



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**  
ESCUELA DE POSGRADO VICTOR ALZAMORA CASTRO

**FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN  
CONTINUA DE LOS DOCENTES  
DESARROLLADO POR EL MUNICIPIO DE  
PISCO - REGIÓN ICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO COMO MAGÍSTER  
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN  
EN DIDÁCTICA DE LA ENSEÑANZA DE  
EDUCACIÓN INICIAL**

**LUISA DONATILA QUIROZ JIMENO**

**LIMA -PERÚ**

**2015**

**JURADO DE TESIS**

**PRESIDENTE**

Dra. Esther Alicia Castro Celis

**SECRETARIO**

Mg. Gisselle Antuanet Castro Velásquez

**VOCAL**

Mg. María del Rosario Rivas Plata Álvarez

**ASESORA**

Dra. Soledad Iris Cárdenas Sánchez

## **Dedicatoria**

A Dios por darme las fuerzas necesarias para enfrentar este camino

A mi madre Gris por su apoyo incondicional al darme fuerzas para luchar y seguir superándome cada día, y a mi amado hijo Mathías Daniel por ser el motivo de mi superación y deseo de perfeccionamiento.

Luisa Donatila Quiroz Jimeno

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento infinito a Dios por la oportunidad de estar aquí.

A la coordinadora de la Universidad Gloria Quiroz por su apoyo constante y por su ejemplo de profesionalismo.

A mi maestra de Investigación Alicia Castro, y todos los maestros de la UPCH por sus valiosos aportes.

A mi asesora Soledad Cárdenas por su apoyo incondicional en todo este proceso.

A la Universidad Cayetano Heredia por abrirme sus puertas al saber para perfeccionar mi labor como docente.

Luisa Donatila Quiroz Jimeno

# ÍNDICE

**Página**

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**ÍNDICE**

**INDICE DE TABLAS Y FIGURAS**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

**INTRODUCCIÓN** 1

## **Capítulo I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

1.1. Planteamiento del problema	5
a) Caracterización del Problema	5
b) Enunciado del Problema	9
1.2. Objetivo de la investigación	9
1.3. Justificación de la investigación	10

## **Capítulo II. MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes	13
2.2. Base teóricas de la investigación	18
2.2.1. Definición Formación Continua	20
2.2.2. Perspectiva sobre la formación permanente de los docentes	22
2.2.3. Tipos de formación docente	23
2.2.4. Lineamientos para la formación en servicio	24
2.2.5. Capacitación docente	25
2.2.6. La profesionalización docente a través de la formación continua	27
2.2.7. El perfil del docente	30
2.2.8. Características de la formación docente	32

2.2.9. Formación continua docente realizada por el municipio de Pisco	34
2.2.10. Dimensiones de la formación continua	38

### **Capítulo III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo y nivel de la investigación	47
3.2. Diseño de la investigación	48
3.3. Población y muestra	48
3.4. Definición operacional de la variable	51
3.5 Técnica e instrumento	53
3.6. Procedimiento	54
3.6.1. Validez de contenido	54
3.6.2. Validez de constructo	54
3.6.3. Confiabilidad del instrumento	55
3.7. Plan de análisis	56

Capítulo IV. RESULTADOS	57
-------------------------	----

4.1. Descripción de los resultados	57
------------------------------------	----

Capítulo V. DISCUSIÓN	62
-----------------------	----

Capítulo VI. CONCLUSIONES	72
---------------------------	----

Capítulo VII. RECOMENDACIONES	74
-------------------------------	----

Capítulo VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
---	----

### **IX ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia	82
Anexo 2: Instrumento para medir la Formación Continua de los Docentes de la Provincia de Pisco-Región Ica.	84
Anexo 3: Lista de Jueces	87

## ÍNDICE DE TABLAS

		<b>Página</b>
Tabla 1	Distribución de los docentes en cuanto a la formación continua según situación laboral	49
Tabla 2	Distribución de los docentes en cuanto a su participación en el programa de formación continua según edad	50
Tabla 3	Distribución de los docentes en cuanto a su participación en el programa de formación continua según estudios de post grado	50
Tabla 4	Operacionalización de la variable sobre formación continua docente.	52
Tabla 5	Validez de constructo del cuestionario de formación docente	54
Tabla 6	Confiabilidad del cuestionario de formación continua docente.	55
Tabla 7	Distribución de respuestas de los ítems de la Dimensión Educativa del cuestionario sobre Formación Continua Docente	58
Tabla 8	Distribución de respuestas de los ítems de la Dimensión Pedagógica del Cuestionario sobre Formación Continua Docente.	59
Tabla 9	Distribución de respuestas de los ítems de la Dimensión Humana del Cuestionario sobre formación Continua Docente	60
Tabla 10	Distribución de respuestas de los ítems de la Dimensión Investigativa del Cuestionario sobre formación continua docente	61



## INDICE DE FIGURAS

		<b>Páginas</b>
Figura 1	Distribución de la Dimensión Educativa del Cuestionario sobre formación continua docente	58
Figura 2	Distribución de la Dimensión Pedagógica del Cuestionario sobre Formación Continua Docente	59
Figura 3	Distribución de la Dimensión Humana del Cuestionario sobre Formación Continua Docente	60
Figura 4	Distribución de la Dimensión Investigativa del Cuestionario sobre Formación Continua Docente	61

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito describir como el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de la Formación Continua de los Docentes de la Provincia de Pisco, Región Ica 2013.

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva y de diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 100 docentes del nivel inicial. Se aplicó la técnica de la encuesta tipo cuestionario considerando las dimensiones educativa, pedagógica, humana e investigativa para conocer este proceso.

En la investigación, se concluye que más del 50% de los docentes encuestados, está de acuerdo con el desarrollo del Programa que realizó el Municipio que fortaleció de manera positiva la formación continua de los docentes; además la

mayoría de los docentes encuestados respondieron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo mientras que en las otras alternativas de las respuestas alcanzaron porcentajes mínimos.

Palabras Claves: *Formación Docente, Formación Continua, Capacitación*

## **ABSTRACT**

The present research had as general problem: How does the city of Pisco strengthened further training of teachers in the province of Pisco 2013, and the overall objective was to describe the view of Ica teachers regarding continuous teacher training program conducted by the city of Pisco 2013.

The research was descriptive in nature basic design was not experimental. The sample consisted of 100 teachers from the initial level. The technique of the survey questionnaire Likert-type scale was applied to the variable.

On investigation, it was found that over 50% agree with the program that made the city strengthened the training of teachers because most teachers respondents

who agree and strongly agree while as alternatives to teachers who responded are minimal.

Keywords : *Teacher Education , Continuing Education , Training*

## **INTRODUCCION**

El proceso de formación continua docente se ha planteado como un proceso permanente ante los cambios acelerados de la sociedad, para brindar ayuda al trabajo pedagógico que realiza el maestro.

La formación docente como indicador de mejora de la calidad educativa, es una estrategia que pretende incrementar a través de la tarea docente, las posibilidades de perfeccionamiento del aprendizaje y del buen rendimiento de los estudiantes a partir de la voluntad que muestran los docentes en cada una de las escuelas, tanto públicas como privadas en el mundo. Es reconocida como un área clave para elevar la calidad de la educación, así lo señala (Lacariere, 2008).

Vivimos en una sociedad del conocimiento que va cambiando a pasos acelerados a lo que muchos autores han denominado revolución del conocimiento. Ante esta realidad la sociedad necesita de ciudadanos competitivos que enfrenten los cambios y se apoderen de ellos.

En el mundo actual los cambios en lo económico, político y sociocultural repercuten en el sistema educativo el cual tiene que emprender diversas reformas con miras a insertarse en el plano internacional sin descuidar su realidad o contexto nacional.

Esta sociedad del conocimiento, que exige al docente formar los nuevos ciudadanos generadores de cambios es por ello que nuestra labor implica vocación de sacrificio y una gran responsabilidad. Sociedad que requiere de un docente teórico – práctico reflexivo preparado para las innovaciones y cambios acorde con la propia naturaleza de los estudiantes.

Sabemos que como docentes hemos recibido una formación pedagógica pero cuando estamos en el campo, sabemos que estos conocimientos necesitan ser consolidados y fortalecidos, es por eso que el gobierno a través de sus instancias ha generado diversos programas de capacitación docente para cumplir con las metas propuestas relacionadas a estas mejoras sustantivas para el docente.

La formación, capacitación y actualización del personal académico y gestor requiere de abarcar en lo posible, todas las áreas del conocimiento, de manera que los

profesores tengan un mejor dominio de los contenidos programáticos, recursos tecnológicos y estrategias metodológicas; y recibir una preparación que los convierta en profesionales reflexivos, donde se enfatice la interacción comunicativa, la autonomía, la autorrealización, la creatividad y la realización.

La formación activa del docente debe ser constante para que a través de los conocimientos impartidos pueda desarrollar aprendizajes significativos.

La presente investigación presenta los siguientes capítulos:

El capítulo I, plantea el problema a tratar, la caracterización, enunciado del problema, los objetivos y la justificación.

El capítulo II, contiene el marco teórico, las bases teóricas y dimensiones de la variable de estudio.

El capítulo III, considera la metodología de la investigación donde se señala el tipo, nivel y diseño de la misma, la muestra de estudio, así como las técnicas, los instrumentos y procedimientos empleados.

En el capítulo IV, se muestran los resultados obtenidos, luego de la aplicación del instrumento.



Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Planteamiento del problema**

##### **a) Caracterización del problema**

Jiménez (2012) en su exposición sobre la política general del gobierno y principales medidas de gestión, 2012 – 2016 sostiene que la transformación del país requiere de regiones y municipalidades articuladas en una visión que ponga fin a la imagen de

nación invertebrada que pone en riesgo su viabilidad en 25 gobiernos que actúan sin mayores vínculos ni coordinaciones.

Por este motivo y dando respuesta a la inquietud mostrada anteriormente, se orientó una de las acciones en esta región, a fortalecer la formación continua de los docentes con participación de los distintos actores, entre ellos, los docentes del nivel inicial.

Es por ello, que la Municipalidad de Pisco, asumió el compromiso con los educadores, preocupándose por la formación docente y que ésta redunde en beneficio de los educandos, y con ello, mejorar la calidad educativa de la Provincia de Pisco.

El sistema de formación permanente para maestros en servicio se caracteriza por una oferta amplia variada y flexible de programas de actualización y capacitaciones que tienden a ayudar a mejorar las competencias docentes. De allí que tanto el estado peruano, el ministerio de educación, los gobiernos regionales y locales orienten su accionar para ofrecer capacitaciones acordes con la realidad que el docente necesita para mejorar sus desempeños. Murillo (2006)

Los gobiernos centrales al estar comprometidos e implicados con el desarrollo de sus regiones; una parte que corresponde a la descentralización del sector educación se encuentran delimitada por las leyes como son la Ley N° 27783 - Ley de Bases de la Descentralización, la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y la Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades; y por otro lado, por el marco normativo

del sector, principalmente por la Ley N° 28044 - Ley General de Educación, que directamente fomentan este apoyo a la educación. Al mismo tiempo, que se observaba problemas de articulación normativa y de ejecución entre la Ley General de Educación y la Ley Orgánica de Municipalidades.

Murillo (2006) considera que los continuos cambios en la sociedad como parte de los adelantos actuales constituyen un gran reto para el sistema educativo los cuales deben preparar y actualizar a sus docentes para que asuman dichos retos de la modernización; los cambios ocurridos, demandan un docente en permanente formación, un docente cuya labor y misión de respuestas a los requerimientos en un contexto social complejo que promueva aprendizajes significativos, que respondan a las necesidades del estudiante y los preparen para la vida.

Como ha señalado Fullan (2002) con ironía: la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación. Una frase fuerte en el contexto de los sistemas educativos latinoamericanos, que atraviesan por graves problemas, tales como inequidades sociales y pobreza extrema de gran parte del alumnado.

En este sentido, cabe señalar que las políticas tendientes al fortalecimiento profesional de los docentes y el discurso que los ubica como actores principales del cambio son una medida justa y necesaria, produce una serie de tensiones, en

particular cuando las políticas docentes no son acompañadas de otras acciones y dejan inalteradas las condiciones materiales en las que desarrollan su tarea.

Es así que lograr la calidad de la educación debe significar entonces, modificar los sistemas de enseñanza, contar con diversos materiales de apoyo a la labor escolar, transformar la cosmovisión que tiene el docente sobre su trabajo, lo que significa modificar también sus percepciones económicas. (Díaz e Inclán, 2001).

