suma de todas las funciones que haces mientras trabajas. Es "performance", lo que rinde un trabajador. El desempeño es la productividad, cómo de bien o mal hago mi trabajo.

Docencia: Función sustantiva de la universidad que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los procesos formativos y sus resultados, y de otras actividades educativas. La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Docente: Más que de personas que trabajan individualmente se trata de equipos docentes por cada materia compuestos por:

- Un profesor principal (o más), responsable del diseño, planificación y evaluación de la asignatura, elaboración de los materiales y coordinación el equipo docente.
- Equipo de tutores, responsables de guiar, orientar, acompañar y motivar el aprendizaje. El tutor desempeña una labor nuclear en la Educación a Distancia pues es el responsable de motivar y potenciar el aprendizaje independiente y autónomo, normalmente a través de una plataforma LMS o entorno virtual de aprendizaje.

- A la vez, estos equipos docentes por materia se articulan con otros equipos de expertos en contenidos científicos específicos, elaboración de guías y materiales, tecnología educativa, recursos educativos abiertos, etc...

Educación superior: Tercer nivel del sistema educativo que se articula habitualmente en dos niveles, grado y postgrado (en otros sistemas denominados pregrado y postgrado). La educación superior se realiza en instituciones, entre las cuales se mencionan las universidades, los colegios universitarios e institutos tecnológicos. Sinónimo: Educación terciaria.

Programas de estudios, formación o formación para la investigación posteriores a la enseñanza secundaria, impartidos por universidades u otros establecimientos que estén habilitados como instituciones de enseñanza superior por las autoridades competentes del país y/o por sistemas reconocidos de homologación UNESCO (1997).

Efectividad institucional: Capacidad de la institución para cumplir su misión o propósito educativo y el logro de sus metas. Son elementos básicos en la medición de la efectividad institucional: la autoevaluación periódica –basada en la investigación institucional-, la medición del grado en que se están alcanzando los objetivos y metas y la retroalimentación de tal información al proceso de planeación y mejora.

Enseñanza: Ámbito referente a las prácticas pedagógicas dentro de las aulas, mediante las cuales los docentes propician el aprendizaje efectivo de los alumnos.

Estudiante: Es el actor fundamental de todo el proceso formativo, con un perfil y características específicas (adulto joven), con una rica experiencia, conocimientos previos, experiencia profesional, hábitos, actitudes, conductas e interés en participar en su propio proceso formativo.

Formación continua y desarrollo profesional: Ámbito referido a las acciones destinadas a lograr que los profesores y directivos escolares desarrollen las competencias requeridas para mejorar su desempeño en la universidad.

Formación profesional: El momento, en la vida profesional de la persona, en que se da la educación para el trabajo. Etapa de la enseñanza universitaria de grado medio o superior destinada a proporcionar capacitación profesional.

Grado académico: Título que se da al estudiante que ha completado determinado nivel de estudios, especialmente los estudios universitarios.

Gestión institucional: Ámbito que se refiere a la conducción político – organizativa y administrativa del sistema educativo a nivel provincial y nacional.

Período lectivo: Tiempo transcurrido entre el inicio y la finalización de las clases. Por cada año calendario habrá dos períodos lectivos.

Tutoría: Consiste en un proceso de ayuda y acompañamiento durante la formación de estudiantes (o de aprendices laborales, en su caso) que se concreta mediante la atención personalizada a un individuo, o a un grupo reducido de los mismos, por parte de profesores o maestros competentes formados para la función tutorial.

9. Marco Teórico.

9.1. Marco Conceptual.

La calidad de los procesos dentro de las organizaciones juega un papel fundamental. La calidad de servicio del proceso de docencia de pregrado en la UTB es uno de los factores claves de éxito para mantenerse entre las mejores a través del tiempo, por lo que cada una de sus facultades debería siempre de dirigir gran parte de sus recursos y esfuerzos en esta dirección, para así poder obtener resultados satisfactorios.

Erick Hoffer: señala que “en una época de cambio radical el futuro pertenece a lo que están aprendiendo. Los que ya aprendieron se encuentran preparados para vivir en un mundo que ya no existe”. Esta importante reflexión nos obliga a repetir que la docencia en el nivel superior de lo contrario continuaremos utilizando nuevos sin percatarnos que cuando nos rodea está cambiando vertiginosamente.

Por ello es imprescindible que el docente esté debidamente capacitado y actualizado en sus estudios profesionales, iniciales, títulos, participando en eventos, desarrollando conocimientos acordes sobre la profesión y sobre todo de investigación.

9.1.1. Formación Profesional Docente.

Las palabras Formación Profesional describe a las políticas y procedimientos concebidos para preparar a profesores en los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, necesarios para cumplir sus labores eficazmente en el aula y en la comunidad escolar.

La formación es un proceso de formación continua, de crecimiento personal, social y profesional mediante el cual un individuo adquiere nuevas destrezas y conocimientos que en lo fundamental van a promover en él un cambio de actitud respecto a su desempeño. Este proceso está constituido por un conjunto de actividades educacionales organizadas, al margen de cuales sean sus contenidos, niveles y métodos, tanto formales como informales, que prolongan o reemplazan la formación inicial. Si la capacitación es un proceso, tiene el propósito de aportar al desarrollo de las capacidades personales, sociales y profesionales de maestros en servicio, el mismo que contribuye a la transformación y perfeccionamiento de su práctica educativa

Uno de los paradigmas de la educación del siglo XXI, en donde los sistemas de información y comunicación cambian constantemente y los nuevos descubrimientos científico-tecnológicos se suceden de modo vertiginoso, es que

la capacitación docente es permanente. Los profesionales de la educación y la salud que se desempeñan en los colegios demandan herramientas, recursos y propuestas para abordar cuestiones curriculares, didácticas y ambientales que hacen a la educación de niños y jóvenes, dentro y fuera del aula.

La formación de docentes para la Universidad es una alternativa oportuna y muy necesaria cuando ellos son profesionales que dominan la ciencia y la tecnología, pero que no se han preparado para guiar procesos de enseñanza, aprendizaje en el nivel superior. Al contar con catedráticos en temas pedagógicos se garantiza un buen procesos de inter-aprendizaje, una adecuada comunicación, con utilización de métodos, procedimientos y estrategias didácticas como de un correcto soporte de medios de enseñanza, todo lo cual contribuye a la elevación de la calidad del proceso pedagógico y consecuentemente a la formación de buenos mejores profesionales.

Las universidades actualmente invierten en la preparación y capacitación de sus profesionales, en sus propios puestos de trabajo, buscando que se garantice actualización, reorientación y especialización para lograr niveles de desempeño óptimos. La enseñanza a nivel superior requiere de especialización de sus actores, particularmente de los maestros que tienen a su cargo disciplinas: científicas, técnicas, sociales, artísticas, Humanidades, tecnológicas y culturales.

No siempre los profesionales profesores están preparados para conducir procesos de aprendizajes significativos de los alumnos a su cargo, el curso Internacional de Formación Docente que ofrecemos se inscribe en la perspectiva de crear condiciones básicas para alcanzar la excelencia Académica, lo que es posible si los catedráticos tienen: una formación pedagógica que garantice el inter-aprendizaje, manejan un lenguaje pertinente a su nivel, utilizan medios de comunicación, usan tecnología educativa avanzada, aplican unas estrategias didácticas, unos procedimientos dinámicos y unos medios de enseñanza actualizados como: textos que ayuden al mejor desempeño de los docentes responsables de la formación de profesionales y especialistas, laboratorios dotados de equipos modernos.

Las dimensiones de la capacitación docente son el desempeño personal, el desempeño social y el desempeño profesional. El desarrollo personal busca elevar la calidad de vida del docente, fortaleciendo el desarrollo de su identidad a partir de la afirmación de su sentido de la pertenencia a una comunidad académica integrada por profesionales de la educación cuya misión es ofrecer un servicio educativo de calidad. El desempeño social considera al docente como sujeto partícipe de la acción educativa, en un contexto histórico y espacial, considerándose un líder comprometido con la sociedad.

Finalmente el desarrollo profesional está orientado a las capacidades profesionales para el mejoramiento del desempeño docente en el aula y en la institución educativa, dotándola de fundamentos teóricos, estrategias didácticas que les permita conducir de manera eficiente y eficaz los procesos de aprendizaje con énfasis en la recuperación, el análisis, la investigación y la innovación de su práctica pedagógica promoviendo el trabajo cooperativo.

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

Tabla # 4. Conocimientos que el profesor debe poseer (Shulman, 1987)

Conocimientos que el profesor debe poseer
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento disciplinar. 2. Conocimiento pedagógico general, principios y estrategias docentes. 3. Conocimiento del currículo, programas y materiales. 4. Conocimiento didáctico del contenido. 5. Conocimiento de los estudiantes y sus características. 6. Conocimiento del contexto educativo, la comunidad y la cultura. 7. Conocimiento de los fundamentos de la educación, los fines y los propósitos.

Fuente: Elaboración propia.

Buscando la conexión entre la pedagogía y las distintas disciplinas, Shulman (citado por Escudero, 2003) enfatizó el objetivo de poner el contenido disciplinar en condiciones de ser enseñado, esto es, transformar el conocimiento de la materia en formas accesibles para los estudiantes a los que hay que formar. Aceptado esto, un gran reto para formación del profesorado es articular el conocimiento que se requiere para llevar a cabo tal transformación.

En esta transformación del conocimiento del contenido disciplinar, están implicados muchos conocimientos y muy diversos (v. Tabla 1), pero hay un conocimiento estrechamente ligado a la materia concreta, especialmente importante en este proceso, que Shulman denomina «pedagogical content knowledge» y que define como una especie de amalgama de pedagogía y contenido disciplinar, que representa la forma particular y especial del profesor de entender su acción profesional (Shulman, 1987, citado por Escudero, 2003, p.107).

Al mismo tiempo, a partir de la revisión de literatura más actual (De Vicente, 2002; Medina, 2006; Benedito, 2007; Imbernon, 2007; Fernández 2008; Zabalza, 2009) elaboramos algunos de los puntos de partida de nuestra comunicación, respecto al asunto sobre la formación psicopedagógica del docente universitario.

Con respecto al concepto de formación inicial, para entender lo que significa hemos de empezar apuntando las reflexiones de Fernández (2008) que destaca que la formación inicial es uno de los avances más importantes para la mejora de la calidad de la docencia en las Instituciones de Educación Superior. Esta formación se asienta en la idea básica de que el mejor modo de responder a los desafíos planteados desde la sociedad del conocimiento y del aprendizaje a lo largo de la vida, es la profesionalización de la docencia universitaria.

9.1.1.1. Desarrollo Personal Docente.

En las instituciones educativas de nuestro país, en el nivel medio y superior, no es de extrañarse que los docentes sean profesionistas que provienen de diferentes áreas de preparación; que incursionan en la docencia por convicción personal, o como un medio laboral viable para desarrollarse en el campo productivo. Lo anterior se evidencia porque, a pesar de la buena preparación profesional que posean los docentes, el nivel de aprovechamiento en el aprendizaje por parte de los alumnos es limitado, provocando bajas calificaciones, desaliento, fastidio e incluso deserción de los mismos de su institución educativa.

Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades académicas y los docentes, que inicia precisamente por reflexionar en la trascendencia que tenemos para la formación del estudiante, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época.

El propósito del siguiente trabajo es hacer una reflexión sobre los conocimientos que debe poseer el docente y por tanto sus necesidades de capacitación y formación de la práctica docente, así como sus repercusiones, para un correcto desarrollo educativo del alumno. De esta manera se entenderá mejor la importancia de una atención personalizada que incrementará la confianza y comunicación, de los factores principales del proceso, además de que proporcionará información sistemática que permita reflexionar sobre nuestra función y poder mejorarla.

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, porque, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor. Lo anterior refleja que el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad académica y el docente.

Actualmente se considera que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo demuestra con un lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, de que aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste; en hacer, que aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil llegue a parecerle accesible e interesante. Tiene que quedar atrás, las características de un profesor que sólo se dedique a impartir su cátedra sin importarle si realmente el alumno aprende, ya que las grandes transformaciones educacionales, permiten adquirir un conocimiento transformado definitivamente nuestra acción.

Ha llegado el punto donde no es suficiente una sólida preparación profesional, sino también es necesario tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento. Así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para situaciones que se les presenten a los alumnos en su vida profesional.

9.1.1.2. Características del Docente.

El docente como profesional transmite cultura, pero debe cuidar los modos en que lo hace y tener claridad en los efectos y responsabilidades del ejercicio de su autoridad, como ser: realizar propuestas respetuosas, favoreciendo los aprendizajes desde la intencionalidad de la enseñanza; planificar integrando los diferentes tipos de actividades en un recorrido significativo enmarcado en un proyecto educativo de calidad; crear un ambiente facilitador, preparar el espacio lúdico y diseñar el didáctico; considerar el aprendizaje como un proceso continuo, activo, personal y social; evaluar constantemente su tarea desde la reflexión y la búsqueda, mantenerse en constante formación y reflexión sobre su rol y sus actitudes docentes; constituirse en un agente de cambio; mantener coherencia entre lo que piensa, siente, dice y hace; ser creativo y permitir la creatividad de los niños; ser gente socializador y formador de una personalidad integrada teniendo claros los objetivos, contenidos y estrategias metodológicas adecuadas y coherentes; entre otras.

“Debe integrar aspectos cualitativos y cuantitativos, de la sustancia y el proceso, de la visión externa e interna simultáneamente.

- Hacerse cargo de situaciones complejas.
- Posibilitar el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa sin perder de vista el fin principal.
- Mantener la capacidad de continua flexibilidad, adaptabilidad y renovación.
- Reconocer la interdependencia de la personas en el conjunto del centro y controlar la ansiedad inherente al trabajo en colaboración.

Enlazar las ideas nuevas y visionarias en educación con las herramientas organizativas para ponerlas en práctica.”

9.1.1.3. Formación Profesional.

La formación profesional es consecuencia de su formación académica que “logra proveer el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa ejecución organizada y evaluación contante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia”. Para establecer el nivel profesional docente, debe evaluar su formación en el nivel de pregrado, a nivel de postgrado, si se actualiza de forma permanente en temas de pedagogía y sus ciencias auxiliares; en normativas políticas y lineamientos sobre educación. Evaluar a la vez, si aplica los conocimientos adquiridos en su práctica, si sistematiza y documenta sus experiencias como la producción de documentos.

Tabla # 5. Definición de Formación Profesional.

Variable	Dimensión	Indicador	Frecuencia
Formación Profesional del Docente.	Grado Académico	Relación con el estilo de liderazgo de la dirección.	En la experiencia académica. En las constantes capacitaciones. En la investigación. En el ascenso de Grado Académico.
		Nivel académico de los docentes.	Licenciado. Magister en Docencia Universitaria. Magister en Gestión de la Educación. Magister en la especialidad en que se desenvuelve.

			Doctor en Educación.
	Manejo de Estrategias	Relación con la evaluación de los aprendizajes.	En el contenido temático. Lo anterior e investigación. Lo anterior y el perfil profesional.
		Tipos de estrategias metodológicas que usa el docente.	Expositiva. Trabajo grupal. Multimedia. Proyecciones. Audiovisuales.
		Finalidad de la labor docente.	Didáctica. Manejo de estrategias metodológicas. Análisis – Reflexivo.
		Promueve nuevas competencias.	Siempre. Casi siempre. Con frecuencia. A veces. Nunca.

Fuente: Elaboración Zoila Noemí Merino Acosta.

¿Cómo evaluar el desempeño académico del docente?

Hay cinco procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación:

- A través de los logros alcanzados por el estudiante.
- A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.
- A través de la opinión de los estudiantes.
- En base a la opinión de los docentes (Auto evaluación).
- En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

Evaluación a través de los logros alcanzados por el estudiante:

- ¿Es válida la evaluación de los profesores en base a la opinión de los estudiantes?
- ¿Cómo debe realizarse esta evaluación?
- ¿Cómo deben utilizarse los resultados de esta evaluación?

En relación a la validez de esta forma de evaluación se han esgrimido argumentos en pro y en contra los que adversas esta forma de evaluación sostiene:

Que los estudiantes no están lo suficientemente capacitados para juzgar el desempeño docente.

Este tipo de evaluación tiende a crear competencia entre profesores. El estudiante siempre ha venido jugando al docente.

¿Cómo realizar esta evaluación?

El instrumento generalmente utilizado es un cuestionario en el cual se recogen las opiniones de los estudiantes sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del profesor, se debe tomar en cuenta algunas precauciones en su aplicación:

Los cuestionarios deben ser anónimos.

Deben realizarse antes de la culminación del periodo lectivo.

Debe asegurarse a los alumnos que los resultados no serán conocidos hasta después de finalizado el curso.

¿Para qué evaluar el desempeño académico del docente?

Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional.

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del profesor.

Mejora su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera. Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones. Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior.

Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución.

Favorecer la formación integral de los niños y adolescentes. En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se contara con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal. Todo educador debe tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser es el estudiante, por lo tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: estudiantes, profesores y asociación civil.

9.1.1.4. Grado Académico.

La formación académica generalmente es considerada como experiencias que el docente ha obtenido en el transcurso de su vida. Para efectos de esta investigación hablaremos sobre la parte culminante de esta formación cuando se obtiene el grado académico, de lo que se espera de este hecho, de las tendencias y del perfeccionamiento que se puede lograr cuando el profesor está en su práctica diaria.

Los profesores son contratados en ocasiones sin que tengan el perfil de las materias que impartirán, de tal manera en el sistema actual de educación básica, todavía tenemos maestros con una formación académica que no es específica para desempeñarse en esta labor o que no se especializarán, en alguna área o materia específica que imparte.

Se puede pensar que el ser experto en la materia hace del docente un buen profesor, pero de ninguna manera es una condición suficiente para que el docente tenga un buen o mal desarrollo profesional. Esto queda asentado cuando los estudiantes afirman en los pasillos que un profesor “sabe mucho, pero no sabe cómo enseñar”. Esta situación se presenta porque dentro de la acción pedagógica se requiere de cualidades o habilidades diferentes para realizarla efectivamente, ya que el conocimiento adquirido sobre el tema implica además que se propicie en el alumno el aprendizaje del tema que el profesor domina.

Para sobrellevar y subsanar esta situación en ocasiones se pide que el docente que impartirá alguna materia frente a grupo reciba una formación básica, que le permita tener una actualización didáctico-pedagógica dependiendo de igual manera del tipo de programa que ofrezca la institución formadora de docentes.

En la actualidad el perfil que buscan las empresas va encaminado a lo que necesitan en el mundo exterior, hasta hoy la educación se hila a lo que debemos producir como organismo educativo. Pero ¿Realmente estamos gestando conocimientos y personas con valores internos, que función en adecuadamente en lo personal y para lo que requiere el país y los países que nos rodean?

Ahora bien, la capacitación y la formación son las estrategias que utiliza el sistema educativo, por medio de ellas trata de entrelazar los proyectos escolares, pero más bien encaminados al resultado de aprendizajes (cuantitativo), y en un menor porcentaje a lo humanístico (cualitativo). Una vez que el profesor obtiene su grado académico, se espera que tenga los conocimientos suficientes para ejercer la enseñanza y transmitirlos contenidos oficiales con eficacia. Martínez, O. (2007).

“En muchos países, la educación continua y la capacitación de los adultos ahora juegan también un papel significativo en el crecimiento de la base del conocimiento y de las habilidades. En cinco de los 21 países de la OCDE con datos comparables de 25 a 64 años de edad, más de 40 % de la fuerza laboral participo en algún tipo de educación continua y de capacitación no formal cada año, pero menos de 10% de la fuerza laboral participa en cinco de estos países”.(Mc Gaw; 2005: 7).

En síntesis todos estos autores, ponen énfasis en la formación profesional como una herramienta del desarrollo profesional, siendo el centro escolar el gran laboratorio experimental, que propicia aprendizajes y conocimientos que hacen eficiente la práctica escolar. Una vez que el profesor obtiene su grado académico, se espera que tenga los conocimientos suficientes para ejercer la enseñanza y transmitirlos contenidos oficiales con eficacia.

Es de suma importancia una formación académica orientada a la participación, reflexión, análisis que permita un desarrollo profesional eficiente y consciente, donde el maestro pueda ejecutar acciones que vayan orientadas a:

- 1) Elevar el nivel de enseñanza;
- 2) Propiciar el trabajo de equipo en sus colegas en la elaboración de proyectos del centro;
- 3) Existir una comprensión del sistema ante los retos de la formación profesional que le presenta a través de su inclusión en los parámetros de su desarrollo profesional;
- 4) Capaz de intercambiar experiencias con sus colegas, directivos, y padres de familia dirigidas a la orientación necesaria de los alumnos y de su práctica docente;
- 5) Desarrollar habilidades que permitan aplicar innovaciones tecnológicas para poder encausar, guiar y dominar los aspectos técnicos y pedagógicos que requiere impartir;
- 6) Estar consciente de su realidad contextual de tal manera que pueda intervenir favorablemente desde su aula en los aspectos socio económico de su contexto local, regional y nacional;
- 7) Colaborar, proponer y participar activamente en proyectos de investigación – acción, e innovación en su centro escolar y
- 8) Desarrollar habilidades de transversalidad curricular que permita al alumno construir su conocimiento de manera significativa. En busca por lo tanto que el conocimiento adquirido resulte provechoso en la práctica. Es por ello que el conocimiento de los profesores ha llegado a ser un foco de interés para los educadores y los políticos de todas las clases”. (Tamir, 2006:2).

Como vemos el alcanzar un grado académico, es solo el inicio de toda una búsqueda para el perfeccionamiento tanto de la técnica como del método de enseñanza, así como de la forma en que el docente se interrelaciona con los demás para alcanzar juntos objetivos y metas que permitan innovaciones, que aseguren alternancias enriquecedoras, que generen compromiso, desarrollo de habilidades, que proporcionen mayor satisfacción personal y profesional.

9.1.1.5. Valores.

No se trata de que el docente enseñe valores, se trata de que pueda crear una atmósfera moral en el aula, dentro de la cual se use a la ética en función de los conflictos, se estimule el pensamiento de los estudiantes para que ellos construyan juicios y razones. Todo lo que ocurra dentro de un salón de clase y vaya en contra de la vida, es antiético. Se requiere entonces un docente puntual, organizado, negociador, oyente, preparado cognitivamente, con sensibilidad social, capaz de discernir, canalizar las dificultades que surjan en el recinto universitario, atendiendo al bien colectivo, más que al personal.

Aunque son complejos y de varias clases, todos los valores coinciden en que tienen como fin último mejorar la calidad de nuestra vida. La clasificación más extendida la encontramos en la página web www.gestiopolis.com

1. Valores biológicos: Traen como consecuencia la salud, y se cultivan mediante la educación física e higiénica.

2. Valores sensibles: Conducen al placer, la alegría, el esparcimiento.

3. Valores económicos: Proporcionan todo lo que nos es útil; son valores de uso y de cambio.

4. Valores estéticos: Nos muestran la belleza en todas sus formas.

5. Valores intelectuales: Nos hacen apreciar la verdad y el conocimiento.

6. Valores religiosos: Nos permiten alcanzar la dimensión de lo sagrado.

7. Valores morales: Su práctica nos acerca a la bondad, la justicia, la libertad, la honestidad, la tolerancia, la responsabilidad, la solidaridad, el agradecimiento, la lealtad, la amistad y la paz, entre otros.

8. Los valores infrahumanos: Son aquellos que sí perfeccionan al hombre, pero en aspectos más inferiores, en aspectos que comparte con otros seres, con los animales, por ejemplo. Aquí se encuentran valores como el placer, la fuerza, la agilidad, la salud.

9. Los valores humanos infra morales: Son aquellos valores que son exclusivos del hombre, ya no los alcanzan los animales, únicamente el hombre. Aquí encontramos valores como los económicos, la riqueza, el éxito, por ejemplo. La inteligencia y el conocimiento, el arte, el buen gusto. Y socialmente hablando, la prosperidad, el prestigio, la autoridad, etc.

10. Valores Instrumentales: Son comportamientos alternativos mediante los cuales conseguimos los fines deseados.

11. Valores Terminales: Son estados finales o metas en la vida que al individuo le gustaría conseguir a lo largo de su vida.

12. Valores físicos: como el afecto y la salud, así como los valores económicos, el poseer una existencia con un mínimo de confort, satisfacen en gran medida estas necesidades básicas.

9.1.1.6. El valor y sus características.

Cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera. El valor es, entonces, una propiedad de las cosas o de las personas. Todo lo que es, por el simple hecho de existir, vale. Un mismo objeto (persona o cosa) puede poseer varios tipos de valores, por ejemplo, un coche puede ser útil además de bello, el valor es pues captado como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso.

El mal es, entonces, la carencia o la ausencia de bien. Se llama mal al vacío, es decir, a lo que no existe. Por ejemplo, el agujero en el pantalón, es la falta o ausencia de tela. Existen dos tipos de bienes: los útiles y los no útiles:

Un bien útil se busca porque proporciona otro bien, es el medio para llegar a un fin. Por ejemplo, si voy a comprar un coche para poder ir al trabajo (utilidad) busco un coche de buena marca, de buen precio, que me sirva para mi fin, ir al trabajo.

Un bien no útil, por el contrario, es el que se busca por sí mismo. Por ejemplo, las personas son bienes no útiles, porque valen por sí mismas, por el hecho de existir como seres humanos, tienen dignidad y no pueden ser usadas por los demás. Los valores valen por sí mismos, se les conozca o no. Van más allá de las personas, es decir, trascienden, por lo que son y no por lo que se opine de ellos. Todos los valores se refieren a las necesidades o aspiraciones humanas. Las

personas buscamos satisfacer dichas necesidades, estas se pueden clasificar de la siguiente manera:

Necesidades primarias: Son las necesidades fisiológicas que todo ser humano tiene que satisfacer, por ejemplo, el alimento, el vestido, la vivienda.

Necesidades de seguridad: Se refieren al temor a ser relegados por los demás.

Necesidades sociales: Es cuando un núcleo familiar ya no es suficiente para el desarrollo de la persona por lo que tendemos a formar nuevos grupos de pertenencia. Se busca ser digno ante uno mismo y ser alguien ante los demás. Aquí encontramos valores como la fama, el poder, el prestigio, el amor y el afecto.

Necesidades de autorrealización: Se refieren a encontrar un sentido a la vida, trascender en una obra creativa, luchar por un ideal, como la verdad, la belleza o la bondad. Estas necesidades se satisfacen por medio del cultivo de la ciencia, el arte, la moral y la religión.

Independientes e inmutables: son lo que son y no cambian, por ejemplo: la justicia, la belleza, el amor.

Absolutos: son los que no están condicionados o atados a ningún hecho social, histórico, biológico o individual. Un ejemplo puede ser los valores como la verdad o la bondad.

Inagotables: no hay ni ha habido persona alguna que agote la nobleza, la sinceridad, la bondad, el amor. Por ejemplo, un atleta siempre se preocupa por mejorar su marca.

Objetivos y verdaderos: los valores se dan en las personas o en las cosas, independientemente que se les conozca o no. Un valor objetivo siempre será obligatorio por ser universal (para todo ser humano) y necesario para todo hombre, por ejemplo, la sobre vivencia de la propia vida. Los valores tienen que

ser descubiertos por el hombre y sólo así es como puede hacerlos parte de su personalidad.

Subjetivos: los valores tienen importancia al ser apreciados por la persona, su importancia es sólo para ella, no para los demás. Cada cual los busca de acuerdo con sus intereses.

Objetivos: los valores son también objetivos porque se dan independientemente del conocimiento que se tenga de ellos. Sin embargo, la valoración es subjetiva, es decir, depende de las personas que lo juzgan. Por esta razón, muchas veces creemos que los valores cambian, cuando en realidad lo que sucede es que las personas somos quienes damos mayor o menor importancia a un determinado valor.

El valor moral perfecciona al hombre en cuanto a ser hombre, en su voluntad, en su libertad, en su razón. Se puede tener buena o mala salud, más o menos cultura, por ejemplo, pero esto no afecta directamente al ser hombre. Sin embargo vivir en la mentira, el hacer uso de la violencia o el cometer un fraude, degradan a la persona, empeoran al ser humano, lo deshumanizan. Por el contrario las acciones buenas, vivir la verdad, actuar con honestidad, el buscar la justicia, le perfeccionan.

El valor moral te lleva a construirte como hombre, a hacerte más humano. Depende exclusivamente de la elección libre, el sujeto decide alcanzar dichos valores y esto sólo será posible basándose en esfuerzo y perseverancia. El hombre actúa como sujeto activo y no pasivo ante los valores morales, ya que se obtienen basándose en mérito, perfeccionan al hombre de tal manera que lo hacen más humano, por ejemplo, la justicia hace al hombre más noble, de mayor calidad como persona.

Para lograr comprender plenamente los valores morales debemos analizar la relación que éstos guardan con otro tipo de valores. Siendo el ser humano el punto de referencia para los valores, cabe ordenarlos de acuerdo con su

capacidad para perfeccionar al hombre. Un valor cobrará mayor importancia en cuanto logre perfeccionar al hombre en un aspecto más íntimamente humano.

9.1.1.7. Las normas morales como expresión de los valores morales.

Sin asumir posturas pesimistas o cínicas, sino propositivas, es necesario reconocer una realidad: en gran medida el comportamiento de la sociedad indica que se están dejando de asumir los valores morales, y en cambio se introyectan otros que podemos llamar antivalores, lo cual mina o denigra las relaciones humanas. Las causas pueden ser diversas y combinadas, como: el egoísmo excesivo, la influencia de algunos medios de información, conflictos familiares, padres irresponsables en la crianza de sus hijos, presiones económicas, pobreza, etc. Sobre todo el funcionamiento de un Sistema Educativo desvinculado de las necesidades actuales de los ciudadanos. Sin embargo, la formación escolar debe ser el medio que conduzca al progreso y a la armonía de toda nación; por ello, es indispensable que el Sistema Educativo Nacional, concretamente, renueve la curricular y las prácticas educativas del nivel básico principalmente, otorgando prioridad al ámbito problemático referido.

El proceso de desvalorización siempre ha estado presente en todos los tiempos y civilizaciones; pero no tan acentuadamente como en la contemporaneidad. Aunque todavía existen personas que revelan una gran calidad humana, es decir, que asumen las normas universales de toda sociedad, tales como la responsabilidad, la humildad, la honradez, la solidaridad, el respeto, entre otras; la mayor parte de la población reproduce lo opuesto: la negligencia, el engaño, la agresividad, la envidia, etc. Sobran los ejemplos cotidianos que pueden comprobar esta hipótesis. Veamos tres casos: la escuela, la familia y la pareja.

9.1.1.8. Variables que afectan la labor del profesor.

“Entre las variables que afectan a la labor del profesor podemos destacar las siguientes:

La recomposición de los agentes formativos y de socialización: La nueva era de la información y de las comunicaciones ha generado una gran cantidad de escenarios de aprendizaje, más dinámicos y flexibles, que han debilitado el protagonismo y la centralidad de la colegio y del profesorado como referente dominante del proceso instructivo y educativo.

