



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**  
ESCUELA DE POSGRADO

FORMACIÓN PERMANENTE DE LOS  
INSTRUCTORES DE LA ESCUELA  
METALMECÁNICA DE UNA  
INSTITUCIÓN SUPERIOR  
TECNOLÓGICA DE LIMA 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE  
MAESTRO EN DOCENCIA PROFESIONAL  
TECNOLÓGICA

JORGE HERNÁN VALENCIA VALERIANO

LIMA – PERÚ

2019

**JURADO**

**Mg. ALEJANDRO CHARRE MONTOYA**

**PRESIDENTE**

**Dra MARIELLA QUIPAS BELLIZZA**

**VOCAL**

**Mg. MANUEL CARDENAS MUÑOZ**

**SECRETARIO**

**ASESORA:** Dra. YVANA MIREYA CARBAJAL LLANOS

## **AGRADECIMIENTO**

Un sincero agradecimiento a mis padres: Manuel y Julia que, desde el cielo, guían mis pasos y supieron hacer de mi persona un hombre de bien.

A mi familia por su apoyo y paciencia incondicional ya que tuvieron que soportar mis ausencias en momentos quizás en donde requerían de mi apoyo o algún consejo que necesitaban, por todo ello les agradezco infinitamente.

A mis maestros de la Escuela de Post-grado de la Universidad Peruana Cayetano Heredia por sus sólidos conocimientos y adecuadas orientaciones en el desarrollo de mi tesis.

A todos mis colegas docentes del SENATI, que participaron y me apoyaron en el desarrollo de ésta investigación

## ÍNDICE

Carátula	
Jurado	
Asesor	
Agradecimiento	
Índice	
Resumen	
Abstract	
Introducción .....	1
 <b>CAPITULO I: Planteamiento de la Investigación</b>	
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Objetivos de la investigación.....	6
1.3. Justificación de la investigación.....	7
 <b>CAPITULO II: Marco teórico</b>	
2.1. Antecedentes.....	10
2.2. Bases teóricas.....	16
 <b>CAPITULO III: Metodología</b>	
3.1. Tipo y nivel de la investigación.....	33
3.2. Diseño de la investigación.....	33
3.3. Población y Muestra.....	34

3.4. Operacionalización de variables.....	35
3.5. Técnicas e instrumentos.....	36
3.6. Plan de análisis.....	48
3.7 Consideraciones éticas.....	49

#### **CAPITULO IV: Resultados**

4.1 Determinación de los intervalos de trabajo de la variable y dimensiones de la Formación Permanente de los instructores de la Escuela Metalmeccánica del CFP Independencia del SENATI.....	50
--	----

#### **CAPITULO V: Discusión**

5.1 Discusión de resultados.....	62
----------------------------------	----

#### **CAPITULO VI:**

<b>Conclusiones</b> .....	66
---------------------------	----

#### **CAPITULO VII:**

<b>Recomendaciones</b> .....	69
------------------------------	----

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	71
---	----

#### **ANEXOS**

- Instrumentos de investigación
- Matriz de consistencia

## TABLAS

Tabla 1: Estimaciones de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa	41
Tabla 2: Validación del instrumento a través de juicio de expertos	42
Tabla 3: Resultados del análisis de los 43 ítems de la Encuesta de Formación Permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica del CFP Independencia del SENATI	42
Tabla 4: Resultado del análisis de los 35 ítems del Instrumento para medir la Correlación con significancia de la variable Formación Permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica del CFP Independencia del SENATI	44
Tabla 5: Resultados obtenidos del análisis de ítems para medir la correlación con significancia de la dimensión desempeño docente	45
Tabla 6: Resultados obtenidos del análisis de ítems para medir la correlación con significancia de la dimensión evaluación de dominio técnico	46
Tabla 7: Resultados obtenidos del análisis de 2 ítems para medir la correlación con significancia de la dimensión competencia complementaria: dominio de informática e inglés.	47
Tabla 8: Resultados obtenidos del análisis de 2 ítems para medir la correlación con significancia de la dimensión experiencia y	

actualización en empresa	47
Tabla 9: Niveles y rango de la Formación Permanente de los instructores	51
Tabla 10: Nivel y frecuencia de la Formación Permanente de los instructores	51
Tabla 11: Niveles y rango de la Formación Permanente en la dimensión: Desempeño Docente	52
Tabla 12: Nivel y frecuencia de la Formación Permanente en la dimensión Desempeño Docente	53
Tabla 13: Niveles y rango de la Formación Permanente en la dimensión Evaluación de Dominio Técnico	54
Tabla 14: Nivel y frecuencia de Formación Permanente en la dimensión Evaluación de Dominio Técnico	54
Tabla 15: Niveles y rango de Formación Permanente en la dimensión competencia complementaria: dominio de Informática e Inglés	56
Tabla 16: Nivel y frecuencia de la Formación Permanente en la dimensión competencia complementaria: dominio de Informática e inglés	56
Tabla 17: Niveles y rango de Formación Permanente en la dimensión experiencia y actualización en empresa	58
Tabla 18: Nivel y frecuencia de la Formación Permanente en la dimensión Experiencia y actualización en empresa	58
Tabla 19: Estadísticos descriptivos de la variable Formación Permanente	60
Tabla 20: Frecuencia y porcentaje de la variable Formación Permanente	61



## FIGURAS

Figura 1: Niveles porcentuales de la variable Formación Permanente	52
Figura 2: Niveles porcentuales de la Formación Permanente en la dimensión desempeño docente	53
Figura 3: Niveles porcentuales de Formación Permanente en la dimensión Evaluación de Dominio Técnico	55
Figura 4: Niveles porcentuales de Formación Permanente en la dimensión competencia complementaria dominio de informática e inglés	57
Figura 5: Niveles porcentuales de Formación Permanente en la dimensión Experiencia y Actualización en Empresa	59

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de formación permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica de una Institución Superior tecnológica de Lima. El análisis permitió identificar las fortalezas y limitaciones en su formación permanente en los siguientes aspectos o dimensiones: desempeño docente, evaluación de dominio técnico, competencia complementaria: dominio de informática e inglés, experiencia y actualización en empresa.

El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño transversal. La población estuvo conformada por 50 instructores de condición estable y a jornada completa, la técnica de muestreo seleccionada fue de tipo no probabilístico o dirigida. La recopilación de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario sobre la formación permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica, compuesto por 35 ítems que permitió obtener datos, para determinar el nivel de actualización vinculado al desempeño docente, evaluación de dominio técnico, competencia complementaria: dominio de informática e inglés, experiencia y actualización en empresa de los instructores del SENATI, cuyos datos se procesaron con los estadísticos SPSS 20, llegando a la conclusión de que el 86% del total de instructores de la Escuela Metalmecánica se encuentran en un nivel medio, el 6% en un nivel bajo y solo el 8% se encuentra en un nivel alto en su formación permanente. Con éstos resultados se concluye que es necesario mejorar el nivel de la formación permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica en las

dimensiones de competencia complementaria: dominio de informática e inglés, experiencia y actualización en empresa.

Palabras Claves: Formación permanente, Instructores.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the level of permanent training of the instructors of the Metalworking School of a Higher Technological Institution of Lima. The analysis allowed to identify the strengths and limitations in their permanent training in the following aspects or dimensions: teaching performance, evaluation of technical mastery, complementary competence: computer and English proficiency, experience and updating in business.

The study was quantitative, descriptive and cross-sectional. The population consisted of 50 instructors of stable and full-time condition, the sampling technique selected was non-probabilistic or directed. The data collection was carried out using the survey technique and the instrument applied was the questionnaire on the permanent training of the instructors of the Metalworking School, consisting of 35 items that allowed data to be obtained, to determine the level of update linked to teaching performance , evaluation of technical mastery, complementary competence: computer and English proficiency, experience and updating in company of the SENATI instructors, whose data were processed with the SPSS 20 statistics, concluding that 86% of the total instructors of The Metalworking School is at a medium level, 6% at a low level and only 8% is at a high level in their continuing education. With these results, it is concluded that it is necessary to improve the level of permanent training of the instructors of the Metalworking School in the dimensions of complementary competence: computer and English proficiency, experience and updating in business.

Keywords: permanent training, Instructor

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como propósito determinar el nivel de formación permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica de una prestigiosa institución superior tecnológica de Lima.

La importancia de esta investigación, radica en que los instructores de la Escuela Metalmecánica, están formando jóvenes profesionales de diversas especialidades, que se van a insertar como futuros trabajadores en las diferentes empresas, motivo por la cual deben contar con las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes), que estén acorde con los avances de las ciencias y tecnologías, para que puedan responder de manera efectiva y eficiente, en la formación actualizada de los estudiantes.

En la actualidad, los profesionales técnicos y en especial los instructores formadores, están en la obligación de llevar una formación permanente que les permita responder ante los retos que se producen por la constantes innovaciones y cambios en el campo pedagógico y en el mundo industrial que genera nuevas formas de trabajo y procesos en las actividades laborales, originando consecuentemente una mayor exigencia en su desempeño y con ello una mayor productividad en la empresa.

En éste estudio, se determinó la formación permanente que debe poseer como estilo de vida, todo instructor en las siguientes dimensiones: desempeño docente, evaluación de dominio técnico, competencia complementaria: dominio de informática e inglés, experiencia y actualización en empresa.

El tipo de investigación del presente estudio fue descriptivo, diseño no experimental y transversal. La población estuvo integrada por todos los instructores de la Escuela Metalmeccánica de condición estable y a jornada completa. La técnica de muestreo seleccionada fue de tipo no probabilístico o dirigida.

La investigación consta de VII capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad Peruana Cayetano Heredia en sus normas y procedimientos del trabajo de investigación para la obtención de los grados académicos NP-108-UPCH V.01.01/19-4-2017 como son: capítulo I que trata sobre el planteamiento de la investigación, incluyendo el planteamiento del problema, objetivos de la investigación (generales y específicos) y la justificación de la investigación, el capítulo II corresponde al marco teórico donde se desarrolla los antecedentes y las bases teóricas, donde se ha tomado conceptos sobre la variable en estudio así como las dimensiones e indicadores; el capítulo III trata sobre la metodología donde trata el tipo y nivel de investigación, diseño de la investigación, población, operacionalización de las variables, técnicas e instrumento utilizado, el plan de análisis y las consideraciones éticas, el capítulo IV presenta los resultados de la investigación, en el capítulo V se desarrolla la discusión, posteriormente en el capítulo VI las conclusiones del estudio, en el capítulo VII las recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas y anexos: como instrumentos de investigación, matriz de consistencia.

## **CAPITULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

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

El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), goza desde hace aproximadamente 30 años de un justo y bien ganado prestigio ante la comunidad académica y social, el SENATI (2005) ha desarrollado su metodología basada en la filosofía del “aprender haciendo” (p.6) que sin duda ha marcado una superioridad académica de ésta institución frente a sus similares.

La metodología del “aprender haciendo”, basado en la concepción pedagógica de la Escuela Nueva, tuvo su origen entre fines del XIX y principios del XX, como una alternativa a la Escuela Tradicional. Al respecto Van-Arcken (2012) manifiesta:

Esta concepción pedagógica, cuyo progenitor fue Dewey (1859 – 1952) en EUA, centra el interés en el niño y en el desarrollo de sus capacidades; lo reconoce como sujeto activo de la enseñanza y, por lo tanto, el alumno posee el papel principal en el aprendizaje. El otro elemento que identifica esta tendencia pedagógica es que la educación se considera como un proceso social y para asegurar su propio desarrollo. La escuela prepara

para que el niño viva en su sociedad y ella misma se concibe como una comunidad en miniatura, en la que se “aprende haciendo”.

Sin embargo, en el entorno globalizado en el cual se desenvuelve todas las actividades actualmente, obliga a que no solo se compita con otras instituciones análogas en nuestro país, sino que el desafío es seguir manteniendo el liderazgo a nivel nacional, como el mejor instituto de formación profesional según IPSOS en Imagen y Percepción de Institutos y Universidades (2016) que menciona: “SENATI continúa liderando la recordación durante 6 años consecutivos (...) y cuenta con mejores profesores y fuerte exigencia académica, mejor infraestructura y buena ubicación” en consecuencia se vuelve imperioso determinar, apoyado en el método científico, el estado situacional de la formación permanente de los instructores técnicos del SENATI, en aspectos o dimensiones que incidirán en la calidad de la formación profesional de los aprendices. En este sentido, Coronel, Oscanoa, Raza, Toro (2015) señalan lo siguiente:

Diferentes estudios señalan la estrecha relación entre la inversión en capital humano y su impacto positivo en el crecimiento económico, la innovación, el emprendimiento y la atracción de mayor inversión extranjera directa. Dichas relaciones son explicadas a través de los niveles de cobertura educativa –medidos por los años de escolaridad- y la calidad de la educación medida a través de pruebas estandarizadas (PISA y PIAAC de la OCDE). Por consiguiente, uno de los principales desafíos en América Latina es cerrar la brecha existente entre la oferta y la demanda de capacitación técnica: como muestra de ello, 35% de las empresas a nivel global tienen problemas para llenar vacantes por escasez de talentos (p. 16).



Este análisis determinó que el gran reto, no solo para el Perú, sino para los demás países de América Latina, radica en formar el capital humano con las competencias necesarias para que pueda resolver los problemas del futuro y pueda adaptarse de manera ágil y flexible a las nuevas tecnologías.

A esto se suma los cambios e innovaciones que se están produciendo en los campos tecnológicos, económicos, sociales, etc. y por lo tanto se hace imprescindible y necesario diseñar una política de formación y desarrollo permanente de los docentes a fin de que se mantengan debidamente capacitados en sus competencias y paralelamente estimular así la innovación continua en todo el sistema pedagógico, además, debemos resaltar que el docente de nivel superior debe estar inmerso dentro de las nuevas exigencias que plantean las nuevas transformaciones sociales, culturales y económicas a la educación; así como también dentro de la revolución del conocimiento en la “sociedad globalizada” y el desarrollo tecnológico.

El SENATI (2014) tiene como misión “Formar y capacitar a las personas para empleos dignos y de alta productividad” por tal razón su personal docente está en la obligación de capacitarse y actualizarse constantemente debido fundamentalmente a los cambios rápidos que se van produciendo en el campo tecnológico y las constantes innovaciones en los procesos y productos.