Con miras a buscar la mejora de la calidad educativa, implica que los gobiernos regionales y municipales asuman también responsabilidades en este proceso; ante este contexto el Municipio Provincial de Pisco con el propósito de fortalecer la formación continua de los docente realizó un programa de capacitación y consideró tres ejes fundamentales, que partió de un diagnóstico de la realidad de Pisco, cuyos resultados se muestran en las pruebas ECE (2013), en ejes que fueron en el área de matemática, el área de comunicación y un taller de expresión artística.

En este fortalecimiento, el Programa tuvo prioridad en conocer las necesidades educativas, pedagógicas en torno a la sociedad que queremos construir, basado en el quehacer del docente, en aspectos relacionados a la enseñanza y aprendizaje.

Con respecto al área de matemática y comunicación se tomó en cuenta las orientaciones declaradas en las Rutas de Aprendizaje, que considera relevante la

resolución de problemas en el área de matemática y el reconocimiento que el Perú es un país multilingüe.

En tanto, el taller de expresión artística buscó resaltar el teatro como una forma de expresión para los niños, que complementa el desarrollo integral de los mismos.

### **b) Enunciado del problema.**

Ante esta realidad descrita que corresponde a la Municipalidad de Pisco, que realizó una capacitación a los docentes para fortalecer la formación continua, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo el Municipio de Pisco fortaleció la formación continua de los docentes de la Provincia de Pisco, Región Ica 2013?

## **1.2. Objetivos de la investigación**

### **1.2.1. Objetivo general**

Describir cómo el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de Formación Continua de los docentes de la provincia de Pisco, Región Ica 2013.

### **1.2.2. Objetivos específicos:**

1. Describir como el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de la formación continua de los docentes respecto a la dimensión necesidades educativas del programa de formación continua 2013.
2. Describir como el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de la formación continua de los docentes respecto a la dimensión necesidades pedagógicas del programa de formación continua 2013.
3. Describir como el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de la formación continua de los docentes respecto a la dimensión necesidades humanas del programa de formación continua 2013.
4. Describir como el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de la formación continua de los docentes respecto a la dimensión necesidades investigativas del programa de formación continua 2013.

### **1.3 Justificación de la investigación.**

Ante los resultados de las pruebas ECE 2013 (Evaluación Censal a los Estudiantes), que demostraban que no solo el departamento de Ica y la provincia de Pisco, presentaban rendimientos bajos en las áreas de comunicación y matemática, sino que era un malestar nacional, surge la preocupación del

gobierno local, quien creyó oportuno tomar las medidas correctivas, a nivel de gobierno local, el Municipio de Pisco a través de la subgerencia de educación, cultura, deporte y sanidad.

Como docentes es preciso revertir esta realidad; por ello, es indispensable despertar el gusto y el interés en los estudiantes por el aprendizaje de áreas básicas como las matemáticas y comunicación para potenciar sus capacidades que serán base para otros aprendizajes en otros niveles educativos.

Acerca de los datos recogidos y estudios realizados, se planificó y se puso en marcha el desarrollo de talleres de actualización docente, para la capacitación en matemáticas, comunicación y talleres de pedagogía artística, rescatando el teatro como medio de expresión que incentiva en los estudiantes la formación, la seguridad, el autodomínio, entre otros aspectos formativos.

Este proyecto, dado como iniciativa del gobierno local de la Municipalidad de Pisco, amparado en la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, en el período 2012 y 2013. y con el propósito de mejorar la calidad educativa, que coadyuve el desarrollo personal, potenciando e innovando los aprendizajes de los maestros para que ello redunde en brindar la educación que el país necesita y lograr aprendizajes óptimos en nuestros estudiantes, formándolos integralmente, respetando sus diferencias y potencialidades.



Vale decir que ha sido el estudio relevante porque a partir de este informe, se podrán tomar acciones correctivas en la mejora, tanto en la aplicabilidad como en la viabilidad del programa, en el complemento de asesorías pedagógicas, el trabajo colaborativo, al interior de las instituciones educativas, para el logro de respuestas eficaces a la tarea docente.

El aporte que dio la investigación fue una línea de base con características de una sistematización educativa, que aportó con información relevante en la labor de los Municipios que apuestan por una educación que favorecerá el desarrollo de una región, comprometida a mejorar la calidad en la enseñanza.

A nivel metodológico el presente estudio sirve para describir como el Municipio de Pisco aportó en la formación continua del docente, dando lineamientos teóricos y la contribución de expertos en la materia lo cual servirá para futuras investigaciones.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

#### **2.1 Antecedentes**

Sobre el estudio la Formación Docente bajo el Paradigma de una Educación Humanística realizado por Ayala (2012) que resaltó los nuevos esquemas conceptuales que se plantean para lograr la mejora constante de la calidad educativa a mediano plazo como la formación sólida de los profesores, bien capacitados, con remuneraciones justas en mérito a la eficiencia en el servicio educativo.

Más aún que la formación docente de calidad, exige la formación integral en lo personal y profesional, en base a la ciencia, la filosofía, la ética y el arte responde a las necesidades y solución creativa e innovadora de los principales problemas de la sociedad.

También Luque (2012) en su investigación sobre el Sujeto Docente en las Políticas Públicas de Formación Docente. Una propuesta de análisis desde la experiencia del Programa de Docentes en servicio 2012, en la cual resaltó la importancia del Programa de Formación Docente, que considera en su planificación acciones sistemáticas, pero éstas se van desdibujando progresivamente en la práctica. Ya que muchas veces la presión administrativa lleva a la simplificación del proceso. En este caso, se trata de elaborar una reflexión sobre la concepción del docente, que prevalece en los distintos programas dirigidos a formarlos y capacitarlos.

Revilla y Sime (2012) en su investigación titulada Investigación en el campo de la Educación, plantean como objetivo analizar las políticas y programas de capacitación docente específicos a nivel de una institución educativa o de unidades mayores. Entre sus conclusiones, resaltan la importancia de la formación docente como fenómeno social en la vida del ser humano, que se construye a través del intercambio de conocimientos en experiencias de diversos ámbitos, lo que va a implicar mejora en la educación.

Portilla (2002) en su estudio, explica sobre la Formación Docente del Profesorado Universitario: Perfil y Líneas de formación, en donde destaca los campos que el docente debe recibir en formación docente, las habilidades a obtener, así como la formación crítica del docente, formación por competencias y la formación reflexiva del docente, cada uno de ellos con el fin de obtener los elementos que permitan identificar aquellos paradigmas de formación que sean necesario reforzar o modificar su profesión, con el propósito de alcanzar el marco de formación continua.

Lacariere (2008) en su investigación sobre la Formación Docente como Factor de Mejora Escolar, en la que planteó como objetivo actualizar a los profesores en las habilidades pedagógicas que se atiendan a los propósitos educativos, al desarrollo de capacidades, valores y competencias en las que se debe involucrar a las autoridades y a la sociedad por la mejora de los resultados educativos. Resalta entre sus conclusiones, la importancia de la formación docente, que es vital para logro de mejores resultados en el rendimiento escolar, y debido a que es factible el acceso a conocer de cerca, los resultados pasados, presentes y su tendencia futura, hace asequible la investigación y también interesante para estructurar estrategias de enseñanza que puedan responder a diferentes ámbitos educativos.

Sanduvete (2008) en su investigación sobre Innovaciones metodológicas en la evaluación de la formación continua, llega a la conclusión que la formación continua es una expresión de esta transmisión de conocimientos concretamente a

personas empleadas adultas. Por si misma confirma la importancia del aprendizaje a lo largo de toda la vida y no exclusivamente en la niñez y adolescencia. A nivel organizacional la formación se concibe como una inversión que aportará beneficios a mediano y largo plazo, por eso cada vez más las empresas están optando por la formación continua de sus empleados porque, en este mundo constantemente cambiante o te renuevas o mueres.

Márquez (2009) en la investigación sobre la Formación inicial para el nuevo perfil del docente de secundaria, relación entre la teoría y la práctica, en la cual concluye que no es suficiente con un aprendizaje profesional que se base solo en la experiencia y en la cual el docente se va formando en forma pasiva sino que necesita de un formación inicial solida la cual debe renovar, actualizar y revisar en forma permanente.

Galván y Ponce (2012) en su investigación titulada Formación docente en el CBTIS N°24: evaluación de la funcionalidad del PROFORDEMS, cuya finalidad es exponer un diagnostico que revele los niveles de funcionalidad del Programa de formación docente de educación media superior (PROFORDEMS). Se trata de un Programa propuesto como parte de la reforma integral de la educación media superior, llegando a la conclusión que los diagnósticos educativos son fundamentales para la incorporación de toda reforma o programa de formación educativa, solo que esos diagnósticos deben partir, realmente, de la base escolar, sus actores principales, de su contexto y no como se tiende a hacer, que un

“experto”, pagado para justificar un nuevo enfoque educativo, lo venga a “justificar” con su experiencia, muchas veces ajena a la del ámbito o los múltiples ámbitos específicos donde se aplicara.

Padilla, Gonzales y Silva (2011) en su investigación sobre Sentido de la formación docente desde la perspectiva socio crítica, concluye que desde este enfoque del rol del docente es necesario que el docente se constituya en un intelectual, transformador, investigador en continua formación para mejorar su práctica docente; dentro de ello las universidades donde laboran deben asumir como un compromiso institucional pedagógico el apoyo al docente en brindarles nuevas estrategias, a la incorporación de la innovación tecnológica para que de esta forma mejore los procesos de enseñanza.

De igual forma, Borja (2006) en su investigación sobre Fortalezas y debilidades de la capacitación de docentes del nivel primaria en el Estado de Sonora concluye que el 66% de los docente consideran que los cursos de formación de carácter estatal no satisface sus necesidades; además manifiestan que la mayor fortaleza que reciben los docentes se refiere al impacto de los cursos y en la mejora de la práctica educativa, resaltando como una fortaleza de estas capacitaciones el compartir las experiencias docentes.

Así mismo, Lidon y Castellon (2011) en su investigación titulada, Formación continua docente: buenas prácticas en Chile, que pretendió mostrar algunos de

los aspectos más destacados de estas acciones con el propósito de promover el desarrollo de la profesionalización docente con el fin de mejorar el desempeño y el logro de los aprendizajes, llega a afirmar que el proceso de formación continua debe basarse en el trabajo colaborativo, en la indagación y experimentación, la reflexión crítica sobre la propia cultura y práctica de la escuela, y estar dirigido hacia las comunidades más que hacia los maestros de forma individual. De este modo, el desarrollo profesional supone articular la potenciación de nuevas competencias junto al proceso de cambio y mejora de la institución. Asimismo, es necesario contar con mecanismos de evaluación adecuados que valoren las diferentes acciones para poder comprobar si estas iniciativas han tenido un impacto en la mejora de las prácticas y consecuentemente en la mejora del aprendizaje de todo el alumnado. Toda política formativa, para que sea efectiva y de calidad, debe respetar la diversidad, basarse en la participación.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

Los docentes pueden elevar su propia consciencia política y la de los demás al adoptar una postura crítica y cambiar a las nuevas teorías (Giroux, 2003)

El sentido de que el docente reciba formación continua se basa en un enfoque socio crítico tomado de Padilla, Gonzales y Silva (2011)

Los cambios en la sociedad requieren la formación de un docente en forma permanente capaz de construir nuevas prácticas educativas, es por eso que la

formación continua del docente en esta investigación se basa en el enfoque socio crítico reflexivo, orientado al crecimiento de la persona para lograr cambios en la sociedad.

Para Contreras (1997), los modelos de práctica docente con los cuales se relacionan los de la formación, son tres fundamentales en la actualidad: El racional técnico o del “experto infalible”, que concibe a la docencia como una actividad que debe ser guiada por el conocimiento científico existente sobre la educación. El del profesional reflexivo, que se fundamenta en la idea de que el profesor debe investigar su práctica para comprenderla y mejorarla. El del profesor como intelectual crítico, que pretende que el docente se comprometa en su labor con la liberación de los hombres.

Es por eso que basándose en los dos aspectos mencionados se planteó la investigación tomada desde el enfoque socio crítico reflexivo donde el docente delibere lo que está haciendo y asuma su compromiso ante la sociedad de formar los hombres del futuro que se enfrentan a los cambios constantes. Padilla, Gonzales y Silva (2011).

Ante esta realidad se da la necesidad de pensar en la formación de un docente reflexivo, crítico e investigador que no solo se dedique a transmitir conocimientos sino formar un docente activo que garantice los cambios en la sociedad que el país necesita. Bajo este enfoque, se desarrolla la personalidad y



las capacidades cognitivas entorno a las necesidades sociales en la cual el maestro es un investigador de su práctica y el aula es un taller donde se pretende capacitarse para resolver problemas sociales, para mejorar la calidad de vida de una sociedad es por eso que los docentes deben reflexionar sobre su formación docente para mejorar ante los cambios sociales, para brindar aprendizajes significativos a los estudiantes los cuales transformaran la sociedad actual.