Sin embargo, hemos de tener en cuenta que los conocimientos todavía se transmiten a través de alguien porque las nuevas tecnologías no dejan de ser más que herramientas.

Ese alguien es el profesor que, sin lugar a dudas, tendrá que formarse en las nuevas tecnologías. La intensificación de tareas y funciones: El creciente caudal de información dificulta cada día más su selección y conversión en conocimiento escolar relevante y contextualizado. Además, esta información llega a la colegio en forma cada día más diversificada. Por otra parte, cabe recordar que en los periodos de crisis económica y de los valores, la sociedad presiona a la colegio para que asuma nuevas funciones y responsabilidades que, en buena lógica, no le competen de forma exclusiva. Los procesos de reforma estructural y curricular del sistema educativo demandan al profesorado la asunción de nuevos papeles y tareas, algunas de orden pedagógico y otras meramente administrativo-burocráticas.

Las relaciones más complejas y conflictivas del profesorado con el alumnado y la familia: Hemos de partir de la consideración de que el aula es un microcosmos de los problemas sociales y, como tal, recoge las situaciones socioculturales, de desarrollo y de aprendizaje más heterogéneas. Tiene que afrontar nuevos focos de tensión que le afectan de manera distinta según los lugares y circunstancias.

Cabe señalar la respuesta educativa ante el alumnado procedente de minorías étnicas, la integración de alumnado con necesidades educativas especiales y la creciente indisciplina o violencia en las aulas. Sin pretender describir un modelo de profesor ideal, existe un amplio consenso en cuanto a que la educación para el siglo XXI requiere un nuevo perfil de profesor, entre cuyos rasgos destacarían los siguientes:

Muy capacitado profesionalmente, con una formación equilibrada entre lo general y lo especializado: Lo científico, lo tecnológico y lo humanístico se correlacionan entre sí. Capaz de fomentar capacidades creativas, como uno de los retos más fuertes que se plantearán en el futuro. Una formación amplia en nuevas tecnologías, no solo en lo que se refiere a los contenidos sino a la metodología pedagógica de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones (un tema prioritario para la UNESCO, en la formación del profesorado), y que le permitirá ser guía del alumno en el uso de las mismas.

Capaz de fomentar el aprendizaje en las cuatro dimensiones propuestas en el Informe: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. Un profesor motivado; no se puede pretender que alguien se entusiasme y disfrute aprendiendo si la persona que le enseña ha dejado de aprender hace muchos años y ya no siente curiosidad.

Capaz de trabajar en equipo y contribuir a un clima que facilite las relaciones interpersonales. La enseñanza actual no es ya un asunto individual entre el profesor y sus alumnos. Por un lado, la necesidad de hacer las aulas más transparentes, aprender de los demás; por otra parte, el incremento de la autonomía de los centros requiere la elaboración de proyectos propios, adoptar decisiones conjuntas, contribuir al desarrollo de objetivos colectivos. Realmente el papel del profesor se ha hecho más complejo y exigente; esto implica, sin lugar a dudas, la necesidad de una formación permanente."

9.1.2. Acompañamiento como Tutor.

“La llamada profesión docente constituye, sin lugar a dudas, una de las actividades que ha invitado al estudio y a la reflexión en la historia del pensamiento occidental. No importa cuáles sean las denominaciones con las que se ha definido esta práctica: maestro, profesor, enseñante o docente. Tengamos presente que la actividad docente, tal como la conocemos, sólo se conformó en cuanto se fue estructurando el sistema educativo.”

Considerando todas las teorías anteriores, las funciones del profesor universitario se deben avocar a las siguientes vertientes, esto de acuerdo al trabajo de investigación de Semeco (2008): El estudio y la investigación La docencia, su organización y el perfeccionamiento de ambas La divulgación de sus investigaciones La innovación y comunicación de las nuevas creaciones pedagógicas La tutoría y evaluación de los estudiantes La participación activa y responsable en la escogencia de otros docentes La evaluación de la docencia y la investigación La participación en la gestión académica.

Este desempeño incide en la calidad de cada nivel de la Educación, y es un factor que hace a la eficiencia y al perfeccionamiento de la misma. Todo lo antes mencionado es cada una de las responsabilidades que el profesor universitario debe cumplir como docente del aula de clase, donde el estudio y la investigación permanente logran el alcance de los objetivos propuestos, no solo con los estudiantes, sino también como un compromiso educativo, institucional y social, a través de la cooperación, participación y comunicación.

La enseñanza y la investigación, así como la orientación ética y social que la Universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación, se requiere:

- a) Poseer condiciones morales y cívicas.
- b) Haberse distinguido en sus estudios universitarios, o en su especialidad.
- c) Llenar los demás requisitos establecidos en los reglamentos.

Todo docente debe poseer estudios universitarios, preferiblemente de la especialidad que imparte a los estudiantes, además de poseer condiciones éticas, morales y cívicas. Pérez (2002) dice que el docente para desarrollar todos los aspectos implícitos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, debe planificar, organizar, dirigir y controlar todo lo concerniente a su desempeño y a la de los componentes curriculares que forman parte del mencionado proceso.

Es conveniente destacar, continua Pérez, que la administración de la cual se habla, se refiere al micro administración que se efectúa antes del desarrollo de

las actividades pedagógicas en el salón de clase. En este sentido, el docente debe: Planificar, ella supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, del ambiente universitario, para formular los componentes curriculares que permitirán realizar las actividades de enseñanza – aprendizaje de manera sistemática, evitando la improvisación y la consiguiente pérdida de tiempo y recursos. Es determinar anticipadamente que es lo que se va a hacer, todo proceso administrativo se inicia con una planificación, ya que es aquí donde se determinan los objetivos y la mejor forma de ser alcanzados.

Lo primero que debe hacer el docente es seleccionar las metas, fijar objetivos y programar para alcanzarlas en forma sistemática, de manera tal que el proceso de aprendizaje sea productivo. Es la función a través de la cual el docente organiza las actividades, conocimientos, habilidades, destrezas que deberán adquirir o realizar los educandos, involucrando estrategias que estimulen el logro del aprendizaje, con el fin de garantizar el éxito en la labor educativa al eliminar al máximo la improvisación. Así, por ello es importante considerar los siguientes aspectos: ¿A quién enseñar?, ¿Por qué enseñar?, ¿Qué enseñar y Cómo?, ¿Cómo verificar y evaluar? De allí que, debe caracterizarse por permitir realizar reajustes sin que por ello altere su continuidad, además debe estar fundamentada en condiciones reales e inmediatas de lugar, tiempo y recurso. Organizar se refiere a la disposición en forma adecuada de sus componentes. Trata de colocar cada parte en el lugar que le corresponde, pero no en función de esa parte sino en función de las necesidades de los educandos.

Se ordenan, los objetivos, éstos se relacionan con los contenidos, estrategias y los recursos para el aprendizaje necesarios para el logro de los objetivos educacionales. Es la segunda etapa del proceso gerencial, que consiste básicamente en determinar las actividades que se realizarán, quienes las realizarán y de qué forma. Es el proceso de determinar y establecer la estructura, los procedimientos y los recursos necesarios para el logro de los objetivos establecidos en la planificación. De allí que el docente debe seleccionar junto con los educandos las actividades, definir las actividades y sus responsables, entre otras. Dirigir es poner en funcionamiento cada uno de los componentes curriculares. Aquí el docente debe interrelacionar cada componente pensando no

en función de su persona, sino en la de los educandos que deben constituirse en el centro de atención del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomada directamente, y con más frecuencia, delegando dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumpla en la forma adecuada todas las ordenes emitidas. La parte esencial y central de la organización, a la cual se debe regir todos los elementos es precisamente la dirección. En este orden el educador debe dirigir de un modo muy apropiado.

Controlar todas las fases descritas para retroalimentar constantemente el proceso y formular las correcciones de ser necesarias. En este proceso, no sólo se evalúa al docente, se evalúa la actuación del alumno y la eficacia de los demás elementos del currículo. Sólo de esta manera, es como se puede eliminar uno de los aspectos que ha caracterizado al proceso de enseñanza – aprendizaje, la improvisación, es decir, con el cumplimiento cabal de cada una de las fases descritas se evita el derroche de energía, la pérdida de tiempo y de recursos materiales y humanos. El control en el transcurso de enseñanza básicamente está determinado por el proceso de evaluación, ésta es la función que consiste en verificar el logro de los objetivos planteados en la planificación. Permite determinar el desenvolvimiento del alumno en el proceso de enseñanza – aprendizaje, comparando los resultados con las expectativas señaladas en la planificación.

Es por eso que la función de controlar requiere el establecimiento de un sistema de comprobación de las actividades, operaciones, logro de objetivos y procedimientos claves de manera tal que los errores o desviaciones se vean inmediatamente y se puedan corregir. En consecuencia, la evaluación en el constructivismo, se centra en actividades y procesos orientados a la acción, se recomienda emitir reportes individualizados de los estudiantes en lugar de calificaciones numéricas.

Implica en consecuencia, concluye Pérez, que con el cumplimiento de las fases del micro administración se hace más eficaz y eficiente el desempeño del docente en procura de los objetivos preestablecidos en la organización educativa.

9.1.2.1. Características de los tutores.

La primera tarea que debe desarrollar un tutor es lograr confianza en el alumno en cuanto al sistema de educación a distancia, orientándolo en su metodología. Por ello, el tutor debe conocer los fundamentos de la formación a distancia, las funciones que debe cumplir y las estrategias a emplear en la mediación pedagógica.

Por lo tanto, todo tutor debe realizar constantes monitorizaciones de los progresos de sus alumnos para enseñar, orientar, e integrarlos en el sistema. Un tutor efectivo en el cumplimiento de su rol debería poseer los siguientes atributos:

- **Empatía:** para lograr «sintonizar» con sus alumnos a pesar de la disociación del tiempo y el espacio, característica de los procesos de educación a distancia y de la multiplicidad de estilos personales de los alumnos.
- **Pro acción:** para lograr «sortear» los obstáculos y resistencias de tipo humano y tecnológico que se presenten.
- **Ser buen anfitrión:** pues debe ser quien introduzca y mantenga motivados a los alumnos en esta modalidad.
- **Maestría comunicativa:** debe manejar todas las posibilidades y alternativas de comunicación en los distintos soportes, siendo lo más claro posible a fin de no distorsionar la esencia de los mensajes. Debe, a su vez, ser mediador entre las múltiples comunicaciones generadas por la interacción entre los alumnos y él.
- **Experteza didáctica:** que le permita seleccionar los contenidos y diseñar las actividades más pertinentes para el logro de los objetivos propuestos ajustándose al perfil del grupo de alumnos.

García Aretio (1994) determina cuáles son las capacidades que debe poseer un tutor, a saber:

- Ofrecer las posibilidades del medio ambiente social y de las instituciones sociales como objeto de aprendizaje.
- Asesorar al alumno en la organización de su currículo (objetivos, contenidos, recursos y actividades).
- Dominar determinadas técnicas y habilidades para tratar de forma específica los contenidos (escritos, videos, audios, informáticos), integrados dentro de las técnicas del diseño curricular. Utilizar como instrumento las posibilidades del lenguaje total.
- Ser capaz de organizar otras vías de aprendizaje (lecturas, actividades, etc.).
- Enseñar al alumno a adquirir técnicas para el diseño instruccional (como método de aprendizaje y de organizar a través de una estructura).
- Saber utilizar los medios de comunicación social como instrumentos para alcanzar unos fines, aprovechando todas las posibilidades.
- Elaborar diferentes técnicas y procedimientos de evaluación.
- Facilitar la posibilidad de que el alumno autoevalúe su propio proceso de autoaprendizaje.
- Dominar técnicas de tutoría, ya sean presenciales o a distancia.
- Facilitar al estudiante diferentes técnicas de recuperación y corrección para el logro de los aprendizajes.

Los problemas académicos como el bajo rendimiento académico, el bajo logro escolar, el fracaso escolar y la deserción académica, son de interés para padres, maestros y profesionales en el campo educativo. Sikorski (1996) señala que el bajo desempeño académico y el fracaso escolar son considerados elementos en donde se observa una gran pérdida de potencial, por lo que se les supone como un riesgo debido a las consecuencias adversas en el desarrollo de la vida, especialmente en áreas con las cuales se relaciona como es la salud física y mental, desórdenes de conducta, el embarazo adolescente, el consumo de sustancias adictivas, la delincuencia y el desempleo. Para autores como Frías,

López y Díaz (2003) la escuela es el lugar en donde los jóvenes adquieren conocimientos, pero también es el escenario en donde se exponen a variadas normas sociales, reglas y costumbres de su comunidad.

Las dificultades académicas tienen una etiología compleja con múltiples factores que incluyen características estructurales del sistema educativo, la interacción de factores individuales y del desarrollo, factores económicos, socioculturales y familiares, factores externos (presión del grupo de pares) o factores escolares, los cuales contribuyen a que los adolescentes manifiesten problemas escolares (Florenzano 1998; Sikorski, 1996). En este contexto, los síntomas del fracaso escolar, pueden reflejar conflictos internos o externos para el individuo. Los problemas escolares se pueden explorar de forma individual, así como en relación con la estructura educativa de cada país (Sikorski, 1996).

Las técnicas de evaluación necesitan de instrumentos específicos que garanticen la sistematicidad y rigor necesarios en el proceso de evaluación. El estudio de todos los elementos es esencial si tenemos el propósito de desempeñar adecuadamente nuestra responsabilidad en el proceso evaluador de la práctica docente.

Unas de las técnicas de autoevaluación al docente pueden ser:

Tabla # 6. Técnicas de Autoevaluación.

Tipo	Descripción
Herramienta de autorreflexión	Lista de control, escala o cuestionario completado por uno mismo.
Grabación con medios	Video o audio, a menudo usado en conjunción con una herramienta observacional.
Herramienta de retroacción	Lista de control, escala o cuestionario, o diario completado por estudiantes, supervisores o compañeros.
Solicitud de retroacción informal.	Preguntas e interacción con estudiantes, compañeros y supervisores.
Preparación de portafolio.	Dossier de materiales que reflejan la actuación docente.
Análisis de datos de actuación del estudiante.	Uso de pruebas, tareas, ejercicios de evaluación en clase y observaciones directas de los estudiantes en clase.

Observación de la actuación docente por un observador externo.	Obtener retroacción de supervisores o compañeros como resultado de la observación directa de la enseñanza.
Observación de otros docentes.	Obtener conocimiento profundo o ideas que consideran la enseñanza como un resultado de comparar su propia actuación con la de otros.
Diálogo entre colegas.	Compartir experiencias formales e informales y solución de problemas conjuntos.
Análisis de la práctica.	Diario personal, análisis de plan de lección, documentar/indexar sucesos y resultados significativos.
Implicación en prácticas educativas continuas.	Atender clases y cursos formales, consultando la investigación/literatura profesional.

Fuente: Elaboración propia

Ante la variedad de técnicas posibles que existen, cada profesor, según su propia estimación de la evaluación y de los medios disponibles en el centro, elegirá la que más se adecue a sus propósitos. Sin embargo, hay una serie de barreras metodológicas que se oponen a la autoevaluación docente y que hay que tener en cuenta. Estas son:

a. Limitaciones por parte del profesorado:

- La autoevaluación no es un requisito básico del profesorado
- Rechazo de la utilidad de estas prácticas
- Información incompleta debido a la falta de interés
- Falta de tiempo para reflexionar sobre la situación

b. Limitaciones en la interpretación de los datos aportados por la autoevaluación:

- Generalización de una información inadecuada
- Interpretación subjetiva de los datos
- Interpretaciones basadas en factores externos al profesorado

c. Limitaciones circunstanciales:

- Falta de apoyo en la autoevaluación de colegas
- Falta de recursos para mejorar las dificultades identificadas en la práctica

□ Falta de información útil

Por tanto, las técnicas e instrumentos de evaluación dependen tanto de factores internos (actitud tanto del profesorado como del alumnado) como de factores externos al profesorado (tiempo, datos insuficientes o poco fiables, etc.).

9.1.2.2. Coevaluación.

Evaluación que sintetiza o reúne todas las realizadas por cada grupo/sujeto acerca de los demás. Es la evaluación realizada entre pares, de una actividad o trabajo realizado. Este tipo de evaluación puede darse en diversas circunstancias:

Durante la puesta en marcha de una serie de actividades o al finalizar una unidad didáctica, alumnos y profesores pueden evaluar ciertos aspectos que resulten interesantes destacar. Al finalizar un trabajo en equipo, cada integrante valora lo que le ha parecido más interesante de los otros. Luego de una ponencia, se valora conjuntamente el contenido de los trabajos, las competencias alcanzadas, los recursos empleados, las actuaciones destacadas, etc. Puede ser pertinente repartir un cuestionario anónimo a los alumnos para que opinen con absoluta independencia sobre lo realizado, y contrastarlo luego con lo percibido por el profesor.

Como podemos apreciar, son diferentes los caminos para llevar a cabo la coevaluación, pero es importante tener en cuenta que, si el grupo no tiene costumbre de realizar prácticas de ese tipo, se debe comenzar por valorar exclusivamente lo positivo y las deficiencias o dificultades surgidas las valorará el profesor. Esto se recomienda porque generalmente los alumnos tienen la misma visión o percepción de muchos profesores y la sociedad en general de "para qué se evalúa". Habitualmente esta valoración se realiza para resaltar lo negativo, lo mal hecho, para sancionar, con lo cual los efectos de la coevaluación pueden convertirse en disgregación del grupo y de rechazo de todos contra todos de: <http://iteso.mx/~pcalderon/mate/howto.htm>

En este tipo de evaluación todos los alumnos de un grupo participan evaluando el trabajo de los demás, esto sirve para que todos aprendan de todos y puedan

corregir sus propios errores y no cometer los errores de los demás. Esta es una forma de evaluación en donde todos participan a diferencia de la autoevaluación que es uno mismo el que evalúa sus conocimientos y reflexiona sobre ellos. Mientras que en este proceso pueden participar todos los alumno que conforman un equipo. En el aprendizaje colaborativo es muy importante este tipo de evaluación ya que entre todos evalúan el comportamiento y participación que tuvieron entre ellos, de esa manera el alumno puede comparar el nivel de aprendizaje que cree tener y el que consideran sus compañeros que tiene, para de esta forma reflexionar sobre su aprendizaje.

9.1.2.3. Coevaluación del aprendizaje.

Califica la participación de cada uno de los integrantes de tu equipo de trabajo colocando en el espacio indicado el número que evalúe su desempeño bajo la siguiente escala:

9.1.2.4. Funciones del profesor universitario.

Considerando todas las teorías anteriores, las funciones del profesor universitario se deben avocar a las siguientes vertientes, esto de acuerdo al trabajo de investigación de Semeco (2008): El estudio y la investigación La docencia, su organización y el perfeccionamiento de ambas La divulgación de sus investigaciones La innovación y comunicación de las nuevas creaciones pedagógicas La tutoría y evaluación de los estudiantes La participación activa y responsable en la escogencia de otros docentes La evaluación de la docencia y la investigación La participación en la gestión académica.

Todo lo antes mencionado es cada una de las responsabilidades que el profesor universitario debe cumplir como docente del aula de clase, donde el estudio y la investigación permanente logran el alcance de los objetivos propuestos, no solo con los estudiantes, sino también como un compromiso educativo, institucional y social, a través de la cooperación, participación y comunicación.

La enseñanza y la investigación, así como la orientación ética y social que la Universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación, se requiere:

- a) Poseer condiciones morales y cívicas.
- b) Haberse distinguido en sus estudios universitarios, o en su especialidad.
- c) Llenar los demás requisitos establecidos en los reglamentos.

Todo docente debe poseer estudios universitarios, preferiblemente de la especialidad que imparte a los estudiantes, además de poseer condiciones éticas, morales y cívicas.

9.1.2.5. Heteroevaluación.

Consiste en que una persona evalúa lo que otra ha realizado. El tipo de evaluación que con mayor frecuencia se utiliza es aquella donde el docente es quien, diseña, planifica, implementa y aplica la evaluación y donde el estudiante es sólo quien responde a lo que se le solicita.

La heteroevaluación consiste en la evaluación que realiza una persona de algún aspecto de otra persona: su trabajo, su actitud, su rendimiento, etc. Es la evaluación que habitualmente lleva a cabo el profesor de los estudiantes.

Es un proceso importante dentro de la enseñanza, rico por los datos y posibilidades que ofrece y complejo por las dificultades que supone el enjuiciar las actuaciones de otras personas, más aún cuando éstas se encuentren en momentos evolutivos delicados en los que un juicio equivocado, “injusto”, poco sopesado, puede crear actitudes de rechazo (hacia el estudio, hacia la sociedad) en ese niño, adolescente o joven que se educa.

Aparte de evaluación que el profesor realice, es muy conveniente que los estudiantes aprendan a valorar sus conocimientos y actitudes, aunque el profesor les diga los resultados que van obteniendo de modo continuo, es más provechoso que sean ellos por sí mismos conscientes de sus éxitos y fracasos. Por otra parte,

han de aprender a autoevaluarse porque nadie sino ellos realizarán esta operación cuando salgan de la escuela.

En la medida en que los estudiantes no conozcan los resultados por sí mismo, ocurrirá que:

- Se repetirán los errores con más frecuencia o posibilidad, hasta llegar a consolidarse.
- Les costará trabajo mejorar.

9.1.2.5.1. Otra técnica de medir la Heteroevaluación.

Pruebas objetivas por unidad con respuestas para que, una vez realizadas, las corrija el propio estudiante. Igualmente es muy útil que las actividades las corrija el propio estudiante, y no sólo el profesor, debiéndosele proporcionar en consecuencia las pautas de corrección: también esto debe preverse en la programación.

La heteroevaluación permite al alumno y al docente:

- Identificar carencias o “puntos flojos” que es necesario reforzar antes de seguir adelante con el programa.
- Evitar repeticiones innecesarias de objetivos que ya han sido integrados.
- Dar soporte para la planificación de objetivos reales, adecuados a las necesidades e intereses del grupo.
- Trabajar en el diseño de actividades remediales, destinadas al grupo o a los individuos que lo requieran.

Es la evaluación que realiza una persona sobre otra respecto de su trabajo, actuación, rendimiento, etc. A diferencia de la coevaluación, aquí las personas pertenecen a distintos niveles, es decir no cumplen la misma función. En el ámbito en el que nos desenvolvemos, se refiere a la evaluación que habitualmente lleva a cabo el profesor con respecto a los aprendizajes de sus alumnos; sin embargo también es importante que la heteroevaluación pueda

realizarse del alumno hacia el profesor ya que no debemos perder de vista que la evaluación es un proceso que compromete a todos los agentes del sistema educativo.

La heteroevaluación es un proceso importante dentro de la enseñanza, rico por los datos y posibilidades que ofrece y también complejo por las dificultades que supone enjuiciar las actuaciones de otras personas, más aún cuando éstas se encuentran en momentos evolutivos delicados en los que un juicio equívoco o "injusto" puede crear actitudes de rechazo (hacia el estudio y la sociedad) en el niño, adolescente o joven que se educa.

9.1.2.6. Características del tutor.

La primera tarea que debe desarrollar un tutor es lograr confianza en el alumno en cuanto al sistema de educación a distancia, orientándolo en su metodología. Por ello, el tutor debe conocer los fundamentos de la formación a distancia, las funciones que debe cumplir y las estrategias a emplear en la mediación pedagógica.

Por lo tanto, todo tutor debe realizar constantes monitorizaciones de los progresos de sus alumnos para enseñar, orientar, e integrarlos en el sistema. Un tutor efectivo en el cumplimiento de su rol debería poseer los siguientes atributos:

- **Empatía:** para lograr «sintonizar» con sus alumnos a pesar de la disociación del tiempo y el espacio, característica de los procesos de educación a distancia y de la multiplicidad de estilos personales de los alumnos.
- **Pro acción:** para lograr «sortear» los obstáculos y resistencias de tipo humano y tecnológico que se presenten.
- **Ser buen anfitrión:** pues debe ser quien introduzca y mantenga motivados a los alumnos en esta modalidad.
- **Maestría comunicativa:** debe manejar todas las posibilidades y alternativas de comunicación en los distintos soportes, siendo lo más claro posible a fin de no distorsionar la esencia de los mensajes. Debe, a su vez, ser mediador

entre las múltiples comunicaciones generadas por la interacción entre los alumnos y él.

- **Experteza didáctica:** que le permita seleccionar los contenidos y diseñar las actividades más pertinentes para el logro de los objetivos propuestos ajustándose al perfil del grupo de alumnos.

9.2. Marco Referencial sobre la problemática de investigación.

9.2.1. Investigaciones realizadas a nivel internacional.

Son muchos los textos que hablan de las distintas formas de entender el término educación. De forma más o menos directa dejan entrever la dicotomía entre si es la transmisión de los contenidos de una determinada disciplina académica hacia donde debe orientarse la acción del profesor, o bien si este objetivo, adecuadamente perseguido y comprendido como una presentación del conocimiento docente que desvela sus fundamentos y métodos de generación y consecuente aplicación, está al servicio de otro más relevante que es el perfeccionamiento en las formas de vida hacia su progresivo bienestar universal.

Los antecedentes de la presente investigación son recopilación de trabajos realizados por investigadores:

El Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, Facultad de Filosofía, Universidad de Buenos Aires. Coordinadora del Proyecto “Los profesorado de formación docente. Características de los formadores y de las instituciones” con sede en la escuela de Educación de la Universidad de San Andrés. Consultora del IPE / UNESCO, Buenos Aires (Argentina). 2007 En el Artículo “*La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad*” exponen las siguientes conclusiones: No es fácil lograr consensos en torno a cuáles deben ser las políticas de mejora de la formación docente. La mayoría de las decisiones y propuestas de cambio que de algún modo tocan la cuestión docente, asumen rápidamente características de alto voltaje político.

- No existen en la formación de los docentes problemas que sólo puedan ser tratados como cuestiones técnicas, alejadas de las discusiones políticas, ideológicas, de las posiciones de valor y de las implicaciones que tiene sobre las condiciones de trabajo y la carrera de los maestros. Cualquier cambio dirigido a alterar las bases actuales de la profesionalidad e identidad del docente y construir otras nuevas, modifica las reglas de juego existentes y desestabiliza el statu-quo.
- Es en este marco donde debemos ubicar la discusión acerca de la formación inicial y permanente del docente: ¿cuáles son los dispositivos más adecuados para su desarrollo profesional?, ¿qué propósitos deberían perseguir las acciones de capacitación en el contexto de las actuales demandas que enfrenta la profesión y el oficio? El desafío es que los docentes se apropien de nuevas claves de lectura, interpretación y acción que les permitan trabajar en contextos escolares heterogéneos, con problemas sociales y culturales diversos.

Fernández Miranda (2014) con la Tesis titulada “*Factores relacionados con la actitud hacia el trabajo de los profesores universitarios: implicaciones en su rol como docente*”. En síntesis de los resultados alcanzados y facilitar una visión general de las conclusiones obtenidas. A base de los resultados de esta Investigación, se exponen las siguientes conclusiones obtenidas:

- Los resultados de esta investigación proveyeron información pertinente, actualizada respecto a los diversos factores de trasfondo, formación profesional y ocupacional que pueden incidir en la actitud hacia el trabajo que muestran los docentes en el desempeño de su labor en la academia. Los mismos coinciden con resultados encontrados en estudios realizados en Estados Unidos, Europa y América Latina, por lo cual se dejó establecido la necesidad de realizarlos en Puerto Rico, donde la Educación Superior atraviesa grandes retos en el siglo XXI.

- La universidad sabe que las condiciones de trabajo de los docentes conllevan implicaciones para el proceso de enseñanza y aprendizaje que se ejecuta en sus aulas. El conocimiento específico de cuáles son los factores determinantes en el proceso, ayudarían rápida y efectivamente a subsanar muchos problemas en la academia. Estos resultados pueden motivar a los profesores a entender qué factores que los afectan su interacción académica con el estudiantado en mayor o menor medida. De igual forma, podrían influir en la administración, para canalizar mejores opciones de empleo, así como condiciones de trabajo favorables.
- La administración universitaria debe también entender que los resultados de este tipo de estudio contribuyen a un mejor manejo de su labor administrativa y en la medida en que se proyectan en la calidad de sus centros educativos.
- Uno de los resultados arrojados en este trabajo demuestra que en la universidad donde se tomó la muestra, un alto por ciento alto o considerable de los profesores trabaja en nombramientos poco estables, como son los contratos a tiempo parciales o los contratos multianuales. Este tipo de inestabilidad crea inseguridad en el docente e incide en su desempeño en el proceso de enseñanza y aprendizaje. La implicación que tienen el ingreso y la motivación que éste genera en el docente es fundamental también para que los principales centros de educación superior en Puerto Rico lo tomen en consideración y evalúen el impacto general que tienen sobre los docentes.
- De los resultados de esta Investigación podrían identificarse posibles beneficios que incluyan contribuir a un mayor conocimiento y mejor entendimiento de los elementos que pueden ayudar a las instituciones universitarias a proveerle a su estudiantado la mejor educación posible. No resulta suficiente con una facultad altamente preparada en su área de enseñanza, si no que es necesario que sea consciente de aquellos otros elementos que circundan la academia y afectan su misión positiva o negativamente. Este nuevo ámbito puede ofrecer más información para tomar mejores decisiones, encaminadas a maximizar la calidad de los

profesores en su labor educativa, en el contexto de la Educación Superior en Puerto Rico.

De la Universidad Complutense de Madrid con la Tesis (2010) “La tutoría en la Universidad: Selección, Formación y Práctica de los Tutores. Ajustes para la UCM desde el Espacio Europeo de Educación Superior”, por José Luis Aguilera García, se obtuvo las siguientes conclusiones:

- Desde la primera declaración de Bolonia (1999) se considera el conocimiento como factor imprescindible en el desarrollo humano, de las sociedades, y su singular concreción como ciudadanos de una comunidad circunscrita, en nuestro caso, al ámbito europeo. Se establece, por tanto, el conocimiento y, de forma inseparable, sus procesos de generación, como pauta fundamental de la educación superior. Atendiendo a esta consideración, cualquier práctica docente debe orientarse hacia su alcance y, por tanto, planificarse de modo que se persiga como finalidad.
- Las particularidades en el progreso de la educación universitaria pueden hacerse presentes en la tutoría, al atender la proyección del conocimiento sobre aquellas necesidades y expectativas sociales cuya satisfacción contribuya a la promoción de estados de bienes tan generalizados, entendiendo que las proyecciones se conforman en conductas que se van transformando en función de los cambios producidos en las necesidades y expectativas, lo que obliga a que tutor y alumnos se alejen del dominio de prácticas rutinarias de escasa perdurabilidad y aplicabilidad, para buscar, desde un ejercicio de libertad compartida que tiene lo conocido y el conocer como principal generador, el alcance del mejor ejercicio posible de sus cualidades para seguir conociendo, cualidades que se manifiestan a modo de capacidades y habilidades entendidas como formas de hacer en un inabarcable espectro de posibilidades. Insistiendo en esta idea, la Declaración de Graz, elaborada por la EUA (2003), enfatiza la importancia de ejercitar la cualidad investigadora como fundamento de la educación universitaria, cualidad que persigue ampliar y profundizar el conocimiento

sobre el mundo mediante procesos que denominamos científicos. De hecho, sitúan esta cualidad como fundamento de la enseñanza y el aprendizaje.

