

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**INFLUENCIA DE LA CAPACITACIÓN EN LA FORMACIÓN DE  
COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES**

Tesis presentada por:

Sanchez Meza, Estefany Margot

Para optar el Título Profesional de:

Licenciada en Educación, especialidad: Educación  
Primaria

Asesor:

Dr. Choquehuanca Quispe, Walter

Arequipa – Perú

2022

**DEDICATORIA**

*A mis padres, Luis y Mery, por ser el soporte y el impulso para seguir adelante, por no soltar mi mano y guiarme con sabiduría hacia el camino correcto.*

**Estefany Margot Sanchez Meza**

## AGRADECIMIENTO

*Gratitud infinita:*

*A la vida, por darme la oportunidad de disfrutar cada instante.*

*A mi familia, y en especial a mis padres, por haber creído en mi en todo momento. Soy reflejo de su amor incondicional.*

*A mi asesor, Dr. Walter Choquehuanca Quispe, por su dedicación y apoyo en la elaboración de esta investigación.*

*A la Universidad Nacional de San Agustín, a la Facultad de Ciencias de la Educación y a los docentes, por formarme durante estos grandiosos años.*

**Estefany Margot Sanchez Meza**

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPITULO I.....	1
MARCO TEORICO .....	1
LA CAPACITACIÓN EN LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS .....	1
1.1. Antecedentes de la investigación.....	2
<i>1.1.1. Antecedentes internacionales</i> .....	2
<i>1.1.2. Antecedentes nacionales</i> .....	2
<i>1.1.3. Antecedentes locales</i> .....	3
1.2. Definición de Términos Básicos.....	3
<i>1.2.1. Capacitación</i> .....	3
<i>1.2.2. Formación de Competencias</i> .....	3
1.3. Conceptos Fundamentales.....	4
<i>1.3.1. Desarrollo personal</i> .....	4
<i>1.3.2. Capacitación</i> .....	9
<i>1.3.3. Formación de competencias</i> .....	20
<i>1.3.4. Aprendizaje basado en competencias</i> .....	22
<i>1.3.5. Proyectos Formativos</i> .....	28

CAPÍTULO II .....	35
MARCO OPERATIVO Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	35
2.1. Determinación del problema de investigación .....	35
2.2. Justificación de la investigación .....	36
2.3. Formulación de los problemas de investigación.....	36
2.3.1. <i>Problema general</i> .....	36
2.3.2. <i>Problemas específicos</i> .....	36
2.4. Objetivos .....	37
2.4.1. <i>Objetivo General</i> .....	37
2.4.2. <i>Objetivos Específicos</i> .....	37
2.5. Hipótesis.....	37
2.5.1. <i>Hipótesis general</i> .....	37
2.5.2. <i>Hipótesis neutra</i> .....	37
2.6. Operacionalización de las Variables.....	37
2.7. Metodología de la investigación.....	39
2.7.1. <i>Enfoque de la investigación</i> .....	39
2.7.2. <i>Nivel de la investigación</i> .....	39
2.7.3. <i>Tipo de investigación</i> .....	39
2.7.4. <i>Diseño de investigación</i> .....	39
2.7.5. <i>Técnicas de la investigación</i> .....	39
2.7.6. <i>Instrumentos de la investigación</i> .....	40
2.8. Población y Muestra .....	40
2.8.1. <i>Población</i> .....	40
2.8.2. <i>Muestra</i> .....	40

2.9. Análisis e interpretación de los resultados .....	41
2.9.1. Resultados de la variable Capacitación.....	41
2.9.2. Resultados de la variable Formación de Competencias .....	48
CAPITULO III.....	57
MARCO PROPOSITIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	57
3.1. Denominación de la propuesta .....	57
3.2. Descripción de la propuesta .....	57
3.3. Justificación.....	57
3.3. Público objetivo.....	58
3.4. Objetivos de la propuesta.....	58
3.4.1. Objetivo general .....	58
3.4.2. Objetivos específicos.....	58
3.5. Actividades inherentes al desarrollo de la propuesta.....	59
3.6. Planificación detallada de actividades .....	60
3.7. Cronograma de acciones .....	63
3.8. Presupuesto que involucra la propuesta.....	64
3.9. Evaluación de la propuesta.....	64
DISCUSIÓN .....	65
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS .....	69
ANEXOS .....	76

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	41
<i>Dimensión: Educativa</i> .....	41
Tabla 2 .....	42
<i>Dimensión: Pedagógica</i> .....	42
Tabla 3 .....	44
<i>Dimensión: Humana</i> .....	44
Tabla 4 .....	45
<i>Dimensión: Investigativa</i> .....	45
Tabla 5 .....	46
<i>Variable Capacitación</i> .....	46
Tabla 6 .....	48
<i>Dimensión: Competencia técnica</i> .....	48
Tabla 7 .....	49
<i>Dimensión: Competencia metodológica</i> .....	49
Tabla 8 .....	50
<i>Dimensión: Competencia social</i> .....	50
Tabla 9 .....	52
<i>Dimensión: Competencia personal</i> .....	52
Tabla 10 .....	53
<i>Variable Formación de competencias</i> .....	53
Tabla 11 .....	54
<i>Cálculo del coeficiente de correlación entre la variable Capacitación y la Formación de competencias.</i> .....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 .....	41
<i>Dimensión: Educativa</i> .....	41
Figura 2 .....	43
<i>Dimensión: Pedagógica</i> .....	43
Figura 3 .....	44
<i>Dimensión: Humana</i> .....	44
Figura 4 .....	45
<i>Dimensión: Investigativa</i> .....	45
Figura 5 .....	47
<i>Variable Capacitación</i> .....	47
Figura 6 .....	48
<i>Dimensión: Competencia técnica</i> .....	48
Figura 7 .....	49
<i>Variable Competencia metodológica</i> .....	49
Figura 8 .....	51
<i>Dimensión: Competencia social</i> .....	51
Figura 9 .....	52
<i>Variable Competencia personal</i> .....	52
Figura 10 .....	53
<i>Variable Formación de competencias</i> .....	53
Figura 11 .....	55
<i>Diagrama de dispersión Capacitación – Formación de competencias</i> .....	55



## RESUMEN

En épocas de pandemia y de globalización, los profesionales deben de responder a un sinnúmero de retos, por lo que, tanto su formación personal como profesional tienen que estar acorde a las demandas de la organización e institución donde laboran. Ante el inminente avance a nivel mundial y el constante cambio de las organizaciones, lo único que las mantendrá vigentes será la capacitación y formación en servicio de los profesionales, puesto que, los estándares de calidad son cada vez más altos. Esta preparación permitirá diferenciarse de otros y ser reconocidos como personas competentes en cualquier lugar donde se desempeñen.

Esta investigación presenta el siguiente objetivo: Determinar la influencia de la capacitación en la formación de competencias de los docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua.

Llegando a relacionar dos variables cuantitativamente, obteniendo el COEFICIENTE DE CORRELACION R DE PEARSON 0.705 indicando que el grado de la relación demostrada, es positiva fuerte, por lo cual se entiende que existe relación entre ambas variables.

En la variable Capacitación se observa que, el 51.90% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, percibe este aspecto en un nivel regular, el 25.32% en un nivel deficiente y el 22.78% en un nivel eficiente.

En la variable Formación de competencias se observa que, el 55.70% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, evidencia nivel en proceso, el 20.04% nivel en inicio y el 20.26% nivel logrado.

### **Palabras clave:**

Capacitación, competencia, docentes, estudiantes, desempeños.

## ABSTRACT

In times of pandemic and globalization, professionals must respond to a myriad of challenges, so that both their personal and professional training must be in line with the demands of the organization and institution where they work. Given the imminent global progress and the constant change of organizations, the only thing that will keep them in force will be the training and in-service training of professionals, since quality standards are increasingly higher. This preparation will make it possible to differentiate oneself from others and to be recognized as a competent person wherever he/she works.

This research presents the following research objective: To determine the incidence of training in the formation of competencies of the teachers who are members of the Puquina-La Capilla Educational Network - Moquegua.

The two variables were quantitatively related, obtaining the PEARSON'S COEFFICIENT OF CORRELATION R 0.705, indicating that the degree of the relationship demonstrated is strong positive, so it is understood that there is a relationship between the two variables.

In the training variable, 51.90% of the teachers of the Puquina-La Capilla Educational Network in Moquegua perceive this aspect at a regular level, 25.32% at a deficient level and 22.78% at an efficient level.

In the competency training variable, 55.70% of the teachers of the Puquina-La Capilla Educational Network in Moquegua show a level in process, 20.04% show a level at the beginning of the process, and 22.78% show a level of efficiency. 20.04% at the beginning level and 20.26% at an achieved level.

### **Key words:**

Training, competence, teachers, students, performance.

## INTRODUCCIÓN

**SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.**

**SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO**

La presente investigación aportará el conocimiento de las condiciones y necesidades de capacitación en las estrategias de formación, así como el desarrollo de competencias personales y profesionales de los docentes.

Estará fundamentada en la teoría de la gestión del talento humano personal, utilizando para ello información relacionada a capacitación, formación por competencias, entre otros. Esto nos permitirá desarrollar referentes teóricos que serán de utilidad para futuras investigaciones. Es así como, el estudio de esta investigación es valioso por cuanto el comportamiento del ser humano motivado por cada vez crecer personal, profesional y académicamente busca hacerse de nuevas competencias, capacidades y desempeños que le permitan enfrentar nuevos retos y desafíos que la sociedad y el mercado laboral le pone en su camino, más aún, si se encuentra en zonas rurales.

La presente investigación está compuesta por tres capítulos organizados de la siguiente manera: El capítulo I, está referido al marco teórico, donde destacamos los antecedentes internacionales, nacionales y locales de la investigación, seguido de las teorías e investigaciones referidas al desarrollo personal y formación por competencias descritas por expertos en los temas que tomamos como referencia y que de forma trascendente marcaron las pautas de la presente investigación.

En cuanto al capítulo II, destinado al marco metodológico, evidenciamos en un primer momento el planteamiento y la formulación del problema de investigación, los objetivos, la hipótesis, las variables y dimensiones de la investigación planteada, que en el desarrollo de la investigación será contrastada a través del procesamiento y análisis de los datos para luego obtener los resultados de la investigación realizada.

En referencia al capítulo III, donde se consigna el marco propositivo de la investigación, lugar donde se consignará el plan de formación de competencias para los docentes que conforman esta red.

Para finalizar se presentan las conclusiones, sugerencias, así como los anexos que validan lo antes expuesto y finalmente las referencias que utilizamos en la presente investigación.

## **CAPITULO I**

### **MARCO TEORICO**

#### **LA CAPACITACIÓN EN LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS**

El desarrollo profesional envuelve la totalidad de actividades en las que tiene implicancia un docente durante toda su carrera y con las que busca ser más competente. Podemos decir entonces, que este desarrollo es resultado de todo un sistema de aprendizaje que proviene, además, de la relación que tenga el docente con su entorno y del contexto en el que se encuentre en el tiempo en que ejerza la profesión. Los nuevos modelos indican que se debe aplicar una formación que vincule la satisfacción de las necesidades personales de los profesores con las exigencias que presente la institución educativa como organización.

Es a partir de esta nueva perspectiva que debemos preguntarnos cuáles son las aptitudes en cuestión de liderazgo que contribuyen al aprendizaje y, consecuentemente, al desarrollo profesional, considerando cuáles son los conocimientos que deben poseer los docentes para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

En este punto se destacan aquellas actividades que buscan potenciar las capacidades de cada elemento de la institución y que se consideran fundamentales para cumplir con los

objetivos que se plantea el establecimiento. Podemos mencionar acciones relacionadas con la motivación de los docentes, tales como apoyo personalizado, motivación y seguimiento a nuevas ideas planteadas por los profesores y capacitación constante para poder plasmar de mejor manera las propuestas que busquen optimizar el cumplimiento de sus tareas.