Conviene subrayar que el compromiso educativo, debe concentrarse en la formación de los nuevos profesionales de la educación, intelectuales transformativos para desarrollar sus tareas en función de las exigencias personales, históricas, sociales, culturales, económicas de la sociedad. Particularmente, las instituciones formadoras de docentes están llamadas a revisar sus planes formativos a la luz de los nuevos desafíos y avanzar hacia la formación integral, colaborativa y crítica de los docentes. Padilla, Gonzales y Silva (2011)

### **2.2.1. Definición de Formación Continua**

La instrucción de los docentes y su educación permanente se conoce como formación docente continua, y su labor es un complejo proceso para ayudar a los estudiantes a aprender y, por ende, su preparación no es una capacitación ligera, sino más bien, un proceso permanente de oportunidades de aprendizaje y desarrollo concatenadas. Lacarriere (2008) citando a (Ganser, 2000).

En lo que concierne a la formación docente como factor de mejora escolar, es una estrategia que pretende incrementar las posibilidades de mejora del aprendizaje y del rendimiento escolar, y de los esfuerzos que realizan los docentes en cada una de las escuelas, tanto públicas como privadas en el mundo. Es reconocida como un área clave para elevar la calidad de la educación. (Lacarrière, 2008).

Todos los docentes que quieran ofrecer una enseñanza y propiciar aprendizajes dentro de las exigencias de una educación de calidad deben estar en continuo proceso de formación, al respecto Portilla(2002) sostiene que la formación es un proceso que ha de plantearse como una acción global, no puntual que afecta todo el desarrollo profesional y que comprende toda la institución; es la aspiración a enlazar la función docente con los problemas de la práctica y la utilización de metodologías consecuentes, comprometida con la innovación, la calidad y el cambio.

Al mismo tiempo, Camargo, Calvo, Franco, Vergara, Londoño, Zapata y Garavito (2003) manifiestan que la formación permanente del docente debe entenderse como un proceso en la cual el docente se actualiza en su práctica educativa de manera pertinente ante el contexto social en el que se desenvuelve.

Desde esta perspectiva de los autores mencionados la formación de un docente es un proceso continuo por los cambios y avances de la sociedad, la cultura, la

política. El desarrollo profesional del docente debe responder a las nuevas necesidades de la sociedad.

Significa entonces que la formación del docente no solo debe responder a los intereses personales sino deben dirigirse a mejorar la realidad de la institución para lograr los aprendizajes esperados, por lo cual esta formación debe ser continua e integral ya que estamos ante una realidad cambiante.

### **2.2.2. Perspectiva sobre la formación permanente de los docentes**

Gonzales (2014) afirma que en esta formación continua que el maestro debe participar permite diferenciar dos perspectivas contrapuestas, según la posición de los lineamientos propuestos para la formación continua docente.

La primera a la que denomina instrumental y carencial que considera al docente como el sujeto que carece de algo por lo cual las capacitaciones se dirigen a compensar las debilidades que tiene el docente en su preparación inicial o permanente a los cambios ocurridos por lo cual le urge capacitarse.

La segunda, denominado modelo centrado en el desarrollo que concibe al docente como un trabajador intelectual comprometido con su labor capaz de decidir sobre sus capacitaciones; la labor de las capacitaciones es fortalecer el trabajo del docente, aquí se articulan sus saberes con su experiencia práctica.

### **2.2.3. Tipos de formación docente**

Para la Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente – DINFOCAD. Ministerio de Educación del Perú, se indican dos tipos:

- Formación docente inicial
- Formación docente continua

Para la formación inicial (o de grado), Conforme con el Artículo 56 c) de la Ley General de Educación, es el Estado quien se encarga de garantizar el funcionamiento de un sistema de formación y capacitación permanente de los docentes. Este sistema se articula con las instituciones de educación superior. La formación pedagógica se da tanto en universidades como en institutos superiores pedagógicos, la admisión a estos centros se realiza mediante concurso público. En no menos de 10 ciclos académicos.

En tanto que la formación continua de los docentes en servicio se imparte a los docentes que se encuentren laborando en centros y programas educativos del país.

### **2.2.4. Lineamientos para la formación en servicio**

Briceño (2006) menciona los siguientes aspectos:

- a) Desarrollo de capacidades: en las dimensiones personal social y profesional de los docentes, a través de los procesos de actualización,

investigación e innovación, con la finalidad de que asuman un rol cada vez más comprometido y actualizado.

- b) Participación conjunta y cooperativa del centro educativo: para enfocar el proceso de formación de los docentes en el desarrollo institucional del centro educativo y fortalecer su autonomía, el trabajo cooperativo y democrático, como bases del cambio de la práctica pedagógica y del desarrollo del docente.
- c) Diseño diversificado del programa: para formular propuestas de formación continua que respondan a las demandas educativas reales y a la diversidad sociocultural y geográfica de los centros educativos que haya que atender.
- d) Articulación con los órganos intermedios: para fortalecer al equipo de especialistas del área de gestión pedagógica de los órganos intermedios del MED, favoreciendo su participación en las acciones de asesoría y de monitoreo del programa de formación continua de docentes en servicio.
- e) Acompañamiento y asistencia técnica permanente: para ofrecer in situ asistencia técnica a los docentes de manera permanente, mediante el monitoreo y la asesoría, cumpliendo una función de formación en la acción complementaria a otras estrategias formativas. Briceño (2006)

### **2.2.5. Capacitación docente**

Según Cutimbo (2008) citando a Sosa (2007) la capacitación docente es un modelo de perfeccionamiento profesional construido a escala individual cuyos efectos se reflejan posteriormente en la calidad educativa, debe ser receptiva a las demandas de su profesión y, de manera simultánea, debe ser un factor de cambio y desarrollo.

Históricamente la capacitación se relaciona con el proceso de formación y desarrollo de cada docente, se va formalizando y se convierte en el mejor elemento para el mejoramiento de la calidad educativa.

Según Carrillo y Catalana (2008) indican que el desempeño docente es una de las variables que incide en la calidad de la educación. Apareciendo como determinante del fracaso o éxito de todo el sistema educativo entre otros factores, generando necesidades de auto perfeccionamiento continuo y para ello, es necesario que el docente se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de desempeño.

El contexto social y político que actualmente vive el Perú, se ha incorporado recientemente temas como la regionalización, la descentralización, la democracia, la participación, la autonomía, la rendición de cuentas, la vigilancia ciudadana, la necesidad de contar con planes y proyectos concertados a nivel

nacional, regional y local y el reconocimiento de todos los agentes e instancias para este fin.

Frente a esta situación, la formación de formadores debe procurar un modelo de sujeto competente, contribuyendo a la construcción de la mirada del sujeto enseñante, como concepto relevante en la constitución del oficio de docente como punto de partida de la construcción de la realidad educativa. El punto de vista desde el cual el docente entiende la educación y su entorno problemático, es determinante para el buen desempeño de sus futuras prácticas docentes.

En su trabajo, Torres (2011) indica que a principios de los años 90', cuando se expandían los planteamientos y las metas de una educación básica de calidad para todos, la situación de los maestros alcanzó "un punto intolerablemente bajo", según afirmó la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A principios de la década (1991), la Segunda Reunión de la OIT sobre la Condición de los Profesores llamaba la atención sobre la drástica erosión de las condiciones laborales de los docentes en todo el mundo y el éxodo masivo de docentes calificados y con experiencia UNESCO, (1992). No existe hasta hoy, indicio alguno de que la situación haya mejorado sustancialmente.

Sin embargo, para 1999 "El informe de seguimiento de Educación Para Todos de la UNESCO 2011", afirma que "aunque la proporción del ingreso nacional dedicado al gasto en educación ha aumentado desde 1990 en los países de ingresos bajos, pasando del 2,9% al 3,8% hay todavía regiones que siguen

descuidando sus sistemas educativos. El Asia Central y el Asia Meridional y Occidental son las regiones que menos invierten en educación”. (Torres, 2011).

Torres (2011), en su trabajo Formación Docente: Clave de la reforma educativa, dialoga sobre la calidad de la educación que se imparte a los estudiantes, indica que se debe comenzar con la calidad en la formación docente, sobre todo en los países en vías de desarrollo. Irónicamente, la batalla mundial por universalizar y mejorar la calidad de la educación básica, y la proliferación de compromisos nacionales e internacionales dispuestos a acelerar el logro de estos objetivos hacia fines de la presente década, han coincidido con un deterioro notorio y también mundial de la condición docente.

#### **2.2.6. La profesionalización docente a través de procesos de formación continua**

El docente en su continuo quehacer pedagógico requiere de una serie de elementos para la formación continua y ello implica poseer un conocimiento pedagógico, conocimientos propios de la materia que trasmite, habilidades y destrezas específicas, en este sentido la formación docente es un proceso que no descansa que debe ser continua. Portilla (2002).

La formación continua abarca dos ámbito fundamentales en el primer aspecto busca desarrollar en los docentes conocimientos los cuales serán aplicados al aula para mejorar el rendimiento de los estudiantes el segundo aspecto es la



capacitación pedagógica, científica a través de cursos y especializaciones con el fin de mejorar su actividad profesional.

Además Marcelo (1995, citado por Márquez 2009) establece ocho principios básicos en la formación del profesorado como disciplina:

1. La formación del profesorado ha de ser un proceso continuo que mantenga los principios éticos, didácticos y pedagógicos.
2. Debe ser integral en la cual se tome en cuenta los contenidos propiamente académicos, disciplinares y la formación pedagógica.
3. Es fundamental que se integre la teoría con la práctica en el cual el conocimiento teórico y el conocimiento práctico puedan integrarse en un currículum orientado a la acción.
4. Debe relacionarse la formación recibida por el docente y el tipo de educación que después se le pedirá que desarrolle.
5. Concebir la formación del docente como un fenómeno social y dinámico en la que influye las características de los sujetos que participan como el contexto en que se desarrolla y la interacción entre los participantes.

6. La formación docente debe tener en cuenta el principio de individualización por lo cual aprender a enseñar no debe ser un proceso homogéneo sino que estará en función de las características personales del docente.
  
7. Debe estar relacionada también con la supervisión entendida como un instrumento de mejora de la enseñanza del docente.
  
8. La formación docente debe basarse en la indagación – reflexión, la indagación reflexiva es una estrategia para entrenar al docente no solo en formación sino también en ejercicio para que sea consciente y analiza las causas y consecuencias de su conducta en el aula

Según Day (2005) el docente debe estar bien preparado para la profesión, el cual debe ser un aprendizaje constante para inculcar a sus estudiantes.

Además el docente debe ser constructor de su propio aprendizaje siendo consciente de los cambios a los cuales debe responder es por eso que uno de los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional que se proyectan a alcanzar al 2021 es “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”

### **2.2.7. El perfil del docente**

El docente en nuestro mundo actual cumple una labor importante ya que es el formador de las nuevas generaciones, por lo cual se necesita de un docente que se enfrente a situaciones cambiantes a la cual debe adaptarse para educar en forma integral a sus estudiantes, una educación basada en valores que les servirá a sus alumnos en su convivencia.

Así lo señala Márquez, (2009) cuando indica que uno de los cambios que afectan a la forma de enseñar de los docentes se encuentran en la Tics por la cual los estudiantes pueden acceder a mucha información y lo que necesita es aprender a procesarla y ponerla en práctica; por ello los docentes se enfrentan a un doble reto, por un lado aprender a utilizarlas para su preparación y por otro el de llevar a cabo su incorporación en el trabajo en el aula, para ello el docente debe estar capacitado y actualizado constantemente.

El perfil del docente debe tener en cuenta la formación competente para desenvolverse en las aulas y se sigan preparando para el futuro ante esto Márquez (2009) menciona cinco competencias básicas a tener en cuenta:

- a) En la competencia pedagógica–didáctica, los docentes tienen que ser facilitadores de los procesos de enseñanza aprendizaje y para ello, deben poseer diversas estrategias.

- b) La competencia institucional en la cual los docentes deben articular las políticas educativas con las necesidades de su aula.
- c) La competencia productiva en la cual el docente orienta a los estudiantes para los nuevos desafíos.
- d) La competencia interactiva en la cual se busca a un docente empático en la cual comprenda el sentir de sus estudiantes, así como entender la realidad en la que labora.
- e) La competencia especificadora en la cual el docente no solo debe dominar su disciplina, ni conocer un conjunto de metodologías adecuadas sino que todo esto hay que adaptarlas e su práctica real.