- Una vez más, la tutoría se presenta como un elemento reclamado en las circunstancias que rodean nuestro entorno universitario, desde la dificultad de atender estos procesos con pormenor en grupos numerosos desde el espacio de las aulas. La misma declaración reúne, como no puede ser de otra forma, la necesidad de singularizar y flexibilizar las vías de aprendizaje, lo que es una forma de reclamar un trabajo docente individualizado o en pequeños grupos, finalidad principal de la tutoría.
- Si bien, no alcanzar a establecerla necesaria continuidad entre la tutoría y la docencia en las aulas, ésta les deja insatisfechos y a la espera de alguna forma de relación con aquella. Piensan que la tutoría es un complemento para aquellos que lo necesiten, infravalorando el potencial de esta forma de docencia. Si bien, entonces, se confirma parcialmente la conjetura planteada al respecto, no lo hace en la forma esperada. Sin embargo, la insatisfacción manifestada hacia la docencia, denota el anhelo por otras formas de ejercerla que logren una mejor formación en amplitud y profundidad, lo que podría ser atendido desde la tutoría. De esta forma podrían evidenciar sus beneficios y reclamarlos cuando estuviesen ausentes.
- Establecer criterios de selección ajustados a los requisitos que se precisen, contribuye a buscar insistentemente, desde el inicio de la carrera docente, la preparación reclamada.
 - Unido a lo anterior, la formación del tutor considerada en estas experiencias se muestra del todo insuficiente y bastante irrelevante, ya que se descuidan, entre sus temáticas, aquellas que están en la esencia de los procesos educativos, perdiendo la oportunidad de organizarlas de forma que garanticen la adecuada preparación como docente. Entre aquellos que tengan previsto iniciar la carrera docente, puede ofrecerse un proceso formativo que asegure, en lo posible y, siempre más que en la

actualidad, su preparación como tutores, lo que se establecería ya de por sí en un criterio de selección.

De la Universidad Católica Santiago de Guayaquil (2011) “Evaluación de la Tutoría Virtual con los estudiantes de la Facultad de Especialidades Empresariales y de la Facultad de Artes y Humanidades de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil”, por Ab. Amasilia Ycaza Valdez de Emén Lcda. Guadalupe Cruz Baratau de Vintimilla, se obtuvo las siguientes conclusiones:

- Nuestro trabajo ha cumplido con sus objetivos, que son apreciar la eficacia, en función del proceso de enseñanza - aprendizaje, de la utilización de la plataforma informática y analizar la forma en que los factores actitudinales inciden en la eficacia de una tutoría virtual. De este modo, podemos dar respuesta a la pregunta de investigación, ya que la estrategia desarrollada en los cuestionarios ha dado resultado, habiendo los estudiantes respondidos adecuadamente a las preguntas, es decir con sinceridad y responsabilidad, pues se puede observar *sindéresis* en las respuestas.
- En cuanto a la forma en que los factores actitudinales inciden en la eficacia de una tutoría virtual, se concluye que como ya se ha señalado en el análisis de las respuestas, los estudiantes tienen una actitud positiva hacia el uso de la tecnología.
- Se dio una exhaustiva búsqueda a los referentes teóricos que señalaban al tema de desarrollo profesional, trabajo colaborativo, grado académico, así como a los factores internos como son la actitud y el grado de satisfacción.

De la Universidad Abierta Interamericana con la Tesis (2009) “El desempeño profesional docente en el jardín maternal”, por Ludmila Pereyra, se obtuvo las siguientes conclusiones:

- En este trabajo se propuso estudiar el desempeño de los docentes que desarrollan sus prácticas en los Jardines Maternales describiendo los aspectos relevantes que conforman su actuación.
- En relación a la formación y capacitación específica de estos educadores, se observa poca formación integral en el Ciclo Educativo Maternal. Si bien se hace referencia a temáticas de capacitación específicas, aún se denota en los docentes la carencia de conocimientos para desarrollar la tarea.
- Al indagar acerca de cuáles son aquellos aspectos que se necesitarían para trabajar en el nivel y con los cuales aún no se cuenta, los docentes demuestran interés por capacitarse y señalan que, en la mayoría de los casos, aún no poseen este tipo de capacitación porque no habían tenido la posibilidad de desempeñarse en el ciclo maternal hasta el momento en que cubrieron el cargo que poseen.
- Pensar además en la posibilidad de estudiar más minuciosamente cada uno de los factores que hacen a este desempeño, constituiría diversas vertientes hacia nuevos horizontes de indagación. A partir de aquí podrían trazarse líneas de acción que respondan a estos aspectos como ser:
 - Formación específica en el Ciclo Maternal más accesible para la población docente.
 - Indagaciones y publicaciones referentes a las competencias específicas del docente de Jardín Maternal para situarlas de manera más concreta y definida.
 - Encuentros y cursos de capacitación que aborden específicamente la tarea educativa que se desarrolla en este tipo de instituciones.
 - Espacios de reflexión que permitan la autoevaluación del desempeño de los docentes de este ciclo.

Oses, Duarte y Esquivel (2007). Calidad del Desempeño Docente en una Universidad Pública. Trabajo de investigación publicado por la revista Sapiens

de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador realizado en la Universidad Autónoma de Yucatán, México. El propósito de este estudio ex post facto fue establecer las diferencias de calidad de desempeño docente entre la percepción de estudiantes y supervisores de una universidad pública y la calidad de acuerdo con la antigüedad de los profesores y el tipo de contrato. Participaron 319 profesores de una muestra aleatoria estratificada según tipo de contrato y antigüedad laboral, así como 18 supervisores y 1471 estudiantes. Se utilizaron tres entrevistas semi-estructuradas, para cada grupo participante, que incluyeron indicadores de calidad, de acuerdo a las funciones que realizan los profesores: docencia-enseñanza, docencia-aprendizaje, tutorías, investigación, gestión y formación académica. Se encontró una correlación moderada positiva en la percepción general de la autoevaluación del profesor. No se encontraron diferencias de calidad por rangos de antigüedad, pero si por tipo de contrato, en tutorías, gestión, y formación. Resultando la gestión de mejor calidad en los profesores de mayor categoría. La relación del presente estudio está enfocada en la forma de seleccionar la muestra, los tipos de instrumentos utilizados para la recolección de datos y los indicadores utilizados guardando una estrecha relación con los que se utilizaron en el presente estudio, lo cual sirvió de guía para la presentación y análisis de los resultados.

Fernández, Fernández, Álvarez y Martínez (2007) encuentran en un trabajo denominado “Éxito académico y satisfacción de los estudiantes con la enseñanza universitaria”, realizado con alumnos de la Universidad de Oviedo en España, que la satisfacción del estudiante varía directamente con el éxito que obtienen en aquellas asignaturas propias de la carrera, no sucediendo así en las materias optativas, en las que se observa una relación inversa.

Montero, Villalobos y Valverde (2007) han realizado el estudio “Factores institucionales, pedagógicos, psicosociales y sociodemográficos asociados al desempeño académico en la Universidad de Costa Rica: Un estudio multinivel”, para predecir las calificaciones finales de los cursos de carrera con 848 estudiantes de la Universidad de Costa Rica, utilizando como variables independientes un conjunto de factores en las dimensiones institucionales, sociodemográficas, psicosociales y pedagógicas. Han encontrado que el mejor

predicador ha sido la calificación obtenida en el proceso de admisión, la cual combina las notas obtenidas en su educación secundaria y una prueba de habilidades de razonamiento. También resultaron explicativas otras dos variables: el puntaje obtenido en la prueba de inteligencia emocional y la metodología empleada por los docentes.

Robles y Martínez (2007) comentan que en la educación de nivel bachillerato tecnológico en México, se dan índices muy altos de reprobación en la asignatura de Matemáticas, hecho que es de carácter multidimensional y multifactorial, ante lo cual sugieren al menos dos propuestas para remediar tal problema: (1) detectar a tiempo el problema de bajo aprovechamiento y actuar grupalmente en consecuencia y (2) implantar una cultura proactiva apoyados en la parte humana, sensible y comprometida de los buenos profesores.

De la Universidad Autónoma de Barcelona (2007) “El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: Incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional”, por Olga Elizabeth Gairin Sallan, se obtuvo las siguientes conclusiones:

El desarrollo profesional, es la actividad que realiza el docente con visión en la enseñanza y la investigación de su práctica, que da en su desarrollo beneficios personales, de grupo y colectivos, creando las condiciones para generar el bien común, a través de la colaboración y solidaridad entre los miembros de una comunidad educativa, con miras de bienestar social sustentable y permanente, que genera desarrollo profesional y personal, elevando el grado de satisfacción laboral, creando organizaciones de calidad en su cultura, clima y ambiente organizacional.

Podemos determinar las variables principales y sus relaciones con el desarrollo profesional, las cuales mostraron diferencias significativas en relación a las cuatro escuelas que participaron en la investigación José Vasconcelos, Rosendo Lazo, San Pedro y Francisco de Barbadillo y Victoria.

- 1) Las relaciones más fuertes de las variables factor interno a) actitud; b) grado de satisfacción y factores externos; c) formación académica (grado

académico); d) trabajo colaborativo, se dan entre la actitud y el grado de satisfacción, tanto en general como hacia la colaboración, es decir, a mejor actitud, mayor satisfacción laboral y a la inversa.

- 2) El grado académico no muestra una relación significativa con las variables del factor interno: a) actitud; b) grado de satisfacción; y las variables del factor externo; c) trabajo colaborativo, en el desarrollo profesional docente.

Referente al de describir la influencia de las variables actitud, grado de satisfacción y preparación académica en el trabajo colaborativo desarrollado por los docentes, podemos concluir:

En lo referente a la influencia de las variables actitud, grado de satisfacción y grado académico en el trabajo colaborativo desarrollado por los docentes, en general, los maestros se encuentran satisfechos laboralmente ya que participan en sus centros escolares y tienen buenas actitudes hacia el desarrollo y la preparación profesional como a la colaboración y la actualización.

Respecto al objetivo de: construir, adaptar o adoptar los instrumentos necesarios para el análisis de la incidencia de los factores internos y externos en el desarrollo profesional del docente, podemos señalar:

- 1) El grado académico no muestra una relación significativa con las variables del factor interno: a) actitud; b) grado de satisfacción, y las variables del factor externo; c) trabajo colaborativo, en el desarrollo profesional docente.

El instrumento de formación profesional y grado académico fue constituido por una serie de reactivos en base a cuestionarios que se validaron en dos pruebas de pilotaje sin dar ningún problema en su interpretación. La autora es la Dra. Ma. Eugenia Rodríguez, catedrática de la Escuela de Graduados de la Normal Superior del Estado. A su vez fue adaptado y contrastado con expertos, se practicaron dos pilotajes en los que al final quedo con la pertinencia aceptable.

El instrumento que mide el grado de satisfacción fue adoptado, de la propuesta de Herzberg (1959), realizando la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) que fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. (Grado de satisfacción).

Respecto al objetivo de elaborar el fundamento teórico sobre el desarrollo profesional (factores internos y externos), revisando autores representativos y teorías relacionadas bajo el esquema del trabajo colaborativo como eje principal, concluimos:

Se dio una exhaustiva búsqueda a los referentes teóricos que señalaban al tema de desarrollo profesional, trabajo colaborativo, grado académico, así como a los factores internos como son la actitud y el grado de satisfacción.

Esta investigación ha dado como resultado la creación del modelo de desarrollo profesional constructivo, colaborativo y solidario. A partir de esta acción se pretende conformar redes de maestros para la gestión del conocimiento con la participación de padres de familia, alumnos, maestros, capacitadores de la SEP, creando la solidaridad, el compromiso, visión conjunta, satisfacción en el trabajo desarrollado, el cambio de actitud y la responsabilidad a través de la reflexión y el desarrollo profesional.

Rego, Pereira, Fernández, y Rivera (2007). Comportamientos de Ciudadanía Docente, Motivación y Desempeño Académico. Trabajo de investigación publicado por la Revista Latinoamericana de Psicología de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz de Colombia. Esta investigación muestra como cuatro categorías de comportamiento de ciudadanía docente (comportamiento participativo, orientación práctica, escrupulosidad y cortesía) explican la motivación de los estudiantes, su desempeño académico y la puntuación global de desempeño que atribuyen a sus profesores. El nivel de análisis es agregado, pues fueron consideradas las puntuaciones medias de cada clase y no las individuales. La muestra se conformó por 80 profesores/clases, cuyos comportamientos fueron descritos por 1201 estudiantes. Los resultados sugieren lo siguiente: (a) las cuatro categorías explican 65% de la varianza de la

motivación agregada de los estudiantes, 79% de la varianza de la puntuación de desempeño que atribuyen a sus profesores, y 13% de la varianza del desempeño académico medio de las clases; (b) las clases con mayor desempeño académico y más elevada motivación son aquellas cuyos profesores presentan fuertemente los cuatro comportamientos de ciudadanía docente evaluados. La investigación se corresponde con el estudio que se presenta porque relaciona el comportamiento docente, la motivación de los estudiantes y el desempeño académico de estos, lo cual también se midió a través de encuestas a los estudiantes y entrevistas a los docentes.

Oses, Duarte y Esquivel (2007). Calidad del Desempeño Docente en una Universidad Pública. Trabajo de investigación publicado por la revista *Sapiens* de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador realizado en la Universidad Autónoma de Yucatán, México. El propósito de este estudio ex post facto fue establecer las diferencias de calidad de desempeño docente entre la percepción de estudiantes y supervisores de una universidad pública y la calidad de acuerdo con la antigüedad de los profesores y el tipo de contrato. Participaron 319 profesores de una muestra aleatoria estratificada según tipo de contrato y antigüedad laboral, así como 18 supervisores y 1471 estudiantes. Se utilizaron tres entrevistas semi-estructuradas, para cada grupo participante, que incluyeron indicadores de calidad, de acuerdo a las funciones que realizan los profesores: docencia-enseñanza, docencia-aprendizaje, tutorías, investigación, gestión y formación académica. Se encontró una correlación moderada positiva en la percepción general de la autoevaluación del profesor. No se encontraron diferencias de calidad por rangos de antigüedad, pero sí por tipo de contrato, en tutorías, gestión, y formación. Resultando la gestión de mejor calidad en los profesores de mayor categoría. La relación del presente estudio está enfocada en la forma de seleccionar la muestra, los tipos de instrumentos utilizados para la recolección de datos y los indicadores utilizados guardando una estrecha relación con los que se utilizaron en el presente estudio, lo cual sirvió de guía para la presentación y análisis de los resultados.

9.2.2. Investigaciones a nivel nacional.

Dueñas Rossi (2013) en la Tesis presentada a la Universidad Católica de Guayaquil con el Título “*Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación, Actualización y Perfeccionamiento Docente, de la Carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: Propuesta de un Sistema de Capacitación Alternativo.*” Explica y elabora discusión y conclusiones siguientes:

- La mayoría de los docentes requiere ser actualizados en técnicas pedagógicas y en herramientas tecnológicas relacionadas con la profesión. Pese a que la mayoría de los docentes indica haber recibido una excelente capacitación y no requerir capacitación en lo relacionado a la profesión, reconoce sin embargo la necesidad capacitarse y actualizarse en estos temas así como en pedagogía con el fin de mejorar la formación profesional de los estudiantes.
- Debe ser implementado un Sistema de Capacitación alternativo, entendiéndose como aquel diseñado a medida de las necesidades y características de los docentes de esta Carrera. Este Sistema debe enfocarse en docencia y temas de la profesión, y debe incluir Maestrías y Doctorados en temas tales como Administración y Gestión de proyectos, Construcción, Hidráulica y Sanitaria, Medio ambiente y Vías y transporte.
- El costo de la capacitación puede ser un factor que limite la participación de los docentes y solicitan que lo asuma la Universidad.
- Las principales áreas de la profesión en que se requiere actualizar y perfeccionar a los docentes son, en orden de prioridad: Estructuras, Construcción en general, Hidrología/Hidráulica, Geotecnia y Vías y Transporte. También, se requiere actualizarlos y perfeccionarlos en los temas de Estrategias de aprendizaje, Manejo de las TICs en la educación Técnicas de estudio, Modelos pedagógicos y Estrategias de evaluación del aprendizaje.

- Los horarios de preferencia de los docentes son: Sábados de 8am a 1pm (dos veces por mes), un 23% de Lunes a Viernes de 7 a 10am (una vez por semana) y 23% de Lunes a Viernes de 7 a 10pm (una vez por semana). Los docentes demandan que el Sistema cuente con profesores estén capacitados, con materiales de referencia y de apoyo, que haya una excelente organización y exista práctica”

Jumbo C. en la tesis titulada *“Incidencia de la capacitación del docente en lenguaje en su desempeño en dos instituciones educativas de la ciudad de Quito durante el año lectivo 2007 – 2008* de la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, las conclusiones que emergen del trabajo investigativo son:

- El Programa de escuelas lectoras que propone el Centro Andino es una opción de capacitación a los maestros de las Instituciones Educativas de los años de básica inicial, muy válida por cierto, eficiente y eficaz para enseñar a leer y escribir a nuestros niños, no solo para el sector urbano, sino también rural.
- Algunos docentes de la Escuela Solidaridad y Escuela Fiscal Abelardo Flores demuestran en ciertos casos, su adherencia a los contenidos de la capacitación del Programa CECM, cuando llegan a descubrir la validez y solidez de sus fundamentos teóricos y de sus propuestas metodológicas.
- Este proceso se lo verifica no en el primer año de aplicación del programa, sino cuando van conociéndolo más de cerca y se van apropiando progresivamente.
- Los docentes de la Escuela Solidaridad y Escuela Fiscal Abelardo Flores de segundo a cuarto año de básica, hacen un gran esfuerzo en la aplicación del Programa CECM, en los tres ejes: enseñanza del código alfabético, comprensión lectora y producción de textos colectivos. Esfuerzo se lo confirmó en las clases observadas a las doce maestras de las dos instituciones.

- Los docentes incorporan en el aula, de forma habitual, con algunos desaciertos evidenciados en la observación de las clases, los contenidos de la capacitación recibida cuando se dan la oportunidad de probar y experimentar la eficiencia de sus propuestas metodológicas y al poco tiempo constatan que produce resultados tangibles en la nueva forma de enseñar a leer y escribir, lo cual no ocurre con otros métodos ni con la misma eficiencia y rapidez.
- Se observa mayor interés por parte de algunas maestras y empoderamiento del programa, al aplicar las estrategias de: comprensión lectora en algunos casos, producción de textos en otras y en algunas el refuerzo de los tres ejes, evidenciando creatividad en ellas y deseos de seguir aprendiendo, como también de acuerdo a las experiencias de sus pares en la aplicación de los guías.
- Las visitas que realiza la capacitadora en lo referente a la asesoría y acompañamiento a cada docente capacitado, son lo que efectivamente, anima, encauza y garantiza que el docente lleva a la práctica en su aula lo que recibió en los talleres de capacitación; siempre y cuando ésta es aceptada por los docentes, porque en algunos casos sucede lo contrario al inicio, en la aplicación del programa. Se percibe cierta resistencia por parte de algunas maestras al ser observadas en su desempeño. Los efectos de una capacitación tienden a diluirse, sea cual fuere el programa de capacitación, si la institución capacitada no asume el compromiso de determinar, planificar, ejecutar y evaluar alguna estrategia de monitoreo y acompañamiento a sus docentes.

Cáceres Ochoa y Olvera Barrera 2014 en la tesis *“Proceso de Tutorías sobre el Rendimiento Académico, en los departamentos de orientación y bienestar estudiantil de los colegios de la provincia del Azuay”* Universidad de Cuenca Facultad de Psicología indica en las conclusiones:

- La tutoría es una estrategia de acompañamiento en el proceso educativo de cada estudiante, ha estado presente desde épocas medievales donde el maestro enseñaba a sus discípulos no solo sus conocimientos, sino también sus habilidades y valores. En el Ecuador, desde el año 2007, el Ministerio de Educación, en el documento de Modelo de Orientación Educativa, Vocacional, Profesional y Bienestar Estudiantil para la Educación Básica y Bachillerato, establece ciertos criterios para que se manejen tutorías dentro de las instituciones educativas. Dentro de estas pautas se establece el rol que el psicólogo educativo debe cumplir dentro de las tutorías, siendo algunas de sus tareas, elaborar conjuntamente con los tutores el plan de acción tutorial; colaborar con la selección de los mismos; asesorar y apoyar a los tutores en sus funciones; y realizar la evaluación del Plan de Acción Tutorial entre otras cosas.
- Los objetivos planteados en este trabajo fueron alcanzados como se lo demuestra en los resultados de la investigación (capítulo 4), recordemos que el primer objetivo planteado fue analizar las características que tienen los planes de acción tutorial ejecutados en los DOBES de los colegios de la provincia del Azuay y las características encontradas en los PAT ejecutados desde los DOBES.
- Estas técnicas son de mucha importancia ya que ayudan a complementar la información que se obtuvieron con las primeras herramientas propuestas. Existen algunos temas que pueden ser tratados dentro de un plan de acción tutorial y uno de ellos es el rendimiento académico, considerado como el grado de conocimiento que posee un individuo. Desarrollar un plan de acción tutorial sobre rendimiento académico en las instituciones educativas del país debe ser primordial, pues, esto ayudaría a disminuir los índices de fracaso escolar y deserción escolar, estudiantes suspensos y bajo rendimiento académico existentes en las instituciones educativas, como lo demuestran los resultados obtenidos, donde el 48,8% de las personas encuestadas consideran que el PAT sobre rendimiento académico ha generado resultados medianamente satisfactorios,; y el 52,5% considera que el PAT sobre rendimiento académico ha reducido en índice de reprobación de estudiantes.

- Estos datos nos sirvieron para corroborar el último objetivo de esta investigación que es determinar el impacto alcanzado con la acción tutorial.

De la Universidad Técnica de Manabí con la Tesis (2011) “La capacitación profesional de los docentes y su influencia en el desarrollo de los interaprendizajes de estudios sociales de las estudiantes de sexto y séptimo año básico de la escuela fiscal Francisco Pacheco de la ciudad de Portoviejo”, por Jenny Bowen Pinargote y Yandri Delgado Cedeño, se obtuvo las siguientes conclusiones:

- La capacitación del docente incide en el aprendizaje de las estudiantes positivamente, porque permite desarrollar las capacidades.
- El nivel de preparación y capacitación de los profesores es excelente, debido a que constantemente se capacitan para ayudar en la instrucción de las estudiantes.
- Es importante la capacitación profesional de los docentes para orientar y mejorar el rendimiento académico, porque permite enlazar las ideas nuevas y visionarias en educación con las herramientas organizativas para ponerlas en práctica.
- Los profesores deben ser capacitados con seminarios-talleres para así de esta manera incidir favorablemente en el rendimiento académico de los estudiantes.
- El nivel de capacitación de los profesores si inciden en el rendimiento académico de los estudiantes.
- Las técnicas utilizadas por los profesores para desarrollar el aprendizaje si mejoran el rendimiento en gran medida.

De la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador (2009) “Incidencia de la capacitación del docente en lenguaje en su desempeño en dos instituciones educativas de la ciudad de Quito durante el año lectivo 2007 - 2008”, por Hna-Flormita Jumbo C., se obtuvo las siguientes conclusiones:

- Los docentes incorporan en el aula, de forma habitual, con algunos desaciertos evidenciados en la observación de las clases, los contenidos de la capacitación recibida cuando se dan la oportunidad de probar y experimentar la eficiencia de sus propuestas metodológicas y al poco tiempo constatan que ésta produce resultados tangibles en la nueva forma de enseñar a leer y escribir, lo cual no ocurre con otros métodos ni con la misma eficiencia y rapidez.

Rego, Pereira, Fernández, y Rivera (2007). Comportamientos de Ciudadanía Docente, Motivación y Desempeño Académico. Trabajo de investigación publicado por la Revista Latinoamericana de Psicología de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz de Colombia. Esta investigación muestra como cuatro categorías de comportamiento de ciudadanía docente (comportamiento participativo, orientación práctica, escrupulosidad y cortesía) explican la motivación de los estudiantes, su desempeño académico y la puntuación global de desempeño que atribuyen a sus profesores. El nivel de análisis es agregado, pues fueron consideradas las puntuaciones medias de cada clase y no las individuales. La muestra se conformó por 80 profesores/clases, cuyos comportamientos fueron descritos por 1201 estudiantes. Los resultados sugieren lo siguiente: (a) las cuatro categorías explican 65% de la varianza de la motivación agregada de los estudiantes, 79% de la varianza de la puntuación de desempeño que atribuyen a sus profesores, y 13% de la varianza del desempeño académico medio de las clases; (b) las clases con mayor desempeño académico y más elevada motivación son aquellas cuyos profesores presentan fuertemente los cuatro comportamientos de ciudadanía docente evaluados.

9.3. Base Teórica.

Las bases teóricas de la presente investigación se basa por la propuesta de Hesberg (1959), en la que diseño el instrumento que mide el grado de satisfacción, realizando la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfacción) que fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. (Grado de satisfacción).

El modelo de motivación de Herzberg ejerció gran influencia sobre la actual corriente de la psicología positiva, liderada por Mihaly Csikszentmihalyi y Martin Seligman. Estos autores plantean, en tono muy similar al de Herzberg, que la psicología se concentró en la enfermedad y la forma de combatirla, marginando a la salud, la motivación y la felicidad.

Dice Seligman: “trabajando sólo sobre la enfermedad mental olvidamos cómo hacer que la vida de la gente relativamente sana pueda ser más feliz, productiva y plena”. En un todo de acuerdo con Herzberg, Csikszentmihalyi afirma que el dinero elimina problemas pero no genera bienestar, que el trabajo es fuente de felicidad cuando no es aburrido ni abrumador, cuando es rico en contenidos y ayuda a crecer a quien lo realiza.

La estrategia del enriquecimiento de tareas tuvo descendencia en la experiencia relatada por Gyllenhammar y en las técnicas japonesas de gestión de los recursos humanos. Desde los círculos de calidad hasta el TPM y las “Cinco S”, los trabajadores son asumidos como personas responsables que quieren crecer en su trabajo. En la misma tradición, se desarrolló hacia fines de los '80 y comienzos de los '90 con “El ejecutivo al minuto” de Ken Blanchard, a quien se agregaron Robert Block; Jeff Cox y William Byham. Estos autores revitalizaron al enriquecimiento de tareas bajo el nuevo y sonoro nombre de “empowerment”.

- Las personas se hacen insatisfechos por un mal ambiente, pero rara vez se hace cumplir un buen ambiente.
- La prevención de la insatisfacción es tan importante como el estímulo de la satisfacción de motivación.
- Factores de higiene funcionan de forma independiente de los factores de motivación. Una persona puede estar muy motivado en su trabajo y estar insatisfecho con su ambiente de trabajo.
- Todos los factores de higiene son igualmente importantes, aunque su frecuencia de aparición varía considerablemente.
- Mejoras en la higiene tienen efectos a corto plazo. Cualquier mejora como resultado un retiro a corto plazo, o la prevención de la insatisfacción.

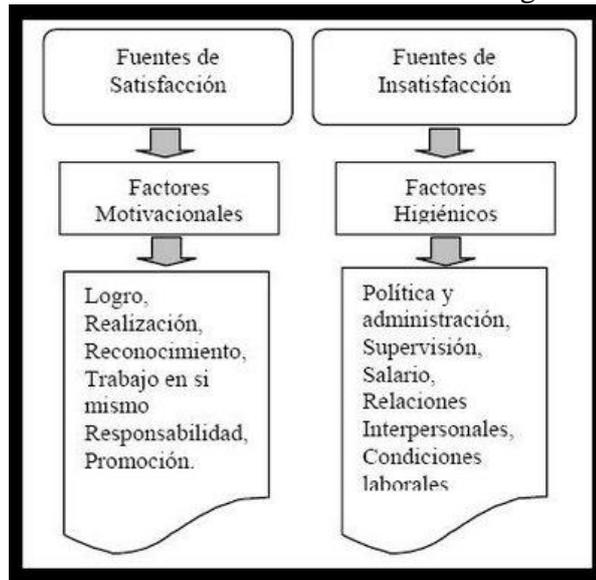
- Las necesidades de higiene son de carácter cíclico y volver a un punto de partida. Esto nos lleva al “¿Qué has hecho por mí últimamente?” síndrome.

Herzberg consideraba que la relación de un individuo con su trabajo es fundamental y que su actitud hacia el trabajo puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg investigó la pregunta, ¿qué espera la gente de su trabajo?, pidió a las personas que describieran situaciones en detalle en las que se sintieran excepcionalmente bien o mal sobre sus puestos. Después estas preguntas se tabularon y clasificaron.

A partir del análisis de las respuestas, Herzberg concluyó que las respuestas que las personas dieron cuando se sintieron bien por su trabajo fueron muy diferentes de las respuestas proporcionadas cuando se sintieron mal. Como se ve en la siguiente figura, ciertas características estuvieron relacionadas de manera consistente con la satisfacción en el trabajo (factores sobre el lado izquierdo del cuadro) y otros a la insatisfacción con el ubicado (el lado derecho del cuadro). Los factores intrínsecos como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad fueron relacionados con la satisfacción en el trabajo. Cuando los interrogados se sintieron bien en su trabajo, tendieron a atribuirse estas características a ellos mismos.

Por otro lado, cuando estuvieron descontentos tendieron a citar factores extrínsecos como la política y la administración de la compañía, la supervisión, las relaciones interpersonales, y las condiciones laborales. Según Herzberg, los datos sugieren que lo opuesto de la satisfacción no es el descontento como tradicionalmente se creyó. Eliminando las características de descontento de un puesto no necesariamente se provoca la satisfacción en el mismo. Como se ilustra en la siguiente figura, Herzberg propuso que estos hallazgos indican la existencia de un continuo dual: lo opuesto de "satisfacción" es "no satisfacción", y el opuesto de "descontento" es "no descontento".