Es importante considerar un trabajo en conjunto involucrando a todos los elementos de la institución, fomentando el aprendizaje a través de la interacción entre colegas, logrando adquirir nuevos saberes y habilidades relacionadas con la profesión. También es relevante el análisis que se haga acerca de la situación en que se encuentra el centro educativo ya que, a partir de este, los procesos que se sigan para solucionar problemas y satisfacer necesidades, se convertirán en generadores de cambio.

## **1.1. Antecedentes de la investigación**

### ***1.1.1. Antecedentes internacionales***

María Camila Torres Castañeda y su trabajo de investigación titulada Capacitación por competencias laborales un logro productivo para la empresa farmacéutica laboratories de Colombia de la Universidad Pontificia Universidad Javeriana presentando como objetivo general de investigación Implementar un programa de Capacitación basada en Competencias Laborales, para la fuerza de ventas de la empresa Laboratorios de Colombia, teniendo en cuenta un modelo básico de Capacitación. La investigación está basada en la metodología exploratoria aplicada por medio de panel de expertos, entrevistas focalizadas, encuestas dirigidas al área comercial de dicha organización. Este trabajo de investigación está centrado en identificar los resultados del trabajo de campo que permita identificar aquellas competencias laborales que son primordiales para capacitar a los integrantes del área de ventas por medio del desarrollo de un plan maestro de capacitación por competencias, buscando siempre una mayor productividad y desempeño de estos.

### ***1.1.2. Antecedentes nacionales***

Odaly Ruth Sánchez Reyes Gestión De La Capacitación Docente y Su Desempeño En El Nivel Secundaria Del Colegio Nuestra Señora Del Consuelo Del Distrito De Surco 2017 cuyo objetivo de investigación es identificar y analizar la relación en torno a la gestión de capacitación docente y el desempeño de los profesores. Obteniendo como resultados de investigación que la Gestión de Capacitación y el Desempeño de los profesores están

correlacionados en forma directa y significativamente sugiriendo difundir los resultados obtenidos en este trabajo entre las autoridades y docentes de la institución educativa Nuestra Señora del Consuelo, para encontrar alternativas viables que permitan una relación efectiva entre la gestión de capacitación docente y el desempeño de los profesores. Además de plantear y fomentar investigaciones sobre los temas tratados que permitan proponer condiciones óptimas para el desarrollo de la capacitación docente en función al desempeño de los profesores.

### ***1.1.3. Antecedentes locales***

Nely Beatriz Cosi Caira y su tesis Criterios de desempeño docente y la formación basada en competencias, desde el enfoque de los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín en el año 2018 cuyo objetivo de investigación fue determinar la relación del desempeño docente y el enfoque de la formación por competencias por los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Usando como instrumento de investigación los cuestionarios para después ser procesados usado el software SPSS. Llegando a la conclusión que existe correlación entre el desempeño docente y el nivel de conocimiento sobre la formación basada en competencias en los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín en el año 2018.

## **1.2. Definición de Términos Básicos**

### ***1.2.1. Capacitación***

La capacitación del talento humano es parte de una cultura organizacional que permite que los empleados tengan las competencias necesarias para desenvolverse eficientemente dentro de las organizaciones, de igual forma ayuda al clima laboral porque permite que el talento humano sienta que es parte importante de la empresa y que esta se preocupa por el desarrollo que tienen dentro de la organización. (Molina, 2017)

### ***1.2.2. Formación de Competencias***

La formación de competencias profesionales establece un proceso continuo y permanente en el que incide el aprendizaje del profesional en todas las etapas de su vida. En la formación del profesional se traduce como la posibilidad de desarrollar adecuadamente las

funciones y actividades que le son propias, a partir de la movilización de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias. (Bembibre et al. 2016)

### **1.3. Conceptos Fundamentales**

#### ***1.3.1. Desarrollo personal***

Según (Goleman, 2008) Por desarrollo personal, o crecimiento personal, se entiende como el afán de superación que motiva a avanzar hacia delante, o aquello que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad.

El proceso infinito de la educación de un individuo es permanente y debe durar toda la vida fortaleciendo así el desarrollo personal.

Como individuos descubrimos aspectos como las virtudes, capacidades y habilidades que se centran en nuestro desarrollo personal teniendo que equilibrar nuestra mente y cuerpo para lograr los objetivos que necesitamos.

Cuando una persona quiere sentirse realizada y plena establece cambiar aspectos de su vida para poder lograr una transformación en su desarrollo personal, con el transcurrir de la vida los individuos desean cambiar algunos ámbitos de su vida, difícilmente algunas veces se logra realizar dicho cambio ya que por creencias u otros, limitan a los individuos a mejorar en estos aspectos. Cada individuo debe poner en práctica el desarrollo personal para lograr resultados óptimos.

La superación como persona conlleva a los individuos a un desarrollo personal favorable que se centre en acciones, actitudes y comportamientos que logren una calidad de vida a largo plazo.

#### **1.3.1.1. Acciones para el desarrollo personal**

En la vida existen determinados pasos para que algunos aspectos de nuestra persona mejoren y así tener el control de nuestra vida, estos pueden ser:

**Autodescubrimiento:** Es conocer nuestras facultades, habilidades y destrezas para tener un control fuerte – estable en nuestra vida, debemos saber también que tenemos defectos, inquietudes y debilidades hacer todo lo que está en nuestras manos para contrarrestar cada una de ellas, por tal motivo es importante saber nuestras características y sobre todo conocerse a uno mismo. Después de todo lo mencionado debemos realizar con conciencia un



autoconocimiento propio y poner manos a la obra organizar una estrategia para llevar a cabo un plan que nos ayude en nuestro autoconocimiento.

**Metas:** Cuando tenemos una superación personal es importante tener claro nuestras metas para poder generar un plan correctamente estructurado. Si deseamos hacer cambios efectivos en nuestras vidas después de haber realizado por mucho tiempo una actividad y queremos mejorar, tenemos que plantear las metas a seguir en un tiempo establecido, revisar los resultados y verificar si lo que nos propusimos está desarrollándose de manera efectiva.

**Propósito:** Es la estrategia planteada para realizar las acciones establecidas y conseguir las metas planteadas con anterioridad.

**Recursos:** Llevar adelante todas las metas planteadas nos llevara a establecer recursos importantes de los que debemos valernos para que dichas metas sean realizadas, podemos buscar libros que nos ayuden con nuestro fin, profesionales expertos que con su asesoría nos acompañen o seguir de manera particular la búsqueda en diferentes medios para lograr las metas planteadas.

**Rendimiento:** Cuidar de cada uno es muy importante para realizar las acciones necesarias para el cambio que necesitamos, este rendimiento debe ser observado para verificar si es lo que realmente debemos mejorar, pensando que este no será de un día para otro. Observando este rendimiento podremos saber si se necesita cambiar algo y conseguir lo que deseamos.

El desarrollo personal es una constante de cada individuo, que se forma en todas las etapas de la vida en su salud, en su cuerpo, en sus emociones y las relaciones con los demás. Es por ello por lo que es muy importante determinar lo que cada individuo desea mejorar para sentirse totalmente pleno con su desarrollo personal.

### **1.3.1.2. Impulsando el desarrollo personal**

El desarrollo personal se puede impulsar desde un entorno externo, reforzando el bienestar y la creatividad, la fuerza de voluntad que nos impulsa desde dentro para afrontar del desarrollo personal y la curiosidad que desde fuera resuelve nuestras dudas y nos hace conocer diferentes posibilidades para resarcir las diferentes áreas del conocimiento, hacen de este desarrollo personal un camino correcto debiéndose reforzar ambos para desarrollar a la persona.

Esto nos anima a seguir buscando métodos sobre todo pedagógicos innovadores que cuenten con entornos de aprendizaje inspiradores, agradables y colaborativos

Cuanta diferencia hay entre las personas, es por ello por lo que nuestra educación debe tener en cuenta nuestra diversidad, para poder enriquecer en todos nosotros los ámbitos del aprendizaje y tenernos inmersos en una educación diversificada.

Es muy importante la actitud positiva frente al aprendizaje sobre todo durante la vida, recalcar que el bienestar y desarrollo personal están teniendo problemas dificultades en el marco político ya que se perciben como resultados individuales y no como económicos y sociales.

### **1.3.1.3. Clima psicosocial y desarrollo personal**

El clima psicosocial que se genera dentro del contexto escolar está dividido en diversos factores como el desarrollo emocional y social que han desarrollado los integrantes de la comunidad educativa y la visión que tiene cada uno de ellos hacia los factores determinados para un desarrollo favorable y un ambiente saludable.

La inteligencia emocional, el ámbito afectivo y social, se relaciona con el desarrollo personal de cada individuo y lo conduce a tomar las decisiones personales correctas. Es importante que cada individuo sepa de manera oportuna manejar sus emociones ya que esto le permitirá resolver los inconvenientes que se le presenten a lo largo de la vida. Somos seres creativos, inteligentes y con gran capacidad, deseosos cada día de salir adelante y contar con la mejor motivación que nos permita un gran dominio de nuestro desarrollo personal, siendo cada día empáticos y colocándonos en los zapatos de los demás podremos ser mejores personas y aliados de la sociedad.

Podremos beneficiar a los miembros de la sociedad teniendo mayor control en el manejo de las relaciones con los demás, sabiendo que los individuos de la sociedad tienen habilidades y existe una evidente relación entre el contexto social y el desarrollo personal. Es fundamental el desarrollo emocional desde niños tanto en el ámbito familiar como en el escolar porque supone un grave daño si este no se desarrolló de manera favorable causando daño en el futuro en las relaciones interpersonales. En relación con lo social se puede ver a los estudiantes de acuerdo con su estado de ánimo de forma empática o indolente, lo que supone una relación favorable en su entorno, demostrará a futuro su auto empatía que está vinculada con la

autoestima, lo que le permite posteriormente al estudiante establecer conexión con el ámbito social. Los estudiantes que desarrollaron un ambiente social saludable vivirán un contexto de seguridad, confianza en ellos mismos, que, si le permite al largo de la vida realizar sus metas, resolver sus dificultades, pudiendo de esta manera ser empáticos con los demás y trabajar colaborativamente.

Referirnos a lo indolente en los estudiantes es la falta de despreocupación que se tiene con cada uno, dejándolos en el abandono, sufriendo en lo posterior consecuencias negativas que no favorecieron el desarrollo cognitivo, psicomotor, el desarrollo emocional y del lenguaje y de esta manera generar en ellos la falta de empatía y el trato con los demás, teniendo dificultades para relacionarse interpersonalmente.

Es frecuente ver en el sistema educativo la falta de empatía hacia los estudiantes cuando se les presentan situaciones complicadas, como la que vivimos en el año 2020 con una pandemia mundial y regresando a la normalidad el año 2022 recibiendo a los estudiantes como si no hubiera pasado nada, se iniciaron las actividades cotidianas con las pruebas de inicio pero el tema de conocimientos dejando sin espacio en las instituciones al dialogo con los estudiantes para que expresen sus angustias, sus tristezas, sus preocupaciones después de este impacto en su vida, revelando así la falta de comunicación emocional del sistema educativo con los estudiantes y las necesidades que ellos tienen.

Teniendo como premisa la importancia de la inteligencia emocional en los individuos contar con la capacidad de autocontrol es importante, ya que teniendo este control se puede realizar las metas sin dificultades lográndolas de manera eficaz.

La jerarquía que se tiene en el contexto escolar cuenta con varios niveles, desde los directivos, docentes y estudiantes, casi siempre se observa que la organización y decisiones las toma el que tiene mayor cargo y poder y se tiene una larga distancia psicosocial entre cada estamento, es decir los docentes con los directivos y los estudiantes con los docentes, sintiéndose en cada situación vulnerados y sin la libertad de desarrollarse de forma creativa, casi nunca escuchados o teniendo en cuenta sus puntos de vista, es por tanto que las actividades educativas se realizan más por impuesto que por deseos de contribuir y mejorar.

Un clima psicosocial seguro, con libertad emocional es favorable para el desarrollo personal de los docentes hacia los estudiantes y todo el entorno escolar, favoreciendo el

respaldo que se necesita en las aulas para conllevar temas relacionados con la sociedad, lo más desfavorable es saber que los estudiantes no expresan lo que piensan y en muchas oportunidades se ven en la penosa realidad de ocultar lo que piensan y sienten, lo que genera algunas veces situaciones de injusticia.