En la actualidad no existe en SENATI un Plan General de Formación Permanente y tampoco indicadores que nos permita evaluar y controlar el estado de las necesidades de capacitación y en consecuencia, no existe la certeza de que nuestros instructores, tengan los conocimientos y habilidades, que estén acorde con el avance científico-tecnológico mundial.

De acuerdo a la Directiva General del SENATI: Procesos Fundamentales de la Formación y Capacitación Profesional (2005 p.51) aborda las siguientes áreas: Práctica pedagógica o desempeño docente, donde el docente planifica su actividad, fomenta la motivación, aplica metodologías activas, genera un adecuado ambiente de trabajo, plantea problemas de la especialidad para que los estudiantes los resuelva en grupo, interactuando y fomentando el desarrollo personal social. Formación profesional técnica o evaluación de dominio técnico, donde el docente demuestra el dominio teórico práctico de su especialidad, aplicando las normas de seguridad y conservación del medio ambiente. Como competencia complementaria está el dominio de informática e inglés que en la actualidad es muy importante debido a que existen diversidad de programas que se aplican a las diversas especialidades y el inglés que es el idioma más comercial en donde están desarrolladas las informaciones tecnológicas más avanzadas y finalmente la experiencia y actualización en empresa a través de pasantías, para actualizar los conocimientos teórico/práctico de los docentes.

Por todo lo expuesto, surgió la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de formación permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica de una Institución Superior Tecnológica de Lima 2015?

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

### **Objetivo general:**

Determinar el nivel de formación permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica de una Institución Superior Tecnológica de Lima 2015

**Objetivos específicos:**

- Identificar el nivel de formación permanente en el desempeño docente de los instructores de la Escuela Metalmecánica de una Institución Superior Tecnológica de Lima 2015
- Identificar el nivel de formación permanente en la evaluación de dominio técnico de los instructores de la Escuela Metalmecánica de una Institución Superior Tecnológica de Lima 2015
- Identificar el nivel de formación permanente en la competencia complementaria dominio de informática e inglés de los instructores de la Escuela Metalmecánica de una Institución Superior Tecnológica de Lima 2015
- Identificar el nivel de formación permanente en la experiencia y actualización en empresa de los instructores de la Escuela Metalmecánica de una Institución Superior Tecnológica de Lima 2015.

**1.3. Justificación de la investigación**

La educación técnica y formación profesional tiene una importante incidencia en la productividad de los países. En particular, este tipo de educación apunta a desarrollar y fortalecer habilidades y competencias específicas en la formación laboral de los aprendices, que deben ser pertinentes y que estén alineadas con la demanda de las empresas y los sectores productivos, donde el instructor de formación profesional juega un papel importante para lograr el objetivo de una educación con calidad.

La importancia de esta investigación, radica en que los instructores de la Escuela Metalmeccánica, están formando jóvenes profesionales de diversas especialidades, que se van a insertar como futuros trabajadores en las diferentes empresas, motivo por la cual deben contar con las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes), que estén acorde con los avances de las ciencias y tecnologías, para que puedan responder de manera efectiva y eficiente, en la formación actualizada de los estudiantes..

En la actualidad, los profesionales técnicos y en especial los instructores formadores, están en la obligación de llevar un nivel de desempeño, que les permita responder ante los retos que se producen por la constantes innovaciones y cambios en el campo pedagógico y en el mundo industrial que genera nuevas formas de trabajo y procesos en las actividades laborales, originando consecuentemente una mayor exigencia en su desempeño y con ello una mayor productividad en la empresa.

El presente estudio aporta información y datos que se obtuvieron del personal docente de la Escuela Metalmeccánica respecto al estado actual de la formación permanente y la formación tecnológica que requieren los docentes técnicos del SENATI. En consecuencia, permitirá establecer un programa de capacitación que sea eficiente, pertinente y sostenible de acuerdo al avance de los conocimientos tecnológicos y pedagógicos, con el fin de mejorar los conocimientos tecnológicos, habilidades y actitudes del personal técnico docente y ésta acción redundará en beneficio de los aprendices de la institución.

Asimismo, permitió la creación de instrumentos y procedimientos adecuados para la obtención de datos, que servirán para la formulación del nuevo sistema o programa de formación permanente alternativo para su aplicación en el personal de instructores del SENATI, propiciando de esta manera una mejora en la calidad educativa de nuestra institución.

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

### **2.1. Antecedentes**

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

En la Tesis Doctoral realizada por Camacho (2016) titulada: “Formación Permanente del Profesorado en Jalisco: Evaluación y Propuesta” la cual tuvo como objetivo realizar una evaluación del modelo de formación permanente para docentes de Educación Básica implementado en Jalisco durante el período 2007-2012. La investigación se ubicó en el paradigma naturalista o interpretativo y busca lograr el objetivo a través del enfoque de la evaluación comprensiva. Se utilizó métodos cualitativo y cuantitativo y se aplicó a una muestra significativa de 2612 docentes participantes de un proceso formativo representativo del modelo. Se apoyó en distintas técnicas: análisis de documentos, observación directa de este fenómeno, entrevistas a funcionarios y docentes, y una encuesta. Los resultados de la evaluación del modelo de formación permanente permitieron identificar algunas características del mismo, entre las que destacan: la centralización de su diseño, una baja participación de los docentes en los programas, un alto grado de burocratización en los procesos, la distorsión de los

objetivos del modelo debido a su dependencia del programa de estímulos económicos, el hecho de que el modelo de formación descansa principalmente en un programa homogéneo de cursos para un contexto altamente heterogéneo, un alto grado de injerencia del sindicato magisterial en la definición y desarrollo de programas y, finalmente, la falta de compromiso de la autoridad educativa con la formación de los docentes de la entidad. Lo antes dicho se resume de manera general en una evidente falta de pertinencia del modelo. Todo ello tiene dos efectos preocupantes: uno que se expresa en la desprofesionalización de los docentes, que constituye un resultado inverso al que se enuncia en sus principales objetivos; y otra, el estancamiento de los niveles de logro académico de los estudiantes. Al final de la tesis se presentan algunos lineamientos marco para una propuesta de mejora del modelo de formación permanente en Jalisco.

En la investigación realizada por Miranda y Rivera (2009), titulada “Formación Permanente de Profesores: ¿Quién es el Formador de Formadores?”, tuvo como propósito describir el perfil profesional de los formadores de formadores de los Programas de Pos título para segundo ciclo básico desde una perspectiva de género. A partir de una metodología cuantitativa de diseño descriptivo-censal, transversal, con una población de 363 académicos, la técnica de recogida de datos utilizada es la historia de vida que será expresada en el instrumento Ficha Biográfica que consta de 32 ítems, aplicada a los formador de formadores, con uso de estadística descriptiva en el análisis, el estudio presenta como resultados la caracterización del formador en términos personales, académicos y de desempeño científico, lo cual es discutido a la luz del debate

actual sobre la enseñanza eficaz y el rol del género en el desarrollo profesional docente. En conclusión, este estudio sistematiza y abre espacios para nuevas indagaciones en torno al Formador de Formadores que labora en los programas de formación permanente en Chile y la relevancia que tiene este actor en el desarrollo profesional docente. La profundización en indicadores de eficacia de los programas de formación y su impacto en el aprendizaje profesional y escolar deben ser elementos centrales en nuevas líneas de investigación, en proyectos de intervención y planificación académica, tendientes a la formación disciplinar y generación de conocimiento científico que ilumine las prácticas educativas eficaces.

En la investigación realizada por Arancibia, Miranda, Pérez y Koch (2008) titulada: Necesidades de formación permanente de docentes técnicos de la Universidad Austral de Chile, tuvo como objetivo el disponer de un conjunto de información cuantitativa sobre necesidades de formación permanente de Docentes Técnicos de Chile. Metodológicamente se optó por un estudio de carácter descriptivo que utiliza procedimientos cuantitativos. A una muestra representativa de 384 profesores al que le fue aplicada la Encuesta “Cuestionario para Docentes Educación Técnico Profesional”, validada para los fines del estudio y con los resultados obtenidos concluye que los Docentes Técnicos necesitan más formación permanente en la dimensión especialidad, luego en la pedagógica y en menor medida en la dimensión transversal. Además, el aspecto más demandado fue el establecimiento de vínculos formativos con el sistema productivo. Tales resultados son discutidos y se orientan a la necesaria toma de decisiones respecto



de las políticas de desarrollo profesional y rediseños curriculares que permitan articular, de manera efectiva, las dimensiones disciplinares, pedagógicas y profesionales en la carrera docente.

En la tesis doctoral realizada por Gutiérrez (2005) titulada “La formación permanente del profesorado su incidencia en la mejora de la calidad educativa: la realidad en el ámbito del Centro del Profesorado Granada 2 de la Universidad de Granada España, tuvo como objetivo general el conocer, describir y valorar el estado actual de la formación permanente del profesorado en el ámbito del Centro del Profesorado Granada 2 y realizar propuestas de mejora. La presente investigación podemos clasificarla, respecto de la generalización de resultados como una investigación activa ya que su objetivo fue conocer la situación de la formación permanente del profesorado para realizar propuestas de mejora. Con respecto a la finalidad, se trató de una investigación aplicada, ya que se pretendió aportar datos que sirvieron para mejorar aquellos aspectos de la labor del Centro del Profesorado que según los resultados se consideren mejorables. Según la perspectiva temporal, ésta fue una investigación descriptiva, ya que nos encontramos ante una situación actual y buscamos datos para responder a las preguntas de la investigación. La metodología que se llevó a cabo tuvo dos opciones: planteamiento cuantitativo cuyo instrumento de recogida de datos fue el cuestionario y otra opción es un planteamiento cualitativo cuyo instrumento de recogida de datos fue el grupo de discusión. Las muestras representativas de esta investigación fueron dos: una, utilizada para aplicar el cuestionario como técnica cuantitativa a 371 profesores y la otra utilizada para el grupo de discusión como

técnica cualitativa formado por dos profesores de cada uno de los niveles educativos, haciendo un total de 7 personas, incluyendo el autor de esta tesis que actuó como moderador. Se concluyó que los encuestados rechazan claramente los dos ítems en las que se afirmaba que, su participación en acciones formativas durante los últimos años había sido nula o escasa. También rechazaron el aceptable, aunque por una puntuación bastante menor. Buena es el calificativo más aceptado para la participación, pero con una puntuación de dos con veintiséis, el término muy buena se sitúa con dos con noventa, muy por encima de la frontera del dos y medio. Comprobamos que ninguno de estos ítems alcanza una buena puntuación, por lo que comprobamos que el concepto que tienen los encuestados de su participación en acciones formativas no es muy bueno.

De forma muy clara el profesorado se inclina por que la formación permanente se desarrolle en horario lectivo y en horario de obligada permanencia en el centro, las medias de estos dos ítems son prácticamente idénticas. Estos resultados se corresponden con el ítem siguiente donde de forma muy clara se rechaza la posibilidad de que la formación se realice en otro horario.

#### 2.1.2 Antecedentes nacionales

En la tesis realizada por Quiroz (2015) titulada “Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el municipio de Pisco - región Ica” 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.

En la investigación realizada por Cutimbo (2008) titulada: “Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno”, que tuvo como objetivo describir y explicar la relación y el grado de influencia entre Capacitación Docente, sus dimensiones Desarrollo Personal, Desarrollo Social y Desarrollo Profesional con el rendimiento académico. Según el Método de Contrastación de las Hipótesis: Es una Investigación descriptiva explicativa correlacional. Según el Diseño y Tiempo de la Aplicación de la Variable fue un Diseño No experimental, Transversal o Sincrónica. La población de estudio, estuvo constituido por docentes y alumnos de la Especialidad de Educación primaria del IX Semestre del Instituto Superior Pedagógico de Puno, constituida por 120 estudiantes y 20 docentes de los cuales se trabajó con una muestra de: 38 estudiantes y 20 docentes. La técnica empleada para la recolección de datos fue: la encuesta y el instrumento elaborado fue el cuestionario que se aplicó a los docentes y estudiantes. Se concluye que la

investigación describió y explicó la relación, así como el grado de influencia entre Capacitación Docente, sus dimensiones Desarrollo Personal, Desarrollo Social y Desarrollo Profesional con el rendimiento académico. Contrastando con la hipótesis general, y aplicando la Prueba estadística de Correlación se aprecia que al ser el Valor  $p < 0.05$ , se afirma con un 95% de probabilidad que el nivel de capacitación docente influye significativamente en el Rendimiento Académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno- Caso de Especialidad de Educación Primaria IX Semestre- 2008, siendo su correlación directa, y es de 74.1%

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

### **2.2.1 Referencias históricas de la Formación Docente**

Con la conquista de los españoles, la educación en nuestro país, ha pasado por diversos modelos que se adoptaban de las tendencias y concepciones europeas, por ejemplo, en la época colonial la docencia estuvo a cargo de la Iglesia a través de las órdenes religiosas como el Convictorio Carolino y el Colegio de Naturales de Cillán, la instrucción se reducía a la enseñanza de la escritura, catecismo y matemática básica.

En el virreinato se educó imitando la forma y estilo de la política absolutista del gobierno español, en donde existía una educación para los nativos y otra para los criollos que eran hijos de los españoles nacidos en América. Saravia (2005) manifiesta que: “no se puede afirmar que hubo una preocupación

profesional por la educación de los indios, mientras que dicha preocupación si es fácilmente palpable en la educación de los hijos de españoles nacidos en éste continente” (p. 7), el mismo autor menciona que: “Podemos afirmar que los criollos con estudios en Europa promovieron que la docencia requería de preparación, manejo metodológico y didáctico, práctica, valores, etc.” (p. 7)

Al establecerse los sistemas educativos (1823), dentro de la estructura del estado, se empezaron a dar los primeros pasos para una adecuada formación de los docentes.

En la década de los noventa se realizó la conferencia denominada Educación para Todos que se realizó en Jomtien en marzo de 1990 convocada por la UNESCO, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Banco Mundial (BM) y el Programa para el Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD), que según lo publicado por Sánchez (2006) menciona lo siguiente:

Artículo 1, Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje, que los Estados deben propiciar oportunidades educativas orientadas a la adquisición de herramientas esenciales para el aprendizaje y el dominio de contenidos básicos necesarios para que los seres humanos puedan sobrevivir y desarrollarse en plenitud. En su artículo 7, referido al fortalecimiento de la concertación de acciones, indica que ésta es necesaria entre todos los subsectores y todas las formas de educación, así mismo este artículo evidencia la intervención del docente como elemento decisivo para

conseguir la Educación para todos, por ello en consonancia con la recomendación de la UNESCO debe mejorarse su situación social. (p.4).