Gráfico # 1. Teoría de Frederick Herzberg



Fuente: La autora

9.3.1. Postura Teórica de la investigación.

La formación profesional innata que tiene cada uno de los profesionales que se dedican a la docencia universitaria es de mucha importancia para el acompañamiento como tutor e impartir conocimientos a los estudiantes, que acuerdo a las investigaciones realizadas en la Universidad Autónoma de Barcelona (2007) “El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: Incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional”, en la que se obtuvo que la formación profesional, es la actividad que realiza el docente con visión en la enseñanza y la investigación de su práctica, que da en su desarrollo beneficios personales, de grupo y colectivos, creando las condiciones para generar el bien común, a través de la colaboración y solidaridad entre los miembros de una comunidad educativa, con miras de bienestar social sustentable y permanente, que genera desarrollo profesional y personal, elevando el grado de satisfacción laboral, creando organizaciones de calidad en su cultura, clima y ambiente organizacional.

Se puede determinar las variables principales y sus relaciones con el desarrollo profesional, las cuales mostraron diferencias significativas en relación a las cuatro escuelas que participaron en la investigación José Vasconcelos, Rosendo Lazo, San Pedro y Francisco de Barbadillo y Victoria. Las relaciones más

fuertes de las variables factor interno a) actitud; b) grado de satisfacción y factores externos; c) formación académica (grado académico); d) trabajo colaborativo, se dan entre la actitud y el grado de satisfacción, tanto en general como hacia la colaboración, es decir, a mejor actitud, mayor satisfacción laboral y a la inversa. El grado académico no muestra una relación significativa con las variables del factor interno: a) actitud; b) grado de satisfacción; y las variables del factor externo; c) trabajo colaborativo, en el desarrollo profesional docente.

El instrumento de formación profesional y grado académico fue constituido por una serie de reactivos en base a cuestionarios que se validaron en dos pruebas de pilotaje sin dar ningún problema en su interpretación. La autora es la Dra. Ma. Eugenia Rodríguez, catedrática de la Escuela de Graduados de la Normal Superior del Estado. A su vez fue adaptado y contrastado con expertos, se practicaron dos pilotajes en los que al final quedo con la pertinencia aceptable.

El instrumento que mide el grado de satisfacción fue adoptado, de la propuesta de Hesberg (1959), realizando la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfacción) que fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. (Grado de satisfacción).

Esta investigación ha dado como resultado la creación del modelo de desarrollo profesional constructivo, colaborativo y solidario. A partir de esta acción se pretende conformar redes de maestros para la gestión del conocimiento con la participación de padres de familia, alumnos, maestros, capacitadores de la SEP, creando la solidaridad, el compromiso, visión conjunta, satisfacción en el trabajo desarrollado, el cambio de actitud y la responsabilidad a través de la reflexión y el desarrollo profesional.

10. Hipótesis.

10.1. Hipótesis General o Básica.

El tipo de formación profesional de los docentes influye en el desempeño como tutores de los procesos de enseñanza de los estudiantes de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo.

10.2. Subhipótesis o Derivadas.

- La formación técnica profesional de los docentes influye en la calidad del acompañamiento tutorial que realizan a los estudiantes durante el proceso de aprendizaje en la Facultad de Administración, Finanzas e Informática en la Universidad Técnica de Babahoyo favorece al acompañamiento como tutores.
- Las actividades tutoriales desarrolladas favorecen al mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo.
- La formación pedagógica contribuye a mejorar las prácticas de acompañamiento tutorial de los docentes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática en la Universidad Técnica de Babahoyo mejorara el desempeño académico de los docentes.

Variables.

Formación profesional docente	Variable Independiente.
Acompañamiento como tutores	Variable Dependiente.

11. Resultados obtenidos de la investigación.

11.1. Pruebas estadísticas aplicadas en la verificación de las hipótesis.

11.1.1. Hipótesis general

I: Planteo de Hipótesis

H₁: El nivel de influencia de la formación profesional de los docentes determina en el acompañamiento como tutores en la Universidad Técnica de Babahoyo.

H₀: El nivel de influencia de la formación profesional de los docentes no determina en el acompañamiento como tutores en la Universidad Técnica de Babahoyo.

II: Estadística de Contraste de Hipótesis

Estadística de Contraste de Hipótesis.

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre la variable independiente formación profesional docente y la variable dependiente: acompañamiento como tutor.

Tabla # 7. Matriz de Correlación Hipótesis General.

		X: Formación profesional docente	Y: Acompañamiento como tutor
Formación profesional docente	Correlación de Pearson	1	0,125
	Sig. (bilateral)		0,269
	N	49	49
Acompañamiento como tutor	Correlación de Pearson	0,125	1
	Sig. (bilateral)	0,269	
	N	49	49

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS

Elaborado: Por la responsable de la investigación

Interpretación:

En este análisis de la correlación se encontró que la relación entre ambas variables es significativa ($p < 0.05$, $p < 0.01$) y, por lo tanto, existe correlación alguna, por ello se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la Hipótesis alternativa H₁.

Estos resultados indican entonces que, en el caso de la muestra estudiada, existe una relación entre la formación profesional docente y el acompañamiento como tutor, es decir, la formación profesional docente influye o interfiere en el

acompañamiento como tutor. Estos resultados indican que presentar una alta o baja formación profesional docente se debe al acompañamiento como tutor.

11.1.1.1. Hipótesis específica 1:

I : Planteo de Hipótesis

H₁: La formación profesional de los docentes para ser tutores en la Universidad Técnica de Babahoyo favorece al acompañamiento como tutor.

H₀: La formación profesional de los docentes para ser tutores en la Universidad Técnica de Babahoyo no favorece al acompañamiento como tutor.

II: Estadística de Contraste de Hipótesis.

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre la dimensión desarrollo personal docente de la variable independiente y la dimensión de la variable dependiente: características de ser tutor.

Tabla # 8. Matriz de Correlación Hipótesis Específica 1.

		Desarrollo Personal Docente	Características de ser tutor
Desarrollo Personal Docente	Correlación de Pearson	1	0,103
	Sig. (bilateral)		0,363
	N	49	49
Características de ser tutor	Correlación de Pearson	0,103	1
	Sig. (bilateral)	0,363	
	N	49	49

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS

Elaborado: Por la responsable de la investigación

Interpretación:

En este análisis de la correlación se encontró que la relación entre la dimensión desarrollo personal docente y la dimensión características de ser tutor de la variable dependiente es significativa ($p < 0.05$, $p < 0.01$) y, por lo tanto, existe correlación alguna, por ello se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la Hipótesis alternativa H₁.

Estos resultados indican entonces que, en el caso de la muestra estudiada, existe una relación entre desarrollo personal docente y las características de ser tutor, es decir, la dimensión desarrollo personal docente influye o interfiere en las características de ser tutor.

11.1.1.2. Hipótesis específica 2:

I : Planteo de Hipótesis

H₂: La formación profesional docente influye en el desenvolvimiento de los docentes para desempeñarse como tutores.

H₀: La formación profesional docente no influye en el desenvolvimiento de los docentes para desempeñarse como tutores.

II: Estadística de Contraste de Hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre la dimensión desarrollo social docente y la dimensión heteroevaluación de la variable dependiente: acompañamiento como tutor.

Tabla # 9. Matriz de Correlación Hipótesis Específica 2.

		Desarrollo Social Docente	Heteroevaluación
Desarrollo Social Docente	Correlación de Pearson	1	0,127
	Sig. (bilateral)		0,263
	N	49	49
Heteroevaluación	Correlación de Pearson	0,127	1
	Sig. (bilateral)	0,263	
	N	49	49

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS

Elaborado: Por la responsable de la investigación

Interpretación:

En este análisis de la correlación se encontró que la relación entre la dimensión desarrollo social docente de la variables formación profesional docente y la dimensión heteroevaluación de la variable dependiente es significativa ($p < 0.05$, $p < 0.01$) y, por lo tanto, existe correlación alguna. Por ello se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la Hipótesis alternativa H₂.

Estos resultados indican entonces que, en el caso de la muestra estudiada, existe una relación entre la dimensión desarrollo social docente de la formación profesional docente y la dimensión heteroevaluación de la variable acompañamiento como tutor, es decir, el desarrollo social docente o influye o interfieren en la heteroevaluación. Estos resultados indican que presentar un alto o bajo heteroevaluación no se debe al desarrollo social docente.

11.1.1.3. Hipótesis específica 03:

I : Planteo de Hipótesis

H₃: El diseño de la propuesta del perfil idóneo para el tutor en pregrado de la Universidad Técnica de Babahoyo mejorara la formación profesional de los docentes.

H₀: El diseño de la propuesta del perfil idóneo para el tutor en pregrado de la Universidad Técnica de Babahoyo no mejorara la formación profesional de los docentes.

II: Estadística de Contraste de Hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre la dimensión desarrollo de formación continua de la variable formación profesional docente y la dimensión coevaluación de la variable dependiente acompañamiento como tutor.

Tabla # 10. Matriz de Correlación Hipótesis Específica 3.

		Desarrollo de formación continua	Coevaluación
Desarrollo de formación continua	Correlación de Pearson	1	,093
	Sig. (bilateral)		,411
	N	49	49
Coevaluación	Correlación de Pearson	0,093	1
	Sig. (bilateral)	0,411	
	N	49	49

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS

Elaborado: Por la responsable de la investigación

Interpretación:

En este análisis de la correlación se encontró que la relación entre la dimensión desarrollo de formación continua de la variable independiente formación profesional docente y la dimensión coevaluación de la variable dependiente acompañamiento como tutor es significativa ($p < 0.05$, $p < 0.01$) y, por lo tanto, no existe correlación. Por ello se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la Hipótesis alternativa H_3 .

Estos resultados indican entonces que, en el caso de la muestra estudiada, existe una relación entre la dimensión desarrollo de formación continua y la dimensión coevaluación de la variable acompañamiento como tutor, es decir, el desarrollo de formación continua influye o interfiere en la coevaluación.

11.1.2. Análisis e Interpretación de datos.

Los datos han sido analizados con el software estadístico SPSS en su versión 21.0, mediante el cual se elaboraron tablas de frecuencias y se representan mediante gráficos. Los datos, en un primer momento, son analizados por dimensiones y, posteriormente, por variables.

La primera variable: capacitación profesional docente, consta de tres dimensiones: desarrollo personal docente, desarrollo social docente y capacitaciones. La segunda variable: desempeño académico de tutores, consta de tres dimensiones: coevaluación, heteroevaluación y características de ser tutor, asimismo se consideró la variable interviniente para dar sostenibilidad a la investigación tales como la categoría de docente.

Se establece niveles de cualificación para cada variable: mediante el procedimiento (4 = Totalmente de Acuerdo, 3 = Mayoritariamente de Acuerdo, 2 = Minoritariamente de Acuerdo, 1 = En Desacuerdo), de acuerdo a las puntuaciones por el número de ítems y por el índice de la escala respectiva.

11.1.3. Análisis de la variable interviniente.

11.1.3.1. Resultados de la variable independiente: Formación profesional docente.

11.1.3.1.1. Desarrollo personal docente.

¿Qué categoría de docente tiene?

Tabla # 11. Categoría Docente.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Contratado	47	96%
Titular Agregado	1	2%
Titular Principal	1	2%
Total	49	100

Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación: Los docentes entrevistados manifestaron que el 76,7% son docentes contratados, el 3,9% son titulares agregados y el 19,4% son titulares principales.

11.1.3.1.1.1. Formación profesional.

1. ¿Cuál es el nivel de estudio o grado académico más alto que actualmente usted tiene?:

Tabla # 12. Nivel de estudio o grado académico

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	24	18,60%
Licenciado	24	18,60%
Magister	77	59,70%
Total	49	100

Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

El 59,7% de los docentes entrevistados tienen el título de magister, el 18,6% son licenciados o ingenieros.

2. ¿Mi grado académico, influye para que tenga una mejor colaboración en los proyectos desarrollados?**Tabla # 13.** Mejor colaboración en los proyectos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En Desacuerdo	4	9.2
Minoritariamente de Acuerdo	2	3.2
Mayoritariamente de Acuerdo	20	40.3
Totalmente de Acuerdo	23	47.3
Total	49	100.0

Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Con respecto al grado académico influye para que tenga una mejor colaboración en los proyectos desarrollados los docentes consideran que el 40,3% están muy satisfechos, 44,2% están satisfechos; el 3,9% se sienten indiferentes; 3,1% insatisfechos; mientras, que el 8,5% de los docentes están muy insatisfechos.

3. ¿El docente tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento (no menor de 40 horas) en el campo de su especialidad?**Tabla # 14.** Curso de perfeccionamiento

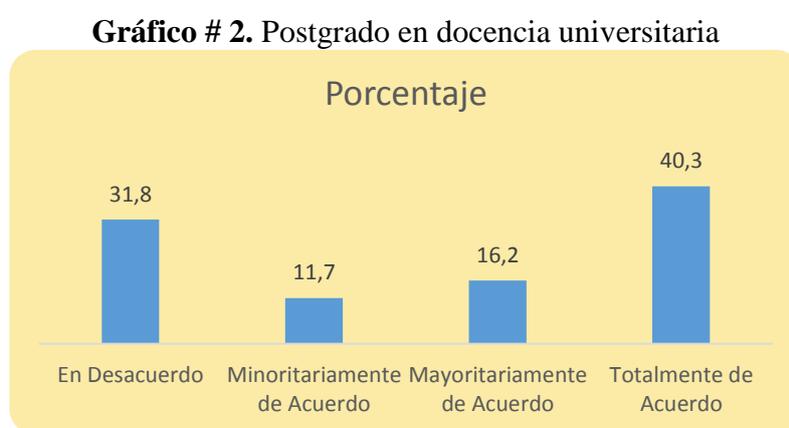
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En Desacuerdo	31	24,0
Minoritariamente de Acuerdo	15	11,6
Mayoritariamente de Acuerdo	24	18,7
Totalmente de Acuerdo	59	45,7
Total	49	100,0

Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que tiene en los últimos tres años al menos un curso de perfeccionamiento docente (no menor de 40 horas) en la especialidad que tienen; por lo que los entrevistados dijeron en el 45,7% estar totalmente de acuerdo, 18,7% estar mayoritariamente de acuerdo; el 11,6% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 24,0% se sienten en desacuerdo.

4. ¿El docente tiene un postgrado en docencia universitaria y al menos un curso no menor de 40 horas en los últimos tres años?



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

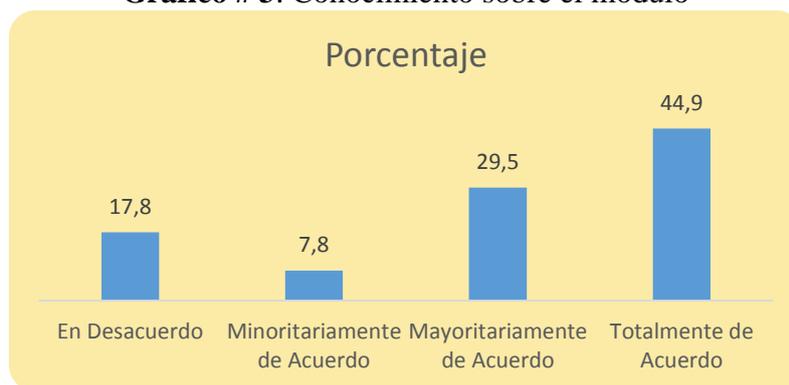
Interpretación:

Los docentes consideran que tiene un postgrado en docencia universitaria y al menor un curso no menor de 40 horas en los últimos tres años; por lo que los entrevistados dijeron en el 40,3% estar totalmente de acuerdo, 16,2% estar mayoritariamente de acuerdo; el 11,6% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 31,8% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.1.1.2. Experiencia profesional

5. ¿El docente demuestra conocimiento sobre la problemática del módulo (identifica nuevos problemas, integra nuevos datos, información y requerimientos)?.

Gráfico # 3. Conocimiento sobre el módulo



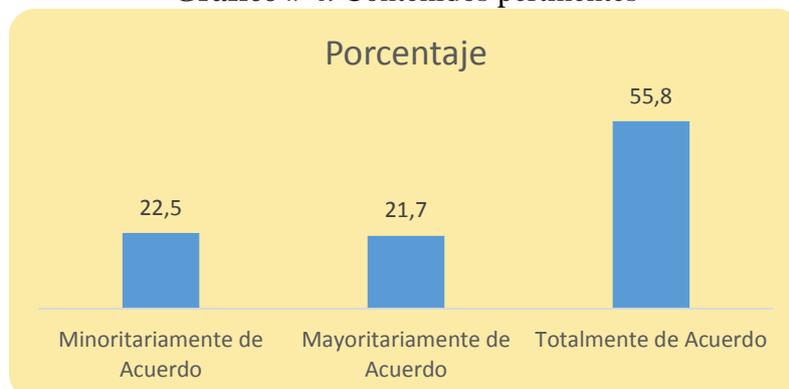
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que demuestran conocimiento sobre la problemática del módulo identificando nuevos problemas, integra nuevos datos, información y requerimiento; por lo que los entrevistados dijeron en el 44,9% estar totalmente de acuerdo, 29,5% estar mayoritariamente de acuerdo; el 7,8% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 17,8% se sienten en desacuerdo.

6. ¿El docente selecciona contenidos pertinentes a la problemática del módulo?.

Gráfico # 4. Contenidos pertinentes



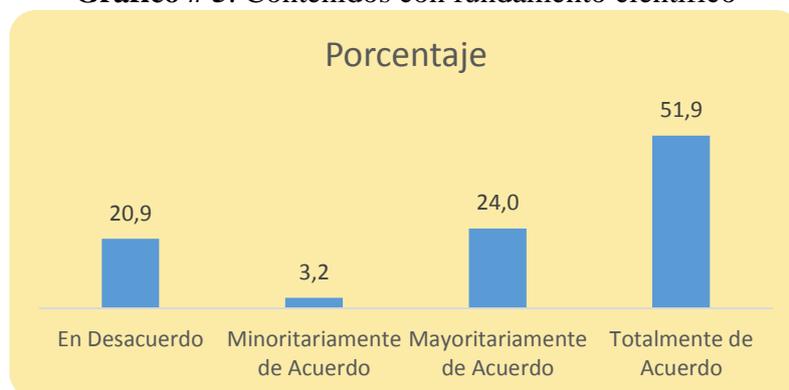
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que selecciona contenidos pertinentes a la problemática del módulo; por lo que los entrevistados dijeron en el 55,8% estar totalmente de acuerdo, 21,7% estar mayoritariamente de acuerdo; el 22,5% se sienten minoritariamente de acuerdo.

7. ¿Los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico?.

Gráfico # 5. Contenidos con fundamento científico



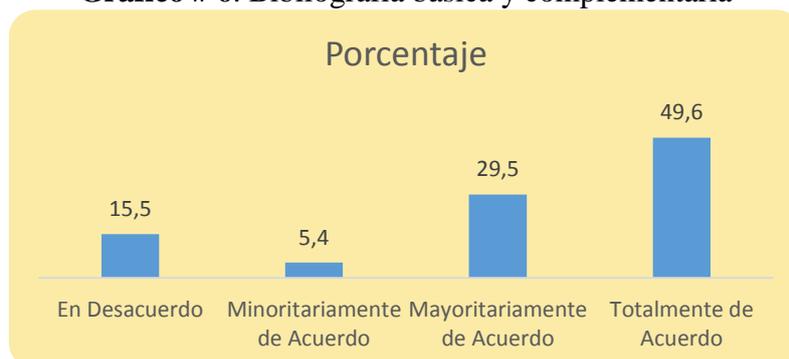
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico; por lo que los entrevistados dijeron en el 51,9% estar totalmente de acuerdo, 24,0% estar mayoritariamente de acuerdo; el 3,2% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 20,9% se sienten en desacuerdo.

8. ¿El docente señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la problemática del módulo?.

Gráfico # 6. Bibliografía básica y complementaria



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que señala bibliografía básica y complementaria pertinente a la problemática del módulo; por lo que los entrevistados dijeron en el 49,6% estar

totalmente de acuerdo, 29,5% estar mayoritariamente de acuerdo; el 5,4% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 15,5% se sienten en desacuerdo.

9. ¿ El docente está capacitado para orientar la investigación formativa?.



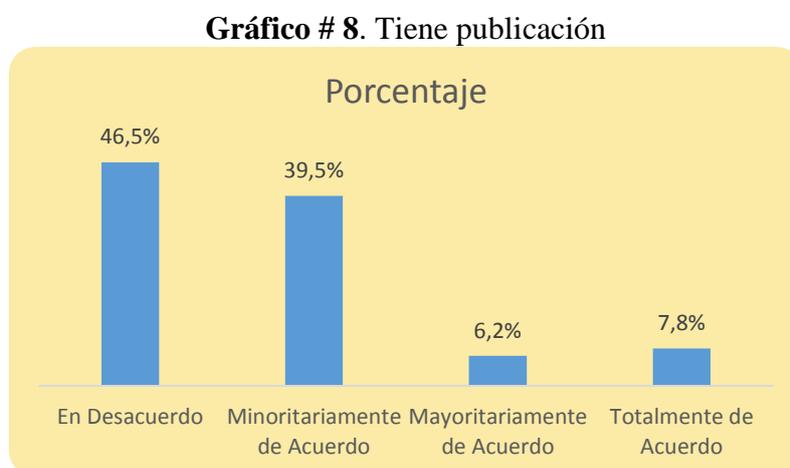
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que están capacitados para orientar la investigación formativa; por lo que los entrevistados dijeron en el 38,0% estar totalmente de acuerdo, 29,5% estar mayoritariamente de acuerdo; el 9,3% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 17,1% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.1.1.3. **Publicación de obras.**

10. ¿Ha realizado alguna publicación, en los dos últimos años?



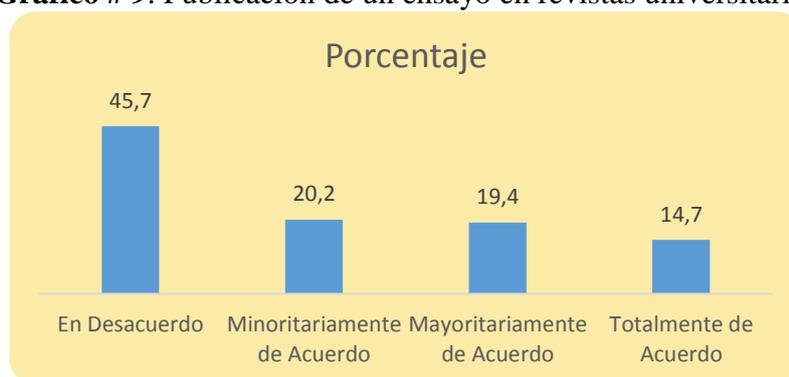
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes manifiestan que solo el 14,0% de ellos han realizado alguna publicación en los dos últimos años; mientras que el 86,0% aún no ha realizado alguna publicación hasta ahora.

11. ¿El docente tiene al menos la publicación de un ensayo en revistas universitarias?.

Gráfico # 9. Publicación de un ensayo en revistas universitarias



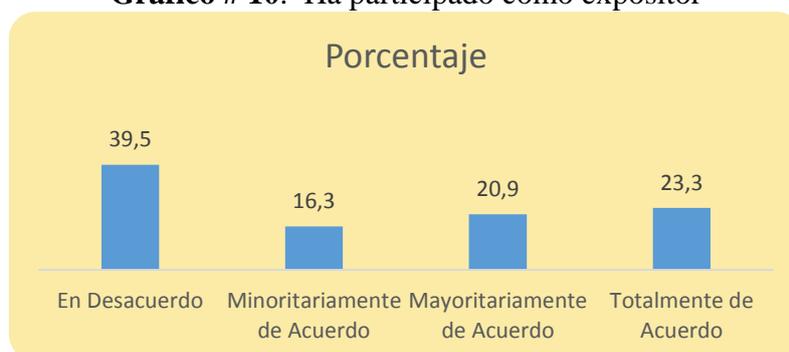
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que tienen al menos la publicación de un ensayo en revistas universitarias; por lo que los entrevistados dijeron en el 14,7% estar totalmente de acuerdo, 19,4% estar mayoritariamente de acuerdo; el 20,2% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 45,7% se sienten en desacuerdo.

12. ¿El docente, en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional?.

Gráfico # 10. Ha participado como expositor



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

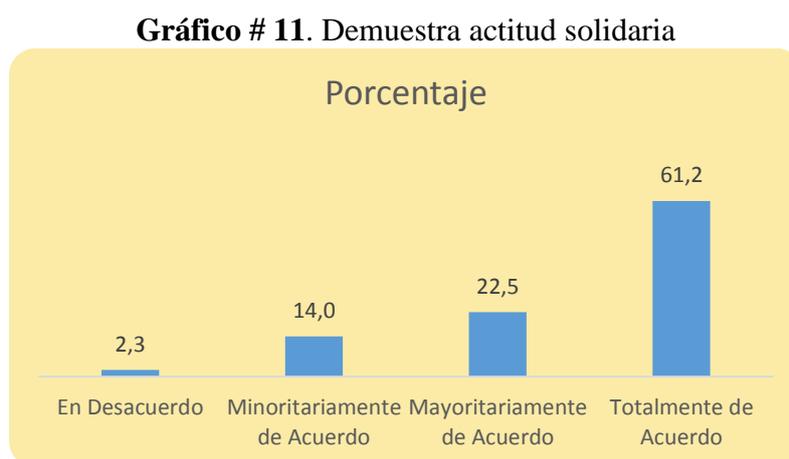
Interpretación:

Los docentes consideran que en los tres últimos módulos, ha participado como expositor de temas relacionados con el campo de su profesión o de interés nacional; por lo que los entrevistados dijeron en el 23,3% estar totalmente de acuerdo, 20,9% estar mayoritariamente de acuerdo; el 16,3% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 39,5% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.1.2. Desarrollo social docente.

11.1.3.1.2.1. Interacción comunidad.

13. ¿El docente demuestra una actitud solidaria con los miembros de la comunidad universitaria?.



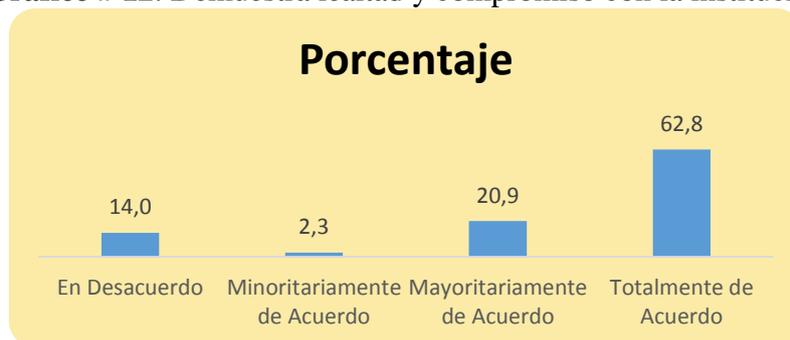
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que demuestran una actitud solidaria con los miembros de la comunidad universitaria; por lo que los entrevistados dijeron en el 61,2% estar totalmente de acuerdo; 22,5% estar mayoritariamente de acuerdo; el 14,0% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 2,3% se sienten en desacuerdo.

14. ¿El docente demuestra lealtad y compromiso con la institución y su proyecto político académico?.

Gráfico # 12. Demuestra lealtad y compromiso con la institución



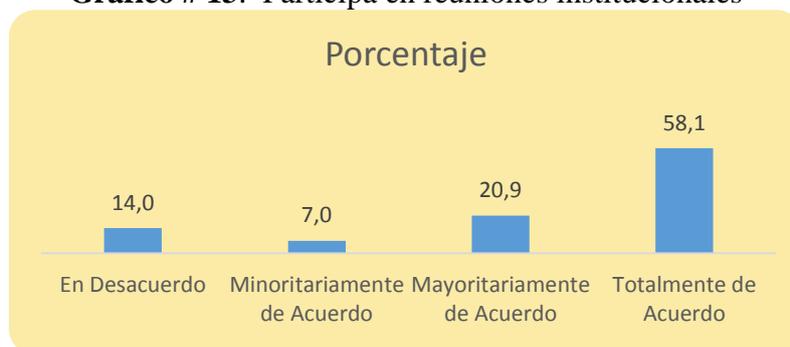
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que demuestran lealtad y compromiso con la institución y su proyecto político académico; por lo que los entrevistados dijeron en el 62,8% estar totalmente de acuerdo; 20,9% estar mayoritariamente de acuerdo; el 2,3% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 14,0% se sienten en desacuerdo.

15. ¿El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otras)?.

Gráfico # 13. Participa en reuniones institucionales



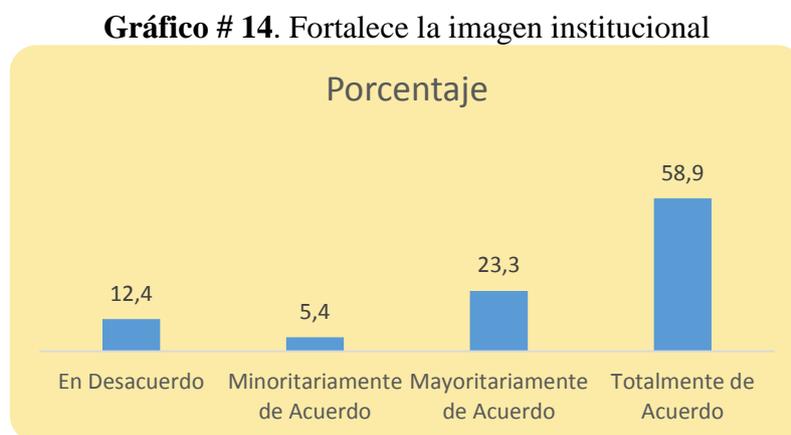
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que participan en reuniones institucionales reglamentadas, es decir en evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del área, semanas curriculares y otras actividades; por lo que los entrevistados dijeron en el 58,1% estar totalmente de acuerdo; 20,9% estar

mayoritariamente de acuerdo; el 7,0% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 14,0% se sienten en desacuerdo.

16. ¿El docente se esfuerza por fortalecer la imagen institucional (participación en casas abiertas, exposiciones y otras)?.



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

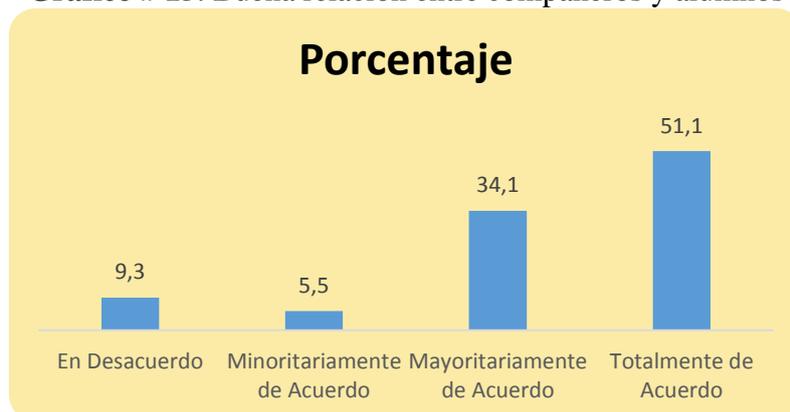
Interpretación:

Los docentes consideran que se esfuerzan por fortalecer la imagen institucional, es decir en participar en casas abiertas, exposiciones y otras actividades; por lo que los entrevistados dijeron en el 458,9% estar totalmente de acuerdo; 23,3% estar mayoritariamente de acuerdo; el 5,4% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 12,4% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.1.2.2. Interacción aula.