En cuanto al desarrollo del clima psicosocial se puede observar que los estudiantes en su mayoría muestran desilusión con el entorno escolar sobre el no sentirse escuchados, que no valoren sus opiniones y que se sientan desmotivados a dar un punto de vista.

El entorno escolar liderado por los directivos y docentes debe establecer menos brechas para poder conllevar un desarrollo psicosocial favorable, como ayudar a los estudiantes a conocerse mejor consigo mismo, buscar una buena relación entre compañeros y docente estudiante y la relación del estudiante con el mundo externo.

#### **1.3.1.4. Factores psicosociales en el desempeño docente**

Los factores psicosociales que se resaltan en su gran mayoría son las condiciones laborales, considerando la falta de seguridad y protección en cuanto a sus puestos de trabajo, algunos riesgos psicosociales en el trabajo docente son el trabajo rutinario, repetitivo que conllevan a un ambiente desfavorable en el entorno escolar.

En el ámbito docente es importante resaltar el gran trabajo que realizan en su contexto escolar, algunos de ellos tienen que desarrollar dos o más trabajos, teniendo así un desgaste mental.

El riesgo psicosocial tiene diferentes factores propios del docente como su formación, actitudes y aptitudes, su personalidad entre otros, en esta ardua labor que realizan, es de suma importancia que todos los riesgos sean analizados ya que son parte fundamental en la práctica docente y su entorno.

Es fundamental conocer los factores de riesgo psicosociales que influyen en el docente, tal como las condiciones del lugar de trabajo, sabiendo que si este es desfavorable no contribuirá en el desempeño docente adecuado.

La sobrecarga de trabajo, el exceso de actividades a realizar, la falta de control en el horario establecido puede desgastar a los docentes en su función en las competencias que debe realizar en su entorno escolar. Realizar un trabajo rutinario, aburrido y sin motivación es gran factor de riesgo psicosocial.

Las exigencias por parte de los directivos dadas a los docentes como tareas complejas causan malestar al tratar de cumplir con las responsabilidades y funciones destinadas, algunas veces los docentes no se realizan profesionalmente ya que pocas veces son apoyados por sus directivos.

Los docentes presentan también características interpersonales en su largo caminar, deben mantener contacto con sus pares y realizar trabajos en equipo, con los que algunas veces no realizan el trabajo que corresponde.

Todos estos riesgos psicosociales son los que se pueden presentar en el entorno escolar, como último factor pero uno de los más importantes es que los docentes se sienten inconformes por el pago salarial que reciben ya que es su mayoría indican que el trabajo realizado debe ser mejor remunerado, por tal caso es importante resaltar el desarrollo personal de los docentes en el aspecto psicosocial ya que en la actualidad los docentes están sumergidos en una sociedad exigente y en un entorno escolar demandante, es recomendable que estén preparados para asumir nuevos retos, respondan a las tareas cotidianas con esmero y dedicación, con la finalidad de seguir aprendiendo para conseguir metas profesionales por sus propios medios que le den a futuro un crecimiento profesional, teniendo así un gran compromiso en su labor educativa y en el mejoramiento psicosocial, siendo individuos competentes y deseando construir un futuro mejor para sus estudiantes.

### ***1.3.2. Capacitación***

La capacitación del talento humano es parte de una cultura organizacional que permite que los empleados tengan las competencias necesarias para desenvolverse eficientemente dentro de las organizaciones, de igual forma ayuda al clima laboral porque permite que el talento humano sienta que es parte importante de la empresa y que esta se preocupa por el desarrollo que tienen dentro de la organización. (Molina, 2017)

#### **1.3.2.1. Capacitación Docente**

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

Frenay et al., (2010) quien indica que esta "se centra en el desarrollo de las capacidades de enseñanza y de aprendizaje de los docentes, vistas como un proceso de desarrollo pedagógico" (p. 66), entendiéndose al hecho de adquirir las diferentes capacidades que más adelante servirán para orientar, dirigir, apoyar o facilitar el aprendizaje a los estudiantes en las diferentes disciplinas del saber; además que siempre debe haber el compromiso personal por parte del docente para participar responsablemente en tal proceso.

Así mismo, Camargo et al. (2003) menciona que la formación permanente (o capacitación) del docente debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales en que se inscribe y a las poblaciones que atiende. De esta forma, engloban las necesidades de capacitación de los docentes en cuatro dimensiones.

### **1. Dimensión Educativa**

Se refieren al sector educativo más amplio en que se inscribe la práctica docente: el proyecto educativo actual del país agenciado por el Ministerio de Educación, las exigencias a cada uno de los niveles de educación (preescolar, básica, media y universitaria) y las demandas planteadas por los proyectos de las instituciones involucradas.

### **2. Dimensión Pedagógica**

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

### **3. Dimensión Humana**

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

### **4. Dimensión Investigativa**

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

### **1.3.3.2 Formación continua docente**

A principios del presente siglo, los docentes hacen frente a nuevos desafíos como la mundialización, la aparición de nuevas herramientas tecnológicas, así como de las nuevas formas de vida, tradiciones y costumbres de las personas; se han visto alterados por el avance desmedido de las tecnologías, sus derivados y el internet, es por ello que los docentes deben de buscar nuevas formas de enseñanza que vayan acorde a las renovaciones permanentes de los conocimientos pedagógicos y es ahí donde se da la formación continua del docente.

En la formación continua se mejoran las competencias pedagógicas del docente lo cual se ve reflejado en el ejercicio profesional, siendo el elemento indispensable para el aprendizaje.

El desarrollo de la vida pedagógica nos enmarca el saber continuo por medio de la realidad y la constante actualización, por ello para un docente la formación continua se ve inmersa en el desarrollo social, cultural y pedagógico, con ello el docente asegura alcanzar un desarrollo personal y profesional, que al alcanzarlos, el docente podrá transmitir información actualizada y correcta, lo cual conlleva a que se tengan estudiantes preparados e informados en la actualidad para un mejor desempeño en su ámbito profesional, ya que contará con conocimientos técnicos y habilidades que la época exige. Cabe recalcar que cada educador es responsable de su formación continua, sin embargo, con el fin de mantener un orden, se tomará algunos referentes en los cuales el educador debe de basar su preparación constante para tratar de mantener un estándar de educación. Es importante que los docentes tengan una educación persistente, ya que tienen una tarea muy importante la cual es llevarle nuevo conocimiento a los educandos, con el fin de brindar una educación de calidad, también ofrecer conocimientos nuevos.

La formación desempeña un papel preciso en el progreso de integrar el conocimiento siendo capaces de pensar habilidades innovadoras y con ella afrontar los desafíos del futuro, dando realce y empoderando la cultura nuestra como papel importante para insertar en cada uno de nuestros conocimientos.

Los beneficios que trae que un educador lleve una constante formación continua son las siguientes:

- a) El centro de educación se convierte en un espacio de constante descubrimiento en el aprendizaje tanto de alumnos como de profesores.

- b) Se logra tener una participación y colaboración continua entre todos los integrantes de la comunidad educativa.
- c) Los estudiantes muestran satisfacción por los conocimientos y experiencias adquiridos, ya que saben y son conscientes que sus docentes están constantemente innovando y adquiriendo nuevos aprendizajes, lo que motiva que los estudiantes muestren el mismo entusiasmo que los docentes por seguir capacitándose y adoptar conocimientos nuevos.
- d) Está presente una comunicación entre los educadores en los de lograr objetivos comunes establecidos.

En la educación se considera que existe una gran relación entre, la cultura y política donde el ser humano se desarrolla conocimientos y capacidades para dirigir el ámbito social ya que vamos aprendiendo de ellas, por ellos es muy importante que los docentes siempre están en constantes interacción abierta y formativa para dar realce a la valoración multicultural.

Por ello tomamos en cuenta estas tres dimensiones en las que un docente con formación continua debe desarrollarse:

- ámbito social
- ámbito cultural
- ámbito pedagógico

A continuación, describiremos el por qué un docente debe desarrollarse en cada uno de estos ámbitos:

### **1.3.2.2. Ámbitos de la formación docente**

#### **1.3.2.2.1. Ámbito social**

La educación hace la función de mediador entre el educando y el mundo, con el fin de minimizar el rechazo de este último, por lo que el docente tiene el permanente compromiso de brindar a sus estudiantes una formación íntegra no solo en el ámbito personal, sino también en el ámbito social, logrando que los pupilos sean ciudadanos comprometidos con el futuro de la sociedad y del país, siendo conscientes de los cambios sociales y climáticos, velando por una sociedad más justa y equitativa.

Tener en las manos de docente compartir conocimiento en el ámbito social involucra la constante auto información del diario vivir en la realidad donde desempeña su trabajo y más



aún en la localidad, en la región provincia país y mundialmente, porque todo es un nexo que lleva al otro y más aún en entornos de conocimientos.

Pero también es un delicado tema cuando se inserta la política en una institución educativa ya que existen diferentes apologías, diversidad de pensamientos con ideologías distintas, es por ello un docente debe ser parcial y transparente respetando cada uno de los pensamientos o inclinaciones cuando se expone estos temas, llevando a un clima empático siempre dado respuesta a la reflexión de un bien común, como docentes debemos formarnos e incluso estar alertas a cada una de las inquietudes que puedan darse. Para ello, el docente manifiesta un conocimiento de las relaciones socioculturales de sus estudiantes, como:

- a) Generar, de manera positiva y empática, vínculos de afecto, respeto, solidaridad y confianza con y entre sus alumnos.
- b) Estimula un clima estudiantil en la que se pueda lograr un aprendizaje significativo y con valor de identidad.
- c) Promueve vínculos de colaboración, apoyo y respeto con aquellos estudiantes que presenten necesidades distintas.
- d) A través del diálogo determina la resolución de conflictos internos.
- e) Mantiene constante comunicación, con sus alumnos, sobre los temas que involucren discriminación, generando las capacidades necesarias para poder enfrentarlas.
- f) Reflexiona junto con los demás profesionales sobre los logros obtenidos por parte de sus estudiantes.
- g) Interviene y participa en las diferentes actividades sociales y políticas para mejorar sus conocimientos en la realidad actual.
- h) Se instruye constantemente y se mantiene actualizado sobre los diferentes cambios sociales que se puedan presentar.
- i) Práctica la ética profesional docente para la resolución de conflictos en la institución.
- j) Fomenta debates sobre la realidad nacional y mundial, generando conciencia sobre los temas que enmarcan la actualidad social.

#### **1.3.2.2.2. Ámbito cultural**

En la dimensión cultural, el educador tiene la responsabilidad de generar que sus estudiantes se sientan identificados con las diferentes manifestaciones culturales presentes en

la comunidad en la que viven, brindando mediante su formación académica una base íntegra sobre el debido reconocimiento de la identidad cultural de sus alumnos. Culturalmente sabemos la pluralidad que encontramos solo en nuestro país, y poder en ella entablar un conocimiento que nos imparte más a explotar lo nuestro y luego dar respuesta de lo explorado vamos aumentando la riqueza de saber dar conocimiento de lo nuestro, conllevando a la necesidad de la investigación de nuestros antepasados llevándonos a integrar los valores de sus costumbres y tradiciones como el respeto, responsabilidad y amabilidad.

La cultura, que se encuentra vigente en el contexto de la existencia, no es únicamente una determinación personal por el medio, si no la relación e intercambio permite adquirir conocimiento de contextos diferentes. y estos nos llevan a tomar actitudes de acuerdo con el ámbito rodeado.

Aprender de la cultura nos invita al desarrollo y práctica necesaria para adquirir el rol de resolver interrogantes de recuperar simbólicamente el respeto de la pluriculturalidad.