La UNESCO en la Educación Mundial sobre Educación para Todos (1990) manifiesta lo siguiente: “Según los resultados que se desee obtener, los educadores deben ser formados en consecuencia, permitiéndoles beneficiarse simultáneamente de los programas de capacitación durante el ejercicio de sus funciones y de otros incentivos relacionados con la consecución de esos resultados” (p. 9), en donde se evidencia que para obtener buenos resultados por parte de los educadores, es importante la capacitación o formación permanente en forma paralela a su función docente.

Luego el mismo autor manifiesta que:

Diez años después, en abril del 2000, los representantes de los países miembros se reunieron en Dakar, para revisar el cumplimiento de los acuerdos. Se reafirmó la demanda de Educación para Todos y se ratificó que la Educación Básica es el cimiento del aprendizaje permanente. (p.4).

Este punto es trascendente porque en la actualidad debido a los cambios que se dan en el ámbito social, económico, tecnológico, industrial, educativo, etc. el aprendizaje o formación permanente es un pilar indiscutible en el desarrollo de todo profesional para que pueda ejercer sus funciones con calidad y eficiencia y sobre todo si se trata de docentes que van a formar futuros trabajadores para la industria.

Según Saravia (2005):

El marco legal de la formación docente en el Perú (Carrera Pública Magisterial Ley N° 29062) comprende la Constitución Política de 1993, leyes, decretos supremos y resoluciones ministeriales y viceministeriales que reorganizan y regulan la tarea educativa (Decreto Supremo N° 020-2008-ED), redefiniendo competencias del Ministerio de Educación y reglamentando los institutos y las escuelas superiores de formación docente. En el 2003, se publicó una resolución que declara en vías de experimentación a 25 institutos superiores seleccionados (Resolución Vice Ministerial N° 0058 -2003-ED 19 MAR 2003). En ésta resolución se aprobó además, tres planes de estudio para su aplicación en las carreras de inicial, primaria y secundaria. (p. 23).

El mismo autor cita que:

La formación inicial de los maestros del Perú se imparte en dos tipos de instituciones: las que dependen del Ministerio de Educación —como son los institutos superiores pedagógicos (ISP) y las escuelas superiores (de Música, Bellas Artes o Arte Dramático)— y las facultades de educación, que tienen autonomía universitaria. Los programas de estudio son diseñados y elaborados por el Ministerio y son válidos para todo el país, aunque las facultades de educación desarrollan sus propios sílabos de manera independiente. La duración de la carrera es de diez semestres académicos y el requisito para el ingreso a estos centros de formación es rendir previamente un examen. En cuanto al currículo, en los institutos se da prioridad a la metodología y la práctica, pero se descuida los contenidos de las materias; mientras que en las facultades de Educación, predomina la

formación en la materias de la especialidad con la finalidad de afianzar el conocimiento de los contenidos de enseñanza y aprendizaje en los tres niveles educativos: inicial, primaria y secundaria. Existe, además, un descuido en la metodología y la práctica profesional, no obstante que, en ambos tipos de instituciones, hay deficiencias en lo que se refiere a la formación para la investigación, la innovación, el espíritu crítico y el pensamiento divergente. En el proceso de modernización de la formación docente, iniciado por el Ministerio de Educación en el año 1995, se diseñó un plan piloto de formación inicial que, en la primera etapa, puso énfasis en la elaboración de un nuevo currículo para la formación de docentes de educación primaria. Al principio, el plan incluía solo a 52 ISP, pero, con el tiempo, se ha generalizado a todos los institutos superiores pedagógicos públicos y privados que forman docentes en la especialidad de educación primaria. En 1999, se elaboró un currículo experimental para la especialidad de Educación Inicial, que sigue desarrollándose en forma experimental en un número reducido de los ISP del medio, mientras que la mayoría trabaja con un currículo elaborado en el año 1995. Este currículo experimental está estructurado por competencias, de tal manera que promueva una formación más integral, sumándose a la orientación social intensa que se privilegia a lo largo de toda la carrera, en la que se especifica momentos de contacto e interrelación con la comunidad local; se privilegia una intensa formación en valores y se introduce el análisis de la sociedad global. Las materias están divididas en seis áreas básicas: Educación, Ecosistema, Sociedad, Comunicación Integral, Matemática y Formación Religiosa. Además, hay



sub-áreas diferenciadas para cada una. Finalmente, cabe mencionar los planes de apoyo y las experiencias de formación magisterial en educación bilingüe intercultural, que cuentan con el antecedente de diversos proyectos orientados a formar maestros que respondan a la diversidad lingüística y cultural del país. (p. 31)

Según Sánchez (2006) en:

El año 1995, surgió el PLANCAD que duró hasta mediados del año 2001. Fue un componente del Proyecto Especial de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Peruana (MECEP). Nació como respuesta al Diagnóstico General de la Educación de 1993, que reafirmaba las graves deficiencias del aprendizaje escolar y en general, de la educación pública del Perú, atribuyendo las debilidades, entre otros aspectos, al trabajo deficiente de los docentes en el aula, a la aplicación descontextualizada de contenidos y materiales, a los métodos de enseñanza obsoletos y a la inadecuada formación inicial de los profesores. (p.7)

Por lo tanto, confirma la necesidad mantener una **formación permanente** del docente.

### **2.2.2 Definición de Formación Permanente**

Camargo, Calvo, Franco, Vergara y Londoño (2004), manifiestan lo siguiente:

La formación permanente (o capacitación) del docente debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar una práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales en que se inscribe y a las poblaciones que atiende.

Es así como dicha formación se presenta articulada al ejercicio mismo de la práctica pedagógica y a formas de entenderla e inscribirla en los contextos sociales donde se realiza. Y en esta misma forma se concibe al docente como un profesional capacitado (idóneo) para reconstruir el conocimiento pedagógico, a partir de la experiencia a que se enfrenta cotidianamente (p.81)

Tomando como referencia éste enunciado, podemos decir que la formación permanente es un continuo proceso de actualización del instructor técnico-docente, tanto en el ámbito del desempeño docente donde tiene que conocer, dominar y aplicar nuevas metodologías activas y adecuadas para la buena motivación y transmisión de las informaciones, así como también en el dominio técnico, donde debe poseer los conocimientos tecnológicos actualizados y el dominio de las habilidades prácticas de las diferentes tareas y operaciones relacionadas con esos nuevos conocimientos.

Pinya (2008) manifiesta que:

La formación permanente, hoy día, se ha consolidado como algo indispensable para el desarrollo profesional en cualquier ámbito laboral, incluido el mundo educativo. Desde que se introdujo en la bibliografía

especializada el término de aprendizaje a lo largo de la vida (lifelong learning), la formación permanente entró en una nueva conceptualización e importancia. Enseñar no enseña a enseñar sino que necesitamos una base formativa que se vaya reciclando a medida que los contenidos y la propia sociedad cambian (p. 4).

Además, señaló que la UNESCO (1982), define que: “la formación permanente del profesorado es un proceso encaminado a la revisión y actualización de los conocimientos, actitudes y habilidades del profesorado, que viene dado por la necesidad de renovar los conocimientos con la finalidad de adaptarlos a los cambios y avances de la sociedad.” (p. 4).

Sánchez (2009), manifiesta lo siguiente:

Definimos la formación permanente del profesorado como aquel proceso que colabora en la adquisición, mejoría y optimización de los conocimientos referidos a los contenidos científicos, aspectos metodológicos, estrategias y actitudes de quienes imparten la docencia; siendo su finalidad prioritaria, según Imbernón (1998b:137), la de favorecer el aprendizaje de los estudiantes a través de la mejora de actuación del profesorado. (p.29)

En éste enunciado, es necesario señalar lo importante que son las actitudes de quienes imparten la docencia, ya que será el modelo y reflejo del comportamiento de sus alumnos, por lo tanto el docente debe inculcar los valores con su ejemplo.

Nunca hay que olvidarse que los estudiantes, ven a sus profesores como un referente, un guía, un ejemplo a seguir en consecuencia, las actitudes y

comportamiento del docente, juega un papel importante en la formación de los estudiantes.

La formación permanente es concebida por Paz (2005) como:

Un proceso inherente a la práctica (y teoría) cotidiana de los sujetos que se desempeñan como profesionales de la educación que promueve la autoformación, proceso esencial por la potencialidad de generar los cambios y transformaciones en el plano interno del sujeto y en el contexto donde ejerce su profesión. La formación permanente no tiene como exigencia un programa prefijado, es un proceso que depende más de las motivaciones intrínsecas de los docentes.

Efectivamente, el verdadero docente profesional es consciente de las vorágines cambios que se producen en la actualidad, por lo tanto, si quiere brindar un servicio con calidad profesional, debe auto motivarse para seguir aportando conocimientos actualizados de su especialidad.

Esto es muy importante, sobre todo cuando se trabaja en el ámbito educativo como es la formación profesional, donde hay que preparar jóvenes (hombres y mujeres) para que se incorporen al mundo laboral con conocimientos actualizados, habilidades adecuadas y actitudes positivas, que les permitirá obtener empleabilidad y a su vez ser el actor principal de la productividad en la industria nacional.

Por lo tanto, podemos afirmar que el docente que está en constante formación permanente, brindará un servicio de calidad en su desempeño y éste redundará en la calidad educativa.

Según el Ministerio de Educación (De la Capacitación hacia la Formación en Servicio de los Docentes, 2006):

La Formación en Servicio constituye uno de los subsistemas que conforman el Sistema de Formación Continua de Profesores. Tiene como objetivo acompañar a los profesores en su ejercicio profesional para propiciar la renovación y adquisición oportuna de capacidades de acuerdo a los perfiles profesionales que el sistema requiere. Se basa en un proceso de reflexión, renovación, innovación y cuestionamiento del desempeño docente, de la concepción pedagógica y su implicancia en los procesos de enseñanza aprendizaje. Pretende conseguir la aplicación de metodologías activas y participativas, mejorar la gestión educativa, y la participación de la comunidad, la familia y la sociedad civil (p.36).

En el III Congreso Internacional de Nuevas Tendencias en la Formación permanente del Profesorado (2011) se manifiesta lo siguiente:

La formación permanente del profesorado es un tema que, cuanto menos, suscita polémica en lo que respecta a la incidencia o repercusión que pueda tener en la práctica profesional docente. En este sentido consideramos importante la evaluación de la formación, sobre todo en lo que a la rentabilidad formativa real se refiere. (p.374).

De igual manera, agrega que:

La formación permanente del profesorado es un hecho plenamente asumido, tanto por el propio profesorado, como por la Administración. La finalidad es la actualización de los docentes con nuevas herramientas y estrategias para poder dar mejor respuesta a las necesidades del alumnado, que cada vez es más diverso y con más complejidad. El objetivo principal es la mejora de la calidad de la enseñanza, con un objetivo general común de mejora profesional del profesorado. (p.393).

Velandía (2011), en su trabajo de doctorado cita lo siguiente:

El docente tiene que actualizarse permanentemente. Se le exige mejora continua en su saber, su interacción, su forma de trabajo y los medios que utiliza. Debe, para ello, renovar su formación disciplinar e interdisciplinar, referenciar permanentemente las nuevas aplicaciones y los procedimientos que exige coordinarse con la práctica y las instituciones en donde el estudiante y el egresado pueden desarrollar sus competencias operativas. (p. 119).

También Cruz (2008) cita en su tesis lo siguiente: “La figura del docente requerido por la sociedad hace que los profesores activos necesiten recibir una formación permanente y por diversos medios” (p.10).

Según Arredondo (1990): “La educación continua es una necesidad imperiosa que se plantea a las instituciones de educación superior para la actualización de

los profesionales, ante la velocidad de los cambios en el conocimiento y en la tecnología.” (p. 2).

En el estudio publicado en la Revista Iberoamericana de Educación N° 33, Pérez-Jiménez (2003), manifiesta que:

La formación permanente de docentes es un tema que ocupa a diversos expertos en educación y en áreas afines en la investigación y desarrollo de políticas, modelos y tendencias orientadas a mejorar la profesionalización de la docencia, con el interés central de estimular la excelencia del proceso pedagógico, fundamentalmente en esta época de cambios culturales, históricos y sociales, que se perfilan como determinantes del devenir cultural, histórico y social de diversas partes del mundo. (p.01).

### **2.2.3 Dimensiones de la Formación Permanente**

Tomando como referencia a Camargo, Calvo, Franco, Vergara y Londoño (2004), que manifiestan que:

La formación permanente (o capacitación) del docente debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar una práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales en que se inscribe y a las poblaciones que atiende (p.81), de éste enunciado podemos inferir que la formación permanente es una constante actualización de manera significativa, pertinente y adecuada en la práctica pedagógica o **desempeño docente**, donde tiene que ver con los enfoques o modelos pedagógicos y curriculares, con la didáctica y con los componentes fundamentales del proceso de enseñanza aprendizaje (contenidos, recursos, evaluaciones, materiales y medios didácticos,

dinámicas, etc.) y la práctica profesional que es representado por la **evaluación de dominio técnico** donde debe poseer los conocimientos teóricos y científicos de la carrera o especialidad y además el dominio práctico mediante la ejecución de proyectos con el uso adecuado de las máquinas o equipos, instrumentos, herramientas y materiales, tomando siempre en consideración las recomendaciones de seguridad y cuidado del medio ambiente.

Además del desempeño docente y la evaluación del dominio técnico, es importante precisar que con el avance tecnológico, se hace imprescindible que el docente posea **competencia complementaria en el dominio de informática e inglés**, que en la actualidad, son herramientas necesarias para facilitar y fortalecer los nuevos conocimientos y avances tecnológicos de su especialidad.

Finalmente, es importante que el docente técnico que está en la actividad educativa, adquiera una mayor **experiencia y actualización en empresa** para adquirir los nuevos conocimientos tecnológicos y prácticos en una empresa de reconocido prestigio en su especialidad.

También es necesario mencionar que de acuerdo a la Directiva General del SENATI: Procesos Fundamentales de la Formación y Capacitación Profesional, inciso d.3 (Capacitación y actualización del personal) menciona que : “Los instructores deben tener una permanente actualización tecnológica y práctica, según necesidades del SENATI, lo cual es responsabilidad de los Directores Zonales, Jefes de Unidad Operativa y Jefes de Centro de Formación Profesional,



quienes deben realizar las coordinaciones correspondientes con las empresas” (p.53).