Refuerza este concepto Galvis (2007) indicando que el perfil del docente se basa en un tener una actitud democrática con convicción de libertad, responsabilidad y respeto por las personas y grupos humanos, además de poseer amplia formación cultural que le permita enfrentar los desafíos culturales con innovación y creatividad.

#### **2.2.8. Características de la formación docente**

Portilla (2002) distingue cuatro perspectivas básicas de los modelos de formación docente que se identifican con diferentes orientaciones de la enseñanza:

- a) Perspectiva o modelo académico: El cual se basa en la idea de que el proceso de enseñanza busca transmitir conocimientos, en la cual el docente es concebido como un experto en algunas disciplinas y por lo cual su misión es enseñar los contenidos que domina a los estudiantes, por lo cual la formación del docente se basa en que el conozca sólidamente la asignatura que va a enseñar. En este modelo se puede distinguir dos perspectivas la primera al cual el autor denomina el enciclopédico donde la competencia del profesor reside en la posesión de contenidos requeridos y la capacidad de poder transmitirlos, el segundo llamado comprensivo concibe al docente como un sujeto pensante que tiene como propósito enseñar un conjunto de hechos interconectados.
- b) Perspectiva o modelo técnico: El cual se preocupa por darle a la enseñanza un nuevo estatus en este modelo el docente es concebido como un técnico que busca recetas de enseñanza para llevarlas a la práctica y lograr aprendizajes en sus estudiantes; en este modelo la formación se centra en brindar conocimientos destrezas necesarias para la enseñanza. Aquí se puede distinguir dos corrientes el modelo entrenamiento, en el cual se selecciona conductas que debe tener que generen altos rendimientos académicos en sus estudiantes; la segunda está representada por el modelo de adopción de decisiones que considera que el docente utilizara los

descubrimientos de las investigaciones sobre la eficiencia de su labor a la hora de tomar decisiones para resolver problema en su trabajo diario.

- c) Perspectiva practica: Es un modelo reflexivo en el cual contempla el proceso de enseñanza como una actividad en la que no se puede dar recetas ni dictar normas, en ella el docente es un investigador en el aula, desde este punto de vista la formación docente se basa principalmente en el aprendizaje de la práctica donde la experiencia de el mismo es fundamental.
  
- d) Perspectiva de reflexión en la práctica para la reconstrucción social: En la cual concibe a la enseñanza como una actividad crítica, ve al docente como un profesional autónomo que reflexiona críticamente sobre su labor en la cual se intenta convertir la practica en una experiencia de aprendizaje.

En nuestra realidad la formación inicial que recibe el docente sienta las bases de su labor pedagógica pero ella debe continuar durante toda su labor es por ello que el Municipio de Pisco realizó una capacitación en miras a brindar al docente herramientas útiles para su labor pedagógica en tres aspectos en el área de matemáticas, en comunicación y taller de pedagogía artística.

### **2.2.9. Formación continua docente realizada por el Municipio de Pisco**

El programa de formación continua del docente asumido por el Municipio de Pisco surge como respuesta al reto de mejorar la calidad de los docentes basándose en la ley de descentralización, N° 27783, la ley N° 27972 ley de orgánica de municipalidades y por último el marco normativo del sector y la ley general de educación N° 28044 que establece que los docentes deben recibir capacitaciones constantes.

Los resultados de la ECE (2013) demuestran que existe un nivel bajo en el área de matemáticas y comunicación de los estudiantes de la ciudad de Pisco, por ello el Municipio abordó esta problemática para realizar un capacitación docente en la cual se trabajó sobre el uso de las rutas de aprendizaje en ambas áreas.

En cuanto al proceso de formación continua del docente que realizó el Municipio de Pisco para el área de matemáticas se centra en la resolución de problemas, en la cual el docente debe proponer a los niños en cada sesión situaciones o problemas que los obligue a pensar y actuar matemáticamente; para ello deberán desarrollar las siguientes competencias según las rutas de aprendizaje del Minedu (2015):

Actúa y piensa matemáticamente en situaciones de cantidad: El desarrollo de esta capacidad implica que el estudiante pueda resolver problemas relacionados con cantidades que se pueden contar y medir para desarrollar progresivamente el

sentido numérico y de magnitud, para ello debe aplicar diversas estrategias de cálculo y estimación.

Toda esta comprensión se logra a través del despliegue y la interrelación de las capacidades de matematizar situaciones, comunicar y representar ideas matemáticas, elaborar y usar estrategias para resolver problemas o al razonar y argumentar generando ideas matemáticas a través de sus conclusiones y respuestas.

Actúa y piensa matemáticamente en situaciones de regularidad equivalencia y cambio: esta capacidad implica que el estudiante pueda desarrollar progresivamente la interpretación y generalización de patrones, la comprensión y el uso de igualdades y desigualdades, y la comprensión y el uso de relaciones y funciones. Ante esto se presenta el álgebra no solo como una traducción del lenguaje natural al simbólico, sino también usarla como una herramienta de modelación de distintas situaciones de la vida real.

Actúa y piensa matemáticamente en situaciones de forma, movimiento y localización: se pretende que el estudiante desarrolle poco a poco el sentido de la ubicación en el espacio, la interacción con los objetos, la comprensión de propiedades de las formas y cómo se interrelacionan, así como la aplicación de estos conocimientos al resolver diversos problemas. Esto involucra el despliegue de las cuatro capacidades: matematizar situaciones, comunicar y representar



ideas matemáticas, elaborar y usar estrategias y razonar y argumentar generando ideas matemáticas.

Actúa y piensa matemáticamente en situaciones de gestión de datos e incertidumbres: busca desarrollar la comprensión sobre la recopilación y el procesamiento de datos, su interpretación y valoración, y el análisis de situaciones de incertidumbre.

En el área de comunicación debemos asumir que somos un país multilingüe es por ello que la escuela también debe ser heterogénea; mediante la comunicación establecemos diversos tipos de relaciones con los demás; Según Lerner (2001) Las prácticas de lenguaje son prácticas culturales que incluyen los usos y las costumbres asociadas a ellas.

En el área de comunicación se basa en el desarrollo de cinco competencias planteadas en las rutas de aprendizaje del Minedu (2015):

- a) Comprende textos orales: referida a emplear el conocimiento de diverso tipo de capacidades para comprender las ideas que se intercambian en un debate o una exposición, lo que escucha en un relato, lo que se dice en un mensaje grabado o en un programa radial, entre otros tipos de textos orales.

- b) Se expresa oralmente: Esta competencia consiste en que los estudiantes se expresen oralmente de forma eficaz en variadas situaciones comunicativas; interactúa con diversos interlocutores en diferentes situaciones comunicativas; y logra expresar, según su propósito, sus ideas con claridad y coherencia. Esto implica adaptar su texto al destinatario y usar recursos expresivos diversos.
- c) Comprende textos escritos: Consiste en que el estudiante comprende críticamente textos escritos de diverso tipo y complejidad en variadas situaciones comunicativas. Para ello, debe construir el significado de diversos textos escritos basándose en el propósito con que lo hace, en sus conocimientos, en sus experiencias previas y en el uso de estrategias específicas. Además, a partir de la recuperación de información explícita e inferida, y según la intención del emisor, evalúa y reflexiona para tomar una postura personal sobre lo leído.
- d) Produce textos escritos: Consiste en que el estudiante, con un propósito y de manera autónoma, produce textos escritos de diverso tipo y complejidad en variadas situaciones comunicativas. Para ello, recurre a su experiencia previa y a diversas fuentes de información. Desarrolla habilidades metalingüísticas que le permiten ser consciente del uso de las convenciones del lenguaje necesarias para producir textos adecuadamente gramática, coherencia, cohesión, adecuación, uso de vocabulario, normativa.

El tercer rubro en el cual se capacito al docente fue en la realización de un taller de pedagogía artística, resaltando el teatro como un medio de expresión más completas que existe en la cual se desarrollan capacidades como la crítica y autocrítica, incentivando la formación, la seguridad, el autodomínio.

#### **2.2.10. Dimensiones de la formación continúa**

Para Camargo (2003) las capacitaciones deben responder a las diversas necesidades que presenta el docente el cual la agrupa en cuatro dimensiones.

##### **a) Dimensión educativa**

Se refieren específicamente a las políticas educativas, su conocimiento, adopción y mirada crítica así como las que derivan de la construcción de un determinado tipo de sociedad.

En esta dimensión tienen que ver con el proyecto educativo nacional, sus principios y valores y la función que cumple en la sociedad, con las relaciones educación-sociedad y el rol de la educación en ella. Y, finalmente, con los retos y soluciones planteados desde la educación y la escuela a la cambiante dinámica social; que el maestro esté preparado y conocedor de todas estas políticas.

Es así que la mejora de las experiencias escolares de los alumnos requiere de modo ineludible contar con los docentes y con una política que apueste en forma excluyente a su formación y actualización como una respuesta

simplificadora que evade la compleja trama histórica que desde hace más de un siglo configura los sistemas educativos (Birgin, 2006). Por ello es necesario emprender políticas articuladas entre organismos y sectores del Estado que atiendan en forma simultánea los diversos aspectos que redundan en la elevación de la calidad de la educación básica.

Tejada (2009) En el marco de las políticas educativas preocupadas por elevar la calidad de sus docentes, se aumentaron las exigencias hacia el subsistema formador estableciendo nuevos controles y parámetros para su funcionamiento y para el ingreso de los formadores. Se instalaron mecanismos para la acreditación, certificación y evaluación de las instituciones formadoras con criterios académicos.

Por otro lado se incentiva, o se induce a los profesores formadores para que eleven sus credenciales profesionales, especializaciones universitarias, carreras de postgrado a través de diversas estrategias de apoyo, financiamiento, programas, concursos, del otorgamiento de becas o pasantías de estudio y actualización. A pesar de estas medidas todavía en América Latina los profesores a cargo de la formación de maestros de educación básica se hallan escasamente profesionalizados.

Para ello es necesario avanzar o profundizar el desarrollo de políticas que orienten y establezcan prioridades, criterios comunes para el sector, proporcionando una normativa específica para el nivel y el subsistema de la

formación docente que le otorgue identidad y que permita integrar a instituciones con diverso origen y trayectoria. En esta dirección se debe fortalecer la gestión del nivel superior y la capacidad político-pedagógica de los equipos técnicos locales que tienen a su cargo la conducción de los sistemas educativos y de las instituciones de formación en sus regiones. Hay que mejorar y orientar su capacidad de planificación, conducción y supervisión del sistema formador y sus competencias para generar proyectos y propuestas superadoras.

#### **b) Dimensión pedagógica**

Estas provienen del trabajo docente en el aula, son las necesidades sobre el quehacer docente.

Proviene del trabajo de aula del docente, de la manera como la institución educativa realiza su misión y visión educativas, así como los modelos teóricos y operativos que circulan, del valor asignado a la profesionalización de la enseñanza.

Son las necesidades sobre el saber fundante de la profesión y quehacer docente, y que se mueven entre las siguientes tensiones o relaciones: saber pedagógico y saber disciplinar; transmisión y generación de conocimiento; formación y transformación; enseñanza y aprendizaje; teoría y práctica; enfoques tradicionales y críticos; didácticas y epistemologías.

Para Ayala (2008) las necesidades pedagógicas deben responder a un docente diseñador de escenarios, procesos y experiencias de aprendizaje significativos, organizador del proceso de aprendizaje de sus alumnos, estructurador de los procesos y experiencias de aprendizaje en contextos reales y que utilice técnicas didácticas adecuadas al nivel de sus alumnos. Promoviendo el desarrollo de habilidades, actitudes, valores y utilizando la tecnología en el diseño de actividades para incentivar la comunicación y el aprendizaje.

Para Diker y Terigi (1997) Abordar la práctica desde un enfoque totalizador en el que se integren disciplinas, proyectos, conceptos y categorías de análisis de las acciones educativas junto con líneas más instrumentales, propuestas de acción e intervención sobre el cotidiano escolar. El trabajo debe favorecer una alternancia permanente que supere tanto el “modelo aplicacionista” de la práctica al final, como resultado y efecto de la teoría; como la tendencia contraria, “el modelo ejemplificador” que coloca la práctica al principio y la teoría como explicación posterior.

Para Tejada (2009) el desarrollo de las competencias psicopedagógicas y metodológicas (saber aplicar el conocimiento y procedimiento adecuado a la situación concreta) integrando el saber y el saber hacer (procedimientos, destrezas, habilidades).

Desde la planificación de la formación hasta la verificación de los aprendizajes, pasando por las estrategias de enseñanza y aprendizaje, implicando en ello diferentes medios y recursos didácticos, incluyendo las TIC, métodos de enseñanza con la ayuda de herramientas multimedia informatizadas, métodos de tutoría y monitorización en situación de autoformación, orientación profesional, técnicas de desarrollo profesional, y métodos de individualización del aprendizaje.