Para que el docente puede generar que el estudiante desarrolle una identidad cultural propia, deben estar capacitados e implementar las siguientes acciones en su enseñanza diaria como maestro:

- a) Apoyar e incentivar los proyectos de pasantías estudiantiles dentro del país, para que a través de éstas, el estudiante pueda conocer más sobre las diferentes culturas presentes en el país.
- b) Incorpora en la praxis de su enseñanza, los recursos que están presente en la comunidad.
- c) Proporciona los conocimientos culturales necesarios.
- d) Indaga junto con los estudiantes las diferentes prácticas culturales presentes en la región para la utilización de estos medios en el aprendizaje diario.

La globalización se ha visto como una amenaza para la identidad cultural, la uniformidad de las diferentes culturas por diversos factores que trae consigo la globalización significa una pérdida de lo propio de la cultura de la región, es por eso que el docente tiene que incentivar a

los estudiantes para que conozcan las diferentes manifestaciones mediante métodos prácticos mencionados con anterioridad, para que a través de estas prácticas los alumnos se sientan identificados con la cultura propia del país.

#### **1.3.2.2.3. Ámbito pedagógico**

En el ámbito pedagógico se establece como eje los temas intelectuales, reflexionando en lo teórico-práctica, que nos permite realizar saberes diversos para adquirir conocimiento y estos poder ser transmitidos, por ello la importancia de esta tercera dimensión que veremos a continuación.

- a) Recibe constantes cursos de actualización en temas pedagógicos.
- b) Recibe cursos que el ministerio de educación imparte en pedagogía y lleva como producto multiplicador a los colegas que no pueden acceder a estos cursos.
- c) Participación en sesiones de aprendizaje en modalidades virtual y presencial.
- d) Participa en conferencias de pedagogía.
- e) Participa de foros actualizados sobre pedagogía.
- f) Mantiene intercambios vivenciales con diferentes instituciones.
- g) Organiza cursos sobre temas de actualización en pedagogía.
- h) Fomenta el trabajo en equipo para interactuar en el aprendizaje.
- i) Organiza espacios donde se realice una adecuada actividad pedagógica.
- j) Se realiza la ejecución de proyectos de innovación a través de la pedagogía.
- k) Busca actualizar bibliografía en la institución tanto para docente como para estudiantes así poder incluir salas de lectura o actualización.
- l) Busca actualizar diversas estrategias pedagógicas para un mejor desempeño docente.
- m) Implementar la necesidad de realizar artículos, revistas entre otros.

Como pedagogía también vemos el avance de las herramientas tecnológicas ha ido avanzando en los últimos siglos, por lo que el papel de los docentes ha tenido que ir adaptándose a dichos cambios, para que, con la ayuda e incorporación de las nuevas tecnologías de la información en su enseñanza diaria puedan brindar conocimientos e información de calidad.

La aparición de las TICS ha supuesto un cambio de vida en la sociedad, y en especial, en el ámbito educativo. Estas están a disposición del docente, para poder utilizar las ventajas que éstas proporcionan:

- a) Permite tener acceso a información de calidad, verificada y autenticada por revistas, repositorios o sitios web confiables.
- b) Permite que la clase dictada sea más didáctica, ayudando esto a que el estudiante se mantenga atento a la clase que se dicte.
- c) Proporcionan una comunicación eficiente y eficaz, permitiendo la interacción entre personas que se encuentran en lugares distintos.
- d) Permite acceder a materiales de apoyo que enriquecen y potencian los conocimientos que van siendo adquiridos.
- e) Agiliza los procesos utilizados en el marco educativo, haciendo que los procesos que antes se tenían que realizar manualmente sean ahora automáticos, permitiendo ahorrar esfuerzo y tiempo.
- f) Generar que el alumno desarrolle una autonomía compleja, haciendo que este no sea dependiente sólo a una herramienta tecnológica, sino que pueda aprovechar las diferentes tecnologías de la información para poder utilizar las ventajas que éstas ofrecen.
- g) Permite poder acceder a nuevas herramientas que facilitan el desarrollo de tareas complejas.
- h) Proporciona aplicaciones y material de apoyo para la toma de apuntes, de manera más fácil y práctica.
- i) La interconexión de diferentes tecnologías para brindar una comunicación más efectiva.
- j) Debido a que se encuentra en constante cambio, nos ofrece información actualizada.

Que un docente se inserte constantemente en un aprendizaje permanente ayuda a la prevención de una ingobernabilidad no solo en el ámbito educativo sino también en el desarrollo del país, ya que un hombre o mujer culta empoderan el país a un cambio de pensamiento y actitud que serán imprescindible para lograr una considerable mejora en nuestro país.

Para que el educador pueda lograr brindar los conocimientos mencionados anteriormente, este tiene que estar preparado para los nuevos retos y desafíos que se le pueda presentar en el ámbito educativo que así lo requieran. Por lo que, además de estar comprometido en su labor como docente, tiene que estar constantemente actualizado con respecto a las nuevas formas de enseñanza, recibiendo así; seminarios, diplomados, cursos y programas de capacitación para mejorar sus habilidades tanto de comunicación, interacción, motivación y liderazgo, competencias intelectuales e integridad profesionales, para poder brindar, cómo se mencionó anteriormente, una educación llena de conocimientos y aptitudes de calidad, que sean aprovechados y que ayuden a la formación correcta de los estudiantes.

Se sabe que cada docente presenta un método y una forma de enseñar que es única para impartir sus conocimientos a sus alumnos, hay algunos que son más metódicos, otros que son más prácticos, pero no hay que dejar de recalcar que los saberes impartidos deben satisfacer las expectativas que se tiene acerca de brindar una educación de calidad, orientada a una formación íntegra hacia su alumnado.

La importancia de la formación continua en los docentes implica como un principio la actualización y capacitación de los conocimientos previos y perfeccionamiento de los mismos para que sea más fácil y de forma actual reformada la forma en que se va a plasmar los conocimientos en la en los estudiantes o las personas oyentes de la ponencia que realiza el docente, a su vez cabe indicar que la formación continua implica estar en constante actualización conjuntamente con los nuevos lineamientos y políticas que se plantean en las metodologías de enseñanza cómo la adquisición de nuevos conocimientos mediante las investigaciones que se debe realizar cabe también indicar que la formación continua sirve para transmitir conocimientos de diferentes actualizaciones como tecnologías para un desarrollo y un mejoramiento de calidad de vida mediante el conocimiento es portal que cuando se comenta o se trata el tema de formación continua muchas veces se confunde con el estudio de una nueva profesión es tal el hecho que hoy en día formación continua se tiene que desarrollar en todo nivel tanto de manera técnica de manera científica de manera conceptual para obtener mejores resultados en los docentes.

La formación continua definida de una manera sucinta diremos qué es el camino del perfeccionamiento del aprendizaje como estrategia para la implementación y

perfeccionamiento de los conocimientos técnicos teóricos prácticos de un docente o de cualquier persona que implica el deseo de superación a un nivel de autodidacta.

Al plantear y tratar la formación docente, se han considerado algunos componentes fundamentales que indagan las concepciones suscitadas por diversos autores, que se lleva a cabo sobre una base de análisis científico, los cuales corresponden al decir que la formación docente necesita que se varíen métodos de enseñanza para que puedan ser efectuados y mostrados en lo teórico y práctico, tanto en el ámbito personal como en el social.

Para sintetizar, se sabe que es en la educación donde se simplifican los saberes y doctrinas referentes a lo político, lo cultural y lo social, dónde el educador toma el papel principal, ya que es él quien transmite los aprendizajes necesarios a sus estudiantes. Es por ello, que la formación docente toma una considerable importancia, ya que, a través de esta el docente adquiere los saberes necesarios para impartir sus clases, estando a la altura de las circunstancias que se presenten.

### **1.3.2.3 Comunidad de aprendizaje docente**

Aunque es importante que una institución se centre en el aprendizaje, no se puede obviar el rol que también tiene como organización, ya que esta también debe ser un centro de desarrollo para los docentes y, por lo tanto, se les debe brindar todas las facilidades para que puedan desempeñarse de la mejor manera posible.

Es en este contexto en el que podemos hablar de las comunidades de aprendizaje en los docentes, que básicamente consisten en el compromiso conjunto asumido por los profesores para lograr resultados más significativos y alentadores en sus alumnos. Estas comunidades funcionan bajo la máxima de que la mejora de la calidad del aprendizaje de los estudiantes surgirá a partir del desarrollo continuo de los maestros.

Se busca elevar a la escuela a un contexto en el que el aprendizaje y el desarrollo profesional sean el foco de la organización tanto como institución educativa como centro laboral, satisfaciendo de esta manera las necesidades de sus principales componentes.

Estas comunidades se pueden llegar a comprender desde un principio colaborativo, en el que se desarrolla la idea de que, individualmente, un profesor difícilmente podrá generar cambios educativos significativos, pero, como parte de una comunidad, será más factible enfrentarse a distintas prácticas y hábitos ya establecidos en los modelos de la institución.

Si bien es cierto que el establecimiento de las comunidades de aprendizaje en los docentes puede llegar a tener un impacto significativo en la generación de conocimientos de los alumnos, también es una poderosa herramienta para conseguir la satisfacción profesional de los maestros, ya que los hará partícipes de un cambio institucional que repercutirá positivamente en todos los ámbitos, elevando la calidad de la educación y del centro laboral.

Los modelos tradicionales usualmente provocaban que las instituciones se fragmenten en distintas áreas, lo que en el tiempo generaba un desequilibrio entre la gestión de la organización y el desarrollo académico de los estudiantes. Entonces, son las comunidades de aprendizaje en los docentes una de las principales opciones para alcanzar una mejora sostenida a través del tiempo.

A pesar de que la idea de las comunidades de aprendizaje puede resultar atractiva en un primer momento, es necesario considerar que estas deben ser acompañadas por cambios dentro de las estructuras organizacionales de las escuelas. Se deben dar cambios importantes en el funcionamiento de las instituciones, en el sistema educativo, en la cultura del aprendizaje y en la forma en que se percibe la labor de los docentes.

Nos hemos acostumbrado a los cambios parciales e improvisados que, a la larga, son solo tibios intentos por disimular las limitaciones de las escuelas. Los modelos educativos actuales son en realidad precarios y no acaban de solucionar ninguno de los problemas fundamentales de la educación.

En gran medida esto se da por la necesidad que tienen las direcciones por elegir entre cumplir con sus objetivos de gestión que parten desde su dimensión organizacional y cumplir con los objetivos que se centran netamente en mejorar el nivel de aprendizaje de los alumnos.

Asimismo, se deja de lado el desarrollo profesional de los maestros, limitando su participación a solamente actuar dentro del aula y excluyéndolos por completo de cualquier proceso de toma de decisiones relevante para definir el futuro de la institución. Esto genera un descontento generalizado entre la plana docente, ya que en ningún momento asumen un rol de liderazgo que les permita ser generadores de un cambio significativo lo que, consecuentemente, también evitará que se establezcan comunidades de aprendizaje.

### **Grupos de Interaprendizaje (GIA)**

El Grupo de Interaprendizaje es el encuentro de un grupo de docentes para intercambiar experiencias pedagógicas, así como también estrategias didácticas, y de ese modo, optimizar, su desempeño MINEDU (2017).

### **1.3.3. Formación de competencias**

La formación de competencias profesionales establece un proceso continuo y permanente en el que incide el aprendizaje del profesional en todas las etapas de su vida. En la formación del profesional se traduce como la posibilidad de desarrollar adecuadamente las funciones y actividades que le son propias, a partir de la movilización de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias. (Bembibre et al. 2016)

#### **1.3.3.1. Formación de competencias docentes**

Al hablar de competencias docentes nos estamos refiriendo a competencias profesionales puesto que al reconocerlas estamos haciendo alusión a las aptitudes, capacidades, destrezas, conocimientos y habilidades personales (Bunk, 1994) que los docentes han de tener para el desempeño adecuado de su profesión y para la resolución de problemas complejos en el contexto de esta. Concretamente, partiendo de la definición aportada por Escudero entendemos las competencias docentes como el “conjunto de valores, creencias y compromisos, conocimientos, capacidades y actitudes que los docentes, tanto a título personal como colectivo (formando parte de grupos de trabajo e instituciones educativas) habrían de adquirir y en las que crecer para aportar su cuota de responsabilidad a garantizar una buena educación a todos”. (Escudero, 2006, p.34)

Al respecto (Mazariegos, 2020) menciona que los docentes deben:

- Organizar y llevar a la práctica situaciones de aprendizaje. Tener la habilidad para relacionar a los alumnos en la participación o desarrollo de investigaciones que les proporcionen herramientas para enfrentarse a situaciones de la vida cotidiana.
- Gestionar la progresión de los aprendizajes. Implementar estrategias para gestionar el avance de los aprendizajes por medio de situaciones problema con relación a la realidad de cada estudiante.
- Fomentar estrategias de inclusión. Fomentar el trabajo colaborativo con base en la tolerancia y el respeto a la integridad del otro (valores).



- Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo. Crear estrategias que los involucren desarrollar la capacidad de autoevaluación de su propio aprendizaje con la finalidad de tomar conciencia del progreso que han conseguido.
- Trabajar en equipo. Tener la capacidad de involucrar a los alumnos en el trabajo en equipo e impulsando el liderazgo con la finalidad de que el equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.
- Participar en la gestión escolar. Involucrarse y participar en la gestión de la escuela desarrollando competencias de administración, coordinación y organización del factor humano para crear un buen clima institucional.
- Aprender y aplicar nuevas tecnologías. Ser capaz de utilizar las nuevas tecnologías incorporando los métodos activos por medio de competencias técnicas y didácticas.
- Afrontar deberes y dilemas éticos de la profesión. Afrontar los deberes y los dilemas éticos con la finalidad de cultivar la competencia comunicativa, es decir, la capacidad de una persona para comportarse y comunicarse de manera eficaz y adecuada.
- Capacitarse continuamente. Tener la capacidad de organizar y fomentar la propia formación continua con la finalidad de ser constantemente competitivo en un mundo globalizado.

Por otro lado, Araya (2015) menciona que la competencia docente representa un conjunto de habilidades de tipo cognitivo técnico, metodológico u operativo, social o volitivo y personal o actitudinal aplicadas para la resolución de tareas o situaciones problemáticas complejas en diferentes contextos educativos. (p. 21)

Hace referencia a 4 dimensiones competenciales que deben cumplir los docentes.

### **1. Dimensión 1: Competencia técnica**

Hablar de competencias es describir la capacidad técnica que debe mostrar un docente universitario. Esta capacidad técnica como lo explica Araya (2015) es la habilidad para poner en práctica todo el bagaje de conocimientos referidos a una determinada especialidad académica. Esta apreciación del autor alude a la disposición cognitiva en situaciones reales de práctica profesional.

### **2. Dimensión 2: Competencia metodológica**

Contreras (2008), Araya (2015) así como Díaz y Jara (2015) coinciden en que los indicadores de la competencia metodológica están muy relacionadas al componente de investigación. En el cual los indicadores de logros de los docentes hacen correlación al diseño de múltiples modelos que permitan un mejor entendimiento de la realidad; conocen y hacen uso de métodos de investigación de las diversas ciencias, por lo cual identifican, describen y clasifican los saberes y el conocimiento; sustentan sus teorías y conceptos con argumentos y ejemplos tomados del contexto estudiado y, por tanto, analizan e interpretan la intencionalidad de las diversas formas de expresión del conocimiento.

### **3. Dimensión 3: Competencia social.**

Para Díaz y Jara (2014) Las competencias sociales, se evidencian cuando los docentes desarrollan actitudes y destrezas para construir relaciones adecuadas entre compañeros de aula; es más, aportan ideas y plantean soluciones adecuadas en los procesos de aprendizaje, con lo que ayudan a la solución de los conflictos. No obstante, aceptan retos y responsabilidades de forma compartida con los estudiantes y colegas; por tanto, refieren a los estudiantes en quienes se detectan dificultades académicas y psicosociales a las instancias correspondientes, para brindarles acompañamiento con el objetivo de optimizar su desempeño y, en espacios más estructurados del perfeccionamiento de este tipo de competencias, forman grupos para 27 solucionar problemas interpersonales (docente-estudiante), y aquellos concernientes al plan de estudios y su implementación.

### **4. Dimensión 4: Competencia personal.**

La competencia personal está muy relacionada a los aspectos afectivos y actitudinales del docente.

#### ***1.3.4. Aprendizaje basado en competencias***

El Aprendizaje Basado en Competencias es un enfoque de enseñanza-aprendizaje centrado en la propia actividad y responsabilidad del estudiante y en el desarrollo de su autonomía. A lo largo del tiempo la búsqueda de enfoques de conocimiento ha ido evolucionando apareciendo dos tendencias como dice, la primera el surgimiento de una serie de conceptos para la mejora de los estudiantes tales como enseñar a pensar, aprender a aprender, aprendizaje autónomo, aprendizaje autodirigido y enseñanza para la comprensión.

La segunda, enfatiza en el desempeño y no en el saber, donde lo central es la eficiencia y la eficacia con respecto a metas del contexto. En la primera tendencia, el centro es el proceso de aprendizaje y se descuida la actuación; en la segunda tendencia, por su parte, lo que importan son los resultados evaluables públicamente, pero se deja de lado el procesamiento de la información. En contra de caer en cualesquiera de estas dos perspectivas por separado y, siguiendo el principio dialógico del pensamiento complejo, se propone articular el aprendizaje al desempeño idóneo en el marco del contexto sistémico. A continuación, se formularé una serie de acercamientos y reflexiones desde esta orientación. No es nuestra intención agotar este tema de tan amplio alcance y complejidad, lleno de múltiples interrogantes y vacíos, solo pretendemos formular una serie de apreciaciones y acercamientos que permitan a los docentes de los diferentes niveles educativos gestionar el currículo y la didáctica con base en competencias.

#### **1.3.4.1. Características del aprendizaje por competencias**

El aprendizaje por competencias se basa en dos puntos principales:

- Centrado en el estudiante, es el principal responsable del aprendizaje, por lo que debe buscarlo constantemente.
- Organizar de tal forma que el contenido no sea la base, sino el proceso de enseñanza, en el que los alumnos puedan aplicar lo aprendido. Por lo tanto, no se debe limitar sólo al contexto escolar, sino que debe estar vinculado a la vida diaria. (Acuña, 2018)

Así mismo se puede indicar que el aprendizaje basado en competencias se caracteriza también por:

- Son transferibles, a diferencia de los contenidos específicos, porque se aplican a múltiples situaciones y contextos para lograr diferentes objetivos, resolver diversas situaciones o problemas, y realizar diferentes tipos de trabajo.
- Son transversales e interdisciplinarias a las áreas y materias curriculares porque su aprendizaje no es exclusivo de una de ellas.
- Son integradoras, a diferencia de los contenidos específicos, porque combinan conocimientos (“saber”), destrezas (“hacer”) y actitudes (“querer”).

- Y son dinámicas, porque las habilidades de las personas carecen de restricciones de crecimiento y se acumulan a lo largo de su vida. (Aula Planeta, 2014)

#### 1.3.4.2. Finalidad del aprendizaje por competencias

El aprendizaje por competencias se basa en el desarrollo integral del individuo, por lo que se entrelazan los tres saberes:

**Saber conocer:** significa el dominio cognitivo, la capacidad de internalizar el conocimiento.

**Saber hacer:** implica aplicabilidad, es decir, la práctica realizada por los alumnos demuestra el dominio de la tecnología y los métodos.

**Saber ser:** Incluye actitudes y habilidades sociales, es decir, cómo los estudiantes se desarrollan emocionalmente para buscar conocimientos y comportamientos individuales y grupales.

Para ello, debemos diseñar una instrucción bajo actividades complejas, retos y tareas que inciten a los estudiantes a indagar en sus conocimientos y habilidades, es decir, la idea es que el estudiante en la búsqueda de la adquisición de las nuevas competencias sea capaz de definir y valorar las competencias que ya posee. Esto se logra trabajando sobre su relación con el conocimiento y su ambiente. (Acuña, 2018)

#### 1.3.4.3. Importancia del aprendizaje basado en competencias

- Este sistema se enfoca en demostraciones de aprendizaje basadas en el ritmo y la habilidad de cada estudiante.
- Una competencia es un conocimiento de ejecución y puede afrontar determinadas situaciones.
- Producir una situación participativa en la que los estudiantes ya no sean solo receptores de información sino agentes activos. (Universia.mx, 2018)

Ocho competencias clave (2015): Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente [Diario Oficial L 394 de 30.12.2006.

- a) La comunicación en la lengua materna.

Es la capacidad de expresar y explicar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones a través de formas orales y escritas (escuchar, hablar, leer, escribir), y en todos los entornos sociales y culturales posibles de una manera apropiada y creativa. Participar en la interacción del lenguaje.

b) La comunicación en lenguas extranjeras

Esto significa que además de las mismas habilidades básicas de comunicación en la lengua materna, también incluye la mediación y la comprensión intercultural. La competencia depende de varios factores y de la capacidad de escuchar, hablar, leer y escribir.

c) La competencia matemática y las competencias básicas en ciencia y tecnología.

La habilidad matemática es la capacidad de desarrollar y aplicar el razonamiento matemático para resolver varios problemas en la vida diaria, enfatizando el razonamiento, las actividades y el conocimiento. La habilidad básica de la ciencia y la tecnología se refiere al dominio, uso y aplicación de los conocimientos y métodos de la naturaleza. Por lo tanto, necesitan comprender los cambios relacionados con las actividades humanas y las responsabilidades de cada individuo como ciudadano.

d) La competencia digital

esto requiere un uso seguro y crítico de la tecnología de la sociedad de la información (IST) y, por lo tanto, requiere el dominio de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

e) Aprender a aprender

la capacidad está relacionada con el aprendizaje, con la capacidad de conducir y organizar el aprendizaje individualmente o en grupos de acuerdo con las propias necesidades del individuo, y para comprender los métodos y determinar las oportunidades disponibles.

f) Las competencias sociales y cívicas.

La competencia social se refiere a la competencia personal, interpersonal e intercultural, así como a los diversos comportamientos de los individuos para participar de manera efectiva y constructiva en la vida social y profesional. Esta capacidad corresponde al bienestar individual y colectivo. Es importante comprender los códigos de conducta y hábitos de los diferentes entornos en los que se ubica el desarrollo personal. Con estas capacidades ciudadanas, las personas pueden garantizar la ciudadanía, la participación y democrática, especialmente mediante la comprensión de los conceptos y estructuras sociales y políticos (democracia, justicia, igualdad, ciudadanía y derechos civiles).

g) El sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa

Incluye la capacidad de transformar ideas en acciones, relacionadas con la creatividad, la innovación y el espíritu aventurero, y la capacidad de planificar y gestionar proyectos para alcanzar metas. Las personas comprenden el entorno en el que trabajan y pueden aprovechar las oportunidades que surgen. El emprendimiento y el emprendimiento son la base para adquirir las habilidades y conocimientos específicos necesarios para las personas que crean o participan en determinadas actividades sociales o empresariales. Este espíritu también debe incluir la conciencia de los valores morales y promover el buen gobierno.

h) La conciencia y la expresión culturales

Implica el reconocimiento de la importancia de expresar creativamente ideas, experiencias y emociones a través de diferentes medios (música, artes escénicas, literatura y artes plásticas).

De lo anterior se desprende la importancia de la mejora continua que permite al docente adentrarse en la formación y actualización de nuevos y mejores contenidos, lo que le permitirá dar respuesta a las exigencias de los usuarios finales de la impartición y facilitación de los procesos educativos. (Gándara, ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y SU APLICACIÓN EN EL AULA, 2015)

De acuerdo con (Tobón S., Formación Basada en Competencias, 2006) afirma que las competencias no pretenden ser una representación ideal del proceso educativo, ni un proceso instructivo, tampoco un proceso desarrollador ni se debe concebir como la acción curricular, ejes transversales entre otros del proceso enseñanza aprendizajes.

Tobón describe el método de competencia como una paradoja. La competencia es un método porque la competencia solo se enfoca en aspectos específicos de la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación, como la integración de conocimientos, procesos cognitivos, actividades y desempeño de problemas. Habilidades, habilidades, valores y actitudes.