17. ¿Mi buena relación entre compañeros y alumnos es un factor para el buen desempeño docente?.

Gráfico # 15. Buena relación entre compañeros y alumnos



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

La buena relación entre los compañeros y alumnos es un factor para el buen desempeño docente, los docentes se sienten en el 51,1% muy satisfechos, 34,1% satisfechos; el 3,9% se sienten indiferentes; 1,6% insatisfechos; mientras, que el 9,3% de los docentes están muy insatisfechos.

18. ¿Es motivante colaborar con mis compañeros?.

Gráfico # 16. Colabora con los compañeros



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que es motivante colaborar con los compañeros; por lo que consideran sentirse en el 45,0% muy satisfechos, 43,4% satisfechos; el 2,3% se sienten indiferentes; 2,3% insatisfechos; mientras, que el 7,0% de los docentes están muy insatisfechos.

19. ¿Estoy atento a las necesidades de la facultad de mis alumnos y compañeros?.

Gráfico # 17. Atento a las necesidades de la facultad



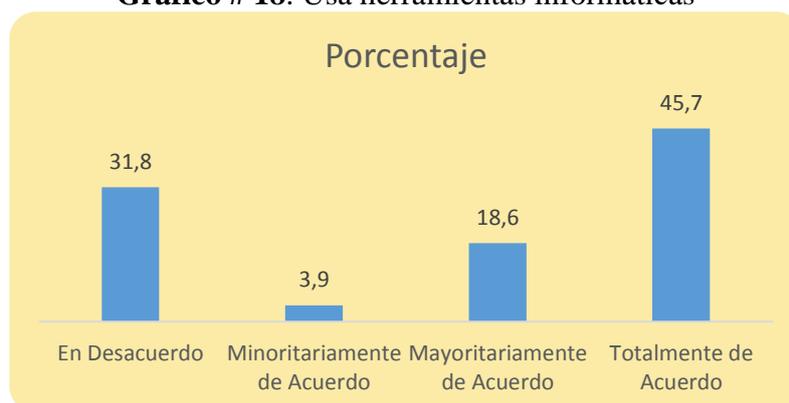
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que están atentos a las necesidades de la facultad, de los alumnos y compañeros; por lo que consideran sentirse en el 47,3% muy satisfechos, 40,3% satisfechos; el 1,6% se sienten indiferentes; 1,6% insatisfechos; mientras, que el 9,2% de los docentes están muy insatisfechos.

20. ¿El docente utiliza herramientas informáticas u otros apoyos didácticos en el trabajo de aula?.

Gráfico # 18. Usa herramientas informáticas



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que utilizan herramientas informáticas u otros apoyos didácticos en el trabajo de aula; por lo que los entrevistados dijeron en el 45,7% estar

totalmente de acuerdo; 18,6% estar mayoritariamente de acuerdo; el 3,9% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 31,8% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.1.2.3. Trabajo docente.

21. ¿El docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes?.

Gráfico # 19. Tiene registro de actividades académicas cumplidas



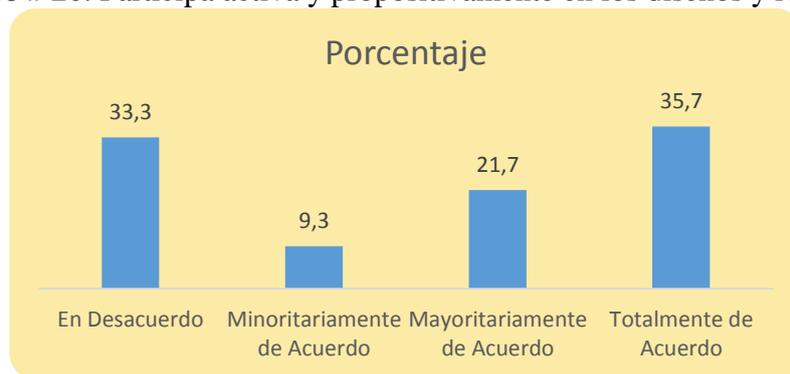
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que llevan un registro de las actividades académicas cumplidas por sus estudiantes; por lo que los entrevistados dijeron en el 56,6% estar totalmente de acuerdo, 10,9% estar mayoritariamente de acuerdo; el 3,1% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 29,4% se sienten en desacuerdo.

22. ¿El docente participa activa y propositivamente en los diseños y rediseños curriculares (aportes oportunos y fundamentados)?.

Gráfico # 20. Participa activa y propositivamente en los diseños y rediseños



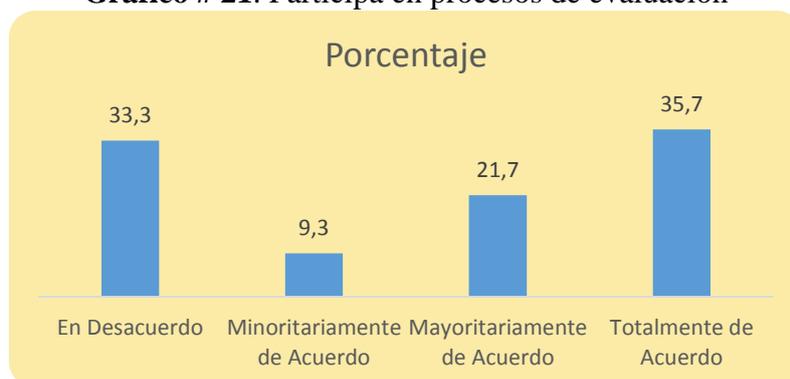
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que participan activa y propositivamente en los diseños y rediseños curriculares con aportes oportunos y fundamentales; por lo que los entrevistados dijeron en el 35,7% estar totalmente de acuerdo; 21,7% estar mayoritariamente de acuerdo; el 9,3% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 33,3% se sienten en desacuerdo.

23. ¿El docente participa en los procesos de evaluación de los módulos (semanas curriculares)?.

Gráfico # 21. Participa en procesos de evaluación



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

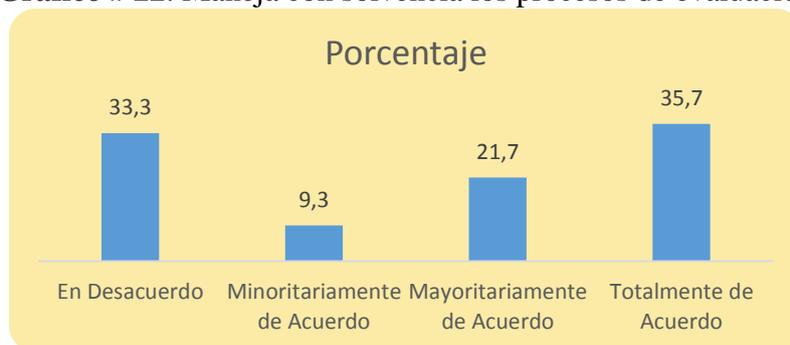
Interpretación:

Los docentes consideran que participan en los procesos de evaluación de los módulos; por lo que los entrevistados dijeron en el 35,7% estar totalmente de acuerdo; 21,7%

estar mayoritariamente de acuerdo; el 9,3% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 33,3% se sienten en desacuerdo.

24. ¿El docente maneja con solvencia los procesos de evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes?.

Gráfico # 22. Maneja con solvencia los procesos de evaluación



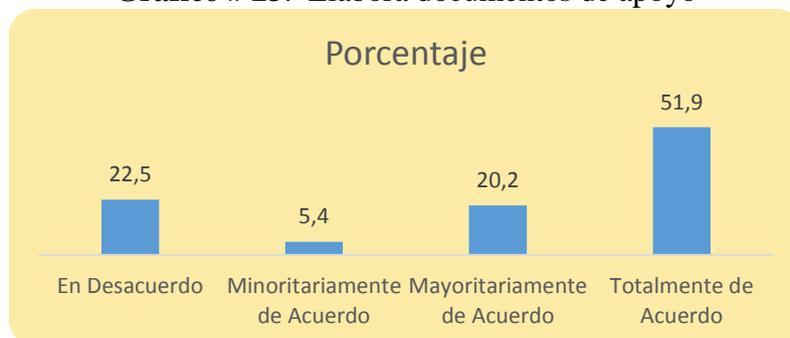
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que manejan con solvencia los procesos de evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes; por lo que los entrevistados dijeron en el 35,7% estar totalmente de acuerdo; 21,7% estar mayoritariamente de acuerdo; el 9,3% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 33,3% se sienten en desacuerdo.

25. ¿El docente elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes?.

Gráfico # 23. Elabora documentos de apoyo



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

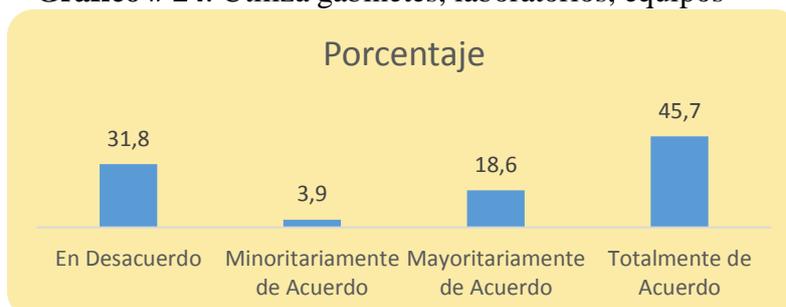
Los docentes consideran que elaboran documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes; por lo que los entrevistados dijeron en el 51,9% estar totalmente de acuerdo; 20,2% estar mayoritariamente de acuerdo; el 5,4% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 22,5% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.1.3. Desarrollo de formación continua.

11.1.3.1.3.1. Conocimientos para enseñar.

26. ¿El docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica (previa planificación)?.

Gráfico # 24. Utiliza gabinetes, laboratorios, equipos



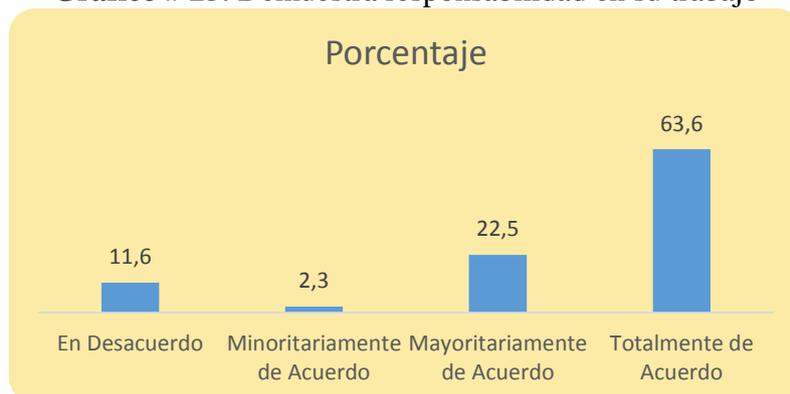
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con practica previa planificación; por lo que los entrevistados dijeron en el 45,7% estar totalmente de acuerdo, 18,6% estar mayoritariamente de acuerdo; el 3,9% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 31,8% se sienten en desacuerdo.

27. ¿El docente demuestra responsabilidad en su trabajo (entrega a tiempo el módulo, prepara el trabajo de aula, cumple con la normativa y otros)?.

Gráfico # 25. Demuestra responsabilidad en su trabajo



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

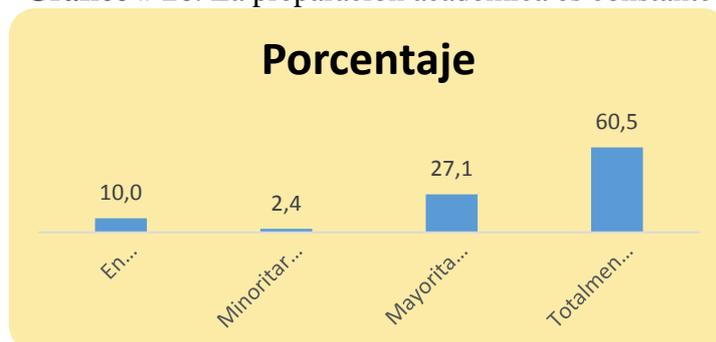
Interpretación:

Los docentes consideran que demuestran responsabilidad en su trabajo entregando a tiempo el modulo, preparando el trabajo de aula, cumpliendo con la normativa y otras actividades; por lo que los entrevistados dijeron en el 63,6% estar totalmente de acuerdo; 22,5% estar mayoritariamente de acuerdo; el 2,3% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 11,6% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.1.3.2. Capacidad para enseñar.

28. ¿La preparación académica, debe ser una constante en mi carrera profesional?.

Gráfico # 26. La preparación académica es constante



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

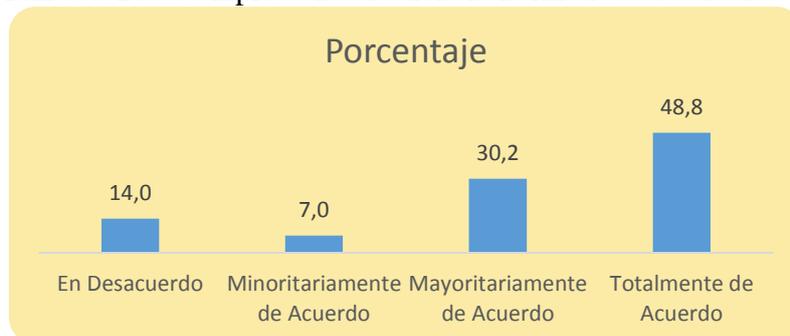
Interpretación:

Los docentes consideran que la preparación académica, debe ser una constante en su carrera profesional; por lo que consideran sentirse en el 60,5% muy satisfechos, 27,1%

satisfechos; el 1,6% se sienten indiferentes; 0,8% insatisfechos; mientras, que el 10,0% de los docentes están muy insatisfechos.

29. ¿El docente cumple con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes?.

Gráfico # 27. Cumple con solvencia la normativa de acreditación



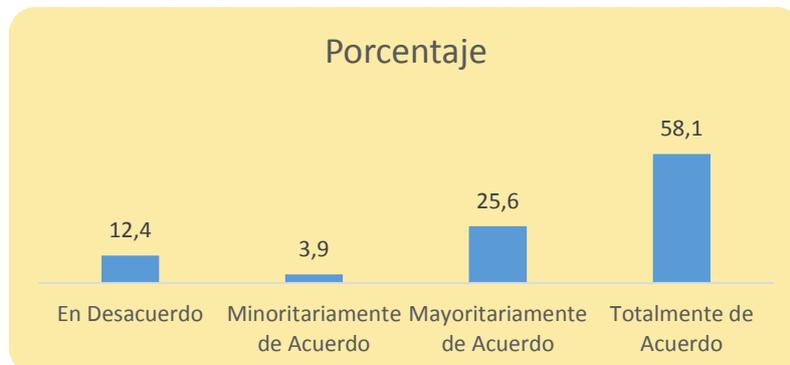
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que cumplen con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes; por lo que los entrevistados dijeron en el 48,8% estar totalmente de acuerdo; 30,2% estar mayoritariamente de acuerdo; el 7,0% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 14,0% se sienten en desacuerdo.

30. ¿Los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico?.

Gráfico # 28. Los contenidos tienen fundamento científico



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

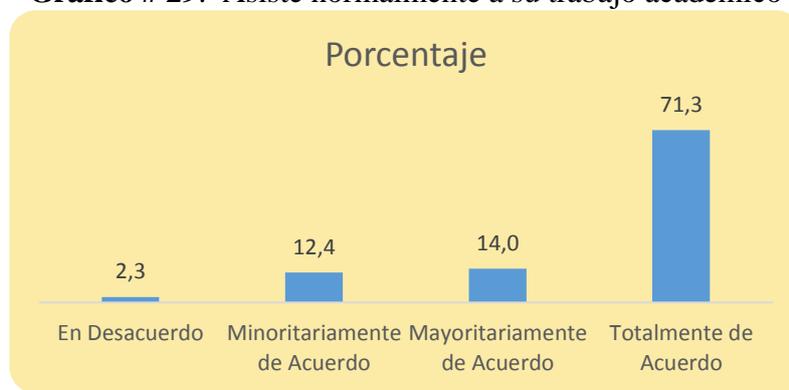
Interpretación:

Los docentes consideran que los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico; por lo que los entrevistados dijeron en el 58,1% estar totalmente de acuerdo; 25,6% estar mayoritariamente de acuerdo; el 3,9% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 12,4% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.1.3.3. Valores.

31. ¿El docente asiste normalmente a su trabajo académico?.

Gráfico # 29. Asiste normalmente a su trabajo académico



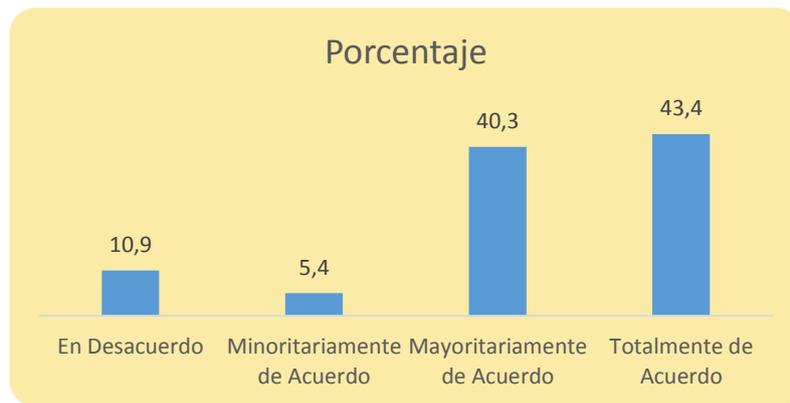
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que asisten normalmente a su trabajo académico; por lo que los entrevistados dijeron en el 71,3% estar totalmente de acuerdo; 14,0% estar mayoritariamente de acuerdo; el 12,4% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 2,3% se sienten en desacuerdo.

32. ¿El docente cumple con el 100% de lo planificado?.

Gráfico # 30. Cumple con el 100% de lo planificado



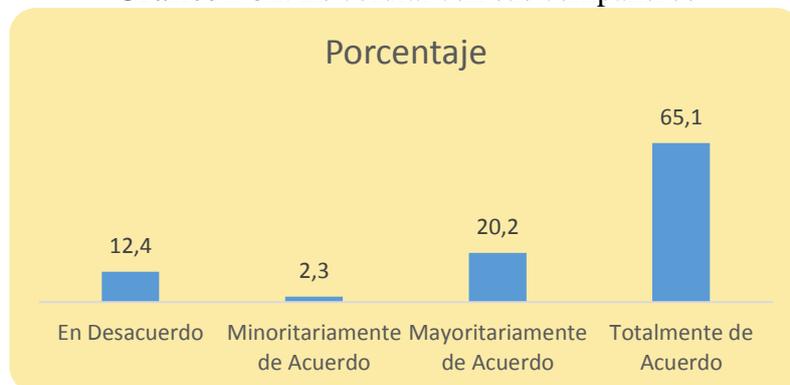
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que cumplen con el 100% de lo planificado; por lo que los entrevistados dijeron en el 43,4% estar totalmente de acuerdo; 40,3% estar mayoritariamente de acuerdo; el 5,4% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 10,9% se sienten en desacuerdo.

33. ¿El docente es cordial con sus compañeros docentes y comparte sus experiencias académicas?.

Gráfico # 31. Es cordial con sus compañeros



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

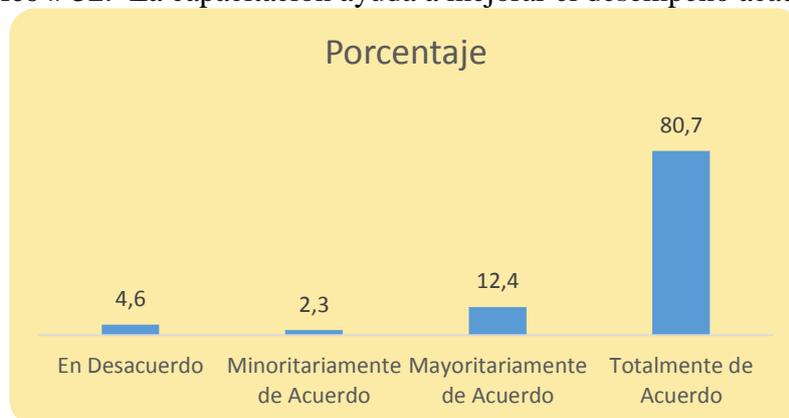
Interpretación:

Los docentes consideran que son cordiales con sus compañeros docentes y comparten sus experiencias académicas; por lo que los entrevistados dijeron en el 65,1% estar totalmente de acuerdo; 20,2% estar mayoritariamente de acuerdo; el 2,3% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 12,4% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.1.3.4. Perfeccionamiento, actualización y capacitación.

34. ¿Considera que la capacitación puede ayudar a mejorar el desempeño académico de los docentes de la Universidad Técnica de Babahoyo?

Gráfico # 32. La capacitación ayuda a mejorar el desempeño académico



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que la capacitación que reciben puede ayudar a mejorar el desempeño académicos de la docencia que imparten a cada uno de sus estudiantes de manera que opinan es siempre (80,7%); casi siempre (12,4%), respectivamente.

35. ¿Lograda la Capacitación, considera que el rendimiento de los alumnos debe ser?.

Gráfico # 33. El rendimiento de los alumnos debe ser



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que una vez recibida la capacitación a ellos, el rendimiento de los estudiantes debe de ser excelente (70,5%); de buena manera (27,9%).

36. ¿Ha realizado seminarios últimamente, siendo?.

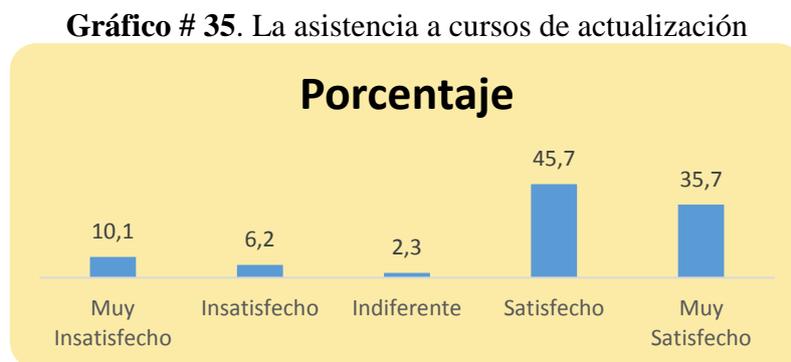


Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes entrevistados han realizados últimamente seminarios institucionales (62,0%), en el ámbito nacional (30,2%) y seminarios internacionales (7,8%).

37. ¿La asistencia a cursos de actualización, influye para tener mayor participación y eficiencia en mi desarrollo profesional?.



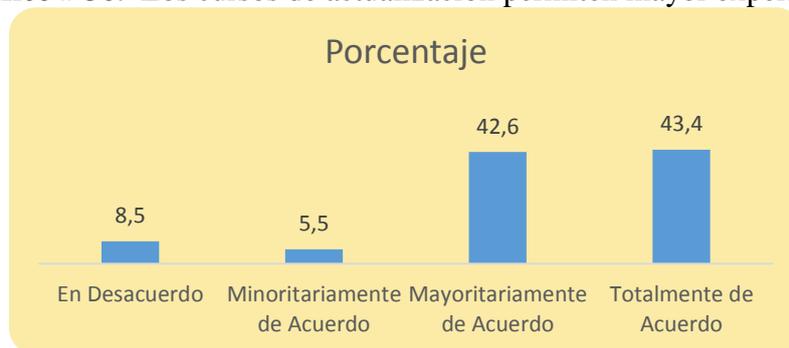
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

La asistencia a cursos de actualización influye para tener mayor participación y eficiencia en el desarrollo profesional, los docentes consideran que en el 35,7% muy satisfechos, 45,7% satisfechos; el 2,3% se sienten indiferentes; 6,2% insatisfechos; mientras, que el 10,1% de los docentes están muy insatisfechos.

38. ¿Los cursos de actualización permiten que exista una mayor interacción de experiencias por compartir con mis compañeros de trabajo?.

Gráfico # 36. Los cursos de actualización permiten mayor experiencia



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los docentes consideran que los cursos de actualización permiten que exista una mayor interacción de experiencias por compartir con los compañeros de trabajos; por lo que consideran sentirse en el 43,4% muy satisfechos, 42,6% satisfechos; el 3,1% se sienten indiferentes; 2,3% insatisfechos; mientras, que el 8,5% de los docentes están muy insatisfechos.

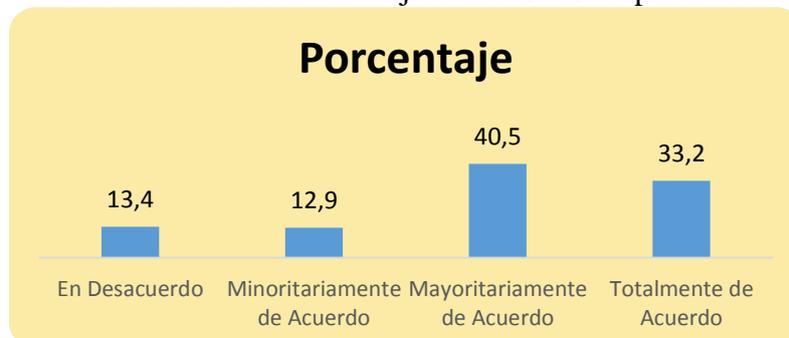
11.1.3.2. Resultados de la variable dependiente: desempeño académico de los tutores. (Cuestionarios estudiantes)

11.1.3.2.1. Coevaluación.

11.1.3.2.1.1. Metodología.

1. ¿El docente trabaja con contenidos pertinentes o actualizados (relacionados con los más recientes avances del conocimiento científico técnico de la profesión en correspondencia con el OT del módulo)?.

Gráfico # 37. Docente trabaja con contenidos pertinentes



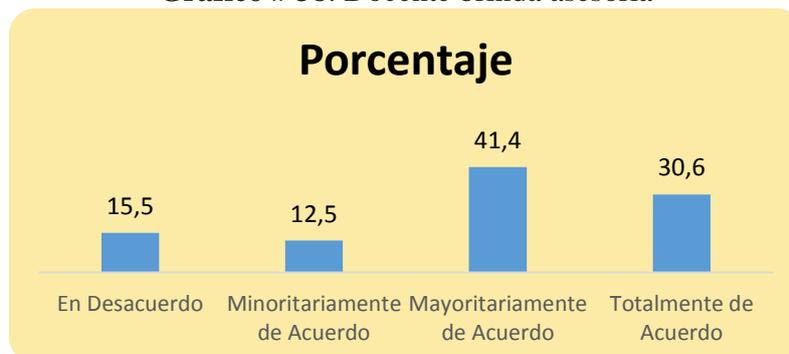
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente trabaja con contenidos pertinentes o actualizados, es decir, relacionados con los más recientes avances del conocimiento científico técnico de la profesión en correspondencia con el OT del módulo; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 33,2% estar totalmente de acuerdo; 40,5% estar mayoritariamente de acuerdo; el 12,9% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 13,4% se sienten en desacuerdo.

2. ¿El docente brinda asesoría y apoyo para fortalecer los aprendizajes (organiza el trabajo en los grupos, orienta las actividades a desarrollar, amplía la información, señala las bases de datos a las que tiene acceso la Universidad)?.

Gráfico # 38. Docente brinda asesoría



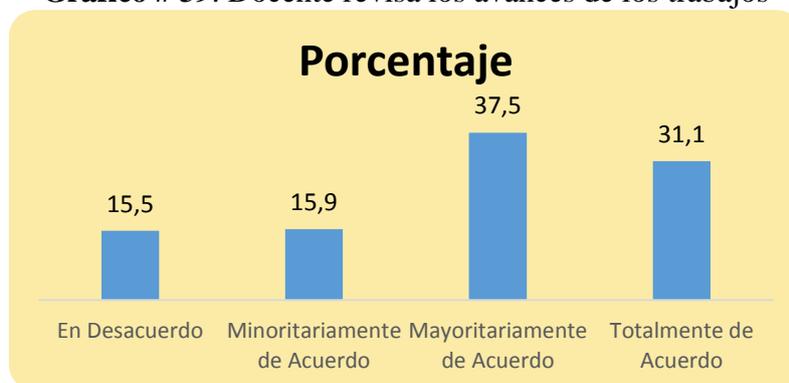
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente brinda asesoría y apoyo para fortalecer los aprendizajes, es decir, organiza el trabajo en los grupos, orienta las actividades a desarrollar, amplía la información, señala las bases de datos a las que tiene acceso la Universidad; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 30,6% estar totalmente de acuerdo; 41,4% estar mayoritariamente de acuerdo; el 12,5% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 15,5% se sienten en desacuerdo.

3. ¿El docente revisa los avances de los trabajos y los devuelve oportunamente con observaciones y recomendaciones?.

Gráfico # 39. Docente revisa los avances de los trabajos



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente revisa los avances de los trabajos y los devuelve oportunamente con observaciones y recomendaciones; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 31,1% estar totalmente de acuerdo; 37,5% estar mayoritariamente de acuerdo; el 15,9% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 15,5% se sienten en desacuerdo.

4. ¿El docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes?.

Gráfico # 40. Docente lleva registro de actividades académicas



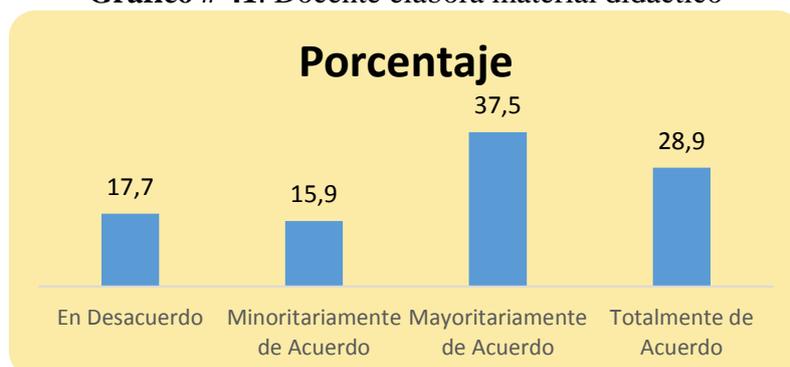
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 33,6% estar totalmente de acuerdo; 37,1% estar mayoritariamente de acuerdo; el 15,1% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 14,2% se sienten en desacuerdo.

5. ¿El docente elabora material didáctico para reforzar el aprendizaje de los estudiantes?.

Gráfico # 41. Docente elabora material didáctico



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente elabora material didáctico para reforzar el aprendizaje de los estudiantes; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el

28,9% estar totalmente de acuerdo; 37,5% estar mayoritariamente de acuerdo; el 15,9% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 17,7% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.2.1.2. Investigación

6. ¿El profesor orienta y apoya al estudiante en la investigación formativa (coordina la dinámica del proceso de investigación, sugiere actividades, da acompañamiento a los estudiantes)?.