Como señala Meter (2004), los docentes tienen que familiarizarse con las tecnologías, saber qué recursos existen, dónde buscarlos y aprender a integrarlos en sus clases. En efecto, tienen que aprender métodos y prácticas nuevas de enseñanza, conociendo a la vez cómo usar los métodos de evaluación apropiados para su nueva pedagogía y las tecnologías que sean más pertinentes.

También deben poseer las capacidades que les permitan a sus estudiantes usar las tecnologías en sus clases, ya que si bien la mayoría de ellos conocen las tecnologías, les faltan las habilidades para usarlas bien en clases.

En esta situación el dominio de nuevas competencias profesionales que garanticen tanto el saber, como el saber hacer, el saber estar, con TIC (Tejada, 1999, 2002). Es por eso que si consideramos las TIC, quedando el papel docente trastocado, por no decir radicalmente transformado. No puede

afirmarse que el mismo desaparezca como “medio pedagógico”, aunque algunos postmodernos lo hayan querido profetizar. El reconocimiento de una nueva posición de “maestro de obra de la dinámica del aprendizaje” (Arnoud, 1996).

Las posibilidades formativas de las TIC permiten liberar al docente de las tareas repetitivas, estrictamente informacionales, reconvirtiéndoles dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

De lo que no cabe duda es que hoy en día es inconcebible el docente como mero ejecutor de programas de formación. Actualmente se cree en un profesor transformador de diseños según su propia situación, su contexto de funcionamiento, con lo cual nos estaríamos posicionándonos en torno al profesor como implementador y agente curricular.

Aún más, el docente es un profesional que forma a personas cuyos perfiles cambian por el mero hecho del cambio social. Lo apuntado en relación con las nuevas tecnologías sería un fiel exponente de ello. “Esto obliga a estar en una constante situación de cambio, lo que servía ayer no es válido para hoy. El formador tiene que conocer inmediatamente el artilugio, sus aplicaciones y el esquema competencial necesario para que entre en el esquema de aprendizaje para el trabajo. El formador no se entiende hoy fuera de una realidad contingente” (Fernández, Tejada et al., 2000).



c) **Dimensión humana**

Corresponden a aquel tipo de demandas de tipo afectivo, valorativo y social que contribuyen a la realización del ser humano.

Se refieren a las necesidades de desarrollo individual, social y profesional como ser humano. Respecto a lo individual, se relacionan con su imagen y dignificación, así como con el carácter protagónico del maestro, con su saber, y su compromiso con lo que hace.

En lo social tiene relación con todos aquellos aspectos que plantan la sensibilidad del maestro frente al otro, su relación política con el contexto, entendido este como el ámbito territorial, histórico, cultural y de conocimiento; con el reconocimiento de las posibilidades y limitaciones frente al cambio social. Finalmente, el desarrollo profesional del maestro comprende los aspectos referidos a su oficio, sus procesos formativos, las prácticas pedagógicas, la participación en colectivos, la inserción en una mayor o menor criticidad frente a estos aspectos.

Para Jiménez (2002) el saber relacionarse y colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, integrando el saber ser y saber estar (actitudes, valores y normas). Incluye competencias de organización, administración, gestión, comunicación y animación en la formación

Para Novoa (2009) el profesor es la persona; él considera que es imposible separar las dimensiones personales de las profesionales. Es por ello muy importante prepararse para un trabajo sobre sí mismo, para un trabajo de autorreflexión y autoanálisis y de la comprensión de la enseñanza como profesión de lo humano y lo relacional. La formación debe contribuir para crear en los futuros profesores, hábitos de reflexión que son esenciales en una profesión que no reduce a matrices científicas o incluso pedagógicas que se define a partir de referencias personales.

**d) Dimensión investigativa**

Tienen que ver con lo que se requiere en términos de generación de conocimiento sobre el quehacer del docente. Las teorías educativas y pedagógicas y los enfoques y metodologías de abordaje de los problemas de la práctica pedagógica se constituyen en referente de las necesidades investigativas.

Son las necesidades relativas a los procesos de formación en la investigación misma y la documentación de las prácticas pedagógicas. Aluden a la importancia de reconocer los criterios de validación de los saberes y a la conformación y consolidación de colectivos que permitan participar en la construcción colectiva de conocimientos y en redes.

Para Pérez (2005) las necesidades investigativas se basan en las competencias científicas como: la formación en contenidos científicos, didácticos y metodológicos, la realización de proyectos innovadores propios, el desarrollo del pensamiento empírico ante las nuevas realidades y el impulso de la innovación en la investigación científica.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

#### **3.1. Tipo y nivel de la investigación**

Es de tipo básica de enfoque cuantitativo porque los indicadores se definen como referentes empíricos y medibles y están vinculados a las unidades de análisis con apoyos en las estadísticas (Hernández, 2014) y es de corte transversal porque recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, 2014).

Es de nivel descriptivo: Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Así como también describe las tendencias de un determinado grupo o población (Hernández, 2014).

### **3.2. Diseño de la investigación**

El diseño de la presente investigación es no experimental de corte transversal, el investigador acopia datos sin tratar de introducir tratamientos nuevos ni cambios; se hacen observaciones o mediciones acerca de estados, circunstancias, conductas o características existentes. (Polit y Hungler, 1985).

Es retrospectivo, porque se describen conceptos o variables en un momento determinado. (Hernández, 2006)

### **3.3. Población y muestra**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población o universo, es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

Para la presente investigación se trabajó con los 100 docentes de la provincia de Pisco, Ica participante de la capacitación de formación docente de educación inicial.

La muestra según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “es un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta, con un muestreo no probabilístico, que para Hernández,

Fernández y Baptista (2014), “son también llamadas dirigidas, supone un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación , más que por un criterio estadístico”; de tipo censal por trabajar con toda la población es decir con 100 docentes.

Los resultados observados en la Tabla 1 nos muestran que de la población estudio 72 docentes que participaron fueron nombradas y 28 docentes correspondiente al grupo de contratados participaron del programa de formación continua docente; afirmando de esta manera que el grupo mayoritario de docentes nombradas participaron del programa de formación continua docente ofrecido por el municipio de Pisco.

Tabla 1

*Distribución de los docentes en cuanto a la formación continua docente según situación laboral*

Situación laboral	Participación	
	f	%
Nombrada	72	72%
Contratada	28	28%

n=100

Los resultados observados en la Tabla 2 nos muestran que de un estudio de 100 docentes, las que corresponden al grupo de 21 a 30 años, fueron 30, del grupo de 31 a 40, fueron 50; del grupo de 41 a 50 años, participaron 10 lo mismo para el grupo de 51 a más

Tabla 2

*Distribución de los docentes en cuanto a su participación en el programa de formación continua, según edad*

Edad	Participación	
	f	%
21-30 años	30	30,00%
31-40 años	50	50,00%
41-50 años	10	10,00%
51-60 años	10	10,00%

n=100

Los resultados observados en la Tabla 3 nos muestran que de un estudio de 100 docentes, EL 90% de asistentes fueron bachilleres, el 10 % tenían estudios de maestría.

Tabla 3

*Distribución de los docentes en cuanto a su participación en el programa de formación continua, según estudios de postgrado*

Edad	Participación	
	f	%
Bachiller	90	90,00%
Maestría	10	10,00%
Doctorado	0	0%

n=100

### **3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicador**

Definición conceptual de la variable: Fortalecimiento de la Formación Continua de Docentes de la Provincia de Pisco.

Formación continua: Es la instrucción de los docentes y su educación permanente, un complejo proceso para ayudar a los estudiantes a aprender y, por ende, su preparación no es una capacitación ligera, sino más bien, un proceso permanente de oportunidades de aprendizaje y desarrollo concatenadas. (Ganser, 2000).

Definición operacional de la variable Fortalecimiento de la Formación Continua de Docentes de la Provincia de Pisco.

Puntuaciones obtenidas sobre el fortalecimiento de la formación continua docente mediante un cuestionario tipo escala Likert con cuatro dimensiones



Tabla 4  
Operacionalización de la variable Formación Continua

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
<b>Educativa</b>	- Procesos de la actualización en base a los cambios curriculares - Procesos en la formación docente continúa acorde a la realidad educativa.	1,2,3,5,6,8 ,9,10,24, 26 Total= 10 ítems	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4)	Inadecuada (10 -23) Regular (24 – 37) Adecuada (38 – 50)
		<b>Pedagógica</b>		-Aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente. - Tiempo, recursos, medios y materiales utilizados en la formación docente.
<b>Humana</b>	- Significatividad de los programas de actualización docente en su desarrollo personal - Motivación y realización personal		15,16,19,2 0,21,27,29 ,31,32 ,33,35,40 Total= 12 ítems	
		<b>Investigativa</b>	- Significatividad de los talleres de actualización docente en su desarrollo profesional - Estrategias innovadoras -Dominio de los temas abordados	17,18,22,2 3,25,28,30 ,38,41 Total= 9 ítems
<b>TOTAL= 41 ítems</b>				Adecuada (41 -95) Regular (96 – 150) Inadecuada (151 – 205)

### **3.5. Técnicas e instrumentos**

Para Carrasco (2013) la técnica constituye un conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación.

Para la recolección de datos se utilizó las técnicas de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario conformado por 41 ítems con una escala de valoración tipo Likert.

#### **FICHA TÉCNICA**

Nombre: Cuestionario de formación docente continúa

Autora: Luisa Donatila Quiroz Jimeno

Lugar: Pisco

Objetivo: Describir el programa de Formación Docente Continúa

Administración: Individual y/o colectiva

Tiempo de duración: 20 a 30 minutos aproximadamente

Contenido: Está constituido por las dimensiones educativas (10 ítems), pedagógica (10 ítems), humana (12 ítems) y la investigativa (9) con las siguientes escalas y valores:

1-Totalmente en desacuerdo, 2- En desacuerdo, 3-Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4- De acuerdo, 5- Totalmente de acuerdo.

### 3.6 Procedimientos

El instrumento que se utilizó para la presente investigación paso por los siguientes procesos:

#### 3.6.1 Validez de Contenido

La validación del instrumento Cuestionario del Fortalecimiento de la Formación Continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco, región Ica, fueron validados a través del juicio de expertos. Conformado por la Dra. Elisa Robles Robles, Mg. Lissy Canales Enriquez, Dr. Carlos Crespo Burgos, Dr. Victor Cortesana Sánchez y Mg. Piera María Carreras Mariani.

#### 3.6.2 Validez de constructo

Tabla 5

Validez de constructo del cuestionario de formación continua docente			
<b>Escala</b>	<b>Media</b>	<b>D. E.</b>	<b>FACTOR</b>
Educativa	39,2000	3,48173	0.682
Pedagógica	39,8200	3,50911	0.716
Humana	45,4000	3,609838	0.291
Investigativa	35,0400	2,76243	0,472
Varianza Explicada			54,028%

**Medida de Adecuación del Muestreo de Kaiser Meyer-Olkin = 0.673**

**Test de Esfericidad de Bartlett = 42,279 \*\*\***

\*\*\*  $p < 0,001$

N =41

El análisis de la validez de la prueba formación docente continua, realizado a través del análisis factorial exploratorio, indica que la medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin alcanza un valor de 0.673 que puede considerarse como un nivel adecuado del potencial explicativo de las variables, mientras que el test de esfericidad de Bartlett presenta un valor que es significativo, lo que nos permite concluir que los coeficientes de correlación entre las escalas son lo suficiente elevados como para continuar con el análisis factorial.

### 3.6.3 Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad se tomó una prueba piloto a 50 docentes con características similares a la muestra luego se aplicó la prueba de Alpha de Cronbach obteniéndose como resultado descrito en la tabla 3.

Tabla 6  
Confiabilidad del cuestionario de formación docente continua

<b>Dimensiones</b>	<b>Media</b>	<b>D. E.</b>
Educativa	39,2000	3,48173
Pedagógica	39,8200	3,50911
Humana	45,4000	3,60838
Investigativa	35,0400	2,76243
Alfa de Cronbach = 0.705 *		

N =41

La Confiabilidad evaluada a través del coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.705, estos resultados nos permiten concluir que la prueba presenta confiabilidad.