Es importante señalar que el método por competencias no puede jugar un papel en el proceso de enseñanza por sí solo o por sí solo, sino que requiere una serie de estrategias de promoción para lograr mejores resultados, es decir, si el método en sí no está debidamente aprobado, no se puede utilizar solo (incluyendo una serie de acciones interesantes) para lograr el objetivo. (Tobón S., Formación Basada en Competencias, 2006)

#### **1.3.4.4. Tres saberes para el desempeño idóneo**

**Saber ser:** el desempeño humano ante un problema y una actividad. Puede observarse cómo en este intervienen procesos tales como la sensibilización, la personalización de la información y la cooperación, los cuales se relacionan con el campo afectivo motivacional. Tales procesos son esenciales para que una persona sea idónea en una determinada ocupación, ya que se relacionan con la apertura mental, la disposición, el interés, el querer y el sentido de reto. Aun así, esta Área está significativamente ausente en el currículo tradicional

**Saber conocer:** Mientras que hace un par de siglos las personas podrán manejar en un alto grado los conocimientos existentes con una adecuada y perseverante preparación, en la actualidad esto es imposible debido a que el volumen de información que se produce segundo a segundo en una determinada área supera en gran medida las capacidades humanas para almacenarlo en la memoria. Esto implica un cambio significativo en el saber: más que introyectar conocimientos, el Énfasis debe colocarse en la formación de habilidades y estrategias para que las personas puedan aprender a procesar y a manejar dicho conocimiento sin necesidad .de memorizarlo, mediante procesos de indagación sistemática, análisis crítico, clasificación, elaboración, reconstrucción y aplicación de la información:- Es un hecho

comprobado que las máquinas pueden almacenar, retener y recuperar de forma mucho más eficiente que el ser humano conocimientos específicos El saber conocer se define como la puesta en acción -actuación de un conjunto de herramientas necesarias para procesar la información de manera significativa acorde con las expectativas individuales, las propias capacidades y los requerimientos de una situación en particular. Este saber se clasifica dentro del Ámbito de las competencias, se diferencia de los conocimientos específicos y de la memorización de información; se caracteriza por la toma de conciencia respecto al proceso de conocimiento según las demandas de una tarea y por la puesta en acción de estrategias para procesar el conocimiento mediante la planeación, monitoreo y evaluación; finalmente, este saber se divide en tres componentes centrales: los procesos cognitivos, los instrumentos cognitivos y las estrategias cognitivas y metacognitivas

**Saber hacer:** Dewey decía que la mejor forma de aprender algo, era haciéndolo. Cuando se hace algo, se cometen errores, pero la toma de conciencia de ellos ayuda a perfeccionar la acción y, de esta forma, se avanza hacia la construcción de la idoneidad. El saber hacer es el saber de la actuación en la realidad, de forma sistemática y reflexiva, buscando la consecución de metas, de acuerdo con determinados criterios. No es el hacer por el hacer, ni tampoco quedarse en la búsqueda de resultados con eficiencia y eficacia. Se tiene esto en cuenta, pero en articulación con el contexto, la responsabilidad, la integridad y la calidad de vida personal y social.

El saber hacer consiste en saber actuar con respecto a la realización de una actividad o la resolución de un problema, comprendiendo el contexto y teniendo como base la planeación.

### ***1.3.5. Proyectos Formativos***

Con la inevitable globalización de la educación la competencia en la calidad de las universidades peruanas ha sido un destino inevitable y uno de los motivos de esta competencia ha sido la implementación del enfoque por competencias, la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, con el ánimo de aplicar estándares internacionales de formación de planes curriculares y con la intención de buscar la homologación a estándares internacionales no es ajeno a la aplicación del enfoque por competencias.



Las preguntas que se abordaran son las siguientes que es un proyecto formativo, cuáles son los componentes, cuáles son las diferencias de un proyecto analizando diferentes problemas, y cuál podría ser un ejemplo de proyecto formativo.

En la actualidad la educación ha empezado a priorizar competencias a su vez se observa la preocupación de los profesionales y especialistas en educación en los proyectos formativos que inician por plantear un proyecto que se basa en métodos empleados y que son estructurados para emplear los conocimientos de forma exitosa.

Al abordar el tema de proyectos formativos, es necesario antes mencionar la socio formación, en general podemos decir que la socio formación se centra en abordar retos del entorno con el fin de formar ciudadanos que puedan contribuir con su sociedad y su desarrollo sostenible y para ello se forma en 1 aparte emocional, pensamiento frente a los problemas , en las instituciones educativas formemos en y para la sociedad en el marco del desarrollo formativo , de manera que toda institución educativa sea una micro sociedad y que en esa micro sociedad aprendamos a resolver problemas del entorno , como por ejemplo el respeto, la corrupción, o falta de empleo por ejemplo en este tema se puede promover en las escuelas el emprendimiento de pequeñas micro empresas desde preescolar creando un desarrollo sostenible.

Pero entonces la pregunta de ¿Qué aporta la socioformación en la educación? Podría ser una respuesta lo siguiente : la primera contribución Podría ser la metodología de proyectos formativos que es interés de este apartado ,la segunda contribución sería toda una metodología de acuerdo al contexto para trabajar de manera colaborativa, con distintas formas de organización con los alumnos en el aula, en la escuela, en el lugar donde habita, tercero sería un conjunto de herramientas metodológicas para el diseño curricular que no sea de asignaturas sino un currículo flexible por proyectos basados en problemas reales de la vida , y la cuarta sería la evaluación estaría centrada en desarrollar el talento de los estudiantes a partir de la continua retroalimentación .

Un proyecto formativo es tanto una estrategia de organización curricular como didáctica y de evaluación, entonces un proyecto formativo articula tres cosas, estrategia de organización curricular por que el currículo se podría organizar por proyectos tanto en educación básica como en educación superior, para trascender el asigna turismo o el trabajo por áreas que no dejan de ser conceptos tradicionalistas no propios de lo que manda el mundo que es la innovación .y a la

vez son una estrategia didáctica que nos ayuda a lograr los aprendizajes esperados en los estudiantes como también posibilitan la evaluación para desarrollar el talento y el talento se desarrolla a través de la continua retroalimentación y mejoramiento si eso no se cumple entonces no podríamos hablar de una evaluación socioformativa y allí está la diferencia de la evaluación continua.

Un proyecto formativo es un conjunto articulado de actividades para resolver su problema o un reto del entorno del estudiante de su familia, comunidad, país, del mundo, real, imaginario, del pasado, futuro etc. eso significa que esta estrategia se puede trabajar en distintos ámbitos en las matemáticas en las ciencias en el lenguaje o la comunicación en muchos y variados cursos.

Por medio de la colaboración para lograr uno o varios aprendizajes esperados y eso se puede hacer por medio de una disciplina o articulando varias disciplinas, un proyecto formativo puede durar una semana, un mes varios meses, un semestre un año o varios años todos depende del problema y de las actividades que conformen o articulen en ese proyecto formativo.

También un proyecto formativo puede ser disciplinar como cuando una desarrolla un proyecto formativo en matemáticas, biología o lenguaje, interdisciplinar cuando articulo varios campos para desarrollar un problema.

Para poder comprender como se desarrolló inicialmente los proyectos formativos inicialmente citaremos parte del texto del libro “Formación Basada En Competencias” de Sergio Tobón.:

El método de proyectos, o the Project method, tiene una larga historia. Sus orígenes se encuentran en la organización de la enseñanza agrícola en los EE. UU. y fue conceptualizado y sistematizado por Kilpatrick (1918) como un procedimiento dinámico de organizar la enseñanza mediante actividades con verdadero sentido vital para los estudiantes. Este autor entiende un proyecto como un plan de trabajo integrado y libremente elegido cuyo objetivo es realizar un conjunto de acciones enmarcadas en la vida real que interesan tanto a los estudiantes como al docente, por lo cual despiertan el entusiasmo en torno a su ejecución.

El método de proyectos, de acuerdo con Kilpatrick (1918), tiene las siguientes características:

- i. El objetivo central de un proyecto no es la información verbal memorizada, sino la aplicación del raciocinio y la búsqueda de soluciones a las realidades;

- ii. La información no se aprende y transmite por sí misma, sino que es buscada con el fin de poder actuar y solucionar la situación detectada en la realidad;
- iii. El aprendizaje se lleva a cabo en el entorno real e involucra la vida de los Estudiantes;
- iv. La enseñanza se fundamenta en problemas, por lo cual estos estén antes que los Principios, las leyes y las teorías. (Tobón S., Formación Basada en Competencias, 2005, pág. 150)

Es en este sentido que se empieza a estructurar lo que en el futuro llamaremos proyectos formativos, esta forma inicia de primero proyectar objetivos hacia donde se quiere llegar es uno camino correcto de los muchos que podrían haberse generado y podemos visualizar que esta forma los conocimientos que hemos obtenido como contenidos empiezan a tener sentido cuando los vemos organizándose en listados y cronogramas. Que con la ayuda de contenidos apropiados basados en la búsqueda experimental del conocimiento y aplicación. Empiezan a formar estructuras y se pueden estructurar de acuerdo con el objetivo que se busca.

Cuando nos referimos a Proyectos formativos nos referimos a un conjunto de estrategias que se han ido articulando y que podrían obedecer a un cronograma para resolver un problema que el autor se encarga de direccionar a solucionarlo o contextualizarlo. En la vida real, varían y se encuentran en cambio constante, este conjunto de estrategias que han sido sistematizadas puede ir cambiando durante el tiempo y pueden modificarse de acuerdo con las situaciones reales con el objeto de conseguir resultados positivos en el objetivo trazado. Los proyectos formativos podrían tener tres fines esenciales.

- Realizar una formación sistemática de competencias mediante la integración del saber hacer con el saber conocer y el saber ser.
- Conocer, comprender y resolver problemas de la realidad acorde a los Intereses de los estudiantes.
- Aprender a comprender ya construir la realidad como un tejido problémico dado por la continua organización-orden-desorden, con reconocimiento y afrontamiento estratégico de la incertidumbre. (Tobón S., Formación Basada en Competencias, 2005, pág. 151)

De lo cual podríamos estimar 4 características de un proyecto formativo:

- Primero: se centra en un fin o un logro de contexto.
- Segundo: se basa en la colaboración.
- Tercero: en todo proyecto formativo se busca de alguna manera en contribuir a mejorar las condiciones de vida.
- Cuarta: tiene que buscar el desarrollo del pensamiento complejo. Vale decir articular los saberes previos en afrontamiento de retos, con análisis crítico de manera que podamos discriminar y obtener información confiable.

#### **1.3.5.1. Como se estructura un proyecto formativo**

Un proyecto formativo podría estructurarse de la siguiente forma

En primer lugar: En un diagnóstico de grupo de, de los estudiantes para saber quiénes son cuáles son sus metas en la vida o sus anhelos o sus deseos, como emplean el tiempo libre en la vida cuales son las dificultades que tienen, sus temores, como interactúan con otros.

Después al momento de planear el proyecto formativo buscamos un título que se conecte con el contexto real de la vida no un título que haga referencia a los contenidos y muchas veces difícil de comprender haciendo de que los estudiantes vean un título difícil y se desmotiven porque les genera una barrera con lo que ellos están permanentemente viviendo en las redes sociales en la televisión y en todas las aplicaciones.

Por eso necesitamos que los títulos, proyectos formativos se conecten también con lo que ellos están viviendo en su entorno.

Después se identifican uno o varios aprendizajes esperados que se esperan lograr ya sea de un área o varias áreas según el proyecto formativo que se está abordando.

A continuación, se propone un producto final que nos da cuenta del logro que se ha llegado o logrado, o reto que se busca y cuando se muestre el producto también se debe dar cuenta del desarrollo de como se ha llegado al mismo con el proceso y el objetivo.

Luego se desarrolla al menos un instrumento para evaluar nuestro producto. Este instrumento tiene que hacer referencia tanto al proceso como al resultado final, y puede ser una lista de cotejo, una escala de estimación, etc.