También en la misma Directiva General del SENATI: Procesos Fundamentales de la Formación y Capacitación Profesional inciso d.1 (Selección y contratación de instructores) menciona: “Solo los que reúnan los requisitos anteriores se someten a las siguientes pruebas: Conocimientos tecnológicos (específicos y aplicados) que se trata de una evaluación de dominio técnico, conocimientos básicos de informática e inglés que es una competencia complementaria, habilidades prácticas de la especialidad que está representada por la experiencia y actualización en empresa, desarrollo de clase modelo para valorar su desempeño docente” (p. 51).

En consecuencia, el desarrollo del proyecto de Formación Permanente abordará las siguientes áreas o dimensiones: desempeño docente (clase modelo), evaluación de dominio técnico (conocimientos tecnológicos específicos y aplicados), competencia complementaria: dominio de informática e inglés (conocimientos básicos de informática e inglés porque por lo general existen programas informáticos aplicados a las especialidades y las investigaciones y adelantos tecnológicos llegan en idioma inglés, finalmente la experiencia y actualización en empresa donde el docente asimilará los adelantos tecnológicos de su especialidad.

Según MINEDU (2012) en el informe denominado: Marco de un Buen Desempeño Docente menciona que la Formación y **Desempeño Docente**: “constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes peruanos logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes” (p.7), es decir que los docentes deben promover a que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso de diversas fuentes de información y estrategias de investigación, que trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos y cooperando cada uno desde sus capacidades.

Cahuana (2006) (citado por Tunjar y Inga, 2016) menciona:

Que es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. (p.65)

Sosa (1995), en el manual didáctico Formación de formadores CINTERFOR menciona que: “Ponemos en acción nuestros conocimientos, aptitudes y actitud docente, cuando somos capaces de aplicar con el alumno, una metodología de enseñanza que Carrad identificó en sus principios de aprendizaje del modo siguiente: concreta, activa, variada, individualizada, estimulante,

participativa.” (p. 57), de modo que el SENATI, por ser un Centro de Formación Profesional debe de brindar un aprendizaje con metodologías activas y participativas, teniendo presente siempre que el eje del aprendizaje es el estudiante.

En la Directiva específica SEN-DIRE 22 versión 01 (Ciclo de Profesionalización) menciona que:

El instructor de la Formación Específica desarrolla los contenidos, revisa y califica los cuadernos de informes, aplica la evaluación formativa con la finalidad de desarrollar capacidades que complementen a las actividades que el estudiante desarrolla en la empresa, haciendo uso para ello metodologías activas señaladas en los planes de sesión y que se van evidenciando en el Registro de Asistencia y Evaluación. (p.35).

Una de las metodologías activas que promueve el SENATI es el Método de Proyectos de enseñanza-aprendizaje que está especificado en la página 57 de la misma Directiva. La competencia complementaria dominio de Informática e inglés es en la actualidad algo esencial que facilita el proceso de aprendizaje, porque con la informática, aprendemos a manejar herramientas y programas interactivos que son de aplicación a las diferentes especialidades y el inglés es el idioma más internacional, en la cual encontraremos información técnica actualizada.

La actualización en empresa según la Instrucción Operativa SEN-IO-01 V. 2 con fecha: 05-11-02 menciona que: “son acciones de actualización tecnológica, principalmente para instructores, que se realizan a través de prácticas dentro de las empresas” (p. 3).

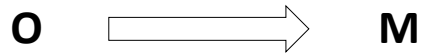
## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

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

El presente estudio fue una investigación de tipo descriptivo porque según Hernández, et al. (2010): “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 80). Para ello se aplicó el siguiente diseño de investigación:

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

El diseño de la presente investigación es no experimental, transeccional y descriptivo que, según Hernández, et al. (2010) lo define de la siguiente manera: Investigación o diseño no experimental son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149); es transversal o transeccional ya que: “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 151). El diseño se expresa en el siguiente gráfico:



Donde:

O = Observación de la variable nivel de formación permanente de los instructores.

M = Muestra conformada por 50 instructores

### **3.3. Población y muestra**

La población estuvo integrada por un total de 68 instructores de la Escuela Metalmecánica del CFP Independencia del SENATI, formados por instructores de condición estable con jornada completa y personal contratado a jornada parcial.

La unidad de análisis fue el instructor técnico docente de la Escuela Metalmecánica del CFP Independencia del SENATI, de condición estable y a jornada completa.

La muestra estuvo conformada por 50 instructores de la Escuela Metalmecánica del CFP Independencia del SENATI, que a pesar de ser una muestra pequeña, representa la totalidad de la población del área de estudio y de acuerdo a lo referido por Ramírez (1997), menciona que una muestra censal es “aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como una muestra” (p.57).

### 3.4. Operacionalización de las variables y los indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Según Camargo, Calvo, Franco, Vergara y Londoño (2004) manifiestan lo siguiente: “La formación permanente del docente debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar una práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales en que se inscribe y a las poblaciones que atiende” (p.81)	Cahuana (2006) (citado por Tunjar y Inga, 2016) menciona que el Desempeño docente: es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. (p.65)	Al inicio de la sesión	1, 2.
		Durante la sesión	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11.
		Al término de la sesión	12, 13, 14.
		Manejo de los documentos técnico-pedagógicos	15, 16.
		Capacitación pedagógica	17.
	Según MINEDU (2019) en su capítulo Evaluación Docente, menciona que Evaluación de Dominio Técnico: Se focaliza en la aplicación de procesos relacionados a la elaboración de un producto o prestación de un servicio, el manejo, mantenimiento y conservación de máquinas, equipos, artefactos, herramientas, instrumentos o utensilios, la manipulación, almacenamiento, conservación o tratamiento de desechos de los materiales e insumos y aplicación de las normas de seguridad, higiene o cuidado del ambiente, necesarios para el desarrollo de la enseñanza.	Habilidades prácticas	18, 19, 20.
		Seguridad y cuidado del medio ambiente	21.
		Capacidades personales	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29.
		Actualización profesional	30, 31.

	<p>Competencias complementarias: Dominio de Informática e Inglés: La Informática e Inglés es en la actualidad algo esencial que viabiliza el proceso de aprendizaje, porque con la informática, aprendemos a manejar herramientas y programas interactivos que son de aplicación a las diferentes especialidades y el inglés es el idioma más internacional, en la cual encontraremos información técnica actualizada.</p>	<p>-Dominio de inglés nivel intermedio. -Dominio de informática nivel intermedio.</p>	<p>32, 33.</p>
	<p>Experiencia y Actualización en empresa: La Actualización en Empresa según la Instrucción Operativa SEN-IO-01 V. 2 con fecha: 05-11-02 menciona que: “son acciones de actualización tecnológica, principalmente para instructores, que se realizan a través de prácticas dentro de las empresas” (p. 3)</p>	<p>-Pasantía en empresas</p>	<p>34, 35.</p>

### 3.5. Técnicas e instrumentos

#### 3.5.1 Técnica

La técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta porque es un: "método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida" (Buendía y otros, 1998, p.120).



### 3.5.2 Instrumento

El instrumento diseñado por el autor de la investigación fue el cuestionario de la Formación Permanente de los Instructores compuesto por 35 ítems, que permitió medir cuantitativamente el nivel de formación permanente en el desempeño docente, evaluación de dominio técnico, competencia complementaria: dominio de informática e inglés, experiencia y actualización en empresa de los instructores del SENATI, aplicando los siguientes niveles de logro:

1= Nunca                      2= A veces                      3=Siempre

Para la validación de estos niveles se tomó como criterios de aceptación correlaciones con significancia.

#### 3.5.2.1 Niveles que sirvieron de referencia en función de los resultados obtenidos de la Formación permanente.

La Formación permanente es un proceso constante de revisión y actualización de los conocimientos, actitudes y habilidades del docente que le permitirá desarrollar en forma eficiente y efectiva su desempeño docente y el dominio profesional técnico de su especialidad o carrera.

Los niveles obtenidos indican el logro alcanzado en la variable formación permanente y en cada dimensión, se clasifican de la siguiente manera:

- Nivel bajo de 0% hasta 55%
- Nivel medio de 56% hasta 78%
- Nivel alto de 79% hasta 100%

### 3.5.2.2 Creación de intervalos de trabajo de la variable Formación

Permanente y sus dimensiones

#### **Variable: Formación Permanente (35 preguntas)**

Valor mínimo:  $35 \times 1 = 35$ ; Valor máximo:  $35 \times 3 = 105$ ; Rango:  $105 - 35 / 3 = 23$

Nivel 1 [35 ---58]	BAJO
Nivel 2 [59 ---82]	MEDIO
Nivel 3 [83--105]	ALTO

#### **Dimensión: Desempeño Docente (17 preguntas)**

Valor mínimo:  $17 \times 1 = 17$ ; Valor máximo:  $17 \times 3 = 51$ ; Rango:  $51 - 17 / 3 = 11$

Nivel 1 [17 ---28]	BAJO
Nivel 2 [29 ---40]	MEDIO
Nivel 3 [41 ---51]	ALTO

**Dimensión: Evaluación de Dominio Técnico (14 preguntas)**

Valor mínimo:  $14 \times 1 = 14$ ; Valor máximo:  $14 \times 3 = 42$ ; Rango:  $42 - 14 / 3 = 9$

Nivel 1 [14 ---23] BAJO

Nivel 2 [24 ---33] MEDIO

Nivel 3 [34 ---42] ALTO

**Dimensión: Competencia Complementaria: dominio de Informática e Inglés  
2 preguntas)**

Valor mínimo:  $2 \times 1 = 2$ ; Valor máximo:  $2 \times 3 = 6$ ; Rango:  $6 - 2 / 3 = 1$

Nivel 1 [2 ---3] BAJO

Nivel 2 [4 ---5] MEDIO

Nivel 3 [ 6 ] ALTO

**Dimensión: Experiencia y Actualización en empresa**

Valor mínimo:  $2 \times 1 = 2$ ; Valor máximo:  $2 \times 3 = 6$ ; Rango:  $6 - 2 / 3 = 1$

Nivel 1 [2 ---3] BAJO

Nivel 2 [4 ---5] MEDIO

Nivel 3 [ 6 ] ALTO

### 3.5.3 Presentación de resultados del instrumento

Propiedades psicométricas del instrumento para determinar el nivel de Formación Permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica del CFP Independencia del SENATI.

Los resultados obtenidos de la confiabilidad, juicio de expertos y la validez de constructo del instrumento que se reportaron, se obtuvieron en base a un estudio piloto con 15 instructores de Metalmecánica del CFP Callao-Ventanilla del SENATI.

La característica de los instructores técnicos seleccionados fue que debían ser de tiempo completo y condición estable.

#### 3.5.3.1 Confiabilidad del Instrumento para medir el nivel de la Formación Permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica del CFP Independencia del SENATI.

En la Tabla 2 se presenta como consistencia interna, los resultados de confiabilidad obtenidos mediante la aplicación de los índices del Alfa de Cronbach para la variable Formación permanente y las dimensiones: Desempeño docente, evaluación de dominio técnico, competencias complementarias: dominio de informática e inglés y experiencia y actualización en empresa. Los coeficientes Alfa para el puntaje total, así como para sus dimensiones se observan en la siguiente tabla:

Tabla 1

*Estimaciones de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa*

<b>Escala o Dimensión</b>	<b>Nº de Ítems</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Formación Permanente	35	0.932
Dimensión Desempeño Docente	17	0.908
Dimensión Evaluación de Dominio Técnico	14	0.894
Dimensión Competencia Complementaria Dominio de Informática e Inglés	2	0.606
Dimensión Experiencia y Actualización en empresa	2	0.662

3.5.3.2 Validación del contenido del instrumento a través de juicio de experto

El instrumento fue la encuesta validado por los siguientes expertos:

Tabla 2

Validación del instrumento a través de juicio de expertos

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI
1	Veramendi Tamayo, Melquisedec	Doctor en educación registrado en SUNEDU con Maestría	09507269
2	Pérez Solís, Zoila Nelly	Doctora en Educación	08192681
3	Miranda Palomino, Pilar	Maestría en Educación	10232765
4	Banda Ramos, Martín	Maestría en Educación	07124148
5	Bruno Navas, Luis	Magister en Educación	06943226
6	Aspajo Ruiz, Francisco	Magister en Educación registrado en SUNEDU con Doctorado.	07914187

3.5.3.3 Validez del Instrumento por correlación con significancia para la variable Formación Permanente y las dimensiones desempeño docente, evaluación de dominio técnico, competencias complementarias: dominio de Informática e inglés y experiencia y actualización en empresa.

En la Tabla 3 podemos apreciar los cálculos obtenidos en la cual, estableciendo como aceptable las correlaciones con significancia al  $p < 0.05$ , nos permite afirmar que los resultados obtenidos de los 43 ítems trabajados inicialmente en la encuesta, aproximadamente 35 ítems si obtuvieron correlación significativa y 8 ítems fueron eliminados por no ser significativos (2, 3, 12, 13, 19, 23, 28, 34).

Tabla 3

Resultados del análisis de los 43 ítems de la Encuesta de la Formación Permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica del CFP Independencia SENATI

Ítem	r	p	Ítem	r	p	Ítem	r	p
<b>1</b>	.665 **	.007	<b>16</b>	.713 **	.003	<b>31</b>	.682 **	.005
<b>2</b>	.366	.179	<b>17</b>	.474	.074	<b>32</b>	.546 **	.035
<b>3</b>	.335	.222	<b>18</b>	.631 **	.012	<b>33</b>	.417	.122
<b>4</b>	.720 **	.002	<b>19</b>	.352	.199	<b>34</b>	.326	.235
<b>5</b>	.471	.076	<b>20</b>	.544 **	.036	<b>35</b>	.614 **	.015
<b>6</b>	.691 **	.004	<b>21</b>	.809 **	.000	<b>36</b>	.770 **	.001
<b>7</b>	.671 **	.006	<b>22</b>	.385	.157	<b>37</b>	.560 **	.030
<b>8</b>	.574 **	.025	<b>23</b>	.264	.342	<b>38</b>	.649 **	.009
<b>9</b>	.725 **	.002	<b>24</b>	.804 **	.000	<b>39</b>	.675 **	.006
<b>10</b>	.669 **	.006	<b>25</b>	.625 **	.013	<b>40</b>	.469	.078
<b>11</b>	.611 **	.016	<b>26</b>	.625 **	.013	<b>41</b>	.218	.435
<b>12</b>	.247	.374	<b>27</b>	.385	.157	<b>42</b>	.076	.789
<b>13</b>	.049	.862	<b>28</b>	.253	.364	<b>43</b>	-.186	.506
<b>14</b>	.483	.068	<b>29</b>	.434	.106			
<b>15</b>	.636 **	.011	<b>30</b>	.715 **	.003			

En la Tabla 4 podemos apreciar los cálculos obtenidos de los 35 ítems en la cual, estableciendo como aceptable las correlaciones con significancia al  $p < 0.05$ , nos permite afirmar que los resultados obtenidos de los ítems trabajados, si obtuvieron correlaciones significativas y por lo tanto respaldan la validez de la variable Formación Permanente.