### **3.7 Plan de análisis**

El análisis propuesto seguirá los siguientes pasos:

- A partir de los datos recabados del cuestionario se realizó el estudio descriptivo.
- Se presentará los datos en tablas y gráficos a través de la estadística descriptiva.
- Se realizará todo ello a través del programa SPSS.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1 Descripción de los resultados**

##### **a) Dimensión educativa**

De acuerdo a los resultados que se muestran en Tabla 7, existe un 69% de docentes está de acuerdo, que el Municipio de Pisco fortaleció la formación continua de los docentes con respecto a la dimensión educativa, mientras que un 3% está totalmente en desacuerdo que el Municipio de Pisco fortaleció la formación continua de los docentes con respecto a la dimensión educativa.

Tabla 7

*Distribución de respuestas de los ítems de la Dimensión Educativa del Cuestionario sobre formación continua docente*

Escalas	f	%
Totalmente en desacuerdo	3	3
En desacuerdo	3	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4
De acuerdo	69	69
Totalmente de acuerdo	21	21

N=100

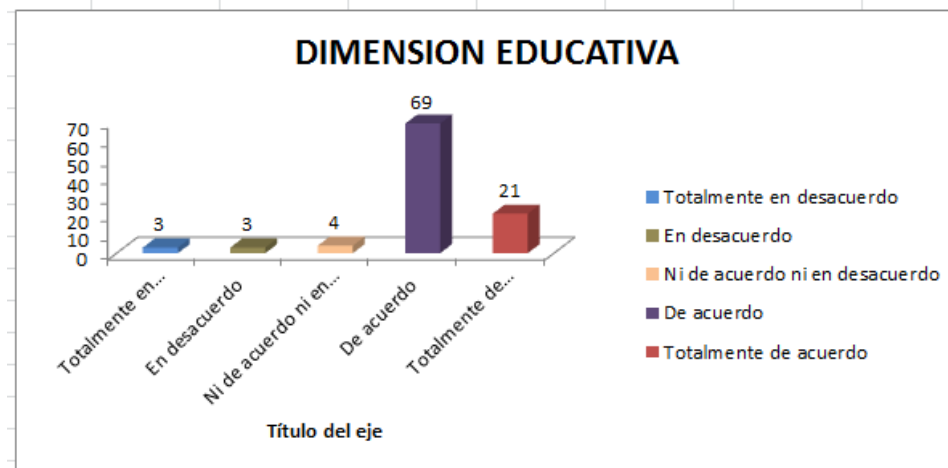


Figura N°1

*Distribución de la dimensión educativa del Cuestionario sobre formación continua docente*

## b) Dimensión Pedagógica

De acuerdo a los resultados que se muestran en Tabla 8, existe un 52% está de acuerdo mientras que un 2% está totalmente en desacuerdo que el municipio de Pisco fortaleció la formación continua docente con respecto a la dimensión pedagógica

Tabla 8  
*Distribución de respuestas de los ítems de la Dimensión pedagógica del Cuestionario sobre formación continua docente*

	<b>f</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	2	2
En desacuerdo	4	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13
De acuerdo	52	52
Totalmente de acuerdo	29	29

N=100

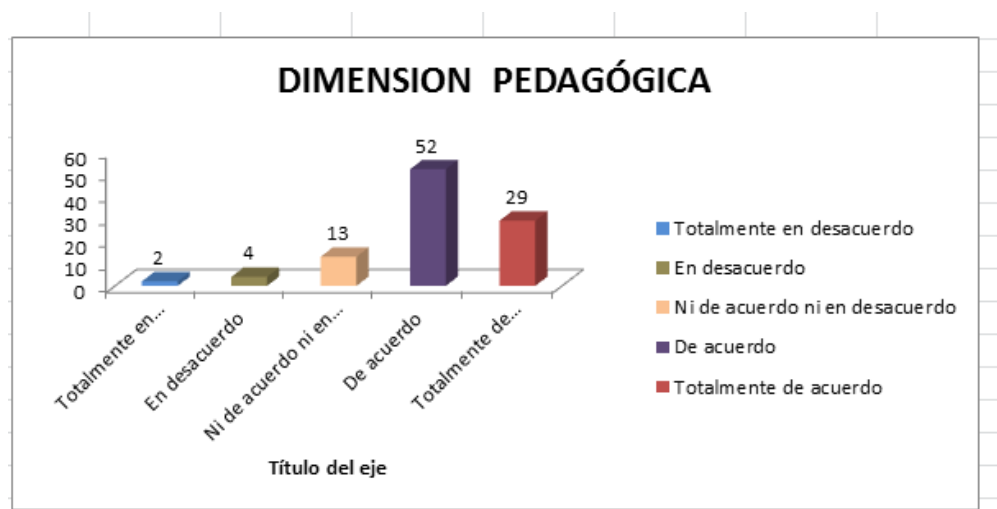


Figura N°2  
*Distribución de la dimensión Pedagógica del Cuestionario sobre formación continua docente*



### c) Dimensión Humana

De acuerdo a los resultados que se muestran en Tabla 9 existe un 73% está de acuerdo mientras que un 2% está totalmente en desacuerdo que el municipio de Pisco fortaleció la formación continua docente con respecto a la dimensión humana,

Tabla 9

*Distribución de respuestas de los ítems de la Dimensión Humana del Cuestionario sobre formación continua docente*

	f	%
Totalmente en desacuerdo	2	2
En desacuerdo	7	7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	5
De acuerdo	73	73
Totalmente de acuerdo	13	13

N=100

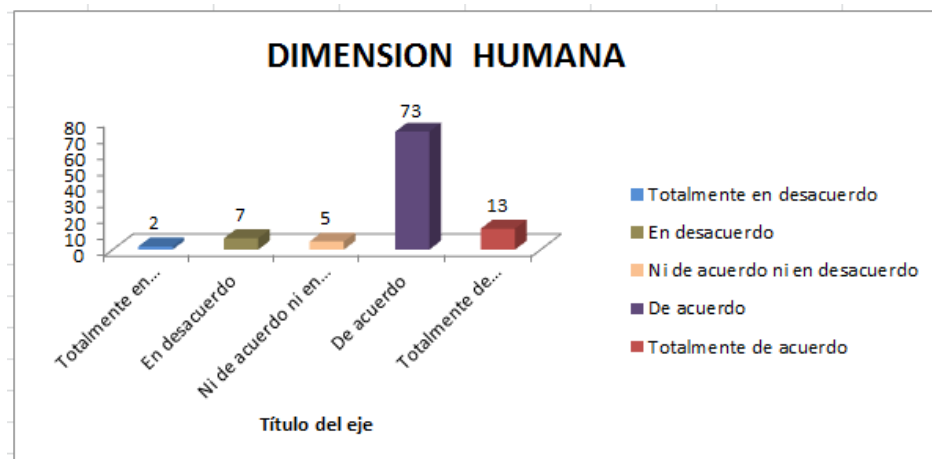


Figura N° 3  
Distribución de la dimensión humana del Cuestionario sobre formación continua docente

#### d) Dimensión Investigativa

De acuerdo a los resultados que se muestran en Tabla 10, existe un 59% está de acuerdo mientras que un 3% está totalmente en desacuerdo que el municipio de Pisco fortaleció la formación continua docente con respecto a la dimensión investigativa

Tabla 10

*Distribución de respuestas de los ítems de la Dimensión Investigativa del Cuestionario sobre formación continua docente*

	f	%
Totalmente en desacuerdo	3	3
En desacuerdo	3	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13
De acuerdo	59	59
Totalmente de acuerdo	22	22

N=100

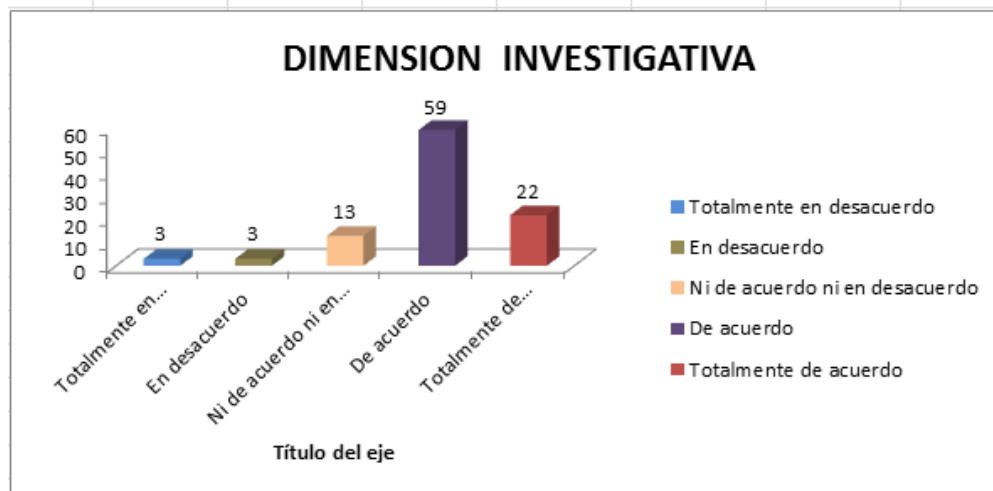


Figura N° 4

*Distribución de la dimensión investigativa del Cuestionario sobre formación continua docente*

## **CAPITULO V**

### **DISCUSION**

En los resultados de sobre como el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de los docentes con respecto a la dimensión necesidades educativas del programa de formación continua 2013 se llegó a concluir que el 69 % está de acuerdo con la capacitación del municipio de Pisco con respecto a la dimensión necesidades educativas.

Al respecto la investigación que realizó Luque (2012) en su tesis sobre el Sujeto Docente en las Políticas Públicas de Formación docente. Una propuesta de análisis desde la experiencia del Programa de Docentes en servicio del 2012 en la que planteó como objetivo fundamental describir la formación docente desde un enfoque de políticas públicas y de procesos pedagógicos, en donde resaltó la importancia de considerar al docente como sujeto social, considerando que los programas de formación docente deben considerar acciones sistémicas que se van desdibujando progresivamente en la práctica esta planificación; como en el presente análisis de mi investigación deben tener en cuenta los lineamientos que el ministerio brinda para que el docente planifique su trabajo.

La investigación realizada por Galván y Ponce (2012) en su investigación sobre Formación docente en el CBTIS N°24: evaluación de la funcionalidad del PROFORDEMS, el diseño de la investigación fue de tipo, documental transversal, enfocado a conocer las políticas y normatividad que orientan los programas de formación docente, población estuvo conformada por 154 docentes, para recolectar la información necesaria en el estudio que se desarrolló se eligió la encuesta; llegando a la conclusión que los diagnósticos educativos son fundamentales para la incorporación de toda reforma o programa de formación educativa, es por eso que en el Municipio de Pisco tomo consciencia de la responsabilidad de elaborar este diagnóstico para elaborar el programa de formación continua del docente.

Camargo, Calvo, Franco, Vergara, Londoño, Zapata y Garavito (2003) manifiesta que la formación permanente del docente debe entenderse como un proceso en la cual el docente se actualiza en su práctica educativa de manera pertinente ante el contexto social en el que se desenvuelve así mismo Márquez (2009) en una de sus competencias básicas a tener en cuenta en la formación del docente menciona la competencia institucional en la cual los docentes deben articular las políticas educativas con las necesidades de su aula.

Portilla (2002) recalca al respecto que la formación es: Un proceso que ha de plantearse como una acción global, no puntual que afecta todo el desarrollo profesional y que comprende toda la institución; es la aspiración a enlazar la función docente con los problemas de la práctica y la utilización de metodologías consecuentes, comprometida con la innovación, la calidad y el cambio y Briceño (2006) menciona los siguientes aspectos: Participación conjunta y cooperativa del centro educativo: para enfocar el proceso de formación de los docentes en el desarrollo institucional del centro educativo y fortalecer su autonomía.

En lo referente a como el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de los docentes respecto a la dimensión necesidades pedagógicas del programa de formación continua 2013 se concluyó que el 52% está de acuerdo y el 2% está totalmente en desacuerdo con la capacitación del municipio de Pisco con respecto a la dimensión necesidades pedagógicas.

Al respecto la investigación que realizó Lacarriere (2008) en su tesis sobre La Formación Docente como Factor de Mejora Escolar, en la que planteó como objetivo actualizar a los profesores en las habilidades pedagógicas que atiendan a los propósitos educativos enunciados, desarrollo de las capacidades y las competencias, así como también involucrar a las autoridades y a la sociedad en la mejora de los resultados educativos. Esta investigación se llevó cabo bajo un diseño cuasi – experimental trabajando con una muestra conformada por cuatro docentes, en la conclusión resaltó la importancia de la formación docente que es vital en el logro de mejores resultados en el rendimiento escolar; ya que las capacitaciones deben fortalecer el trabajo pedagógico del docente como el programa que realizó el municipio de Pisco.