Y con esto ya organizamos las actividades que se van a llevar a cabo tratando de que estén articuladas entre sí, y en algunos casos esto se puede hacer en tres momentos, apertura

desarrollo y cierre que es una forma de trabajo muy común peor también se podría abordar de diferente forma.

Al momento de abordar las actividades es necesario establecer cómo es que se van a organizar los alumnos. Si una trabajar de manera individual, parejas, equipo, o un gran grupo y los recursos que deben ir empleando y gestionado no siempre.

Por ejemplo, no todos tienen buena señal de internet, o no tienen internet.

No siempre es necesario tener los recursos desde el inicio como parte del proyecto también puede estar la gestión de los recursos que podrían ayudarnos a formar la Resiliencia en los alumnos a los cuales estamos direccionados.

Es así como se puede abordar problemas reales en desarrollo de proyectos formativos, problemas que los alumnos estén viviendo cada día y que les dificultan en su desarrollo normal.

Y como ya se dijo no se deben poner nombres difíciles que a los alumnos les genere una barrera de ingreso, que muchas veces cometemos esos errores como somos docentes ponemos nombres técnicos que se ven bien para nosotros y nos satisface el nombre muy técnico, pero no se traduce en llamar la atención a los alumnos muy por el contrario genera rechazo. Tal es así que los alumnos también pueden participar en el nombre del título en el cual ellos se sienten representado cuando una creación suya forma parte de un proyecto.

#### **1.3.5.2. Ruta Formativa**

Como toda ruta requiere recorrer un conjunto de instrucciones que posibilitan llegar al objetivo, Sergio Tobón en su libro “Formación Basada en competencias” Plantea una guía fundamental con el cual se le orienta al lector el proceso metodológico así como el desarrollo de competencias en los estudiantes y la adquisición de competencias, esta tabla describe pautas básicas para su implementación, con el cual el autor incentiva el desarrollo del proyecto formativo proponiendo un ejemplo didáctico para poder desarrollar proyectos alternativos.

Se debe mencionar además que se reconocen 03 proyectos formativos, el básico, el genérico y el específico, el proyecto formativo del tipo Básico comprende la formación de competencias básicas, como lectoescritura, proyecto de vida, matemáticas. En el nivel de proyecto formativo Genérico enfatizan en la formación de competencias como

emprendimiento y estrategias en el nivel de proyecto formativo específico suelen estar al final del programa de formación.

### **1.3.5.3. Proyectos Formativos y Evaluación con Rúbricas**

Se presentara en este apartado las consideraciones de una investigación realizada donde podemos mostrar que el tema de proyectos formativos son cada vez más utilizados y se van aplicando en la educación, pero también podemos observar que este proceso requiere de estudiantes, docentes e investigadores comprometidos con la sociedad sobre todo los profesionales de las Universidades Nacionales quienes tienen el compromiso de robustecer estos conceptos con planteamientos a situaciones distintas y propias del Perú para realizar la implementación de esta metodología en programas de Educación en línea.

Se realizó seguimiento académico a estudiantes que cursaban la asignatura bajo esta metodología se encontró que los estudiantes consideran que la metodología de proyectos formativos contribuye al desarrollo de las competencias del curso. La asignatura en línea duró 144 horas (3 créditos académicos) y fue de naturaleza teórica-práctica. El curso tuvo como propósito desarrollar competencias orientadas al planteamiento y solución de problemas lógicos, mediante el uso de métodos de razonamientos y de deducción automática. Luego se presentó la estructura del curso, con la relación entre el proyecto formativo, las fases del proyecto, los tipos de evaluación y las rúbricas como Instrumento de evaluación.

El proyecto formativo consistió en el diseño e implementación de una herramienta informática para la comprobación automática de fórmulas proposicionales, aplicando el método de los Tableros Semánticos o de Tableaux, el cual es un método de resolución automática que realiza una búsqueda semántica de modelos basados en la estructura de una fórmula proposicional. El problema por resolver era la construcción de una herramienta de deducción automática de fórmulas proposicionales que representará mediante un árbol su proceso de decisión. (Sergio Cardona, 2015)

Debido a que Moodle no tiene como tal una estructura que soporte la metodología de proyectos formativos, se construyó un módulo adicional para soportar el proceso de formación y evaluación de competencias. Se trabajó con la versión de Moodle 2.8.3. y el componente desarrollado se basó en el sistema de infraestructura WAMP (Windows, Apache 5.6.3, MySQL 5.6.21 and PHP 5.6.3).

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO OPERATIVO Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1. Determinación del problema de investigación**

En épocas de pandemia y de globalización, los profesionales deben de responder a un sinfín de retos, por lo que, tanto su formación personal como profesional tienen que estar acorde a las demandas de la organización e institución donde laboran. Ante el inminente avance a nivel mundial y el constante cambio de las organizaciones, lo único que las mantendrá vigentes será la capacitación y formación en servicio de los profesionales, puesto que, los estándares de calidad son cada vez más altos. Esta preparación permitirá diferenciarse de otros y ser reconocidos como personas competentes en cualquier lugar donde se desempeñen.

En el ámbito educativo, los profesionales, sobre todo de las generaciones jóvenes, deben estar en constante formación en servicio en temas relacionados a su quehacer y práctica pedagógica, como idiomas, TIC, psicología, etc. Así como en contenidos que permitan alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes como son competencias, capacidades desempeños y estándares, a través de diversas estrategias de enseñanza.

Las encuestas y trabajos de investigación desarrollados en comunidades rurales y en docentes de las zonas alejadas evidencian que el 50% de los encuestados no recibieron una inducción

al ingresar a laborar, por lo que se desconoce de la misión, visión y objetivos de la institución. Asimismo, el 67% no recibió una inducción de trabajo y de sus funciones a desempeñar, y el mismo porcentaje considera que no cuenta con oportunidades de aprendizaje o formación en servicio por considerar a este distrito zona rural, las cuales están asistidas por la UGEL y dirección educativa respectiva de la región Moquegua.

## **2.2. Justificación de la investigación**

Por motivo de las circunstancias geográficas y sobre todo por la zona rural seleccionada, las instituciones educativas podrían ser una fuente principal para buscar y desarrollar programas de formación en servicio y dar lugar a lineamientos formales y estructurados, de esta forma, el crecimiento profesional de los docentes se fortalecería, lo que conlleva a desarrollar competencias para mejorar el desempeño y la práctica docente.

La investigación aportara el real conocimiento de las condiciones y necesidades de capacitación en las estrategias de enseñanza, así como el desarrollo de competencias personales y profesionales.

La investigación estará fundamentada en la teoría de la gestión del talento humano personal, utilizando información relacionada a capacitación, formación por competencias, entre otros. Esto nos permitirá desarrollar referentes teóricos que serán de utilidad para futuras investigaciones.

## **2.3. Formulación de los problemas de investigación**

### **2.3.1. Problema general**

- ¿Como influye la capacitación en la formación de competencias de los docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua?

### **2.3.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de capacitación de los docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua?
- ¿Cuál es la importancia del desarrollo de competencias de los docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua?
- ¿Como se relaciona la capacitación y la formación de competencias de los docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua?



## 2.4. Objetivos

### 2.4.1. *Objetivo General*

- Determinar la influencia de la capacitación en la formación de competencias de los docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua.

### 2.4.2. *Objetivos Específicos*

- Analizar el nivel de actualización de los docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua
- Determinar la importancia del desarrollo de competencias de los docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua.
- Determinar la relación de la capacitación y la formación de competencias de los docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua

## 2.5. Hipótesis

### 2.5.1. *Hipótesis general*

La capacitación influye en la formación de competencias de los docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua.

### 2.5.2. *Hipótesis neutra*

La capacitación no influye en la formación de competencias de los docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua.

## 2.6. Operacionalización de las Variables

V1: Capacitación.

V2: Formación de competencias.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Capacitación</b>	Ganser (2000). Es la instrucción de los docentes y su educación permanente, un complejo proceso para ayudar a los estudiantes	Educativa	Procesos de la actualización en base a los cambios curriculares
			Procesos en la formación docente continúa acorde a la realidad educativa

	<p>a aprender y, por ende, su preparación no es una capacitación ligera, sino más bien, un proceso permanente de oportunidades de aprendizaje y desarrollo concatenadas.</p>	<p>Pedagógica</p>	<p>Aplicabilidad de lo aprendido en su labor docente.</p> <p>Tiempo, recursos, medios y materiales utilizados en la formación docente.</p>
		<p>Humana</p>	<p>Significatividad de los programas de actualización docente en su desarrollo personal</p> <p>Motivación y realización personal</p>
		<p>Investigativa</p>	<p>Significatividad de los talleres de actualización docente en su desarrollo profesional</p> <p>Estrategias innovadoras</p> <p>Dominio de los temas abordados</p>
<p><b>Formación de competencias docentes</b></p>	<p>Araya (2015) La competencia docente representa un conjunto de habilidades de tipo cognitivo técnico, metodológico u operativo, social o volitivo y personal o actitudinal aplicadas para la resolución de tareas o situaciones problemáticas complejas en diferentes contextos educativos. (p. 21)</p>	<p>Competencia Técnica</p>	<p>Conocimientos temáticos.</p> <p>Monitoreo de los aprendizajes</p>
		<p>Competencia metodológica</p>	<p>Estrategias metodológicas</p> <p>Investigación</p>
		<p>Competencia social</p>	<p>Proyección social</p> <p>Tutoría</p>
		<p>Competencia personal</p>	<p>Asertividad</p> <p>Clima de aula</p>

## **2.7. Metodología de la investigación**

### ***2.7.1. Enfoque de la investigación***

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo. Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández-Sampieri, 2014)

### ***2.7.2. Nivel de la investigación***

El nivel de investigación es básico, según (Álvarez Risco, 2020) cuando la investigación se orienta a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad concreta.

### ***2.7.3. Tipo de investigación***

El tipo de investigación es descriptivo, el cual busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández-Sampieri, 2014).

### ***2.7.4. Diseño de investigación***

Se enmarca en el diseño no experimental, envista que en este estudio de investigación no se manipulará ninguna variable y solo se desarrollará un estudio de las unidades de investigación en el ambiente natural para ser analizados posteriormente. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2010: 149).

Por encontrarse dentro de este enfoque se desarrollará un estudio transversal, es decir, en un solo momento y tiempo con el propósito de analizar e interpretar.

El propósito de la investigación es analizar, describir e interpretar los resultados obtenidos de las variables de estudio, posterior a ello hallaremos el nivel y grado de correlación que existe entre una u otra variable.

### ***2.7.5. Técnicas de la investigación***

- V1: Encuesta.
- V2: Encuesta.

### **2.7.6. Instrumentos de la investigación**

Por tratarse de una investigación cuantitativa de corte correlacional se utilizará dos instrumentos (cuestionarios) diseñados con preguntas cerradas con respuestas de tipo Likert.

V1: Cuestionario de Capacitación

Extensión: consta de 40 ítems divididos en 4 dimensiones.

V2: Cuestionario de Competencia Docente

Extensión: consta de 20 ítems divididos en 4 dimensiones.

Ambos cuestionarios constan de 5 alternativas:

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

Para poder viabilizar la participación y colaboración de las unidades de análisis, estos instrumentos fueron validados mediante el Alfa de Cronbach y posteriormente se consultó con expertos para su aplicación.

## **2.8. Población y Muestra**

### **2.8.1. Población**

La población de estudio está conformada por todos los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua. La cual está conformada por 150 docentes que conforman 30 instituciones educativas de la zona rural de esta región.

### **2.8.2. Muestra**

Por las características de la investigación se aplicó el muestreo no probabilístico, por lo que la muestra de estudio está compuesta por todos los docentes del nivel inicial y primaria que hacen un total de 79 docentes, también es importante manifestar que todos ellos son docentes de instituciones educativas unidocentes y multigrado lo que permite el desarrollo de nuestra investigación.