Gráfico # 42. Orienta y apoya al estudiante en investigación formativa



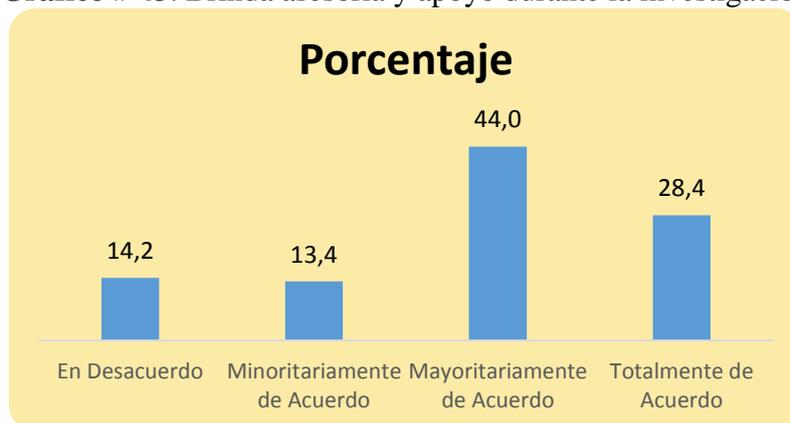
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el profesor orienta y apoya al estudiante en la investigación formativa, es decir, coordina la dinámica del proceso de investigación, sugiere actividades, da acompañamiento a los estudiantes; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 28,8% estar totalmente de acuerdo; 38,8% estar mayoritariamente de acuerdo; el 17,7% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 14,7% se sienten en desacuerdo.

7. ¿El docente brinda asesoría y apoyo durante el desarrollo de la investigación en el módulo (revisa oportunamente los avances, aclara dudas, orienta la bibliografía a utilizar)?.

Gráfico # 43. Brinda asesoría y apoyo durante la investigación



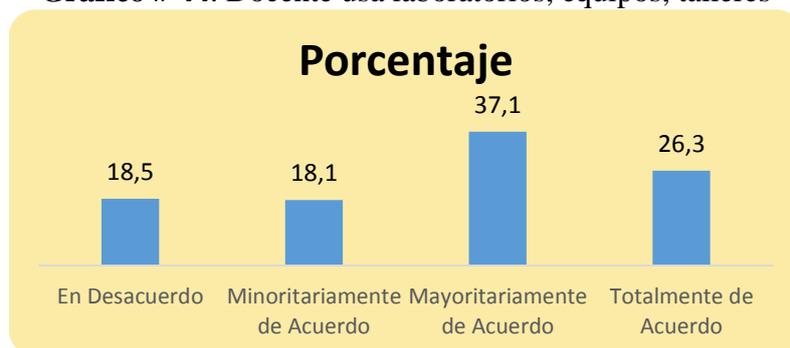
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente brinda asesoría y apoyo durante el desarrollo de la investigación en el módulo, es decir, revisa oportunamente los avances, aclara dudas, orienta la bibliografía a utilizar; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 28,4% estar totalmente de acuerdo; 44,0% estar mayoritariamente de acuerdo; el 13,4% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 14,2% se sienten en desacuerdo.

8. ¿El docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica (previa planificación)?.

Gráfico # 44. Docente usa laboratorios, equipos, talleres



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

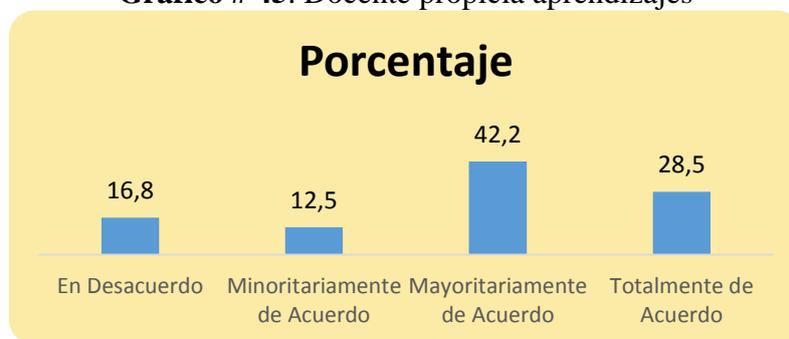
Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan

vincular la teoría con la práctica, es decir, previa planificación; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 26,3% estar totalmente de acuerdo; 37,1% estar mayoritariamente de acuerdo; el 18,1% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 18,5% se sienten en desacuerdo.

9. ¿El docente propicia aprendizajes a través de la investigación formativa (identificación de problemas, búsqueda, manejo y procesamiento de información, elabora análisis, síntesis, manejo de instrumentos de investigación, elabora conclusiones, informes, capacidad para trabajar en equipo)?.

Gráfico # 45. Docente propicia aprendizajes



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

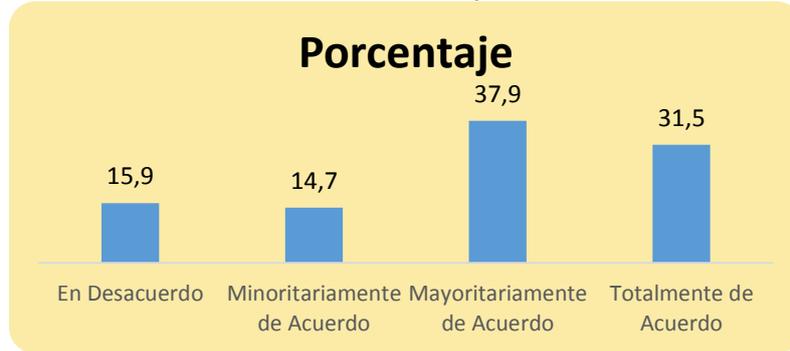
Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente propicia aprendizajes a través de la investigación formativa, es decir, identificación de problemas, búsqueda, manejo y procesamiento de información, elabora análisis, síntesis, manejo de instrumentos de investigación, elabora conclusiones, informes, capacidad para trabajar en equipo; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 28,5% estar totalmente de acuerdo; 42,2% estar mayoritariamente de acuerdo; el 12,5% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 16,8% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.2.1.3. Estadística.

10. ¿El docente comunica y analiza con los estudiantes los resultados de la evaluación de los aprendizajes?.

Gráfico # 46. Docente comunica y analiza los resultados



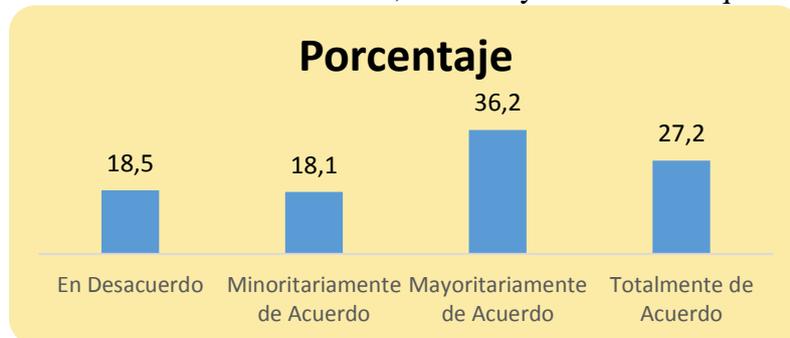
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente comunica y analiza con los estudiantes los resultados de la evaluación de los aprendizajes; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 31,5% estar totalmente de acuerdo; 37,9% estar mayoritariamente de acuerdo; el 14,7% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 15,9% se sienten en desacuerdo.

11. ¿El docente evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia?.

Gráfico # 47. Docente evalúa, acredita y califica con equidad



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

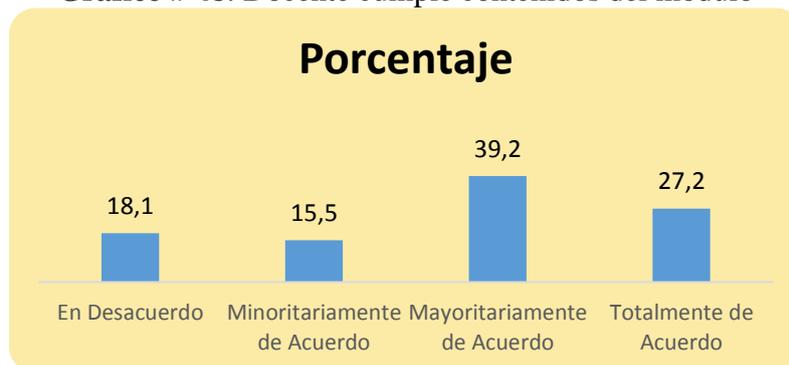
Los estudiantes consideran que el docente evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 27,2% estar totalmente de acuerdo; 36,2% estar mayoritariamente de acuerdo; el 18,1% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 18,5% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.2.2. Heteroevaluación.

11.1.3.2.2.1. Sílabos.

12. ¿El docente cumple con los contenidos programados en el módulo?.

Gráfico # 48. Docente cumple contenidos del modulo



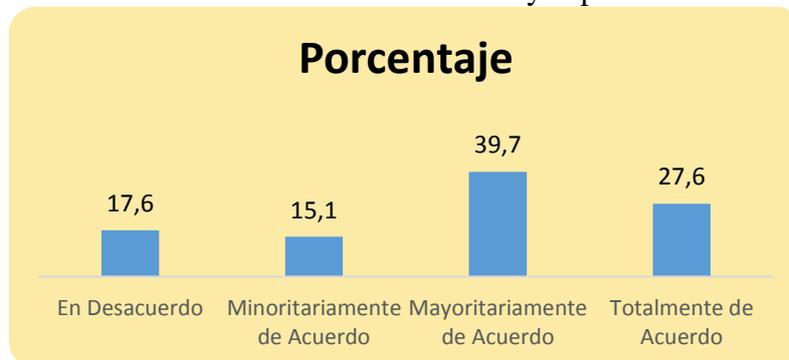
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente cumple con los contenidos programados en el módulo.; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 27,2% estar totalmente de acuerdo; 39,2% estar mayoritariamente de acuerdo; el 15,5% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 18,1% se sienten en desacuerdo.

13. ¿El docente es claro y explicativo en el trabajo académico?.

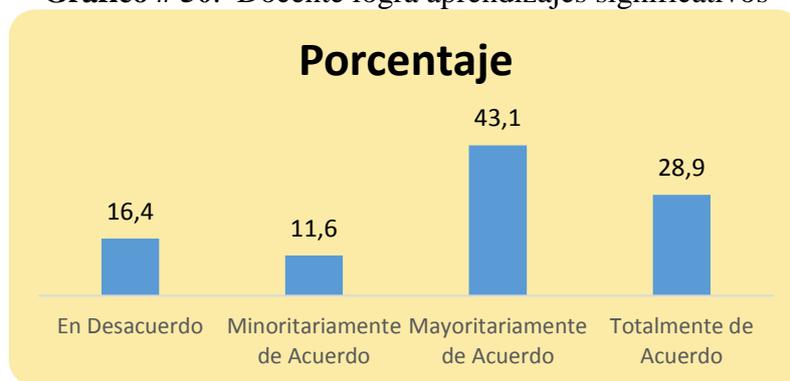
Gráfico # 49. Docente es claro y explicativo



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente es claro y explicativo en el trabajo académico; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 27,6% estar totalmente de acuerdo; 39,7% estar mayoritariamente de acuerdo; el 15,1% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 17,6% se sienten en desacuerdo.

14. ¿El docente logra aprendizajes significativos en los estudiantes (aprendizajes útiles para resolver problemas relacionados con las prácticas profesionales)?.**Gráfico # 50. Docente logra aprendizajes significativos**

Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente logra aprendizajes significativos en los estudiantes, es decir, aprendizajes útiles para resolver problemas relacionados con las prácticas profesionales; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 28,9% estar totalmente de acuerdo; 43,1% estar mayoritariamente de acuerdo; el 11,6% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 16,4% se sienten en desacuerdo.

15. ¿El docente cumple con el 100% de lo planificado.

Gráfico # 51. Docente cumple con el 100% de lo planificado



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

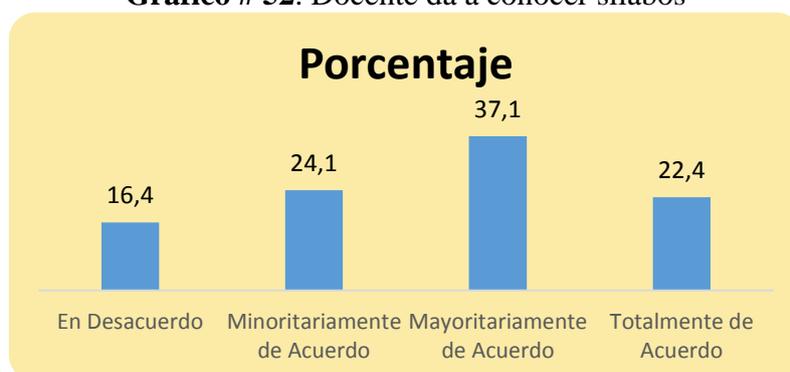
Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente cumple con el 100% de lo planificado; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 23,3% estar totalmente de acuerdo; 41,8% estar mayoritariamente de acuerdo; el 14,2% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 20,7% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.2.2.2. Clases.

16. ¿El docente da a conocer los sílabos de la materia que imparte?

Gráfico # 52. Docente da a conocer sílabos



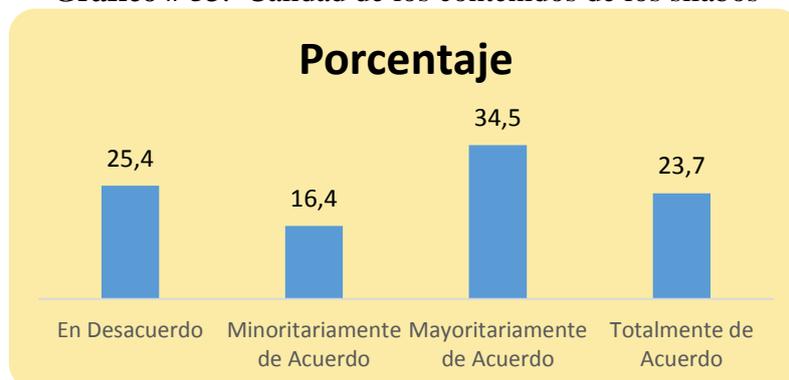
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que los contenidos tratados en los sílabos satisfacen las expectativas estudiantiles; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 22,4% estar totalmente de acuerdo; 37,1% estar mayoritariamente de acuerdo; el 24,1% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 16,4% se sienten en desacuerdo.

17. ¿La calidad de los contenidos de los sílabos es la adecuada?

Gráfico # 53. Calidad de los contenidos de los sílabos



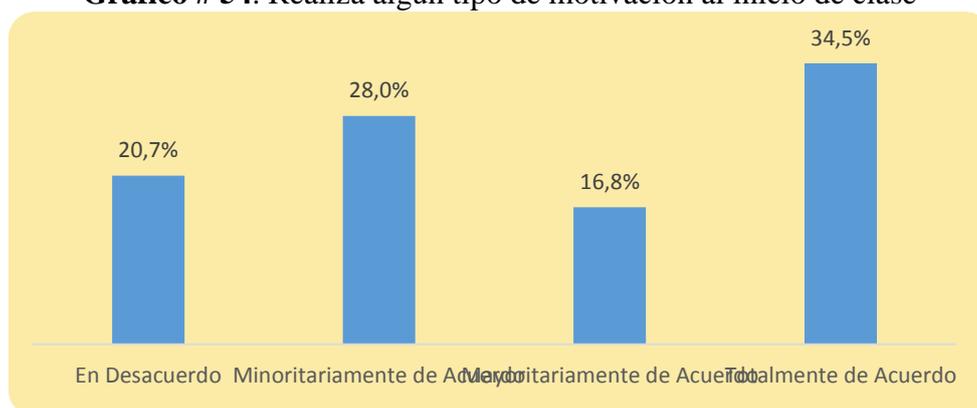
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente desarrolla con profundidad los contenidos del sílabo; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 23,7% estar totalmente de acuerdo; 34,5% estar mayoritariamente de acuerdo; el 16,4% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 25,4% se sienten en desacuerdo.

18. ¿Su docente, realiza algún tipo de motivación, al inicio de la clase?

Gráfico # 54. Realiza algún tipo de motivación al inicio de clase



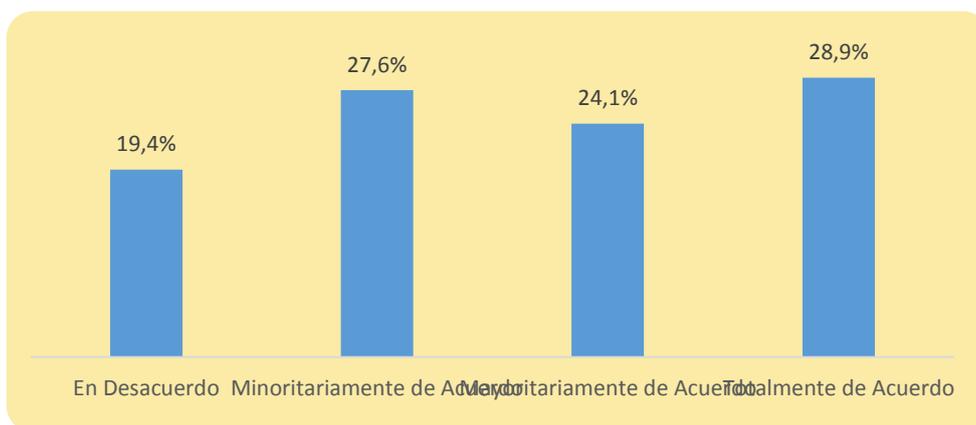
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes entrevistados manifestaron que el docente da la motivación al inicio de clase: siempre (34,5%); casi siempre (16,8%); algunas veces (28,0%); casi nunca (12,1%); y, nunca (8,6%).

19. ¿Su docente, realiza algún tipo de motivación, durante de la clase?

Gráfico # 55. Realiza algún tipo de motivación durante la clase



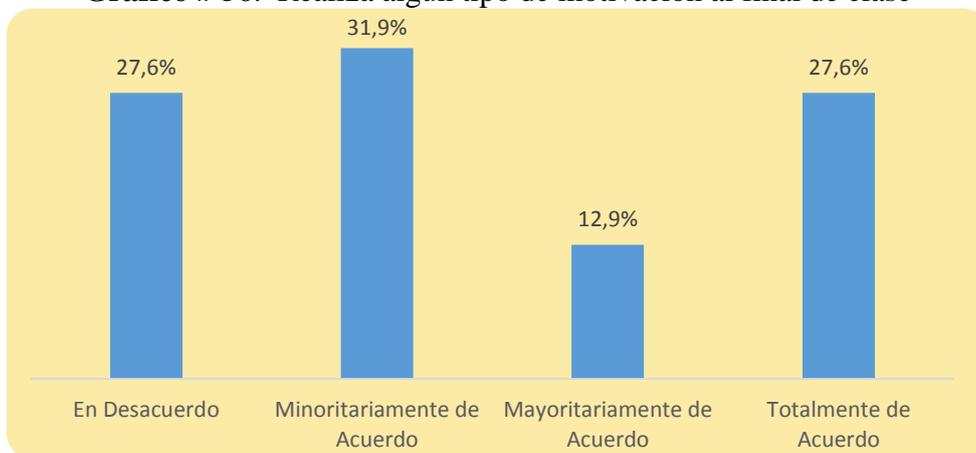
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes entrevistados manifestaron que el docente da la motivación durante la clase a sus estudiantes es siempre (34,5%); casi siempre (24,1%) y algunas veces (27,6%); casi nunca (13,8%); y, nunca (5,6%).

20. ¿Su docente, realiza algún tipo de motivación, al final de la clase?

Gráfico # 56. Realiza algún tipo de motivación al final de clase



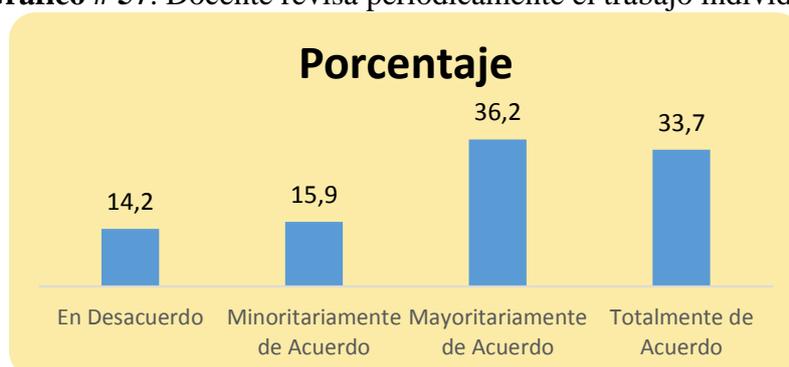
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes entrevistados manifestaron que el docente da la motivación al final de la clase a sus estudiantes se da siempre (27,6%); casi siempre (12,9%); algunas veces (31,9%); casi nunca (15,5%); y, nunca (12,1%).

21. ¿El docente revisa periódicamente el trabajo individual y grupal que realizan los estudiantes dentro y fuera del aula?.

Gráfico # 57. Docente revisa periódicamente el trabajo individual



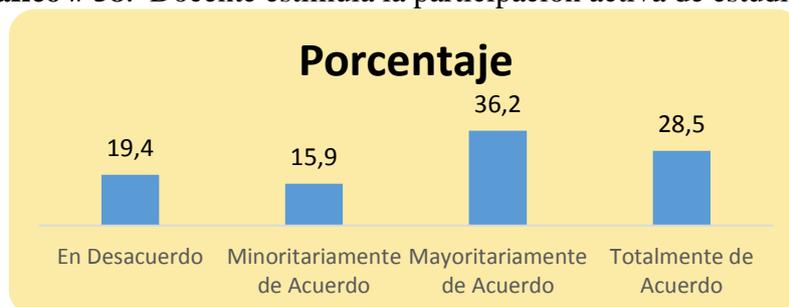
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente revisa periódicamente el trabajo individual y grupal que realizan los estudiantes dentro y fuera del aula; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 33,7% estar totalmente de acuerdo; 36,2% estar mayoritariamente de acuerdo; el 15,9% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 14,2% se sienten en desacuerdo.

22. ¿El docente estimula la participación activa de los estudiantes y controla sean honestos en la realización de las tareas?.

Gráfico # 58. Docente estimula la participación activa de estudiantes

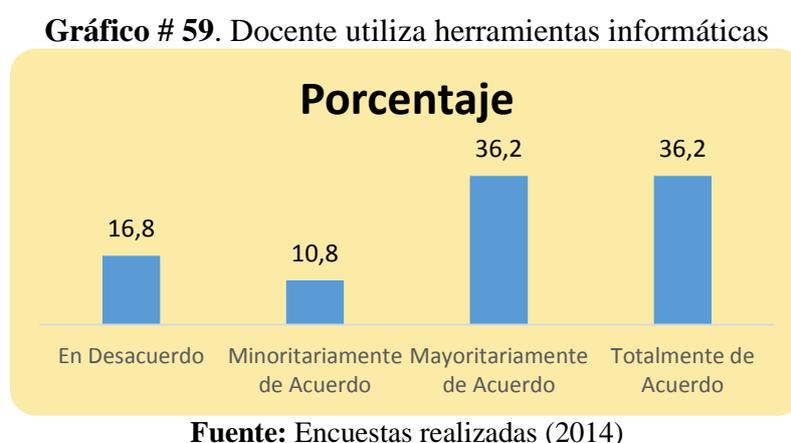


Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente estimula la participación activa de los estudiantes y controla sean honestos en la realización de las tareas; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 28,5% estar totalmente de acuerdo; 36,2% estar mayoritariamente de acuerdo; el 15,9% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 19,4% se sienten en desacuerdo.

23. ¿El docente utiliza herramientas informáticas u otros apoyos didácticos en el trabajo de aula?.



Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente utiliza herramientas informáticas u otros apoyos didácticos en el trabajo de aula; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 36,2% estar totalmente de acuerdo; 36,2% estar mayoritariamente de acuerdo; el 10,8% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 16,8% se sienten en desacuerdo.

24. ¿El docente genera en el aula y fuera de ella espacios de discusión, análisis y debate sobre temáticas relacionadas con el objeto de transformación?.

Gráfico # 60. Docente genera espacios de discusión, análisis y debate



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

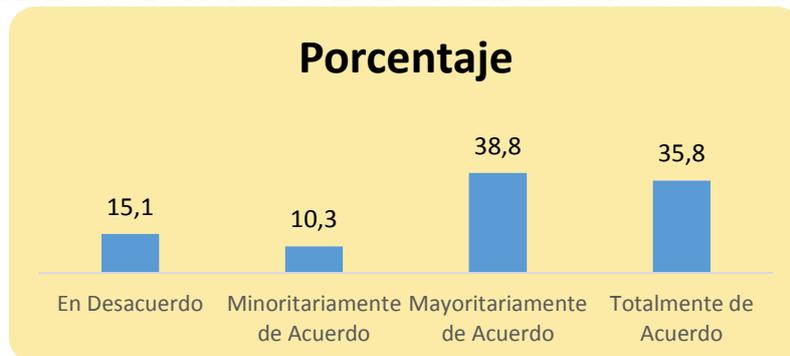
Los estudiantes consideran que el docente genera en el aula y fuera de ella espacios de discusión, análisis y debate sobre temáticas relacionadas con el objeto de transformación en un 36,2% están mayoritariamente de acuerdo; el 33,6% de los estudiantes se encuentra en desacuerdo; el 18,1% de ellos se encuentran totalmente de acuerdo; mientras que el 12,1% de los estudiantes se encuentra minoritariamente de acuerdo.

11.1.3.2.3. Características del tutor.

11.1.3.2.3.1. Empatía.

25. ¿El profesor se comunica fácilmente con sus estudiantes (dialoga, presta atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.)?.

Gráfico # 61. Profesor comunica fácilmente con sus estudiantes



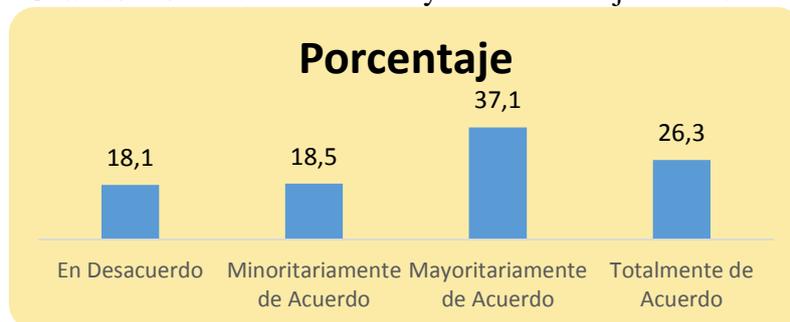
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el profesor se comunica fácilmente con sus estudiantes, es decir, dialoga, presta atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 35,8% estar totalmente de acuerdo; 38,8% estar mayoritariamente de acuerdo; el 10,3% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 15,1% se sienten en desacuerdo.

26. ¿El docente motiva y hace su trabajo dinámico e interesante?.

Gráfico # 62. Docente motiva y hace su trabajo interesante



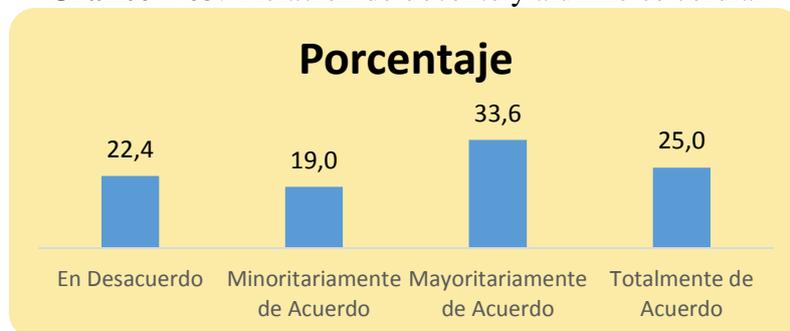
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente motiva y hace su trabajo dinámico e interesante; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 26,3% estar totalmente de acuerdo; 37,1% estar mayoritariamente de acuerdo; el 18,5% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 18,1% se sienten en desacuerdo.

27. ¿La relación entre el docente y el alumno es cordial (no hay autoritarismo)?.

Gráfico # 63. Relación de docente y alumno es cordial



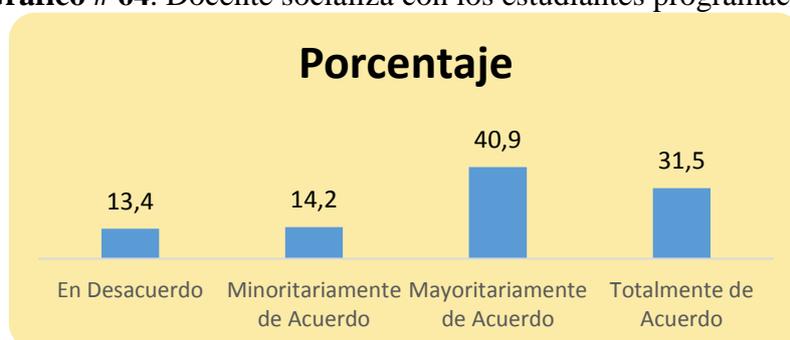
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que la relación entre el docente y el alumno es cordial, es decir, no hay autoritarismo; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 25,0% estar totalmente de acuerdo; 33,6% estar mayoritariamente de acuerdo; el 19,0% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 22,4% se sienten en desacuerdo.

28. ¿El docente al inicio del módulo, unidad, seminario, curso o taller socializa con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno (encuadre)?.

Gráfico # 64. Docente socializa con los estudiantes programación



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

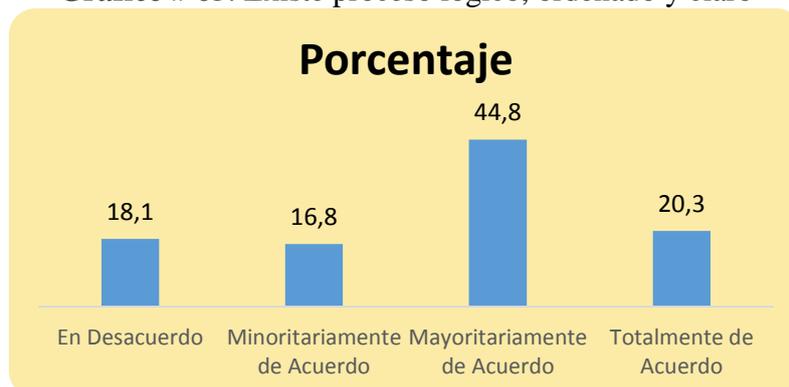
Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente al inicio del módulo, unidad, seminario, curso o taller socializa con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno, es decir, el encuadre; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 31,5% estar totalmente de acuerdo; 40,9% estar mayoritariamente de acuerdo; el 14,2% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 13,4% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.2.3.2. Acción.