Tabla 4

*Resultados del análisis de los 35 ítems del Instrumento para medir la correlación con significancia de la variable Formación Permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica del CFP Independencia del SENATI.*

<b>Ítem</b>	<b>R</b>	<b>p</b>	<b>Ítem</b>	<b>r</b>	<b>p</b>	<b>Ítem</b>	<b>r</b>	<b>p</b>
<b>1</b>	.578 **	.024	<b>16</b>	.785 **	.001	<b>31</b>	.593 **	.020
<b>2</b>	.724 **	.002	<b>17</b>	.360	.187	<b>32</b>	.403	.137
<b>3</b>	.485	.067	<b>18</b>	.782 **	.001	<b>33</b>	.163	.562
<b>4</b>	.675 **	.006	<b>19</b>	.709 **	.003	<b>34</b>	.122	.664
<b>5</b>	.700 **	.004	<b>20</b>	.709 **	.003	<b>35</b>	-.090	.750
<b>6</b>	.598 **	.018	<b>21</b>	.418	.121			
<b>7</b>	.703 **	.003	<b>22</b>	.527 **	.044			
<b>8</b>	.599 **	.018	<b>23</b>	.734 **	.002			
<b>9</b>	.565 **	.028	<b>24</b>	.722 **	.002			
<b>10</b>	.603 **	.017	<b>25</b>	.593 **	.020			
<b>11</b>	.685 **	.005	<b>26</b>	.453	.090			
<b>12</b>	.794 **	.000	<b>27</b>	.624 **	.013			
<b>13</b>	.470	.077	<b>28</b>	.811 **	.000			
<b>14</b>	.661 **	.007	<b>29</b>	.596 **	.019			
<b>15</b>	.525 **	.045	<b>30</b>	.563 **	.029			



En la Tabla 5 podemos apreciar los cálculos obtenidos de los 17 ítems en la cual, estableciendo como aceptable las correlaciones con significancia al  $p < 0.05$ , nos permite afirmar que los resultados obtenidos de los ítems trabajados, si obtuvieron correlaciones significativas y por lo tanto respaldan la validez de la dimensión desempeño docente.

Tabla 5

*Resultados obtenidos del análisis de los 17 ítems para medir la correlación con significancia de la dimensión desempeño docente.*

Ítem	r	p	Ítem	r	p
<b>1</b>	.698 **	.004	<b>13</b>	.657 **	.008
<b>2</b>	.795 **	.000	<b>14</b>	.574 **	.025
<b>3</b>	.455	.088	<b>15</b>	.711 **	.003
<b>4</b>	.683 **	.005	<b>16</b>	.827 **	.000
<b>5</b>	.683 **	.005	<b>17</b>	.437	.103
<b>6</b>	.735 **	.002			
<b>7</b>	.687 **	.005			
<b>8</b>	.654 **	.008			
<b>9</b>	.451	.092			
<b>10</b>	.522 **	.046			
<b>11</b>	.612 **	.015			
<b>12</b>	.761 **	.001			

En la Tabla 6 podemos apreciar los cálculos obtenidos de los 31 ítems en la cual, estableciendo como aceptable las correlaciones con significancia al  $p < 0.05$ , nos permite afirmar que los resultados obtenidos de los ítems trabajados, si obtuvieron correlaciones significativas y por lo tanto respaldan la validez de la dimensión evaluación de dominio técnico.

Tabla 6

*Resultados obtenidos del análisis de los 31 ítems para medir la correlación con significancia de la dimensión evaluación de dominio técnico.*

<b>Ítem</b>	<b>r</b>	<b>p</b>	<b>Ítem</b>	<b>r</b>	<b>p</b>
<b>18</b>	.796 **	.000	<b>26</b>	.584 **	.022
<b>19</b>	.825 **	.000	<b>27</b>	.663 **	.007
<b>20</b>	.825 **	.000	<b>28</b>	.752 **	.001
<b>21</b>	.480	.070	<b>29</b>	.655 **	.008
<b>22</b>	.501	.057	<b>30</b>	.573 **	.026
<b>23</b>	.787 **	.000	<b>31</b>	.621 **	.014
<b>24</b>	.703 **	.003			
<b>25</b>	.588 **	.021			

En la Tabla 7 podemos apreciar los cálculos obtenido de 2 ítems en la cual, estableciendo como aceptable las correlaciones con significancia al  $p < 0.05$ , nos permite afirmar que los resultados obtenidos de los ítems trabajados, si obtuvieron correlaciones significativas y por lo tanto

respaldan la validez de la dimensión competencia complementaria: dominio de informática e inglés.

Tabla 7

*Resultados obtenidos del análisis de 2 ítems para medir la correlación con significancia de la dimensión competencia complementaria: dominio de informática e inglés.*

Ítem	R	p	Ítem	r	p
<b>32</b>	.826 **	.000	<b>33</b>	.869 **	.000

En la Tabla 8 podemos apreciar los cálculos obtenidos de 2 ítems el cual, estableciendo como aceptable las correlaciones con significancia al  $p < 0.05$ , nos permite afirmar que los resultados obtenidos de los ítems trabajados, si obtuvieron correlaciones significativas y por lo tanto respaldan la validez de la dimensión experiencia y actualización en empresa.

Tabla 8

*Resultados obtenidos del análisis de 2 ítems para medir la correlación con significancia de la dimensión experiencia y actualización en empresa.*

Ítem	R	p	Ítem	r	p
<b>34</b>	.835 **	.000	<b>35</b>	.898 **	.000

### **3.6. Plan de análisis**

a) Con relación al instrumento se procedió a:

Elaborarlo de acuerdo a nuestro requerimiento, considerando las 4 dimensiones, sus respectivos indicadores y un total de 35 ítems, que medirá el desempeño docente (17 ítems), evaluación de dominio técnico (14 ítems), competencia complementaria: dominio de informática e inglés (2 ítems) y experiencia y actualización en empresa de los instructores del SENATI (2 ítems).

El instrumento fue validado a juicio de 6 expertos de reconocido prestigio y además se le sometió a la prueba estadística denominado grado de confiabilidad (Coeficiente de Alfa de Cronbach).

b) Análisis de la información, para análisis descriptivo:

Para el procesamiento estadístico se organizó y clasificó la información obtenida de la encuesta que se aplicó a los instructores.

Los datos recabados se presentaron en tablas donde se visualizó los niveles y la distribución de frecuencias en forma porcentual, en vista que se trabajó con la variable cualitativa Formación Permanente y las dimensiones: Desempeño docente, evaluación de dominio técnico, competencias complementarias: dominio de informática e inglés y experiencia y actualización en empresa.

Se trabajó con estadísticos descriptivos para obtener los valores de tendencia Central como: la moda, la media, el coeficiente de variación y la desviación estándar.

La representación gráfica se realizó con barras simples.

### **3.7 Consideraciones éticas**

Se aplicó el consentimiento con la aprobación del proyecto de investigación por el Comité Institucional de Ética (CIE) según carta remitida el 21-12-2015, de acuerdo el formato considerado por el comité de ética de la UPCH.

Para el registro del proyecto de tesis en la UPCH, se presentó el formato F1 que se aplica a los proyectos de investigación relacionados con humanos, donde se adjuntó los siguientes documentos: carta dirigida al Director Universitario de Investigación , Ciencia y Tecnología, impresión del Registro SIDISI, Declaración firmada del Investigador Principal y de la Jefatura del Área Operativa, Declaración del Jefe de la Unidad de Gestión y del Director de Investigación de la Unidad de Gestión, Declaración Financiera y de Conflicto de Interés, Protocolo de investigación completo (en electrónico y en pdf), instrumentos (guía de observación, hoja informativa, etc.), en el protocolo de investigación, se especificó la versión y la fecha y se entregó en forma física y en formato electrónico, finalmente el Currículo del investigador.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

En éste capítulo, se describe los resultados obtenidos después de la aplicación del instrumento elaborado para la variable formación permanente y sus dimensiones: Desempeño docente, evaluación de dominio técnico, competencias complementarias: dominio de informática e inglés y experiencia y actualización en empresa.

### **4.1. Determinación de los intervalos de trabajo de la variable y dimensiones de la Formación Permanente de los instructores de la Escuela Metalmeccánica del CFP Independencia del SENATI.**

#### **4.1.1 Variable: Formación Permanente (35 preguntas)**

Para determinar la formación permanente de los instructores en forma cuantitativa, se aplicó una encuesta constituida por 35 preguntas; en función del logro obtenido, se asignaron los siguientes valores: Nunca=1, A veces=2, Siempre = 3; con lo cual, el máximo puntaje obtenido sería 35 preguntas por 3, obteniendo como puntaje máximo 105, de la misma manera el puntaje mínimo sería de 35.

La tabla 9 nos permitió determinar 3 niveles: bajo, medio y alto, obtenidos en función de los puntajes que se obtuvieron en los rangos establecidos.

Tabla 9

*Niveles y rango de la Formación Permanente de los instructores.*

<b>Niveles</b>	<b>Rangos</b>
Bajo	[35 ---58]
Medio	[59 ---82]
Alto	[83--105]

En la tabla 10 se puede observar que, de 50 instructores de la Escuela Metalmecánica, 43 demostraron tener un nivel medio, 3 un nivel bajo y solo 4 nivel alto en su Formación Permanente.

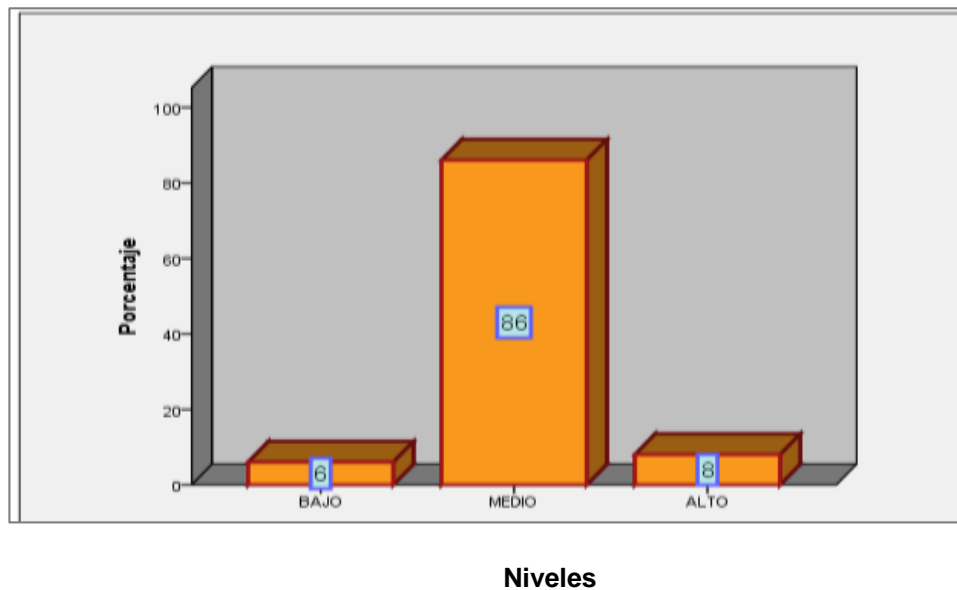
Tabla 10

*Nivel y frecuencia de la Formación Permanente de los instructores*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje
V	BAJO	3	6,0	6,0
á	MEDIO	43	86,0	92,0
li	ALTO	4	8,0	100,0
d				
o	Total	50	100,0	
s				

En la figura 1 que representa a la variable Formación Permanente, podemos observar que el 86% del total de instructores de la Escuela Metalmecánica, están ubicados en un nivel medio, el 6% en un nivel bajo y el 8% en un nivel alto. Esto significa que tenemos que mejorar a un nivel alto la variable Formación Permanente

Figura 1: Niveles porcentuales de la variable Formación Permanente



#### 4.1.2 Dimensión: Desempeño Docente (17 preguntas)

En la tabla 11 de la dimensión desempeño docente se observa los 3 niveles: bajo, medio y alto con sus respectivos rangos.

Tabla 11

*Niveles y rango de la Formación Permanente en la dimensión: Desempeño Docente.*

Niveles	Rangos
Bajo	[17 ---28]
Medio	[29 ---40]
Alto	[41---51]

En la tabla 12 se puede observar que, de 50 instructores de la Escuela Metalmeccánica, 40 alcanzan un nivel medio, 4 un nivel bajo y solo 6 nivel alto en la dimensión Desempeño Docente de la Formación Permanente.