Los estudios realizados por Borja (2006) en su investigación sobre fortalezas y debilidades de la capacitación de docentes del nivel primaria en el estado de Sonora, es una investigación descriptiva comparativa, con la finalidad de comparar la fortalezas y debilidades de las capacitaciones a los docentes de zonas rurales y urbanas para lo cual trabajó con 206 docentes empleando como instrumento la entrevista, concluyendo que resaltando como una fortaleza de estas capacitaciones el compartir las experiencias docentes; este intercambio de experiencia docente muchas veces en las capacitaciones que se dan enriquece más nuestro quehacer pedagógico.

Marcelo (1995, citado por Márquez 2009) establece entre uno de sus principios básicos en la formación del profesorado como disciplina: la formación del

profesorado ha de ser un proceso continuo que mantenga los principios éticos, didácticos y pedagógicos.

El quehacer pedagógico del docente se debe ver reflejado en el aula, Lacarriere (2008) afirma que la labor del docente es un proceso complejo para ayudar a los estudiantes a aprender y, por ende, su preparación no es una capacitación ligera, sino más bien, un proceso permanente de oportunidades de aprendizaje y desarrollo concatenadas; por ello debe capacitarse, Marcelo (1995, citado por Márquez 2009) dentro de uno de ocho principios básicos en la formación del profesorado como disciplina: La formación del profesorado ha de ser un proceso continuo que mantenga los principios éticos, didácticos y pedagógicos

Respecto a como el municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de los docentes respecto a la dimensión necesidades humanas del programa de formación continua 2013 en la cual se llegó a la conclusión que el 73% está de acuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo con la capacitación del municipio de Pisco con respecto a la dimensión necesidades humanas.

Al respecto la investigación que realizo Revilla y Sime (2012) sobre la Investigación en el campo de la Educación, usando un tipo de investigación descriptiva en la que planteó como objetivo analizar de políticas y programas de capacitación docente específicos a nivel de una institución educativa o de unidades mayores en la cual resaltó la importancia de la formación docente como fenómeno social en la vida del

ser humano, que se construye a través del intercambio de conocimientos en experiencias de diversos ámbitos, lo que va a implicar mejora en la educación; es por eso que esos cambios sociales el docente debe reflexionar sobre su quehacer ante esta realidad.

Así mismo Briceño (2006) menciona dentro de los Lineamientos para la formación en servicio lo siguiente: Desarrollo de capacidades el cual implica desarrollar capacidades en las dimensiones personal social y profesional de los docentes.

El desarrollo del docente también debe ser integral por eso la dimensión humana no se debe descuidar al respecto Garavito (2003) manifiestan que la formación permanente del docente debe entenderse como un proceso en la cual el docente se actualiza en su práctica educativa de manera pertinente ante el contexto social en el que se desenvuelve Briceño (2006) menciona como uno de los lineamientos para la formación en servicio del docente el desarrollo de capacidades: en las dimensiones personal social y profesional de los docentes.

Sanduvete (2008) en su investigación sobre Innovaciones metodológicas en la evaluación de la formación continua, con un tipo de investigación experimental en la cual se concluye que la formación continua es una expresión de esta transmisión de conocimientos concretamente a personas empleadas adultas. Por si misma confirma la



importancia del aprendizaje a lo largo de toda la vida y no exclusivamente en la niñez y adolescencia.

Con respecto a como el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de los docentes respecto a la dimensión necesidades investigativas del programa de formación continua 2013 se concluye que el 59% está de acuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo con la capacitación del municipio de Pisco con respecto a la dimensión necesidades investigativas, al respecto la investigación que realizó Portilla (2002) sobre La Formación Docente del Profesorado Universitario: Perfil y Líneas de formación en la que planteó como objetivo la detección de necesidades de formación continua y líneas de acción del profesorado, tomando los resultados cuantitativos de los cuestionarios aplicados, se procede a un análisis que permita emitir juicio de valor a partir de una realidad concreta y concluir en un programa de formación continua, la población estuvo conformada por 100 docentes de una institución privada de México.

En la conclusión resaltó los campos que el docente debe recibir formación docente, las habilidades a obtener, así como la formación crítica del docente, la formación por competencias y la formación reflexiva del docente, cada uno de ellos con el fin de obtener los elementos que permitan identificar aquellos paradigmas de formación que sean necesario reforzar o modificar con el propósito de alcanzar el marco de formación continua.

Lidon y Castellon (2011) en su investigación sobre la Formación Continua Docente: buenas prácticas en Chile, empleando como metodología el análisis documental, se trabajó con 64 docentes cuyo objetivo fue identificar episodios de clases en que se observan buenas prácticas docentes en torno a dos dimensiones. Estrategias de enseñanza y ambiente de clase, llegando a afirmar que el proceso de formación continua debe basarse en el trabajo colaborativo, en la indagación y experimentación, la reflexión crítica sobre la propia cultura y práctica de la escuela.

Al respecto Gonzales (2014) en el Modelo Centrado en el Desarrollo de la Formación Docente, se concibe al docente como un trabajador intelectual; también Marcelo (1995, citado por Márquez 2009) agrega dentro de uno de los principios básicos en la formación del profesorado como disciplina, la formación docente debe basarse en la indagación – reflexión; esto se lleva más en concreto cuando el docente toma conciencia de ser un investigador permanente ante los cambios que se dan en la realidad.

Así mismo Padilla, Gonzales y Silva (2011) en su artículo sobre sentido de la formación docente desde la perspectiva socio crítica publicado en la revista educación comunicación y tecnología concluye que desde este enfoque del rol del docente es necesario que el docente se constituya en un intelectual, transformador, investigador en continua formación para mejorar su práctica docente, dentro de ello las universidades donde laboran deben asumir como un compromiso institucional

pedagógico el apoyo al docente en brindarles nuevas estrategias, a la incorporación de la innovación tecnológica para que de esta forma mejore los procesos de enseñanza.

Es necesario que el docente lleve un formación continua en la cual se tome en cuenta la dimensión investigativa, Contreras (1997) afirma que el docente debe la formación ser reflexivo que debe investigar sobre su práctica pedagógica para comprenderla entenderla y mejorarla. Dentro de los ocho principios básicos en la formación docente Marcelo (citado por Márquez 2009) menciona que uno de ellos es que la formación del docente debe basarse en la indagación y reflexión.

Respecto a Identificar los niveles en cuanto a la dimensión necesidades educativas, pedagógicas, humanas e investigativas del programa de fortalecimiento de la formación continua docente que realizó la municipalidad de Pisco 2013 en la cual se llegó a la conclusión que como se observa el 72% de los docentes asistentes son nombrados y el 28% son contratados, al respecto la investigación que realizó Ayala (2012) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Perú, denominada la Formación Docente bajo el Paradigma de una Educación Humanística, en la que planteó como objetivo principal de la investigación determinar la influencia del paradigma de una educación humanística e integral de los docentes de los Institutos Pedagógicos que acceden al programa de Bachillerato de la UNMSM.

La investigación fue de tipo descriptiva de naturaleza cualitativa, la muestra estuvo conformada por 220 docentes egresados de institutos pedagógicos; en la que concluye

que los nuevos esquemas conceptuales plantean lograr la mejora constante de la calidad educativa a mediano plazo como la formación sólida de los profesores, bien capacitados, con remuneraciones justas en mérito a la eficiencia en el servicio educativo, es por eso que muchas veces los docentes nombrados acceden a estas capacitaciones continuas como la que realizó el municipio de Pisco para mejorar su formación sólida y así mismo elevar sus remuneraciones sabiendo que la nueva carrera magisterial está basada en la meritocracia.

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES**

1. El 69% de los docentes, consideran que están de acuerdo, con el proceso de fortalecimiento de los docentes realizado por el Municipio de Pisco en cuanto a la dimensión necesidades educativas, mientras que el 3% estuvieron en desacuerdo.
2. Respecto a la dimensión necesidades pedagógicas del programa de formación docente continua que realizó el Municipio de Pisco 2013, el 52% sostienen que están de acuerdo, mientras que el 4% estuvieron en desacuerdo.

3. Respecto a la dimensión necesidades humanas del programa de formación docente continua que realizó el Municipio de Pisco 2013, el 73% están de acuerdo, mientras que el 7% estuvieron en desacuerdo.
  
4. Respecto a la dimensión necesidades investigativas del programa de formación docente continua que realizó el Municipio de Pisco 2013, el 59% están de acuerdo, mientras que el 3% estuvieron en desacuerdo.

## **CAPITULO VII**

### **RECOMENDACIONES**

1. Al Municipio de Pisco, continuar con otros programas similares que fortalezcan la formación continua del docente de educación inicial y en los demás niveles sobre diversos aspectos que atañen con su labor, y de esta manera, apoyar las metas educativas del Ministerio de Educación.
2. A los docentes capacitadores, tener en cuenta la pertinencia de los cambios oportunos que se realizan en torno a la aplicación de diversas políticas educativas que el Ministerio de Educación adopte para tomarlas en cuenta en

las capacitaciones y tener los docentes una información adecuada para realizar sus planificaciones.

- 3.** Fomentar un modelo de competencia docente actualizada, que cuestione su práctica con el fin de mejorarla, que sea capaz de tomar decisiones sobre sus acciones, porque su objetivo es la enseñanza efectiva y por ende, el aprendizaje significativo de los alumnos en su área de conocimientos.
- 4.** En la actualidad, nuestros estudiantes cuentan con innumerables formas de conocer la realidad que les rodea, son más creativos en la utilización de diversas estrategias para lograr los aprendizajes que deseamos, por ello, los programas de formación continua deben brindar estas opciones para que los docentes lo pongan en práctica en las aulas.
- 5.** Fomentar especialización en el campo investigativo en los docentes para innovar en el proceso de enseñanza aprendizaje y lograr las metas trazadas, en las capacitaciones y programas de formación permanente del docente.
- 6.** Crear alianzas entre los gobiernos regionales para que los programas de fortalecimiento de formación continua docente se considere otros aspectos que ayuden al maestro a solucionar problemas que enfrentan en el aula.



7. Difundir y socializar el programa de fortalecimiento de la formación continua docente a toda la comunidad educativa de la región para lograr una participación activa.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayala, E. (2012). *La formación del docente bajo el paradigma de una educación Humanística* (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3413>
- Borja, B (2006). *Fortalezas y debilidades de la capacitación docente de nivel primaria en el estado de Sonora*. Universidad pedagógica nacional. Recuperado de: <http://www.ciad.mx/archivos/desarrollo/publicaciones/Tesis%20asesoradas/Licenciatura/39.pdf>
- Bruns, B. y Luque, J. (2005). *Profesores Excelentes. Como mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe* © 2014 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial 1818 H Street NW, Washington, DC 20433
- Briceño, M. (2006). *La transformaciones de la profesión docente frente a los actuales desafíos* Universidad de los andes.
- Camargo, M. (2003). *Realidades y necesidades formativas de los docentes de la educación básica, media y universitaria*. Chile: Universidad de la Sabana.
- Carlosama, J. (2003). *Formación y capacitación de docentes ingas en autoeducación – Santiago, putumayo*, Colombia. Universidad de San Simón.
- Díaz, A. e Inclán, C. (2001). *El docente en las reformas educativas: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos*. México.
- Díaz Barriga, A. (1995). *Pedagogía-ciencia de la educación. Paradigmas para entender lo educativo*. En Bartomeu, M.; Juárez, I. Juárez, F.; Santiago, H: En nombre de la pedagogía. México, Universidad Pedagógica Nacional. Colección Archivos.
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de calidad*, Udegraf, Lima Foro Educativo: (2007). *Congreso Internacional: Reformas y escuelas para el nuevo siglo* Tomo I y II.

- Galván, D y Ponce, A (2012). Formación docente en el CBTIS N°24: evaluación de la funcionalidad del PROFORDEMS. Tesis De maestría. Universidad Autónoma de Tamaulipas. Recuperado de <http://bibliotecadigital.tamaulipas.gob.mx/archivos/descargas/bc187dba87326fd7c0549b38173037ff5f4e8c01.pdf>
- Galvis, R. (2007). *De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*. Revista acción pedagógica pp.48-57. Recuperado de <file:///C:/Users/Fiorella/Downloads/contenido%20%20DE%20UN%20PERFIL%20DOCENTE%20TRADICIONAL....pdf>
- Giroux, H. (1990). *Los profesores como intelectuales*. Barcelona: Paidós.
- Gobierno Regional del Callao: *Plan Regional por la Niñez y la Adolescencia de la Región Callao 2008 – 2011*.
- Gobierno Regional del Callao: *Plan Estratégico Regional Concertado 2003 – 2011*.
- Gobierno Regional del Callao: *Plan de Capacidades Humanas de la Región Callao.2003-2011*.
- Gutiérrez, P (2011). *La formación docente en l sociedad del conocimiento: SFODOSU*. (tesis doctoral) Universidad complutense
- Hernández, R. (2014) *Metodología de la Investigación. Sexta Edición*. México
- IPAE-Instituto Peruano de Acción Empresarial (2009) *La educación que queremos para el Perú*. Lima. Para la mejora efectiva de la educación básí.ca en el Perú: Revisión de los principales programas educativos. Principales lecciones aprendidas de las experiencias de Aprendes, Construyendo Escuelas Exitosas, Fe y Alegría, y PROMEB.IPAE
- Jara, O. (2009).*Educación Popular, Metodológica y Realidad Latinoamericana en revistas nacionales e internacionales*. Peruano-costarricense. Director General del Programa Latinoamericano de apoyo a la Sistematización de Experiencias de CEAAL (Consejo de Educación de Adultos de América Latina).
- Jiménez, J. (2010-2012).*Exposición de la Política general del Gobierno y Principales Medidas de Gestión*, PCM. Perú.