29. ¿Existe un proceso lógico, ordenado y claro en el trabajo de aula y en otros escenarios?.

Gráfico # 65. Existe proceso lógico, ordenado y claro



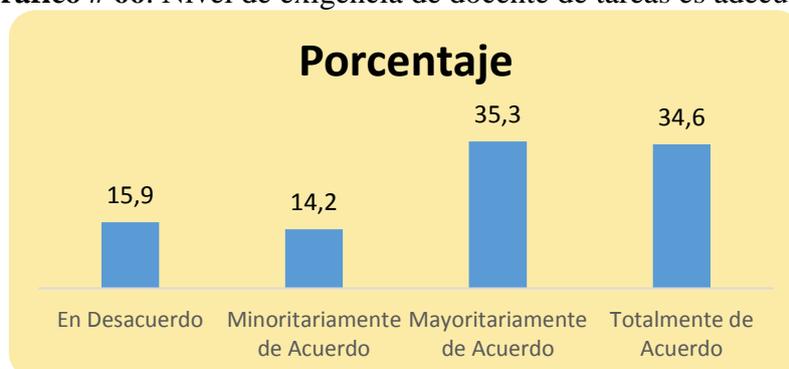
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que existe un proceso lógico, ordenado y claro en el trabajo de aula y en otros escenarios; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 20,3% estar totalmente de acuerdo; 44,8% estar mayoritariamente de acuerdo; el 16,8% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 18,1% se sienten en desacuerdo.

30. ¿El nivel de exigencia del docente en el cumplimiento de tareas es el adecuado (ajustado a las necesidades de formación profesional de los estudiantes)?.

Gráfico # 66. Nivel de exigencia de docente de tareas es adecuado



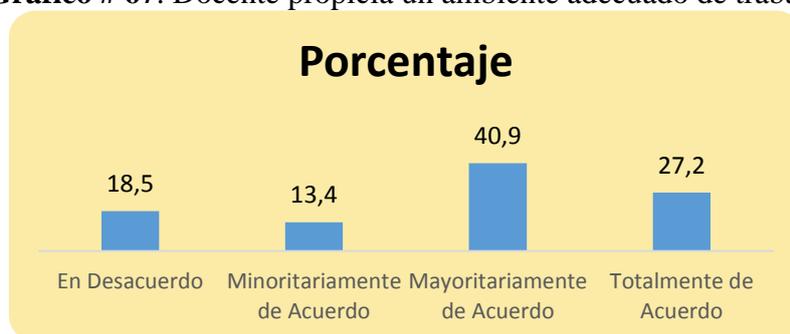
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el nivel de exigencia del docente en el cumplimiento de tareas es el adecuado, es decir, ajustado a las necesidades de formación profesional de los estudiantes; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 34,6% estar totalmente de acuerdo; 35,3% estar mayoritariamente de acuerdo; el 14,2% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 15,9% se sienten en desacuerdo.

31. ¿El docente propicia siempre un ambiente adecuado de trabajo?.

Gráfico # 67. Docente propicia un ambiente adecuado de trabajo



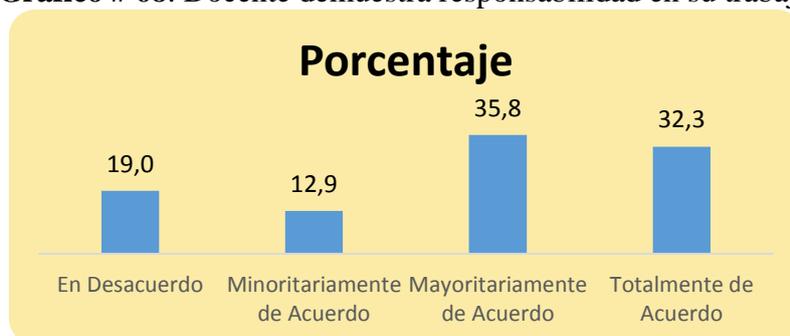
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente propicia siempre un ambiente adecuado de trabajo; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 27,2% estar totalmente de acuerdo; 40,9% estar mayoritariamente de acuerdo; el 13,4% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 18,5% se sienten en desacuerdo.

32. ¿El docente demuestra responsabilidad en su trabajo?.

Gráfico # 68. Docente demuestra responsabilidad en su trabajo



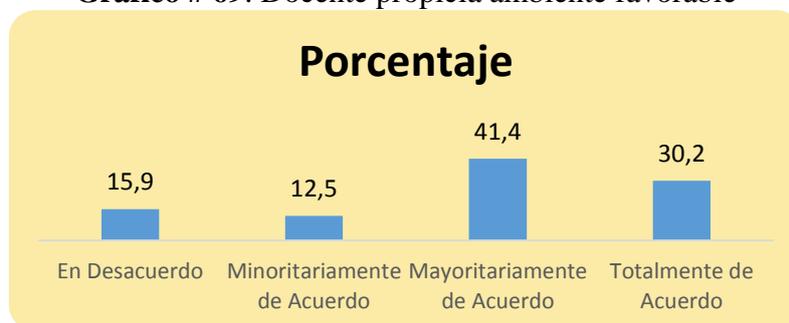
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente demuestra responsabilidad en su trabajo; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 32,3% estar totalmente de acuerdo; 35,8% estar mayoritariamente de acuerdo; el 12,9% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 19,0% se sienten en desacuerdo.

33. ¿El docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos?.

Gráfico # 69. Docente propicia ambiente favorable



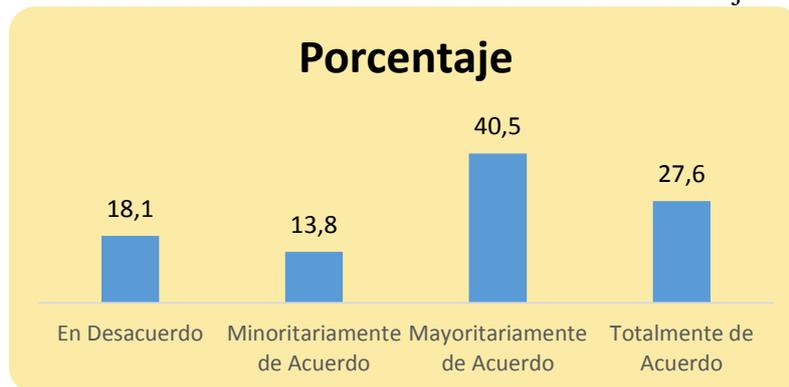
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 30,2% estar totalmente de acuerdo; 41,4% estar mayoritariamente de acuerdo; el 12,5% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 15,9% se sienten en desacuerdo.

34. ¿El docente asiste normalmente a su trabajo.

Gráfico # 70. Docente asiste normalmente a su trabajo



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

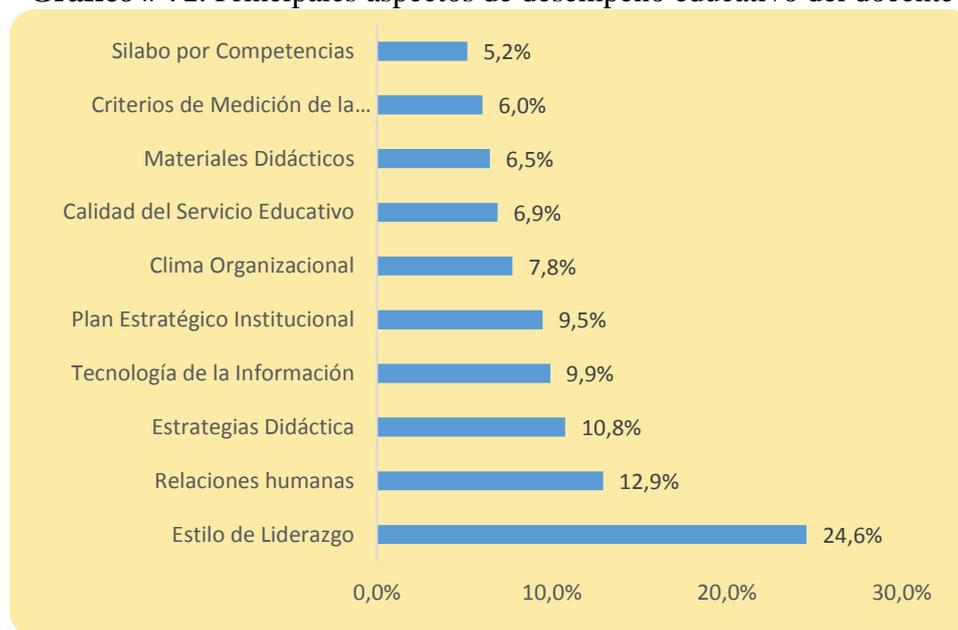
Los estudiantes consideran que el docente asiste normalmente a su trabajo; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 27,6% estar totalmente de acuerdo; 40,5%

estar mayoritariamente de acuerdo; el 13,8% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 18,1% se sienten en desacuerdo.

11.1.3.2.3.3. Expertez.

35. ¿Los principales aspectos que consideras que requiere el docente para mejorar su desempeño educativo?

Gráfico # 71. Principales aspectos de desempeño educativo del docente



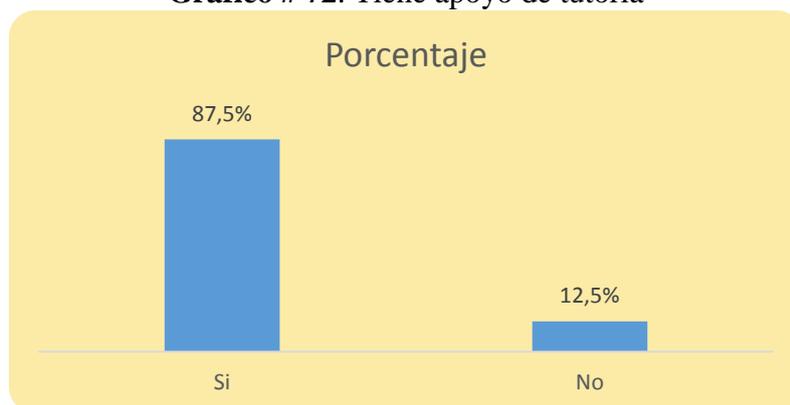
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes entrevistados manifestaron que los principales aspectos que consideran que el docente requiere para mejorar su desempeño académico es: Estilo de Liderazgo (24,6%); Relaciones humanas (12,9%); Estrategias Didácticas (10,8%); Tecnología de la Información (9,9%); Plan Estratégico Institucional (9,5%); Clima Organizacional (7,8%); Calidad del Servicio Educativo (6,9%); Materiales Didácticos (6,5%); Criterios de Medición de la Calidad Educativa (6,0%); y, Silabo por Competencias (5,2%).

36. ¿Considera de interés que Ud. pudiera disponer del apoyo de una tutoría más eficaz que la actual para completar mejor su formación?

Gráfico # 72. Tiene apoyo de tutoría



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

El 87,5% de los estudiantes entrevistados consideran que quieren disponer del apoyo de una tutoría más eficaz que la actual para completar mejor su formación; mientras que el 12,5% de los estudiantes entrevistados no lo consideran necesario esto.

37. ¿El docente resuelve las dudas y problemas planteados por el estudiante?.

Gráfico # 73. Docente resuelve dudas y problemas



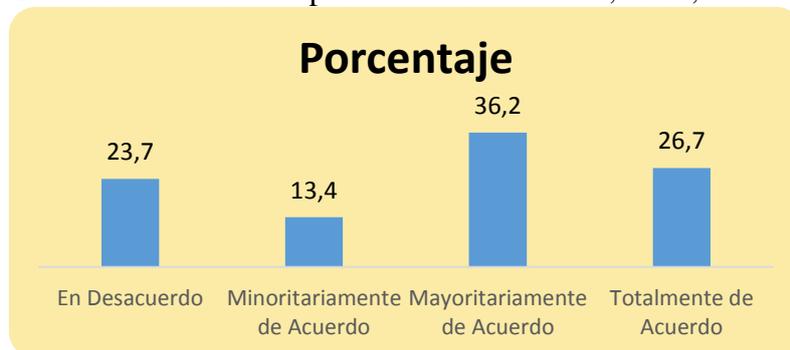
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente resuelve las dudas y problemas planteados por el estudiante; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 26,3% estar totalmente de acuerdo; 37,1% estar mayoritariamente de acuerdo; el 15,9% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 20,7% se sienten en desacuerdo.

38. ¿El docente promueve conferencias, mesas redondas, foros, debates con instancias y organismos relacionados con el objeto de transformación del módulo?.

Gráfico # 74. Docente promueve conferencias, foros, debates



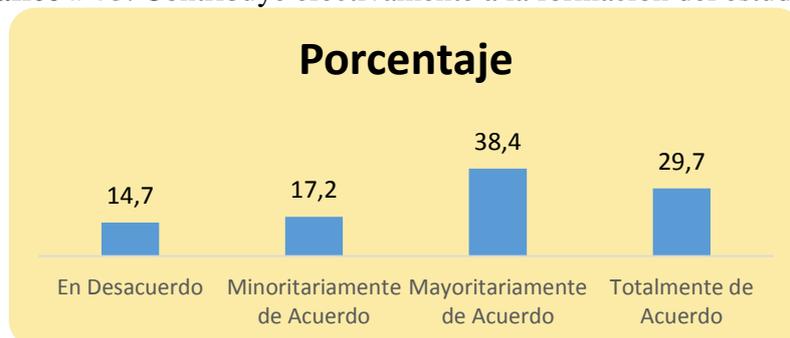
Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que el docente promueve conferencias, mesas redondas, foros, debates con instancias y organismos relacionados con el objeto de transformación del módulo; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el 26,7% estar totalmente de acuerdo; 36,2% estar mayoritariamente de acuerdo; el 13,4% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 23,7% se sienten en desacuerdo.

39. ¿Su trabajo en el aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante?.

Gráfico # 75. Contribuye efectivamente a la formación del estudiante



Fuente: Encuestas realizadas (2014)

Interpretación:

Los estudiantes consideran que su trabajo en el aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante; por lo que los estudiantes entrevistados dijeron en el

29,7% estar totalmente de acuerdo; 38,4% estar mayoritariamente de acuerdo; el 17,2% se sienten minoritariamente de acuerdo; y el 14,7% se sienten en desacuerdo.

11.1.4. Conclusiones y Recomendaciones generales y específicas acerca de los resultados de la investigación.

Los docentes dan a conocer que mejore la capacidad profesional se debe dar apoyo total al docente para que mejore en nivel técnico científico; brindar al docente cursos de perfeccionamiento en el campo de su especialidad; capacitación permanente en el área profesional; capacitación sobre la mejora en procesos de calidad educativa; curso de capacitación profesional; cursos de perfeccionamiento en las áreas de planificación y evaluación; mas capacitaciones con organismos como Senescyt/Ceeaces sobre cómo hacer proyectos y silabo de calidad; que cada docente haya ejercido la profesión en la cual se haya graduado, de tal forma que tenga conocimiento; que el aprendizaje sea conducido con estrategias metodológicas aplicadas a las competencias o habilidades de cada carrera; que la institución ejecute planes de capacitación para el desarrollo de investigaciones técnicas- científicas; y, que se empleen TIC'S con la nueva tecnología para que los estudiantes se desenvuelvan en un ambiente virtual y tecnológico.

Los docentes manifiestan que la mejora de la capacidad pedagógica debe ocurrir la capacitación al docente; capacitación en modelos pedagógicos y su aplicación; clases más participativas con debates y temas reales para que puedan implantar herramientas que se dan en clases; cursos de cómo llevar el plan de clase; implementar laboratorios de biotecnológicos y equipos agrícolas modernos; mantener niveles de estudios superiores, PHD y doctorados; que exista reuniones en cada escuela por semanas, obligatorias para analizar y potencializar estrategias para mejorar capacidades pedagógicas; que frecuentemente se den capacitaciones sobre aprendizajes aplicados a su razonamiento lógico; que se controle a docentes con experiencias y que los capacite constantemente; que todas las aulas tengan recursos informáticos; talleres para los docentes en áreas de metodologías para la enseñanza; y, tener una mejor constancia de actualización de aprendizaje.

Los docentes proponen para que mejore la práctica de valores se debe brindar cursos o seminarios sobre cómo ser más humanistas; compartir criterios de las demás personas y respetar; comunicación con todos nosotros respecto a criterio sugeridos para mejorar; conocimientos de los mismos para poderlos ejecutar en la práctica; debe mantenerse valores con parte del aprendizaje en los estudiantes; implantar actividades en base a los valores que se están implantando en los estudiantes hasta lograr que en ellos se haga hábito; integrar a los docentes con seminarios de motivación u otros; mejore el clima organizacional; planificar para que cada semana, mediante incentivo, la aplicación de un valor, la siguiente semana; poner en práctica el respeto materia entre docentes y estudiantes; que los valores institucionales sean difundidos y socializados permanentemente; que se creen espacios planificados entre los labores de los docentes y estudiantes; que se fomente el deporte en la institución como juegos populares; y, seminario de relaciones humanas y cursos de relación interpersonal.

Los motivos de porque los docentes consideran que lograda la capacitación, se considera que el rendimiento de los alumnos debe ser la actualización de conocimientos docentes; capacitaciones apunta a la mejora del rendimiento del estudiante; el maestro desarrolla mejor sus clases; facilita al profesor a encontrar su mejor forma de enseñanza; por la innovación de nuevas técnicas, estrategias de conocimiento; porque el estudiante debe tener deseos de reparación además de obtener conocimiento; porque están preparando y tienen suficiente conocimiento; porque la calificación es aprendizaje y el aprendizaje se refleja en el rendimiento.

Los estudiantes proponen que para mejorar la capacidad profesional de los docentes es realizar el cambio de personal incapaz; que haya capacitación nacional y extranjera; contratar verdaderos profesionales, no los que apenas se gradúan; investigar avances específicos del tema; que haya mayor dedicación y compromiso con los alumnos; mayor investigaciones científicas; mejorar el desarrollo de los temas a tratarse en clase; preguntar al estudiante al momento de dar clase; que el docente profundice más contenido básico; que interactúe con profesores de otras universidades; que los cambien o capaciten; que se sigan actualizando sus conocimientos; que sean capacitados permanentemente; que

tenga una mejor capacitación; realizar Post Grado conscientemente; y, que las actividades vayan de acuerdo al periodo de investigación.

Se hace por tanto necesario una selección y formación inicial y continua que persiga orientar al tutor en ello, conformando así un ejercicio de tutela en ajustada continuidad con la docencia practicada en las aulas.

Un programa de tutoría que atienda esto y pueda integrarse en la actual estructura universitaria, lleva implícito la exigencia de variar algunos procederes y organizaciones que, en ocasiones, trascienden el singular ejercicio de los profesores y, en consecuencia, el de los alumnos para, apoyándose en él, incidir sobre cuestiones inherentes a la planificación general de las carreras.

Si los docentes varían sus prácticas, los planes de estudio pueden, entonces, verse afectados más allá de la mera redistribución de asignaturas. Las universidades pueden verse obligadas a modificar la organización de la planificación de sus carreras, y a buscar agrupaciones secuenciadas de conocimientos, que se ajusten más a los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Todo lo anteriormente expuesto se encuentra en el seno de la propuesta elaborada en esta investigación. Su implantación progresiva y continuada permitirá cuantas transformaciones sean necesarias para ajustarse a la realidad de cada centro y universidad, sin que se produzcan grandes escisiones ni rupturas traumáticas que puedan hacer tambalear el sistema actual. La enseñanza es secuencia lógica de la actividad investigadora que surge del esfuerzo reflexivo, crítico y de observación. Así se hace unidad la investigación con la enseñanza en la docencia, y se consigue lo esencial de la didáctica. Todo ello se pretende atender con este trabajo que lleva en su término los aspectos que aseguran su futura continuidad. Con él no puede tenerse la impresión de haber terminado, sino de estar empezando.

11.1.4.1. Adopción de las decisiones

Los resultados de la investigación que se presentan en la presente investigación es de responsabilidad directa del autor del estudio, lo que significa que dichos resultados son producto de la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos, en el trabajo de campo, tanto para la variable: formación profesional docente y acompañamiento de los tutores de la universidad Técnica de Babahoyo.

En ese sentido, se adopta los resultados de esta investigación, dando a conocer que se trata de datos reales obtenidos de la muestra de investigación, cuyos resultados van a contribuir al conocimiento de la relación entre las dos variables de estudio y, en consecuencia, va a beneficiar a la muestra de investigación, por generalización a la población de estudio, así como a la Facultades de la Universidad Técnica de Babahoyo.

12. Propuesta de Aplicación de resultados.

12.1. Alternativa obtenida.

Una vez analizado los datos obtenidos y de los resultados encontrados se escoge que la alternativa de solución a la presente investigación es realizar el mejoramiento sistemático a los docentes y estudiantes mediante la implementación un sistema de acompañamiento pedagógico a los docentes de las tres escuelas de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática.

Es una estrategia para apoyar de manera personalizada al docente novel o al docente en servicio, con necesidades específicas de ayuda pedagógica, para mejorar su desempeño en el aula, es el intercambio de experiencias y conocimientos entre el docente acompañante y el docente acompañado, en una relación horizontal de uno a uno, utilizando un conjunto de estrategias y procedimientos orientados al perfeccionamiento de la práctica pedagógica que se produce a través del diálogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo

en el aula, con la predisposición de crecer juntos para mejorar el desempeño docente.

12.2. Alcance de la Alternativa

La propuesta de acompañamiento pedagógico a los docentes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática, intenta ser una estrategia pertinente para garantizar un proceso de formación integral; de igual manera, favorecer la permanencia de los estudiantes en el sistema de educación superior, promover la excelencia académica y contribuir con el perfeccionamiento de los proyectos de vida personal y profesional de los docentes y estudiantes.

La Facultad de Administración, Finanzas e Informática reconoce que la formación de profesionales en la región y en el país requiere asumir nuevos retos y paradigmas para entregar a la sociedad sujetos que transformen la realidad y que generen procesos de desarrollo articulados a las dinámicas propias del contexto. En esta lógica, se apuesta a las pedagogías socio- críticas como una alternativa válida para la concienciación y liberación de los profesionales; este aspecto transversaliza tanto los aprendizajes de los estudiantes, como las metodologías de enseñanza de los educadores.

La propuesta de acompañamiento está diseñada para vincular a estudiantes de las tres escuelas que tiene la facultad, así mismo, cualquier estudiante que se encuentre cursando otro nivel académico y que requiera del acompañamiento y/o tutoría puede vincularse y recibir el asesoramiento pedagógico u orientación necesaria.

12.3. Aspectos Básicos de la alternativa.

12.3.1. Antecedentes.

Acompañamiento es un vocablo de uso frecuente en el sector educativo, en el ámbito familiar y en las comunidades humanas. Este vocablo es una síntesis de necesidades, de sentimientos, de tareas y proyectos¹. Su desarrollo involucra a

dos o más personas y a instituciones, que asumen un compromiso con la ayuda, la transferencia de conocimientos, de vida y de experiencias entre las/os acompañantes y los sujetos acompañados. Asumen también, un compromiso con la lógica del cambio personal, institucional y del contexto. Este vocablo en el lenguaje cotidiano presenta diversas acepciones, pero para el diccionario de la Real Academia de la Lengua, significa acción y efecto de acompañar. Implica, participación en los sentimientos de los/as otros/as. La Real Academia de la Lengua indica también, que este vocablo se relaciona con un conjunto de alimentos que complementan un plato determinado. Podemos decir nosotras/os, que complementan y retroalimentan una experiencia humana e institucional específica.

Estar junto al otro –docente a docente-, ir en compañía del otro en calidad de guía, caminar junto al docente acompañado, ser parte de su reflexión en un ambiente de empatía y ser corresponsable del proceso de retroalimentación y del refuerzo académico. Revisar la práctica pedagógica in situ, reflexionar de manera conjunta sobre lo observado, valorar lo positivo del docente acompañado y ayudar a superar las dificultades evidenciadas en su desempeño profesional para innovar y mejorar su práctica en el aula.

A través del acompañamiento, asesoría pedagógica y/o tutoría se ofrece a los estudiantes -en forma individual o grupal- una atención especializada, sistemática e integral, a través del maestro pedagogo y del personal que para tal fin hayan sido vinculados al proceso; para facilitar su incorporación al medio universitario y académico, capacitar en técnicas de estudio y competencias básicas; orientar y asesorar en el perfil profesional y académico, canalizar información y apoyar la formación humana de los estudiantes.

12.3.2. Justificación.

El acompañamiento pedagógico, es un sistema y un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por docentes y directores, orientado a la mejora de la calidad de los

aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la escuela.

La propuesta que se articula al núcleo de la educabilidad y de formación institucional, influirá de manera importante en las situaciones y desempeños de los futuros profesionales; será una oportunidad para que vayan encontrando sentido a las decisiones que tendrán que tomar de cara a los alumnos, las familias, la institución educativa y la comunidad. Igualmente, se pretende iniciar a los estudiantes en la apertura a los procesos de autoformación, como estrategia pedagógica válida para avanzar en el reconocimiento de las habilidades y/o potencialidades individuales.

Si asumimos la orientación universitaria como un proceso de ayuda para que el sujeto sea capaz de resolver los problemas que se le presentan a lo largo de su existencia; está no sólo se limita a la problemática académica, sino que busca la mejora total del estudiante. Es así que, al proponerse la maduración, crecimiento, perfección y realización personal, se convierte en orientación educativa. En contraste con la orientación tradicional que se limita a ser ocasional, correctiva o remedial, las nuevas tendencias de la orientación se dirige a todos los alumnos, se integra al proceso educativo y tiene carácter proactivo, anticipador, preventivo y estimulador de capacidades; así se visualizan posibles situaciones que pueden obstaculizar el desarrollo pertinente de los universitarios y se puede ser más eficiente el acto educativo.

La propuesta para estudiantes universitarios se considera como una de las estrategias de mejoramiento de la calidad educativa. Los tres procesos se pueden asociar a la gestión universitaria y, de paso, responder a la política institucional y nacional para garantizar la permanencia y graduación de los estudiantes; promoviendo la excelencia académica, la formación integral y la atención diferenciada de estudiantes con dificultades adaptativas y/o de aprendizaje. Por otra parte, la información recolectada y sistematizada puede ser insumo para los procesos de autoevaluación institucional; pues permite identificar las debilidades o problemáticas de los estudiantes y los aspectos pedagógicos, metodológicos y evaluativos que deben ser revisados o mejorados

permanentemente. Así se podrán realizar alertas tempranas tanto en el orden del desempeño de los estudiantes como sobre las estructuras curriculares y los procedimientos académicos.

El proceso de acompañamiento se genera y desarrolla en contextos específicos. Este contexto lo constituye el conjunto de factores (personales, familiares, institucionales, comunitarios, socioculturales, políticos, ecológicos y educativos) que inciden de forma interdependiente en la práctica y en la vida de los sujetos con los que trabaja la FAFI. Por esto, la importancia le otorga a un proceso de acompañamiento que parte de las necesidades sentidas de los sujetos

12.3.3. Objetivos.

12.3.3.1. Objetivo General:

Mejorar el desempeño de los docentes a través de un sistema de acompañamiento pedagógico que permita elevar el rendimiento académico de los estudiantes de la FAFI elevando la calidad del proceso formativo mediante estrategias de atención individual y grupal.

12.3.3.2. Objetivos Específicos

- Diseñar un sistema de acompañamiento para los docentes de la FAFI.
- Determinar los alcances de sistema de acompañamiento para los docentes de la FAFI.
- Establecer los resultados a alcanzar con el sistema de acompañamiento para los docentes de la FAFI.

12.3.4. Estructura general de la propuesta. *

12.3.4.1. Título.

Sistema de acompañamiento pedagógico para los docentes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática.

12.3.4.2. Estructura o componentes.

Los componentes de este sistema de acompañamiento pedagógico, está dado por lo siguiente:

1. Diagnóstico.
2. Planificación del acompañamiento.
3. Seguimiento a la práctica.
4. Autoevaluación y Evaluación de resultados.

El acompañamiento pedagógico en el aula cumple varias fases, en dos momentos diferenciados del año escolar, apoyados en un proceso de control, seguimiento y monitoreo permanente. En el primer momento / inicio del proceso, se desarrollan las siguientes fases:

Las funciones y los procesos propios del acompañamiento a la práctica educativa tienen rasgos propios y finalidades específicas. Precisan de interrelación permanente para posibilitar un desarrollo con perspectiva holística de la experiencia. La Propuesta socioeducativa del Centro Poveda subraya como funciones y procesos importantes:

12.3.4.2.1. Diagnóstico.

Desde esta función los docentes de la FAFI analizan y estudian la situación de los sujetos del acompañamiento. Se pone especial atención a sus necesidades y a los factores que inciden en su práctica educativa, así como las necesidades de la comunidad educativa. La función diagnóstico posibilita la preparación de la experiencia de acompañamiento, es una fase de exploración que aporta referentes para responder con mayor adecuación a las problemáticas que se identifican una vez realizado el diagnóstico.

Los procesos más relevantes de esta función son la información, el análisis y la reflexión de los datos obtenidos. El diagnóstico demanda además, una interpretación aguda de los datos, sentido ético en el tratamiento de los mismos y toma de posición ante los resultados. Esta función requiere cuidado en el diseño

global del diagnóstico así como en la elaboración y aplicación de los instrumentos.

12.3.4.2.2. Planificación del acompañamiento.

Esta función prevé con anticipación la diversidad de acciones y procesos a realizar, los dispositivos necesarios para desarrollarlas, así como los resultados esperados de las mismas, posibilita la concreción de los tiempos en los que se realizarán las acciones y la identificación de las personas que asumen la ejecución de los consensos, de las tareas y acuerdos establecidos.

La planificación facilita la ejecución de las decisiones de políticas relacionadas con el acompañamiento; esta planificación tiende a ser sistemática, participativa y flexible. En todas sus fases, las personas acompañadas necesitan experimentar que son sujetos activos en la elaboración de la planificación, procesos a tener en cuenta en esta función: la organización del trabajo, la gestión de la planificación y la rendición de cuentas respecto a resultados de la planificación e indicadores de los mismos.

12.3.4.2.3. Seguimiento a la práctica

Esta función posibilita el desarrollo de un proceso sistemático de trabajo y apoyo a los sujetos del acompañamiento. Se caracteriza por el énfasis que pone en la relación directa con los sujetos acompañados. Asimismo, utiliza medios y recursos diversos para propiciar la revisión reflexiva de la práctica y la reconstrucción creativa de la misma. Se establecen relaciones de confianza y de reconocimiento para que las personas acompañadas desarrollen seguridad en sí mismas, además de comprender las implicaciones del seguimiento. De igual modo, para que introduzcan los cambios necesarios en su práctica educativa. Esta función es clave para que las acompañadas/os y las/os acompañantes fortalezcan su competencia profesional y afirmen su desarrollo personal.