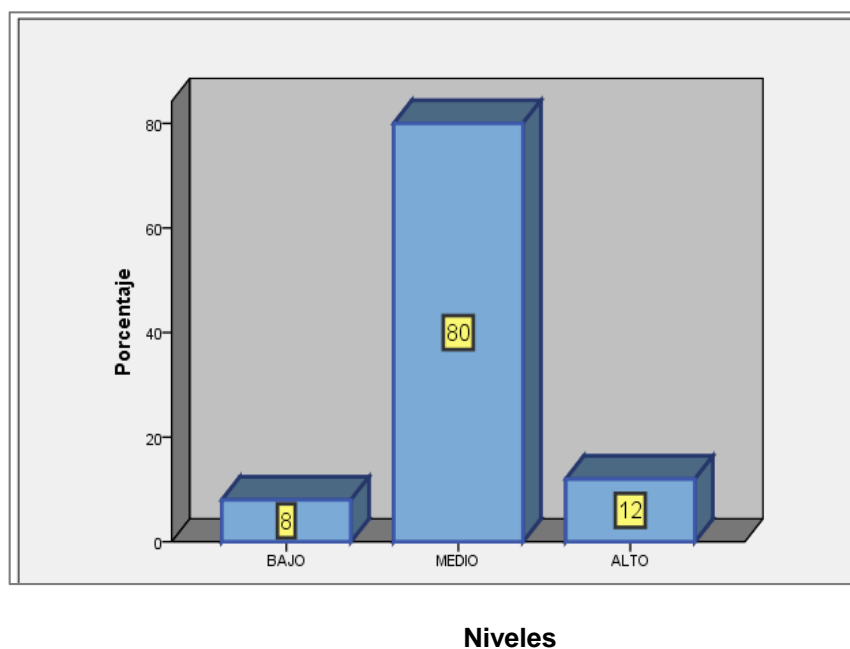
Tabla 12

*Nivel y frecuencia de la Formación Permanente en la dimensión Desempeño Docente.*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	BAJO	4	8,0	8,0
	MEDIO	40	80,0	80,0
	ALTO	6	12,0	12,0
	Total	50	100,0	100,0

En la figura 2 que representa la dimensión Desempeño Docente de la Formación Permanente, podemos observar que el 80% del total de instructores de la Escuela Metalmecánica, están ubicados en un nivel medio, el 12% en un nivel alto y el 8% en un nivel bajo.

Figura 2: *Niveles porcentuales de la Formación Permanente en la dimensión desempeño docente*



#### 4.1.3 Dimensión: Evaluación de Dominio Técnico (14 preguntas)

En la tabla 13 se expone en la dimensión: Evaluación de Dominio Técnico, los 3 niveles: bajo, medio y alto con sus respectivos rangos.

Tabla 13

*Niveles y rango de la Formación Permanente en la dimensión Evaluación de Dominio Técnico.*

<b>Niveles</b>	<b>Rangos</b>
Bajo	[14 ---23]
Medio	[24 ---33]
Alto	[34---42]

En la tabla 14 se puede observar que, de 50 instructores de la Escuela Metalmeccánica, 42 alcanzan un nivel medio, 1 un nivel bajo y solo 7 nivel alto de la Formación Permanente en la dimensión Evaluación de Dominio Técnico.

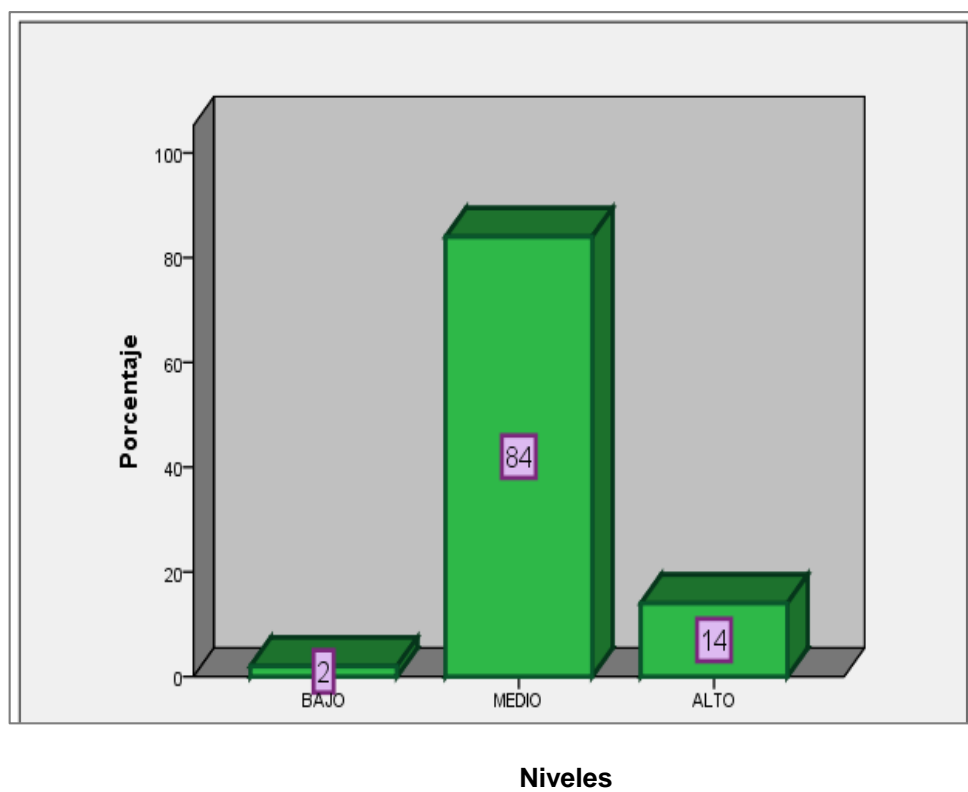
Tabla 14

*Nivel y frecuencia de Formación Permanente en la dimensión Evaluación de Dominio Técnico.*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	BAJO	1	2,0	2,0
	MEDIO	42	84,0	84,0
	ALTO	7	14,0	14,0
	Total	50	100,0	100,0

En la figura 3 que representa la Formación Permanente en la dimensión Evaluación de Dominio Técnico, podemos observar que el 84% del total de instructores de la Escuela Metalmecánica, se ubican en un nivel medio, el 14% en un nivel alto y el 2% en un nivel bajo,

Figura 3: *Niveles porcentuales de Formación Permanente en la dimensión Evaluación de Dominio Técnico*



#### 4.1.4 Dimensión: Dominio de Informática e Inglés (2 preguntas)

En la tabla 15 se presenta los 3 niveles: bajo, medio y alto con sus respectivos rangos de la dimensión Competencias Complementarias: Dominio de Informática e Inglés.

Tabla 15

*Niveles y rango de Formación Permanente en la dimensión competencia complementaria: dominio de Informática e Inglés.*

<b>Niveles</b>	<b>Rangos</b>
Bajo	[2 ----3]
Medio	[4 ----5]
Alto	[ 6 ]

En la tabla 16 se puede observar que, de 50 instructores de la Escuela Metalmecánica, 09 alcanzan un nivel medio, 40 un nivel bajo y solo 1 nivel alto de Formación Permanente en la dimensión Competencia Complementaria: Dominio de Informática e Inglés.

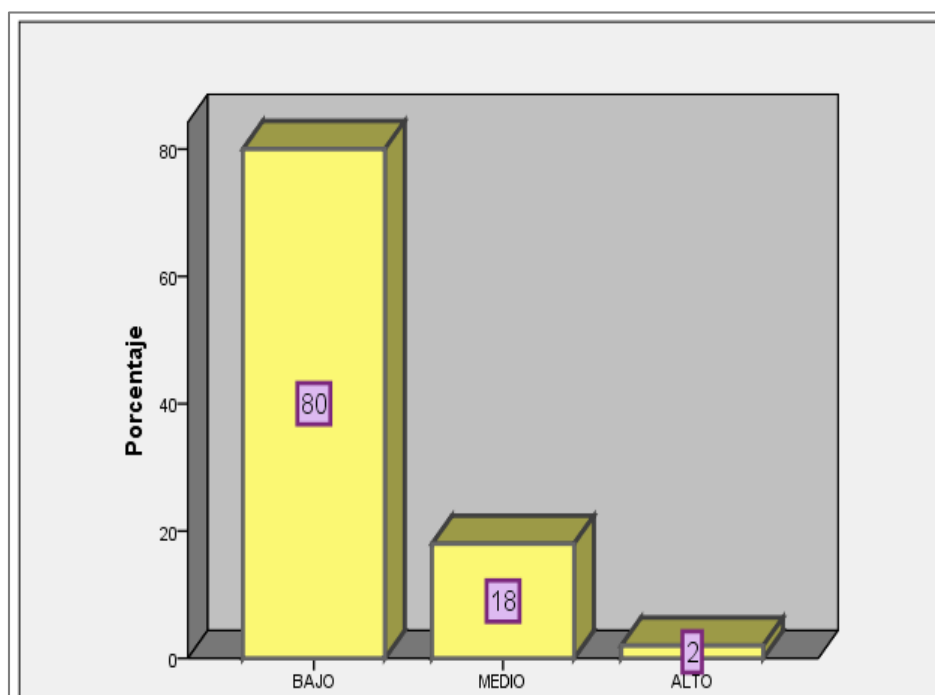
Tabla 16

*Nivel y frecuencia de la Formación Permanente en la dimensión competencia complementaria: dominio de Informática e inglés.*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
válido				
	BAJO	40	80,0	80,0
	MEDIO	9	18,0	18,0
Válidos	ALTO	1	2,0	2,0
	Total	50	100,0	100,0

En la figura 4 que representa la Formación Permanente en la dimensión competencia complementaria: dominio de Informática e Inglés, podemos observar que el 18% del total de instructores de la Escuela Metalmeccánica, están ubicados en un nivel medio, 2% en un nivel alto y el 80% en un nivel bajo.

Figura 4: *Niveles porcentuales de Formación Permanente en la dimensión competencia complementaria dominio de informática e inglés.*



#### Niveles

##### 4.1.5 Dimensión: Experiencia y actualización en empresa (2 preguntas)

En la tabla 17 se observa los 3 niveles: bajo, medio y alto con sus respectivos rangos en la dimensión experiencia y actualización en empresa.

Tabla 17

*Niveles y rango de Formación Permanente en la dimensión experiencia y actualización en empresa*

<b>Niveles</b>	<b>Rangos</b>
Bajo	[2 ----3]
Medio	[4 ----5]
Alto	[ 6 ]

En la tabla 18 se puede observar que, de 50 instructores de la Escuela Metalmecánica, 03 alcanzan un nivel medio, 46 un nivel bajo y solo 1 nivel alto de la Formación Permanente en la dimensión Experiencia y Actualización en Empresa.

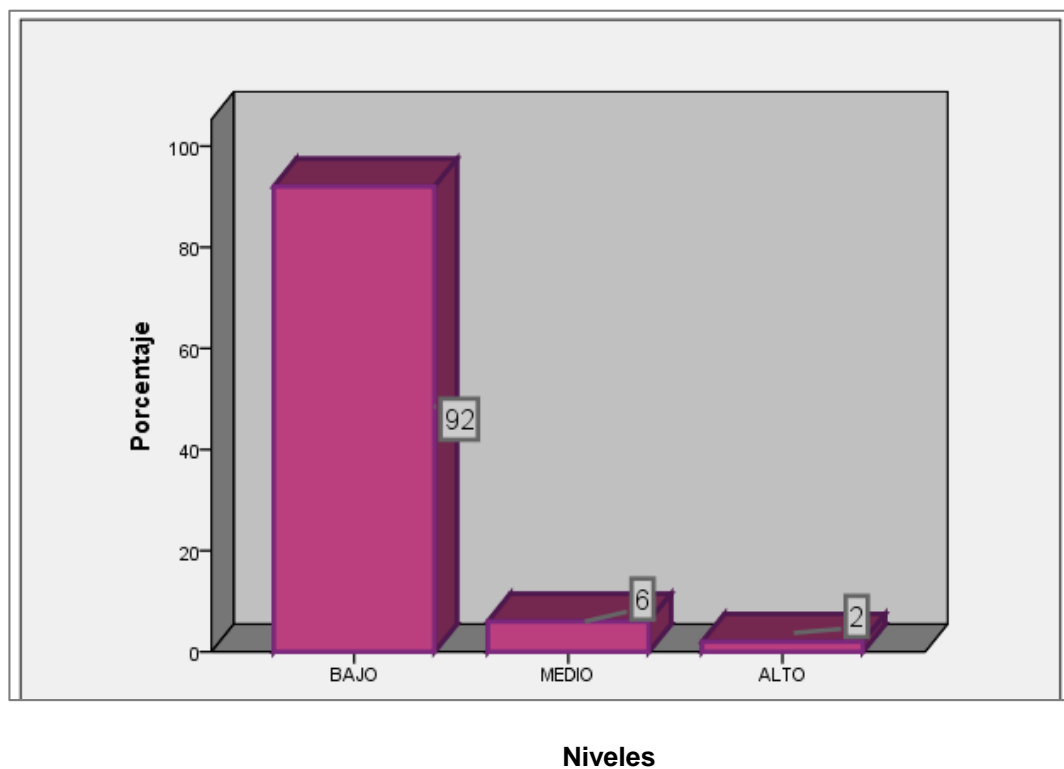
Tabla 18

*Nivel y frecuencia de la Formación Permanente en la dimensión Experiencia y actualización en empresa*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	BAJO	46	92,0	92,0
	MEDIO	3	6,0	6,0
	ALTO	1	2,0	2,0
	Total	50	100,0	100,0

En la figura 5 que representa la Formación Permanente en la dimensión Experiencia y Actualización en Empresa, podemos observar que el 6% del total de instructores de la Escuela Metalmecánica, están ubicados en un nivel medio, el 2% en un nivel alto y el 92% en un nivel bajo.

Figura 5: Niveles porcentuales de Formación Permanente en la dimensión Experiencia y Actualización en Empresa



#### 4.2 Interpretación de los estadísticos descriptivos de la variable Formación Permanente

El nivel de Formación Permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica tiende a estar en un nivel medio, cuyo valor porcentual es 86%, como lo muestran los resultados representados en la figura 1. El rango

mínimo y máximo de la escala iba de 35 a 105. El rango obtenido para esta investigación varió de 56 a 100 (según tabla 19). Por lo tanto, se evidencia que los instructores se inclinaron hacia valores medianamente elevados en la variable de Formación Permanente. Además, la mediana de los docentes es de 70 y la media es de 70.6 (según tabla 19), lo cual corrobora la tendencia de la población hacia valores medios de la escala. A pesar de que la dispersión de las puntuaciones de los instructores de estudio es considerable (el rango es de 44 y la desviación estándar es igual a 8.41), esta dispersión queda manifestada en el área central de la escala.

En resumen, los resultados de la Formación Permanente para la mayoría de los instructores resultaron medianamente favorables. Esto significa que hay que aplicar estrategias y procedimientos para que la tendencia general se encamine hacia valores superiores.

Tabla 19

*Estadísticos descriptivos de la variable Formación Permanente*

N	Válidos	50
	Perdidos	0
Media		70,6000
Mediana		70,0000
Moda		66,00 <sup>a</sup>
Desv. típ.		8,41039
Rango		44,00
Mínimo		56,00
Máximo		100,00



### 4.3 Interpretación de la frecuencia y porcentaje de la variable Formación

#### Permanente

En la tabla 20, se muestra que los valores 66 y 69 presentan la mayor frecuencia (5), luego 70 con una frecuencia de 4, 5 valores con una frecuencia de 3, 5 valores con una frecuencia de 2 y finalmente 9 valores con una frecuencia de 1.