- Lidon, M. Castellon, C (2011). *La formación continua docente: buenas prácticas en Chile*. Universidad central de Chile. Revista latinoamericana de educación inclusiva. Recuperado de <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art1.pdf>
- Luque, A. (2012). *El sujeto docente en las políticas públicas de formación de docentes* (Tesis de Postgrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú-Lima. Recuperado de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2355/1/luque\\_ca.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2355/1/luque_ca.pdf)
- Márquez, A. (2009). *La formación inicial para el nuevo perfil del docente de secundaria. Relación entre la teoría y la práctica*. (Tesis doctoral) Universidad de Málaga Recuperado de  
<http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/17676356.pdf>
- Ministerio de educación ciencia y tecnología (2007). *Lineamientos nacionales para la formación docente continua y el desarrollo profesional*
- Murillo, J. (2006). *Modelos innovadores de la formación docente*. Chile: Ministerio de educación y ciencia
- Ortiz de Zeballos, et al. (1999). *La economía política de las reformas institucionales en el Perú: los casos de educación, salud y pensiones*, Washington, Documento de trabajo BID.
- Ojeda, Y. (2010). *Calidad y evaluación de la actividad docente del profesorado*. (tesis doctoral) Universidad Instituto Bolívar. Lima-Perú.
- Padilla, J. Gonzales, K y Silva, W. (2011). *Sentido de la formación docente desde la perspectiva socio crítica*. Revista educación comunicación y tecnología. Colombia
- Portilla, A. (2002). *La formación docente del profesor universitario: perfil y líneas de formación*. (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Barcelona. España. Recuperado de <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/5017/abpr1de5.pdf?sequence=1>
- Rivero, J. (2003). *Los desencuentros entre políticas públicas y educación rural*. Instituto Bolívar. Lima-Perú.

- Sanduvete, S (2008). Innovaciones metodológicas en la evaluación de la formación continua Tesis doctoral. Universidad de Sevilla. Recuperado de <http://fondosdigitales.us.es/tesis/tesis/1744/innovaciones-metodologicas-en-la-evaluacion-de-la-formacion-continua/>
- Tejada, J. (2009) *Competencias Docentes*. Grupo CIFO. Universidad Autónoma de Barcelona. España.  
Recuperado de :<http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/7373/1/rev132COL2.pdf>
- Torres, R. (2011). *Formación docente: Clave de la reforma educativa*. Ecuador.  
Recuperado de: [http://es.slideshare.net/aacevedolipes/2-enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-de-investigacin?next\\_slideshow=2](http://es.slideshare.net/aacevedolipes/2-enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-de-investigacin?next_slideshow=2)
- Vargas, A. (2012). *El enfoque socio crítico en la formación docente en la UPEL – IPB. Revista educare*
- Vezub, L. (2007) *La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad*. Universidad de Buenos Aires. Argentina  
Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>
- Vygotsky, L.S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*.  
Barcelona: Crítica. España.

## **IX. ANEXOS**

**ANEXO N°1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS DOCENTES DESARROLLADO POR EL MUNICIPIO DE PISCO-REGIÓN ICA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			
<b>Problema principal:</b>  ¿Cómo el Municipio de Pisco fortaleció la formación continua de los docentes de la provincia de Pisco, región Ica 2013?	<b>Objetivo general</b>  Describir como el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de la formación continua de los docentes de la provincia de Pisco Región Ica 2013.  <b>Objetivos específicos:</b> 1. Describir como el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de los docentes respecto a la dimensión necesidades educativas del programa de formación continua 2013. 2. Describir como el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de los docentes respecto a la dimensión necesidades pedagógicas del programa de formación continua 2013. 3.-Describir como el Municipio de Pisco realizó el proceso de	<b>Variable: Formación continua de los docentes</b>			
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
		<b>Educativa</b>	– Procesos de la actualización en base a los cambios curriculares - Procesos en la formación docente continúa acorde a la realidad educativa	1,2,3,5,6,8,9,10,24, 26 Total= 10 ítems	Adecuada(10 -23) Regular(24 – 37) Inadecuada(38 – 50)
		<b>Pedagógica</b>	-Aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente. - Tiempo, recursos, medios y materiales utilizados en la formación docente.	4,11,12,13,14,36,39,7,3 4,37 Total= 10 ítems	Adecuada(10 -23) Regular(24 – 37) Inadecuada(38 – 50)
<b>Humana</b>	- Significatividad	15,16,19,20,21,27,29,31			

	<p>fortalecimiento de los docentes respecto a la dimensión necesidades humanas del programa de formación continua 2013.</p> <p><b>4.-</b>Describir como el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de los docentes respecto a la dimensión necesidades investigativas del programa de formación continua 2013.</p>	<b>Investigativa</b>	<p>de los programas de actualización docente en su desarrollo personal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación y realización personal</li> <li>- Significatividad de los talleres de actualización docente en su desarrollo profesional</li> <li>- Estrategias innovadoras</li> <li>-Dominio de los temas abordados</li> </ul>	<p>,32 ,33,35,40 Total= 12 ítems</p> <p>17,18,22,23,25,28,30,38 ,41 Total= 9 ítems</p>	<p>Adecuada(12 -28) Regular(29 – 44) Inadecuada(45 – 60)</p> <p>Adecuada(9 -21) Regular(22 – 33) Inadecuada(34 – 45)</p>
<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>				
<p><b>TIPO:</b> Básica, Nivel: Descriptivo, <b>DISEÑO:</b> No experimental: <b>MÉTODO:</b> Enfoque Cuantitativo.</p>	<p><b>Población:</b> La población estará constituida por los 100 docentes del nivel inicial de Pisco</p> <p><b>Tipo de muestra:</b> Muestreo no probabilístico intencional de tipo censal</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Tablas y frecuencia</p>			



**ANEXO N°2**  
**CUESTIONARIO**

El presente cuestionario es un instrumento para recabar información sobre la intervención del Municipio de Pisco en el fortalecimiento de la formación continua de los docentes en el año 2013. Y si le parecería conveniente que se vuelva a repetir dicha experiencia innovadora.

Gracias por sus aportes, que serán de gran utilidad para el desarrollo de la presente investigación.

I.- Datos generales:

Institución Educativa	
Nombrada o contratada	
Edad	
Estudios de postgrado	

I.- Lea atentamente cada una de las preguntas, y responda marcando la respuesta que usted considere correcta.

1- Totalmente en desacuerdo, 2- En desacuerdo, 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4- De acuerdo, 5- Totalmente de acuerdo.

ITEMS	NIVEL DE VALORACION				
	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1: Educativa</b>					
1.- Consideras que el Municipio de Pisco tenía una política educativa clara a la hora de realizar la capacitación docente.					
2- Hubo una masiva participación en el programa de formación docente.					
3- Consideras el programa de capacitación por parte del Municipio fue la adecuada a los lineamientos políticos del MINEDU.					
5- Percibiste un compromiso pleno de la municipalidad con la formación del docente en políticas educativas actuales					
6.- Crees que la Municipalidad realizó la coordinación con las instancias debidas para realizar estos programas.					
8- Consideras que el Municipio está cumpliendo con su función al organizar las capacitaciones					
9- Estimas que la coordinación de los especialistas con las I.E. fue acertada en los temas educativos planteados					

10.-Las coordinaciones entre el Municipio, UGEL y las I.E. permitirán brindar adecuadas capacitaciones que respondan a las necesidades de los docentes.					
24- Los docentes formadores conocen las características y necesidades de formación de los docentes de inicial.					
26-Crees que el programa tenían contenido coherente de acuerdo al currículo					
<b>DIMENSION 2: Pedagógica</b>					
4- Has evidenciado que se ha mejorado el rendimiento escolar en tu aula debido a la capacitación recibida por el Municipio de Pisco					
11-Las donaciones de módulos educativos a las I.E. sirvieron para reforzar los aprendizajes.					
12- Estimas que los Talleres Culturales ofrecidos a los docentes y alumnos ayudaron a la mejora de los aprendizajes.					
13- Consideras que los recursos de apoyo brindados durante las capacitaciones ayudaran a la mejora de los aprendizajes.					
14.-Consideras que las actualizaciones, talleres y capacitaciones, elevan tu nivel de desempeño en el aula.					
36.-La duración de los talleres fue adecuado para abordar los contenidos pedagógicos planteados					
39.-- Crees que los talleres te han servido para la aplicación en tu trabajo.					
7.-Crees que fue necesario que la Municipalidad realizara estas capacitaciones para mejorar tu trabajo pedagógico.					
34.- Consideras que las capacitaciones te han servido para la aplicación en tu trabajo					
37.- Crees que la capacitación amplió tu formación profesional inicial como docente					
<b>DIMENSION 3: Humana</b>					
15.-El programa de capacitación docente te ayudo a tu realización profesional y personal.					
16.-El tiempo en que se desarrollaron los programas fue el más apropiado con tu disponibilidad de tiempo					
19.- La capacitación cubrió tus expectativas individuales y profesionales					
20-Te ayudo a tu reflexión personal lo aprendido					
21-Los participantes eran docentes innovadores y motivadores					
27.- Consideras que los contenidos del programa fortalecieron la formación del docente.					
29.-Crees que el programa brindado ha sido beneficiosos y de utilidad en tu desarrollo personal					
31.-Las capacitaciones han aportado en tu aprendizaje profesional					

32.-Las capacitaciones han sido innovadoras y ha mejorado tu desempeño					
33.-Los talleres ayudaron a tu desarrollo personal					
35.-Los talleres te han motivado a seguir capacitándote.					
40.- Crees que los contenidos impartidos en la capacitación ayudaría a realizar cambios en la en la educación y en la sociedad					
<b>DIMENSION 4: Investigativa</b>					
17.-En el programa de formación se aplicaron diversas estrategias como talleres, cursos de actualización, entre otros.					
18.-Los talleres te brindaron nuevas estrategias de trabajo.					
22-Consideras que los docentes formadores eran los más destacados a nivel nacional.					
23-Los docentes formadores eran expertos en el tema					
25-Estimas que los contenidos del programa fueron los adecuados					
28-Consideras que los materiales usados en los diversos talleres eran los idóneos y suficientes para los participantes.					
30.-Los temas tratados en el programa fueron relevantes e innovadores					
38.—Crees que la capacitación brindada motivo tu deseo de investigar y/o profundizar					
41.- Recibir una certificación por más de 150 horas, te motiva a seguir capacitándote.					

MUCHAS GRACIAS

### ANEXO 3

#### LISTA DE JUECES

1. CORTESANA SÁNCHEZ Víctor  
DNI : 27725270  
Grado académico : Doctor en Educación  
Tiempo de servicio : 24 años  
Especialidad : Ciencias Naturales  
Institución donde labora : José Olaya Balandra
  
2. CANAL ENRIQUEZ Lissy  
DNI : 23966112  
Grado académico : Magíster en Investigación y Docencia Superior  
Tiempo de servicio : 20 años  
Especialidad : Educación Inicial  
Institución donde labora : Universidad Peruana Cayetano Heredia, UARM
  
3. CRESPO BURGOS Carlos  
DNI : 4162014  
Grado académico : Magíster en Educación  
Tiempo de servicio : 15 años  
Especialidad : Investigación Educativa  
Institución donde labora : Universidad Peruana Cayetano Heredia
  
4. CARRERAS MARIANA Piera

DNI : 07848363  
Grado académico : Magíster en Educación  
Tiempo de servicio : 29 años  
Especialidad : Ciencias Sociales  
Institución donde labora : Instituto Peruano de Acción Empresarial

5. ROBLES ROBLES Elisa

DNI : 10034048  
Grado académico : Doctora en Educación  
Especialidad : Especialista en Investigación  
Institución donde labora : Universidad Peruana Cayetano Heredia