El seguimiento garantiza una actitud permanente de apropiación y recreación del sistema de acompañamiento pedagógico implicada en la experiencia de

acompañamiento. Los procesos más significativos de esta función son la comunicación horizontal y transparente; la revisión crítica y propositiva; la investigación - sistematización de la experiencia y la construcción de nuevas prácticas. En este contexto, la sistematización se asume como una dimensión del “acompañamiento presencial”.

Estos procesos son dinámicos e interdependientes. Requieren un trabajo recíproco entre acompañadas/os y acompañantes.

El seguimiento responde a diversas formas: seguimiento presencial, que pone énfasis en el encuentro e intercambio interpersonal con los sujetos del acompañamiento para incentivar la confianza en el proceso; para fortalecer su formación sociopedagógica y la producción de acompañadas y acompañados. El seguimiento a distancia, online con la utilización de medios tecnológicos, que posibilitan la interacción y orientaciones a tiempo real. El seguimiento sistemático, se caracteriza por la continuidad y la articulación sostenida de los diferentes momentos del proceso de acompañamiento. Este tipo de seguimiento implica además, el desplazamiento de los acompañantes a los contextos en los que actúan los sujetos acompañados. Además, supone, observación directa de la práctica y devolución a los sujetos, de las orientaciones de retroalimentación.

El sistema de acompañamiento pedagógico, le otorga relevancia también, al seguimiento riguroso y el seguimiento compartido. El riguroso es aquel que, “... implica un control directo por parte del equipo de la facultad de los instrumentos de seguimiento, que va desde visitas periódicas y reuniones con los maestros hasta la observación de las prácticas de maestros y alumnos”. A su vez, el “seguimiento compartido,... supone... que otros participantes – que se están en fases más adelantadas del proceso- se involucren en el apoyo a los maestros que se inician en la construcción de prácticas alternativas;... conlleva jornadas regulares de trabajo y el uso de instrumentos de seguimiento a distancia”.

12.3.4.2.4. Autoevaluación y evaluación

El proceso de acompañamiento a la práctica debe alentar en las acompañadas y acompañados, una reflexión y valoración crítica de su quehacer educativo. Por ello, la importancia de la autoevaluación como herramienta que ayuda a la indagación de la propia tarea educativa. La misma, le ofrece a las acompañadas y acompañados, oportunidades para identificar las fortalezas, las carencias académicas y relacionales, así como los cambios experimentados, tanto en sus intervenciones como en sus concepciones socioeducativas. La autoevaluación bien realizada, potencia la autoestima y activa la capacidad de crear otras alternativas en educación.

La evaluación a su vez es un proceso que posibilita la obtención de información relevante sobre el sentido y el desarrollo del acompañamiento. Estas informaciones facilitan la toma de decisiones orientadas a la mejora de la práctica de acompañantes y acompañadas/ os. La evaluación posibilita además, una valoración sostenida de los aprendizajes de los sujetos y a una confirmación de sus capacidades para cambiar y avanzar hacia nuevas prácticas. Es una evaluación para formar. Lejos de este proceso la penalización y el socavamiento de sus posibilidades para superar las situaciones difíciles de su experiencia de aprendizaje en el proceso de acompañamiento.

La evaluación, se realiza de distintas maneras: entre pares o a nivel grupal. El contraste entre los sujetos del acompañamiento contribuye al fortalecimiento de la apertura a la crítica y a la retroalimentación de la práctica. Asimismo, en el proceso de acompañamiento, la autoevaluación y la evaluación se asumen como procesos permanentes orientados al fortalecimiento de la calidad de los aprendizajes de las acompañadas/os directamente, y de forma indirecta, de las/os estudiantes.

Ambos procesos están vinculados a una actitud y práctica investigativa de las y los participantes. La socialización de los resultados de la evaluación con otras y otros compañeras y compañeros del proceso de acompañamiento es un aspecto muy importante. Esta socialización contribuye a la construcción de un

conocimiento situado y a la aplicación de un enfoque interdisciplinario del proceso de evaluación y del acompañamiento.

12.3.4.3. Aplicabilidad

El sistema es organizado, supervisado y coordinado, en forma general, por el Subdecanato de la FAFI, quien delega para fines operativos la Coordinación parcial a la Directora Académica de las Escuelas.

La organización, coordinación, seguimiento, evaluación y control del programa al interior de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática depende del SubDecano; quien delega en los coordinadores de programa o en un docente de Tiempo Completo el desarrollo de los procesos de acompañamiento, asesoría y apoyo tutorial.

Los Coordinadores de Escuelas son los encargados de presentar ante el SubDecano y la Dirección Académica la designación de los docentes o profesionales que desarrollan procesos de tutoría, monitoria o asesoría académica. También son los encargados de remitir los casos de estudiantes que requieran intervención o apoyo psicológico, social, espiritual o de otra índole.

El pedagogo es el encargado de establecer el cronograma de actividades para la vigencia de cada periodo académico, de elaborar y presentar los respectivos informes ante la Dirección Académica o la Coordinación General de la Escuela. Tiene la responsabilidad de presentar, ante los Comisiones Académicas, los casos de estudiantes que ameriten un estudio particular.

12.3.4.4. Evaluación.

El sistema de acompañamiento pedagógico se evaluara cada semana, por la comisión académica de cada escuela de la facultad, la misma que emitirá al Subdecanato un informe respectivo de los resultados obtenidos.

12.3.5. Resultados esperados de la alternativa.

El éxito formativo radica en el aprovechamiento que los estudiantes hacen de los recursos disponibles. Por ende, el conjunto de situaciones que rodean el proceso son garantía de una formación integral exitosa. Ellos deben generar acciones encaminadas a la adecuada administración del tiempo, previendo aspectos que puedan obstaculizar el proceso y el buen desempeño académico.

Aunque se piensa que los estudiantes tienen resuelto el asunto económico para mantenerse en el sistema educativo, en algunas oportunidades los ingresos económicos sólo los pueden destinar para suplir necesidades básicas; aspecto que limita la asistencia a los encuentros de formación concentrada.

Es necesario que se continúe implementado estrategias que les permitan a los estudiantes el perfeccionamiento de competencias determinantes en el éxito o fracaso formativo.

La asesoría y tutoría ya existen en muchas universidades; en algunas como estructuras visibles y en otras como realidad oculta en los currículos. Sin embargo, el valor agregado que tienen al interior de la Facultad es que permiten un real acercamiento a las necesidades, potencialidades, expectativas y dificultades de los estudiantes; vinculando la comunidad educadora en la formación y cualificación de los profesionales.

Tendremos mejor desempeño de los niveles como docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la FAFI.

Los docentes realizarán mejores niveles en sus instrumentos de planificación.

Lograr una mayor integración entre los docentes y los estudiantes de la FAFI.

Se lograra que los estudiantes de la FAFI, se sientan más comprometidos en su proceso de enseñanza aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA.

- ABARCA, Cornejo José Profesores que se inician en la docencia: Algunas reflexiones al respecto desde América Latina , Revista 19, Formación Docente, Biblioteca Digital OEI.
- ALMAJANO PABLOS, M. P. (2003) La tutoría universitaria en la sociedad del conocimiento.
- Álvarez Pérez, P.R.; Jiménez Betancort, H. La tutoría universitaria. Santa Cruz de Tenerife: Servicio de Publicaciones Universidad de La Laguna. 79 - 93
- ÁLVAREZ PÉREZ, P.; LA ROCHE OWEN, I.; PALAREA MEDINA, M^a. M.; REAL CAIRÓS, A. M^a.; VEGA NAVARRO, A. (2003) Enseñar desde la tutoría el oficio de estudiante.
- CABRERA ,L., BETHENCOURT, J.T., ÁLVAREZ PÉREZ, P., GONZÁLEZ COHEN, L.; MANION, L. (2002) (2^a Ed.) Métodos de investigación educativa. Madrid: La Muralla.
- CARDEMIL, Cecilia y otros Modalidades de acompañamiento y apoyo pedagógico al aula, Marzo 2010.
- Cotimbo, P (2008). Influencia del nivel de capacitación docente en el desempeño académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Publico de Puno de la especialidad de Educación Primaria IX Semestres. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- DEWEY, J. (1944) La ciencia de la educación. Buenos Aires: Losada.
- De la Cruz Quintanilla, Luis. (2007).Diccionario de educación .Lima –Perú.
- DÍAZ, Larenas Claudio y BASTÍAS, Díaz Cecilia Los procesos de mentoría en la formación inicial docente.
- DIGEBI/MINEDUC Sistema de Acompañamiento Técnico Pedagógico en el Aula Desarrollo Educativo.
- DOUSDEBES, L y ROMÁN, J. Instrumentos de seguimiento y evaluación, 2010: Observación en el aula; encuesta a profesores; métodos de evaluación. (Documentos para publicar).
- Dossier Las políticas de acompañamiento pedagógico [103-124] Revista del IICE /30 . ISSN 0327-7763 103.
- DRALE (2001). Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. Real Academia Española.

- Educación a Distancia", Signos Universitarios, Buenos Aires, Universidad del Salvador, Año XX.
- FAINHOLC, Beatriz (1992). La tecnología educativa apropiada, Buenos Aires, Humanitas.
- Fernández, J. E., Fernández, S., Álvarez, A. & Martínez, P. (2007). Éxito Académico y Satisfacción de los Estudiantes con la Enseñanza Universitaria. RELIEVE, 13(2), 203-214.
- GARCÍA, Montero Ibeth El Diálogo: un instrumento para la reflexión y la transformación educativa.
- GUTIÉRREZ, Quintana Esther Técnicas e Instrumentos de Observación de clases y su aplicación en el Desarrollo de Proyectos de Investigación Reflexiva en el Aula y de Autoevaluación del Proceso Docente, Instituto Cervantes de Varsovia.
- INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SANTO DOMINGO Pensum de la Maestría en Acompañamiento Pedagógico, República Dominicana.
- LABARCA Alexis C. La técnica de observación en la Sala de Clases. U.M.C.E. Facultad. de Filosofía y Educación Dpto. de Formación Pedagógica Cátedras: Modelos y Talleres de Investigación. Módulo No. 3.
- Ley de Educación Superior Ecuatoriana (2012).
- LIBEDINSKY, Marta (1999). "Tres recomendaciones para diseñadores didácticos de materiales para proyectos de educación a distancia", Programas Santa Clara, Buenos Aires, Contenidos.com.
- MERCADO, Patricia Acompañamiento Docente, Dirección de Educación I. Municipalidad de Santiago, Reunión Jefes UTP, 2012.
- MESA, Agudelo Nora Cecilia y otros El Instrumento de Acompañamiento como Estrategia que permite fortalecer las competencias Técnicas, Pedagógicas - Didácticas y Comunicativas en el Docente E-Learning. Fundación Universitaria Católica del Norte.
- MICHAVILA, F.; MARTÍNEZ, J. La profesión del profesor de universidad. Madrid: CAM, Consejería de Educación, pp. 23-51.
- MINEZ, Oliva y ZHINDY, Aracely. Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el desempeño docente, Universidad de Perú.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE Guía 6, Observación de Aula y Retroalimentación, 2012.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE COLOMBIA Estrategias de acompañamiento a docentes noveles a siete Subsecretarías de Educación, 2013.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ Protocolo de acompañamiento pedagógico, 2014.

- OEA, Décima Reunión del Comité de Expertos Metodología para la realización de las visitas in situ, Washington, 2011.
- OEI, Estándares de Desempeño Docente en el Aula, Cuadernillo 1, 2009.
- Orientaciones al Equipo de Liderazgo del Establecimiento ELE para desarrollar reuniones de reflexión pedagógica docente. Guía 6 Observación de aula y retroalimentación.
- OVIEDO, Rosa Divina Manual de procedimiento para el acompañamiento y seguimiento en los centros educativos. Santo Domingo R. D., 2004.
- Pronafcap (2009) Perfil del docente. II Seminario. MED. Lima-Perú
- RODRIGUES, Renata El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital, en el marco de un programa de formación para académicos de la Universidad Centroamericana de Nicaragua, Tesis doctoral, Universidad de Barcelona, 2013.
- RODRÍGUEZ, Trujillo Nacarid Asesoramiento en Aula: Hacia un modelo de mejora profesional de docentes Revista de Pedagogía, Vol. 30, N° 86, Universidad Central de Venezuela, 2009.
- SALAZAR, José y MARQUÉS, Ma. de la Luz Acompañamiento al Aula: Una Estrategia para la Mejora del Trabajo Pedagógico, Volumen 5, Número 1 (e).
- SERIE: EVALUACIÓN INTERNA / 1 PROGRAMA PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL FORTALECIMIENTO ACADÉMICOS DE LAS ESCUELAS NORMALES El seguimiento y la evaluación de las prácticas docentes: una estrategia para la reflexión y la mejora en las escuelas normales, Argentina, 2004.
- SERRANO, Alfonso Acompañamiento pedagógico de aula, Módulo 3 - Tema 3, 2013.
- UNIÓN TEMPORAL ALIANZA POR LA CALIDAD Y PERTINENCIA, Guía: Acompañamiento in situ a un agente educativo, Proceso de cualificación en desarrollo infantil y educación inicial, Colombia, 2012.
- UNIVERSIDAD DE LA SABANA BID- Proyecto Sistema Integrado de Formación de Capital Humano, Estrategia de Acompañamiento Docentes Noveles, 2011.
- III JORNADAS INTERNACIONALES MENTORING & COACHING UNIVERSIDADES Y EMPRESAS: Retos de la Mentoría, Red de mentarías en entornos universitarios españoles, Madrid, 2008.

LINKOGRAFÍA

- <http://www.monografias.com/trabajos82/la-entrevista-educativa/la-entrevista-educativa.shtml>
- www.mentorienlaeducacion.blogspot.com
- www.fundacionimpulsar.org.ar/mentorienlaeducacion
- www.mentoring.org

ANEXOS.

ANEXO 1: Matriz de consistencia del proyecto de investigación

“El tipo de formación profesional de los docentes y sus efectos en el desempeño como tutores de los procesos de aprendizaje en los estudiantes de la Facultad de Administración Finanzas e Informática - Universidad Técnica de Babahoyo”.

Problema.	Objetivo.	Hipótesis.	Variables.	Dimensiones/ Indicadores	Metodología	Muestra	Técnicas
<p>General.</p> <p>¿Cómo afecta el tipo de formación profesional de los docentes en su desempeño como tutores de los procesos de aprendizaje en los estudiantes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informáticas de la Universidad Técnica de Babahoyo?</p> <p>Sub problemas</p>	<p>General.</p> <p>Determinar la formación profesional de los docentes en el acompañamiento como tutores de los procesos de enseñanza de los estudiantes de la Facultad de Administración e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo.</p> <p>Sub objetivos</p>	<p>General.</p> <p>El tipo de formación profesional de los docentes influye en el desempeño como tutores de los procesos de enseñanza de los estudiantes de la Facultad de Administración e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo.</p> <p>Sub hipótesis</p>	<p>Independiente.</p> <p>Formación profesional docente</p>	<p>Desarrollo Personal Docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación Profesional • Experiencia Profesional • Publicación de obras <p>Desarrollo Social Docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interacción aula • Interacción comunidad • Trabajo docente <p>Desarrollo de formación continua</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos para enseñar • Capacidad para enseñar • Valores 	<p>Tipo de Investigación.</p> <p>El tipo de investigación aplicado es el descriptivo – correlacional, de corte transversal (transeccional).</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>Descriptivo – Correlacional – Causal.</p>	<p>Población</p> <p>Docentes Estudiantes</p> <p>Muestra</p> <p>Docentes Estudiantes</p> <p>Tipo de muestra</p> <p>Probabilística Estadístico estratificada</p>	<p>De Muestreo</p> <p>Estadístico</p> <p>De Recolección de Datos</p> <p>Cuestionario docentes Cuestionario a estudiantes</p> <p>De Procesamiento de Datos</p> <p>Razones Porcentajes Estadígrafos SPSS 20.0</p>

<p>¿Cuál es el perfil profesional de los docentes que realizan el acompañamiento tutorial a los estudiantes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informáticas de la Universidad Técnica de Babahoyo?</p>	<p>Establecer la formación técnica profesional que debe de tener los docentes en la calidad del acompañamiento tutorial que realizan a los estudiantes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo.</p>	<p>La formación técnica profesional de los docentes influye en la calidad del acompañamiento tutorial que realizan a los estudiantes durante el proceso de aprendizaje en la Facultad de Administración, Finanzas e Informática en la Universidad Técnica de Babahoyo.</p>	<p>Dependiente.</p> <p>Acompañamiento como tutor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perfeccionamiento, actualización y capacitación 				
<p>¿Qué prácticas de acompañamiento tutorial desarrollan los docentes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informáticas de la Universidad Técnica de Babahoyo?</p>	<p>Determinar las actividades tutoriales a ser desarrolladas que debe de tener los docentes para que favorezcan el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo.</p>	<p>Las actividades tutoriales desarrolladas favorecen al mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo.</p>		<p>Coevaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodología • Investigación • Estadística 				<p>Heteroevaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Silabo • Clases
<p>¿Cuáles son las exigencias pedagógicas para el desempeño eficiente de los docentes tutores en la Facultad de Administración, Finanzas e Informáticas de la</p>	<p>Diseñar la propuesta de la formación pedagógica para mejorar las prácticas de acompañamiento tutorial que debe de tener los docentes en la</p>	<p>La formación pedagógica contribuye a mejorar las prácticas de acompañamiento tutorial de los docentes de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática en la Universidad Técnica de Babahoyo</p>		<p>Características de ser tutor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Acción • Expertez 				

Universidad Técnica de Babahoyo ?	Facultad de Administración e Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo.	mejorara el desempeño académico de los docentes.					
---	---	--	--	--	--	--	--

DESARROLLO SOCIAL DOCENTE (desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje)

Preguntas	1	2	3	4
13. ¿El docente demuestra una actitud solidaria con los miembros de la comunidad universitaria?.				
14. ¿El docente demuestra lealtad y compromiso con la institución y su proyecto político académico?.				
15. ¿El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otras)?.				
16. ¿El docente se esfuerza por fortalecer la imagen institucional (participación en casas abiertas, exposiciones y otras)?.				
17. ¿Mi buena relación entre compañeros y alumnos es un factor para el buen desempeño docente?.				
18. ¿Es motivante colaborar con mis compañeros?.				
19. ¿Estoy atento a las necesidades de la facultad de mis alumnos y compañeros?.				
20. ¿El docente utiliza herramientas informáticas u otros apoyos didácticos en el trabajo de aula?.				
21. ¿El docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes?.				
22. ¿El docente participa activa y propositivamente en los diseños y rediseños curriculares (aportes oportunos y fundamentados)?.				
23. ¿El docente participa en los procesos de evaluación de los módulos (semanas curriculares)?.				
24. ¿El docente maneja con solvencia los procesos de evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes?.				
25. ¿El docente elabora documentos de apoyo y material didáctico para reforzar los aprendizajes?.				

CAPACITACIONES

Preguntas	1	2	3	4
26. ¿El docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica (previa planificación)?.				
27. ¿El docente demuestra responsabilidad en su trabajo (entrega a tiempo el módulo, prepara el trabajo de aula, cumple con la normativa y otros)?.				
28. ¿La preparación académica, debe ser una constante en mi carrera profesional?.				
29. ¿El docente cumple con solvencia la normativa relacionada con la evaluación, acreditación y calificación de los aprendizajes?.				
30. ¿Los contenidos seleccionados por el docente tienen fundamento científico?.				
31. ¿El docente asiste normalmente a su trabajo académico?.				
32. ¿El docente cumple con el 100% de lo planificado?.				
33. ¿El docente es cordial con sus compañeros docentes y comparte sus experiencias académicas?.				
34. ¿Considera que la capacitación puede ayudar a mejorar el desempeño académico de los docentes de la Universidad Técnica de Babahoyo?				
35. ¿Lograda la Capacitación, considera que el rendimiento de los alumnos debe ser?.				
36. ¿Ha realizado seminarios últimamente, siendo?.				
37. ¿La asistencia a cursos de actualización, influye para tener mayor participación y eficiencia en mi desarrollo profesional?.				
38. ¿Los cursos de actualización permiten que exista una mayor interacción de experiencias por compartir con mis compañeros de trabajo?.				

Gracias por su colaboración!

ANEXO 3: Cuestionario para los estudiantes

Sr./Sra./Srta.

La Universidad Técnica de Babahoyo, pone en marcha el proceso de evaluación del desempeño docente, con la finalidad de continuar con el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación superior y la formación de los profesionales.

Al agradecer su colaboración, nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas se enmarquen en los principios de justicia, transparencia y veracidad.

a). ¿Considera de interés que Ud. pudiera disponer del apoyo de una tutoría más eficaz que la actual para completar mejor su formación?

- 1) Sí 2) No

b). Indique tres cualidades profesionales, que a su juicio deben tener los tutores universitarios para un buen ejercicio de su función:

- a) _____
 b) _____
 c) _____

c). Indique tres características personales que deberían tener los tutores universitarios:

- a) _____
 b) _____
 c) _____

4 = Totalmente de Acuerdo,
 2 = Minoritariamente de Acuerdo,

3 = Mayoritariamente de Acuerdo,
 1 = En Desacuerdo

COEVALUACIÓN

Preguntas	1	2	3	4
1. ¿El docente trabaja con contenidos pertinentes o actualizados (relacionados con los más recientes avances del conocimiento científico técnico de la profesión en correspondencia con el OT del módulo)?.				
2. ¿El docente brinda asesoría y apoyo para fortalecer los aprendizajes (organiza el trabajo en los grupos, orienta las actividades a desarrollar, amplía la información, señala las bases de datos a las que tiene acceso la Universidad)?.				
3. ¿El docente revisa los avances de los trabajos y los devuelve oportunamente con observaciones y recomendaciones?.				
4. ¿El docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes?.				
5. ¿El docente elabora material didáctico para reforzar el aprendizaje de los estudiantes?.				
6. ¿El profesor orienta y apoya al estudiante en la investigación formativa (coordina la dinámica del proceso de investigación, sugiere actividades, da acompañamiento a los estudiantes)?.				
7. ¿El docente brinda asesoría y apoyo durante el desarrollo de la investigación en el módulo (revisa oportunamente los avances, aclara dudas, orienta la bibliografía a utilizar)?.				
8. ¿El docente utiliza gabinetes, laboratorios, áreas experimentales, equipos, talleres u otros escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica (previa planificación)?.				
9. ¿El docente propicia aprendizajes a través de la investigación formativa (identificación				

de problemas, búsqueda, manejo y procesamiento de información, elabora análisis, síntesis, manejo de instrumentos de investigación, elabora conclusiones, informes, capacidad para trabajar en equipo)?.				
10. ¿El docente comunica y analiza con los estudiantes los resultados de la evaluación de los aprendizajes?.				
11. ¿El docente evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia?.				

HETEROEVALUACIÓN

Preguntas	1	2	3	4
12. ¿El docente cumple con los contenidos programados en el módulo?.				
13. ¿El docente es claro y explicativo en el trabajo académico?.				
14. ¿El docente logra aprendizajes significativos en los estudiantes (aprendizajes útiles para resolver problemas relacionados con las prácticas profesionales)?.				
15. ¿El docente cumple con el 100% de lo planificado?.				
16. ¿El docente da a conocer los sílabos de la materia que imparte?.				
17. ¿La calidad de los contenidos de los sílabos es la adecuada?.				
18. ¿Su docente, realiza algún tipo de motivación, al inicio de la clase?.				
19. ¿Su docente, realiza algún tipo de motivación, durante de la clase?.				
20. ¿Su docente, realiza algún tipo de motivación, al final de la clase?.				
21. ¿El docente revisa periódicamente el trabajo individual y grupal que realizan los estudiantes dentro y fuera del aula?.				
22. ¿El docente estimula la participación activa de los estudiantes y controla sean honestos en la realización de las tareas?.				
23. ¿El docente utiliza herramientas informáticas u otros apoyos didácticos en el trabajo de aula?.				
24. ¿El docente genera en el aula y fuera de ella espacios de discusión, análisis y debate sobre temáticas relacionadas con el objeto de transformación?.				

CARACTERÍSTICAS DEL TUTOR

Preguntas	1	2	3	4
25. ¿El profesor se comunica fácilmente con sus estudiantes (dialoga, presta atención, escucha, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, etc.)?.				
26. ¿El docente motiva y hace su trabajo dinámico e interesante?.				
27. ¿La relación entre el docente y el alumno es cordial (no hay autoritarismo)?.				
28. ¿El docente al inicio del módulo, unidad, seminario, curso o taller socializa con los estudiantes la programación respectiva y establece las responsabilidades de cada uno (encuadre)?.				
29. ¿Existe un proceso lógico, ordenado y claro en el trabajo de aula y en otros escenarios?.				
30. ¿El nivel de exigencia del docente en el cumplimiento de tareas es el adecuado (ajustado a las necesidades de formación profesional de los estudiantes)?.				
31. ¿El docente propicia siempre un ambiente adecuado de trabajo?.				
32. ¿El docente demuestra responsabilidad en su trabajo?.				
33. ¿El docente propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos?.				
34. ¿El docente asiste normalmente a su trabajo?.				
35. ¿Los principales aspectos que consideras que requiere el docente para mejorar su desempeño educativo?.				
36. ¿Considera de interés que Ud. pudiera disponer del apoyo de una tutoría más eficaz que la actual para completar mejor su formación?.				
37. ¿El docente resuelve las dudas y problemas planteados por el estudiante?.				
38. ¿El docente promueve conferencias, mesas redondas, foros, debates con instancias y organismos relacionados con el objeto de transformación del módulo?.				
39. ¿Su trabajo en el aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante?.				

Gracias por su colaboración!

ANEXO 4: Operacionalización de variables.

Tabla No.7

Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº de Pregunta
Formación profesional docente	Desarrollo Personal Docente	Formación Profesional	11	1, 2, 3, 4
		Experiencia Profesional	13	5, 6, 7, 8, 9
		Publicación de obras	8	10, 11, 12
	Desarrollo Social Docente	Interacción comunidad	10	13, 14, 15, 16
		Interacción aula	11	17, 18, 19, 20
		Trabajo Docente	13	21, 22, 23, 24, 25
	Desarrollo de formación continua	Conocimientos para enseñar	5	26, 27
		Capacidad para enseñar	8	28, 29, 30
		Valores	8	31, 32, 33
		Perfeccionamiento, actualización y capacitación	13	34, 35, 36, 37, 38

Fuente: Elaboración Zoila Noemí Merino Acosta.

Tabla No.8

Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº de Pregunta
Acompañamiento como Tutor	Co evaluación	Metodología	13	1, 2, 3, 4, 5
		Investigación	10	6, 7, 8, 9
		Estadística	5	10, 11
	Heteroevaluación	Silabo	10	12, 13, 14, 15
		Clases	23	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24
	Características de ser tutor	Empatía	8	25, 26, 27
		Acción	18	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34
		Expertez	13	35, 36, 37, 38, 39

Fuente: Elaboración Zoila Noemí Merino Acosta.

ANEXO 5: Población y muestra

Tabla # 1: Datos de población y muestra

Tipo	Población	Muestra
Docentes	101	49
Estudiantes	1609	310
Total	1710	359

Fuente: Elaboración propia de la ejecutora.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

Z = Normal Estándar (95%)

p = probabilidad de éxito.

q= probabilidad de fracaso.

N= población.

d = error en su estudio.

La población de los docentes que están bajo la denominación de nombramiento o mediante contrato, tenemos:

Tabla # 2: Población y muestra de docentes

Docentes	Nombramiento	Contrato	Total
Población	13	88	101
Muestra	6	43	49

Fuente: Elaboración propia de la ejecutora.

La desagregación de los estudiantes de acuerdo a las escuelas que tiene la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo, es:

Tabla # 3: Población y muestra de estudiantes

Escuela	Estudiantes	Muestra
Escuela de CPA	433	95
Escuela de Sistemas	681	84
Escuela de Administración	495	131
Total	1609	310

Fuente: Elaboración propia de la ejecutora.

ANEXO 6: Fotos de la capacitación a encuestadores



ANEXO 7: Fotos de cuestionarios a estudiantes

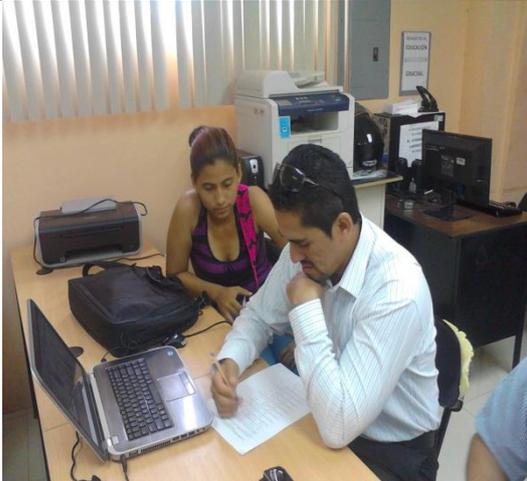






ANEXO 8: Fotos de cuestionarios a docentes





ANEXO 9: Fuente de información.

CUESTIONARIO DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO.

Ámbito aplicación: Encuesta a 221 docentes de la Universidad Técnica de Babahoyo.

Duración: 45 minutos.

Ítems del cuestionario: El cuestionario cuenta con 38 ítems, divididos en tres partes, cada uno representa el tema materia de la investigación y con tres dimensiones.

Tabla N° : Distribución de Dimensiones e Ítems.

Dimensiones	Ítems	Total ítems
Desarrollo personal docente	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	12
Desarrollo social docente	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	13
Capacitaciones	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38	13

Fuente: Elaboración Zoila Noemí Merino Acosta.

Tabla N° : Puntuación de cada Ítems.

Alternativa	Puntaje
En Desacuerdo	1
Minoritariamente en Acuerdo	2
Mayoritariamente de Acuerdo	3
Totalmente de Acuerdo	4

Fuente: Elaboración Zoila Noemí Merino Acosta.

CUESTIONARIO DE ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO.

- Ámbito aplicación:** Encuesta a 790 estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo.
- Duración:** 45 minutos.
- Ítems del cuestionario:** El cuestionario cuenta con 39 ítems, divididos en tres partes, cada uno representa el tema materia de la investigación y con tres dimensiones.

Tabla N° : Distribución de Dimensiones e Ítems.

Dimensiones	Ítems	Total ítems
Coevaluación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	11
Heteroevaluación	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	13
Características de ser tutor	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	15

Fuente: Elaboración Zoila Noemí Merino Acosta.

Tabla N° : Puntuación de cada Ítems.

Alternativa	Puntaje
En Desacuerdo	1
Minoritariamente en Acuerdo	2
Mayoritariamente de Acuerdo	3
Totalmente de Acuerdo	4

Fuente: Elaboración Zoila Noemí Merino Acosta.