Tabla 20

#### *Frecuencia y porcentaje de la variable Formación Permanente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
	56,00	1	2,0
	58,00	2	4,0
	59,00	1	2,0
	60,00	3	6,0
	61,00	1	2,0
	64,00	3	6,0
	66,00	5	10,0
	68,00	3	6,0
	69,00	5	10,0
	70,00	4	8,0
	71,00	3	6,0
Válidos	72,00	2	4,0
	73,00	2	4,0
	74,00	2	4,0
	75,00	2	4,0
	77,00	3	6,0
	79,00	1	2,0
	82,00	1	2,0
	83,00	1	2,0
	87,00	1	2,0
	88,00	1	2,0
	100,00	1	2,0
	Total	50	100,0

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

### **5.1 Discusión de resultados**

El propósito fundamental de ésta investigación fue determinar el nivel de Formación Permanente de los docentes de una institución técnica y de reconocido prestigio como es el SENATI en sus siguientes dimensiones: desempeño docente, evaluación de dominio técnico, competencia complementaria: dominio de informática e inglés, experiencia y actualización en empresa.

En cuanto a la formación permanente, Sánchez (2009) manifiesta: “como aquel proceso que colabora en la adquisición, mejoría y optimización de los conocimientos....siendo su finalidad prioritaria, según Imbernón (1998b:137), la de favorecer el aprendizaje de los estudiantes” lo que se confirma en los antecedentes, con el estudio de Cutimbo (2008) que concluye que “la investigación describió y explicó la relación, así como el grado de influencia entre Capacitación Docente, sus dimensiones Desarrollo Personal, Desarrollo Social y Desarrollo Profesional con el rendimiento académico”

Una de las fundamentales limitaciones de éste estudio fue el no encontrar estudios y un instrumento adecuado, que nos permita medir el nivel de formación permanente del personal docente, aplicado a una institución superior especializada en la formación profesional técnica por tal motivo se tuvo que elaborar un instrumento, en cierto modo hecho a medida tomando en cuenta las particulares características de la entidad técnica educativa en estudio, además ésta dificultad es reafirmado en los antecedentes por Camacho (2016): “el modelo de formación descansa principalmente en un programa homogéneo de cursos para un contexto altamente heterogéneo”

Se tuvo que determinar las propiedades psicométricas del instrumento elaborado en cuanto a su confiabilidad, juicio de expertos y validez de constructo.

Debemos destacar la importancia de este estudio ya que el docente técnico, está formando recursos humanos competentes que deben insertarse al mundo laboral que cada día es más exigente y competitivo, que coincidentemente en el tratado: Enseñar a Trabajar: las competencias de quienes forman para el trabajo de Barba, Billorou, Negrotto y Celeste menciona lo siguiente: “Entre estas capacidades generales clave pueden señalarse las siguientes: ...Disposición al aprendizaje permanente (p. 31)

Existe una investigación titulada: Necesidades de formación permanente de docentes técnicos (2008) realizada por Arancibia, Miranda, Pérez y Koch de la Universidad Austral de Chile, cuyos resultados los podemos comparar con las dimensiones de nuestro estudio:

En cuanto a los resultados obtenidos podemos determinar que en la evaluación del dominio técnico de los instructores del SENATI, debemos destacar la fortaleza de ésta dimensión porque solo el 2% se ubica en un nivel bajo, el 84% se encuentra en un nivel medio y un 14% en el nivel alto y esto es debido a que como política institucional, se exige que para contratar a un docente, deberá tener como mínimo 3 años de experiencia industrial en su especialidad, contradictoria situación existe en la investigación realizada en Chile por Arancibia, Miranda, Pérez y Koch (2008), donde los resultados que obtuvieron, ponen de manifiesto que los Docentes Técnicos en Chile, requieren de una mayor formación permanente enfocada en la dimensión evaluación del dominio técnico.

En el desempeño docente, el 12% de personal docente del SENATI, se sitúan en un nivel alto, el 80% encuentran en un nivel medio y el 8% en un nivel bajo, similar situación se presenta en el estudio desarrollado por Arancibia, et al. (2008), donde se establece como segunda prioridad la capacitación en ésta dimensión.

En el dominio de informática e inglés por tratarse de cursos estrechamente vinculados con los avances tecnológicos, la situación es crítica ya que el 80% de nuestros docentes se ubican en un nivel bajo, el 18% está un nivel medio y solo el 2% logra un nivel alto, en contradicción con los resultados obtenidos por Arancibia, et al. (2008), donde es menor la necesidad de capacitación en las competencias complementarias (Informática e inglés)

Además, en nuestro estudio hemos considerado la dimensión experiencia y actualización en empresas, que sin lugar a dudas es un aspecto importante dentro de la formación permanente del docente ya que lo mantiene vinculado con los avances tecnológicos y procesos productivos actualizados, el resultado obtenido es el siguiente: en un nivel bajo el 92%, en el nivel medio 6% y solo un 2% en el nivel alto.

También Arancibia, Miranda, Pérez y Koch (2008), manifiestan: “Además, el aspecto más demandado fue el establecimiento de vínculos formativos con el sistema productivo”, que es contrario a la política del SENATI, ya que la formación de los jóvenes y muchas capacitaciones de los instructores se realiza en empresas, además el Consejo Nacional, los Consejos Zonales y las Comisiones Consultivas están integrados en su gran mayoría por empresarios de las diversas actividades productivas y de servicio.

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES**

En el presente capítulo, se determinó las conclusiones del estudio realizado sobre el nivel de formación permanente de los instructores de la escuela Metalmecánica y sus dimensiones que a continuación se detalla:

1.- En cuanto al nivel de formación permanente, existe un 86% del total de instructores de la Escuela Metalmecánica que se encuentran en un nivel medio, el 6% en un nivel bajo y el 8% se ubica en un nivel alto. Como se puede apreciar, el más alto porcentaje se encuentra en un nivel medio, por lo que el personal docente de éste nivel, necesita mayor capacitación en los aspectos pedagógicos, técnicos, informática e idiomas y actualización en empresa, para mejorar su desempeño docente, pero tomando en consideración su horario de trabajo.

2.- La formación permanente en la dimensión Desempeño Docente, obtuvo como resultado que el 80% del total de instructores de la Escuela Metalmecánica, se encuentran en un nivel medio, el 8% en un nivel bajo y el 12% se sitúa en un nivel alto. El docente técnico, por su formación, siempre tratará de capacitarse en los adelantos tecnológicos de su especialidad, en consecuencia, no es muy accesible a

recibir cursos pedagógicos, pero con la participación del Especialista Técnico Pedagógico, se deberá planificar los temas y fechas para desarrollar la capacitación

3.- La formación permanente en la dimensión Evaluación de Dominio Técnico, obtuvo como resultado que el 84% del total de instructores de la Escuela Metalmecánica, se encuentran en un nivel medio, el 2% en un nivel bajo y solo el 14% en un nivel alto.

En este sentido, las empresas más representativas de la actividad industrial, serán las encargadas, previa coordinación con los Especialistas de Seguimiento, de la capacitación técnica al personal docente del SENATI.

4.- La formación permanente en la dimensión Competencia Complementaria: Dominio de Informática e Inglés, obtuvo como resultado que el 18% del total de instructores de la Escuela Metalmecánica, se ubica en un nivel medio y el 80% en un nivel bajo y solo el 2% en un nivel alto. En la actualidad, ambos cursos sirven de un fundamental apoyo en la formación técnica del docente. El SENATI cuenta con el Programa Nacional de Inglés (PRONI) y la Escuela de Tecnología de la Información (ETI), que cuentan con los especialistas y equipos adecuados para la capacitación del personal de instructores en informática e inglés.

5.- Formación permanente en la dimensión Experiencia y Actualización en Empresa, obtuvo como resultado que el 6% del total de instructores de la Escuela Metalmecánica, se encuentran en un nivel medio, el 92% en un nivel bajo y el 2%

se ubica en un nivel alto. Por la naturaleza del trabajo, el docente pierde contacto directo con el avance tecnológico que existe en las empresas, en consecuencia, se concluye que es muy importante la actualización o pasantía del docente en la empresa que desarrolla su especialidad.



## CAPÍTULO VII RECOMENDACIONES

Estos resultados nos indican que es necesario tomar acciones en las políticas de desarrollo profesional del docente y plantear la capacitación o actualización tecnológica y práctica en su especialidad que permitan articular en forma eficiente, las dimensiones de desempeño docente, evaluación de dominio técnico, competencia complementaria: dominio de informática e inglés, experiencia y actualización en empresa, con el objetivo de ofrecer una formación con calidad en beneficio de los estudiantes.

Las principales recomendaciones son:

- 1.- Solicitar apoyo logístico y facilidades, de parte de la Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia Académica, para establecer y ejecutar un programa a nivel nacional de Actualización y Formación Permanente del personal docente de la institución.
- 2.- Elaborar un programa de capacitación en la dimensión de desempeño docente que estaría a cargo y lo desarrollaría el Multiplicador Pedagógico y/o el Especialista Técnico Pedagógico del área respectiva.
- 3.- Establecer convenios para que el personal docente sea capacitado en la dimensión de evaluación de dominio técnico, por especialistas nacionales y extranjeros de reconocida trayectoria.
- 4.- Elaborar un programa para que el personal docente pueda capacitarse en los laboratorios de inglés e informática de nuestra institución, que cuenta con personal especializado en éstas materias.

- 5.- Coordinar con empresas de reconocido prestigio y avanzada tecnología y en base a cada especialidad, elaborar un programa de pasantías, que tengan como mínimo de duración un mes por instructor.
- 6.- Otorgar becas al extranjero para los docentes técnicos de la institución y los beneficiados al retornar, deben realizar réplicas a sus colegas de los conocimientos y habilidades adquiridas.
- 7.- Participar en diferentes eventos y concursos dentro y fuera del país, donde se demuestran en base a proyectos, el nivel y desarrollo alcanzado en cada especialidad.
- 8.- Establecer suscripciones con revistas técnicas especializadas, para obtener información actualizada de los adelantos tecnológicos.
- 9.- Solicitar la creación de una Escuela de Formación de instructores o docentes técnicos.
- 10.- Los resultados del presente estudio, servirán de base para futuros investigadores en materia de formación profesional.
- 11.- Los resultados y recomendaciones de éste estudio, permitirá tomar como referencia la formación del personal técnico docente para capacitar a los futuros trabajadores de las empresas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudelo J., Salinas D., Ramirez Y. (2012). *Concepciones sobre práctica pedagógica de las estudiantes del IX semestre de la licenciatura en pedagogía infantil. Universidad Tecnológica de Pereira, Brasil.*

Recuperado de:

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2792/1/371404A282.pdf>

Arancibia M., Miranda C., Pérez H., Koch T. (2008). *Necesidades de formación permanente de docentes técnicos. Universidad Austral de Chile.*

Recuperado de: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/estped/v34n1/art01.pdf>

Arredondo, V. (1990). El papel de la educación continua en la competitividad internacional. *Revista N° 81 ANUIS.* Recuperado de: [http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=9&ved=0CFIQFjAI&url=http%3A%2F%2Fpublicaciones.anuies.mx%2Fpdfs%2Frevista%2FRevista81\\_S1A7ES.pdf&ei=wLLfU9CCDMTJsQSbsolABg&usg=AFQjCNGf2BxJVEv232thd\\_V42ph8FJhWFQ](http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=9&ved=0CFIQFjAI&url=http%3A%2F%2Fpublicaciones.anuies.mx%2Fpdfs%2Frevista%2FRevista81_S1A7ES.pdf&ei=wLLfU9CCDMTJsQSbsolABg&usg=AFQjCNGf2BxJVEv232thd_V42ph8FJhWFQ)

Barba E., Billorou N., Negrotto A., Celeste M. (2007). *Enseñar a trabajar: las competencias de quienes forman para el trabajo.* OIT, Cinterfor.

Benavente, E. (2013). *El desempeño docente y la tutoría en los estudiantes en la*

*institución educativa del nivel secundario Luis Fabio Xammar Jurado UGEL N° 09 Huaura – 2012.* Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” La Cantuta Lima, Perú. Recuperado de:

<http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/22/EL%20D ESEMPE%20C3%91O%20DOCENTE%20Y%20%20LA%20TUTOR%20C3%8DA%20EN%20LOS%20ESTUDIANTES%20EN%20LA%20INSTITUCI%20C3%93N%20EDUCATIVA%20DEL%20NIVEL%20SECUNDARIO%20LUIS%20FABIO%20XAMMAR%20JURADO.pdf?sequence=1>

Camacho, B. (2016) *Formación Permanente del Profesorado en Jalisco: Evaluación y Propuesta.* Universidad de Alcalá. México. Recuperado de: <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/29317/Tesis%20Benita%20Camacho%20Buenrostro.pdf?sequence=1>

Camargo, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara, M. y Londoño, S. (2004). *Las Necesidades de formación permanente del docente.* Educación y educadores n° 7 *Universidad de la Sabana Colombia.* Recuperado: <http://www.redalyc.org/pdf/834/83400708.pdf>

Casanova, F. (2003). *Formación profesional y relaciones laborales.* Montevideo: CINTERFOR. Recuperado de: [http://www.oei.es/etp/formacion\\_profesional\\_relaciones\\_laborales.pdf](http://www.oei.es/etp/formacion_profesional_relaciones_laborales.pdf)

Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), México.

Recuperado de:

<http://www.conalep.edu.mx/alumnos/GestionEscolar/Paginas/Pr%C3%A1cticas-Profesionales.aspx>

Coronel, L., Oscanoa, L., Raza, P., Toro, L., (2018) Tesis: “*Plan de Negocios*

*para la Implementación de una Institución de Educación Técnica en Lima*

*Metropolitana*” ESAN BUSINESS, Lima, Perú. Recuperado de:

[http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1441/2018\\_MATC-17-1\\_20171\\_04\\_T.pdf;jsessionid=62C9687DD929BD233F83073B5CA03250?sequence=1](http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1441/2018_MATC-17-1_20171_04_T.pdf;jsessionid=62C9687DD929BD233F83073B5CA03250?sequence=1)

Cruz, T. (2008). *Diagnóstico del impacto de la capacitación y actualización de*

*los docentes en el desempeño profesional en el aula de la escuela*

*telesecundaria Juan Escutia de la localidad de Ahuacatitla, Axtla de*

*Terrazas, S.L.P.* Universidad de Tangamanga, México. Recuperado de:

<http://www.utan.edu.mx/~huasteca/documentos/biblioteca/tacp.pdf>

Cutimbo, P. (2008). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento*

*académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de*

*Puno.* Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos,

Lima, Perú. Recuperado de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2395/1/cutimbo\\_ep.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2395/1/cutimbo_ep.pdf)

Gutiérrez, J. (2005). *La formación permanente del profesorado, su incidencia en la mejora de la calidad educativa: la realidad en el ámbito del Centro del Profesorado Granada 2*. Tesis doctoral, Universidad de Granada, España, Recuperado de: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/724/1/15512101.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*, 5ta. Edición, México: Editorial McGraw Hill.. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/Igneigna/metodologia-de-la-investigacion-5ta-edicion-de-hermndez-sampieri>

IPSOS (2016). *Imagen y Percepción de Institutos y Universidades*. Recuperado de: [https://www.ipsos.com/sites/default/files/publication/2016-09/Imagen de Institutos y Universidades.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/publication/2016-09/Imagen%20de%20Institutos%20y%20Universidades.pdf)

Lamoggia, F. (2012). *Capacitación del profesorado venezolano. Experiencia de consolidación de los círculos de acción docente en la educación básica*. Tesis Doctoral. Universidad de Valladolid. España. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1786/1/TEISIS231-121121.pdf>

MINEDU (2019). *Evaluación Docente*. Recuperado de: <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/ascensoetp2019/evaluacion/>

MINEDU (2012). *Marco de un buen desempeño docente*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación (2006). *De la Capacitación hacia la Formación en Servicio de los Docentes. Aportes a la política (1995 – 2005)* Recuperado de:  
<http://www.minedu.gob.pe/digesutp/desp/xtras/CapacFormacContinua1995-2005.pdf>

Miranda, C., Rivera, P. (2009). *Formación Permanente de Profesores: ¿Quién es el Formador de Formadores?* Estudios Pedagógicos, vol. XXXV, núm. 1, 2009, pp. 155-169 Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1735/173514138009.pdf>

Paz, I. (2005) *El colectivo de año en la orientación educativa a los estudiantes de las carreras pedagógicas*. Tesis Doctoral, Centro de Estudios de Educación Superior Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.

Pérez-Jiménez, C. (2003). Formación de docentes para la construcción de saberes sociales. Revista *Iberoamericana de Educación* N 33. p. 01. Editada por la OEI Recuperado de: <http://www.rieoei.org/rie33a02.PDF>

Pinya, C. (2008). La formación permanente del profesorado universitario: estado de la cuestión. *Revista electrónica investigación innovación Educativa y Socioeducativa*. Vol. 1 N° 0 p. 3-24. Recuperado de: [http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1\\_num0/pdfs/c\\_pinya.pdf](http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1_num0/pdfs/c_pinya.pdf)

Portilla, A. (2002). *La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación*. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona. España. Recuperado de:<http://ddd.uab.cat/pub/tesis/2002/tdx-1030103-165846/abpr1de5.pdf>

Quiroz, L. (2015) *Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el municipio de Pisco - región Ica*. Tesis para optar el grado de Magister. Universidad Peruana “Cayetano Heredia” Lima, Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/260/Fortalecimiento%20de%20la%20formaci%C3%B3n%20continua%20de%20los%20docentes%20desarrollado%20por%20el%20municipio%20de%20Pisco%20-%20Regi%C3%B3n%20Ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanchez, G. (2006) *De la capacitación hacia la formación continua de los docentes. Aportes a la política (1995-2005)*. Ministerio de Educación – GTZ – Proeduca. Recuperado de:  
<http://www.minedu.gob.pe/digesutp/desp/xtras/CapacFormacContinua1995-2005.pdf>

Sánchez, S. (2009). *La formación docente del profesorado centrada en la escuela*. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona. España. Recuperado de:



<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5059/ssd1de1.pdf;jsessionid=AAF868E1F16CF53E7C0DFD024ED97127.tdx1?sequence=1>

Saravia, L. y Flores, I. (2005). *La formación de maestros en América Latina*.

Ministerio de Educación – DINCOCAD – PROEDUCA – GTZ.

Recuperado de:

file:///D:/Documentos%20Personales/Downloads/formacion\_maestros\_america\_latina\_PROEDUCA2.pdf

Sosa C. (1995). *Cinterfor-OIT Formación de formadores: Manual didáctico*.

Recuperado de:

<http://www.oitcinterfor.org/livedrupal/publicaci%C3%B3n/formaci%C3%B3n-formadores-manual-did%C3%A1ctico>

SENATI (2005). *Facilitación y Conducción de grupos*. Fascículo de aprendizaje –

Programa: Mandos Medios.

SENATI (2014). Misión y Visión.

Recuperado de: <http://www.senati.edu.pe/web/institucional/mision-y-vision>

Tunjar, R. y Inga, P. (2016). Tesis: *Desempeño Docente y Rendimiento*

*Académico-Asignatura de cirugía I – en Estudiantes del X ciclo –*

*Facultad de Medicina Humana, Universidad Nacional de la Amazonía*

*Peruana 2015*. Universidad Científica del Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/355/TUNJAR-INGA-1-Trabajo-Desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

UNESCO (1990) Declaración Mundial sobre Educación para Todos. *Conferencia Mundial sobre Educación para Todos*. Jomtien, Tailandia.

Velandia, C. (2011). *La universidad cooperativa de Colombia: necesidades formativas para un nuevo modelo pedagógico*, (trabajo de doctorado).  
Recuperado de:  
<https://addi.ehu.es/bitstream/10810/12337/1/velandiamora.pdf>

3er. Congreso Internacional de Nuevas Tendencias en la Formación Permanente del Profesorado (2011). *Evaluación de la Formación permanente del Profesorado*. Barcelona, España. Recuperado de:  
[http://www.ub.edu/congresice/actes/4\\_rev.pdf](http://www.ub.edu/congresice/actes/4_rev.pdf)

## Anexo1: instrumento de investigación

# CUESTIONARIO DE LA FORMACIÓN PERMANENTE DE LOS INSTRUCTORES

Aplicado a  
instructores

Fecha:.....

**Nombre del Investigador:**

.....

**Objetivo de la investigación:** Identificar los requerimientos en materia de formación permanente de los instructores en desempeño docente, evaluación de dominio técnico, competencia complementaria: dominio de informática e inglés, experiencia y actualización en empresa.

**Escuela:**..... **CFP:** Independencia

**Importante:** Los datos son confidenciales y serán manejados exclusivamente por el investigador.

Agradecemos encarecidamente su participación en el desarrollo de éste estudio.

## I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Especialidad principal que atiende:.....

1.2 Edad: .....

1.3 Años de servicio en SENATI:.....

1.4 Sexo: M ( ) F ( )

1.5 EXPERIENCIA INDUSTRIAL EN SU ESPECIALIDAD: ..... años

1.6 FORMACIÓN PROFESIONAL: Marque con una (X) lo que corresponda y mencione la especialidad

	NIVEL	ESPECIALIDAD
( )	Doctorado	
( )	Maestría	
( )	Formación Universitaria	
( )	Formación Técnica	
( )	Otros	

**Niveles de logro**

**1: Nunca**

**2: A veces**

**3: Siempre**

N°	DESEMPEÑO DOCENTE		NIVELES DE LOGRO		
	Indicadores	Reactivos	1	2	3
1	Al inicio de la sesión	Presenta evidencias de la planificación de la sesión			
2		Motiva a los estudiantes sobre el tema a desarrollar			
3	Durante la sesión	Refuerza los contenidos teóricos mediante ejercicios aplicativos			
4		Aplica metodologías activas en el desarrollo de la sesión			
5		Promueve la intervención de los estudiantes			
6		Responde oportuna y adecuadamente a las preguntas de los estudiantes			
7		Prepara adecuada y oportunamente el material didáctico para las sesiones			
8		Hace uso adecuado de las TIC's para el desarrollo de sus clases			
9		Aplica el método de proyectos en el desarrollo de sus clases			
10		Adecúa su volumen de voz, velocidad, modulación y acentuación en el desarrollo de clases			
11		Adecúa su gesticulación y expresión corporal enfatizándolo con el desarrollo del tema			
12		Al término de la sesión	Inicia y culmina sus clases en forma puntual		
13	Cumple con el desarrollo del contenido curricular				
14	Realiza retroalimentación de la clase desarrollada				
15	Manejo de documentos	Emplea los formatos establecidos por la norma de la institución			
16	técnico-pedagógicos	Está al día en la presentación de los documentos técnico-pedagógicos			

17	Capacitación Pedagógica	En los últimos 3 años, ha participado en cursos pedagógicos presenciales, tanto interna como externamente, en forma constante			
N°	<b>EVALUACIÓN DE DOMINIO TÉCNICO</b>		<b>NIVEL DE LOGRO</b>		
	<b>Indicadores</b>	<b>Reactivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
18	Habilidades prácticas	Demuestra habilidad en las demostraciones prácticas que realiza en el taller			
19		Utiliza correctamente las herramientas			
20		Usa correctamente los equipos e instrumentos			
21	Seguridad	Usa ropa de seguridad adecuada en el taller			
22	Capacidades personales	Posee una comunicación clara y fluida			
23		Soluciona problemas de su especialidad en forma adecuada y creativa			
24		Aplica procedimientos según normas establecidas			
25		Organiza y controla el trabajo en grupo en el taller			
26		Hace uso racional de los materiales empleados en la formación del estudiante			
27		Fomenta en los estudiantes valores y actitudes positivas			
28		Promueve una cultura de calidad y mejora continua			
29		Da indicaciones precisas y oportunas en el desarrollo de las actividades a los estudiantes			
30	Actualización profesional	Se actualiza/perfecciona constantemente en su especialidad			
31		Sus conocimientos tecnológicos se encuentran actualizados			
N°	<b>COMPETENCIA COMPLEMENTARIA: DOMINIO DE INFORMÁTICA E INGLÉS</b>		<b>NIVEL DE LOGRO</b>		

	<b>Indicadores</b>	<b>Reactivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
32	Dominio de inglés e informática	Demuestra dominio de informática nivel intermedio			
33		Demuestra dominio del idioma Inglés nivel intermedio			
<b>N°</b>	<b>EXPERIENCIA Y ACTUALIZACIÓN EN EMPRESA</b>		<b>NIVEL DE LOGRO</b>		
	<b>Indicadores</b>	<b>Reactivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
34	Pasantía en empresas	En su especialidad, realiza pasantías o actualizaciones en el extranjero.			
35		En los últimos 3 años, ha realizado pasantías internas a empresas en su especialidad			

## Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>TÍTULO</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b> (Considerar contenidos relevantes)	<b>VARIABLES</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
Formación permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica de una Institución Superior Tecnológica de Lima 2015	- Determinar el nivel de formación permanente de los instructores de la Escuela Metalmecánica de una Institución Superior Tecnológica de Lima 2015	No aplica por ser descriptiva	Camargo, Calvo, Franco, Vergara, Londoño (2004) manifiesta lo siguiente:  La formación permanente (o capacitación) del docente debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar una práctica pedagógica y profesional de una manera	Formación permanente	El instrumento fue elaborado por el investigador, la técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta, y el instrumento elaborado fue un cuestionario de la Formación Permanente de los Instructores que
<b>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>	significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales en que se inscribe y a las poblaciones que atiende. (p.81)	<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	estuvo compuesto por 35 ítems, que permitió medir el nivel de conocimientos y aplicación en el
¿Cuál es el nivel de formación permanente de los instructores de la	1 -Identificar el nivel de formación permanente en el desempeño docente de los instructores de la Escuela	1 No aplica por ser descriptiva	La formación permanente es	El presente estudio fue una investigación de tipo descriptivo porque según Hernández, et al. (2010):	desempeño docente (17



Escuela Metalmeccánica de una Institución	Metalmeccánica de una Institución Superior Tecnológica de Lima 2015		concebida por Paz (2005) como un proceso inherente a la práctica (y teoría) cotidiana de los sujetos que se	“Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de	ítems) , evaluación de dominio técnico (14 ítems), dominio de
Superior Tecnológica de Lima 2015?	2 -Identificar el nivel de formación permanente en la evaluación de dominio técnico de los instructores de la Escuela Metalmeccánica de una Institución Superior Tecnológica de Lima 2015	2 No aplica por ser descriptiva	desempeñan como profesionales de la educación que promueve la autoformación, proceso esencial por la potencialidad de generar los cambios y transformaciones en el plano interno del sujeto y en el contexto donde ejerce su profesión. La formación permanente no tiene	cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 80).  El diseño de la presente investigación es no experimental, transeccional y descriptivo que, según	informática e inglés (2 ítems) y experiencia y actualización en empresa (2 ítems) de los instructores de la Escuela Metalmeccánica de una Institución Superior Tecnológica de Lima.
	3 -Identificar el nivel de formación permanente en la competencia complementaria dominio de informática e inglés de los instructores de la Escuela Metalmeccánica de una	3 No aplica por ser descriptiva	como exigencia un programa prefijado, es un proceso que depende más de las motivaciones intrínsecas de los docentes.  Sánchez (2009), manifiesta lo siguiente:	Hernández, et al. (2010) lo define de la siguiente manera: Investigación o diseño no experimental son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada	

	Institución Superior Tecnológica de Lima 2015		Definimos la formación permanente del profesorado como aquel proceso que colabora en la adquisición, mejoría y optimización de los conocimientos referidos a los contenidos científicos, aspectos metodológicos, estrategias y actitudes de quienes imparten la docencia; siendo su finalidad prioritaria, según Imbernón (1998b:137), la de favorecer el aprendizaje de los estudiantes a través de la mejora de actuación del profesorado. (p.29)	de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149); es transversal o transeccional ya que: “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 151). La investigación estuvo conformada por 50 instructores de la Escuela Metalmecánica de una I.S.T. de Lima.	
	4 -Identificar el nivel de formación permanente en la experiencia y actualización en empresa de los instructores de la Escuela Metalmecánica de una Institución Superior Tecnológica de Lima 2015.	4 No aplica por ser descriptiva			