<b>Distrito</b>	<b>Inicial</b>	<b>Primaria</b>	<b>total</b>
<b>Puquina</b>	18	43	61
<b>La Capilla</b>	4	14	18
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>57</b>	<b>79</b>

## 2.9. Análisis e interpretación de los resultados

### 2.9.1. Resultados de la variable Capacitación

**Tabla 1**

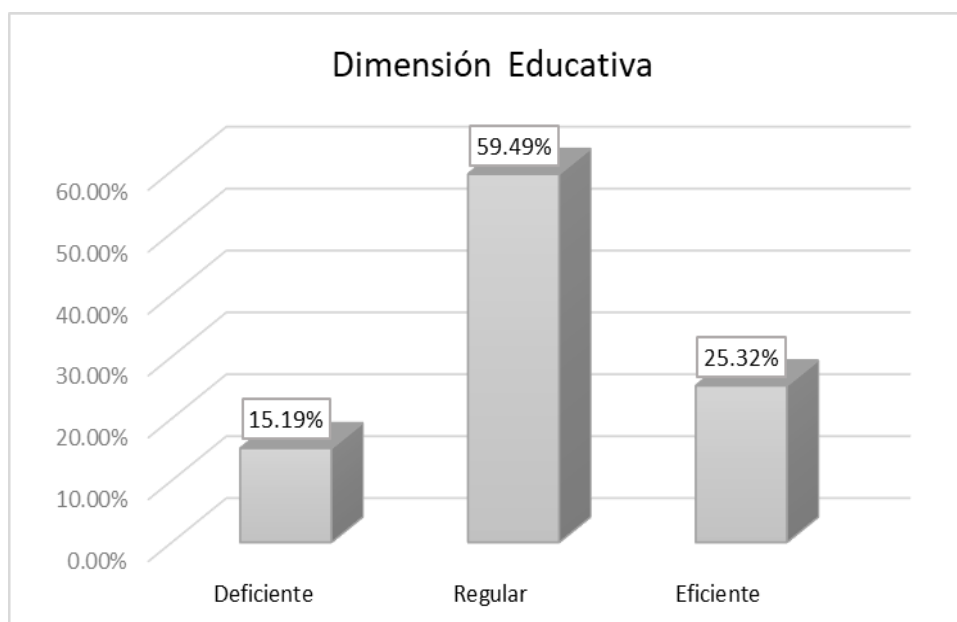
*Dimensión: Educativa*

Categoría	Rango	f	%
Deficiente	10 a 23	12	15.19
Regular	24 a 37	47	59.49
Eficiente	38 a 50	20	25.32
Total		79	100.0

*Nota.* Tabla de resultados de la aplicación del Cuestionario sobre Capacitación.

**Figura 1**

*Dimensión: Educativa*



Nota. Cuadro estadístico de la aplicación del Cuestionario sobre Capacitación.

En la tabla y figura 1 de la dimensión Educativa de la variable Capacitación se observa que, el 59.49% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, percibe este aspecto en un nivel regular, el 25.32% en un nivel eficiente y el 15.19% en un nivel deficiente.

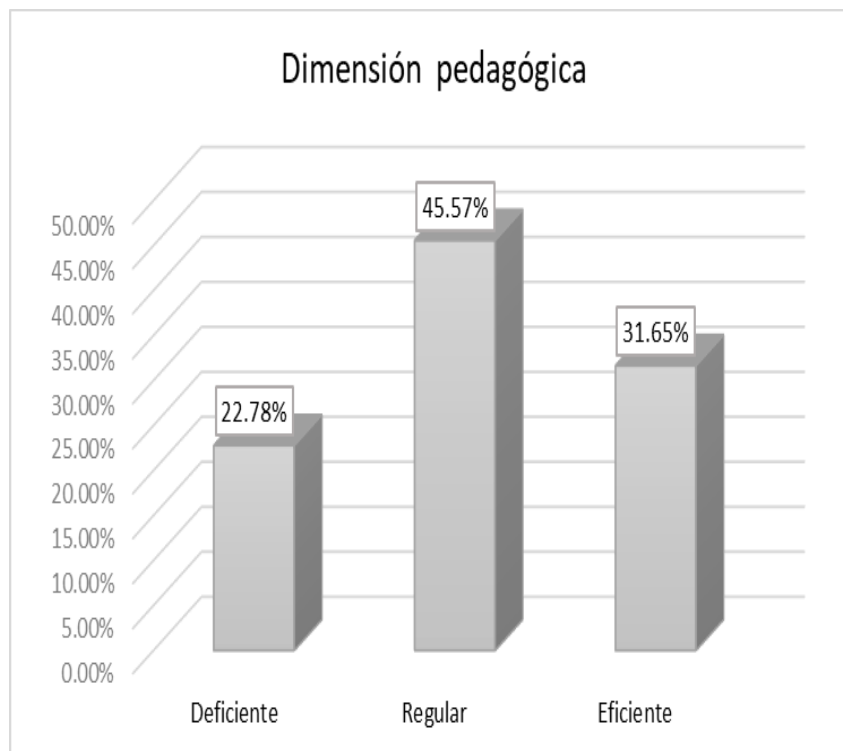
A partir de estos resultados se interpreta que, los docentes consideran que se ejecuta a un nivel principalmente regular y eficiente una política educativa clara a la hora de realizar la capacitación docente por parte de los GIA, por lo que también se observa una participación regularmente masiva y ajustada a los lineamientos del MINEDU. Hace falta afianzar el compromiso del Grupo de Interaprendizaje con la formación del docente en políticas educativas actuales mediante una mejor coordinación con las instancias debidas y cumplir así con su función al organizar las capacitaciones, ya que hace falta prestar mayor atención a las necesidades de los docentes para brindar adecuadas capacitaciones.

**Tabla 2**

*Dimensión: Pedagógica*

Categoría	Rango	f	%
Deficiente	9 a 21	18	22.78
Regular	22 a 34	36	45.57
Eficiente	35 a 45	25	31.65
Total		79	100.0

Nota. Tabla de resultados de la aplicación del Cuestionario sobre Capacitación.

**Figura 2***Dimensión: Pedagógica*

*Nota.* Cuadro estadístico de la aplicación del Cuestionario sobre Capacitación.

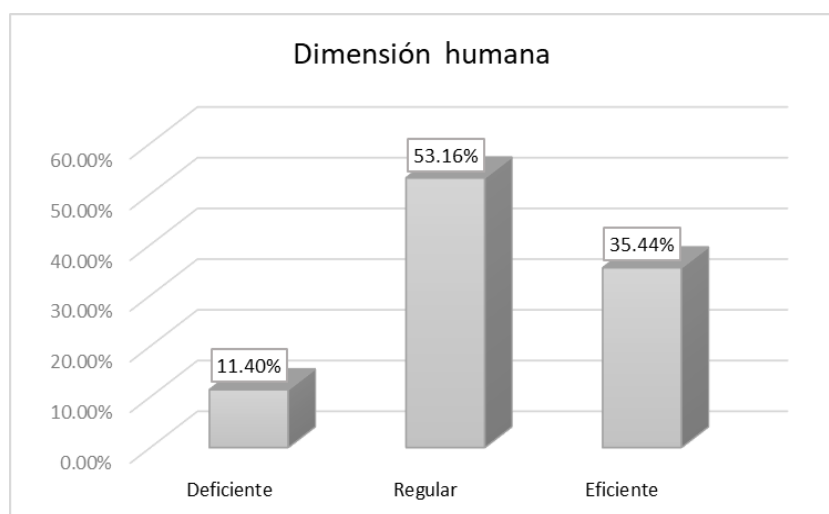
En la tabla y figura 2 de la dimensión *Pedagógica* de la variable Capacitación se observa que, el 45.57% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, percibe este aspecto en un nivel regular, el 31.65% en un nivel eficiente y el 22.78% en un nivel deficiente.

Estos resultados permiten inferir que, una mayor proporción de los docentes evidencia a un nivel medio que se ha mejorado el rendimiento escolar debido a la capacitación recibida por el Grupo de Interaprendizaje, y que las estrategias de apoyo recibidas en las capacitaciones les ha ayudado en cierta manera a mejorar los aprendizajes. Aunque no de manera unánime, los docentes sí reconocen haber percibido mejoras mediante el desarrollo de las actualizaciones, talleres y capacitaciones, que han elevado su nivel de desempeño en el aula.

**Tabla 3***Dimensión: Humana*

Categoría	Rango	f	%
Deficiente	12 a 28	9	11.40
Regular	29 a 45	42	53.16
Eficiente	46 a 60	28	35.44
Total		79	100.0

*Nota.* Tabla de resultados de la aplicación del Cuestionario sobre Capacitación.

**Figura 3***Dimensión: Humana*

*Nota.* Cuadro estadístico de la aplicación del Cuestionario sobre Capacitación.

En la tabla y figura 3 de la dimensión Humana de la variable Capacitación se observa que, el 53.16% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, percibe este aspecto en un nivel regular, el 35.44% en un nivel eficiente y el 11.40% en un nivel deficiente.

De los resultados se puede interpretar que la mayoría de los docentes percibe este ámbito de la capacitación en un nivel regular y eficiente en segundo lugar. Entonces se entiende que el



programa de capacitación docente ha colaborado en algunos aspectos a la realización profesional y personal, habiendo cubierto algunas expectativas individuales y profesionales y consideran que los contenidos de lo aprendido fortalecen en cierta medida la formación del docente, siendo beneficioso y de utilidad en su desarrollo personal. Aunque en menor medida, los docentes consideran que los contenidos impartidos en las capacitaciones ayudan a realizar cambios en la en la educación y en la sociedad.

**Tabla 4**

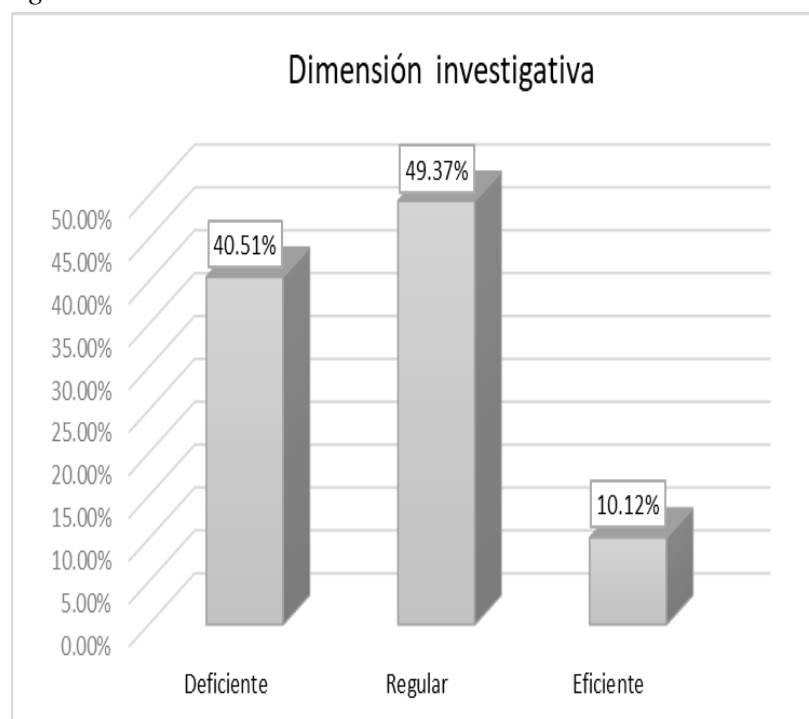
*Dimensión: Investigativa*

Categoría	Rango	f	%
Deficiente	9 a 21	32	40.51
Regular	22 a 34	39	49.37
Eficiente	35 a 45	8	10.12
Total		79	100.0

*Nota.* Tabla de resultados de la aplicación del Cuestionario sobre Capacitación.

**Figura 4**

*Dimensión: Investigativa*



*Nota.* Cuadro estadístico de la aplicación del Cuestionario sobre Capacitación.

En la tabla y figura 4 de la dimensión *Investigativa* de la variable Capacitación se observa que, el 49.37% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, percibe este aspecto en un nivel regular, el 40.51% en un nivel deficiente y el 10.12% en un nivel eficiente.

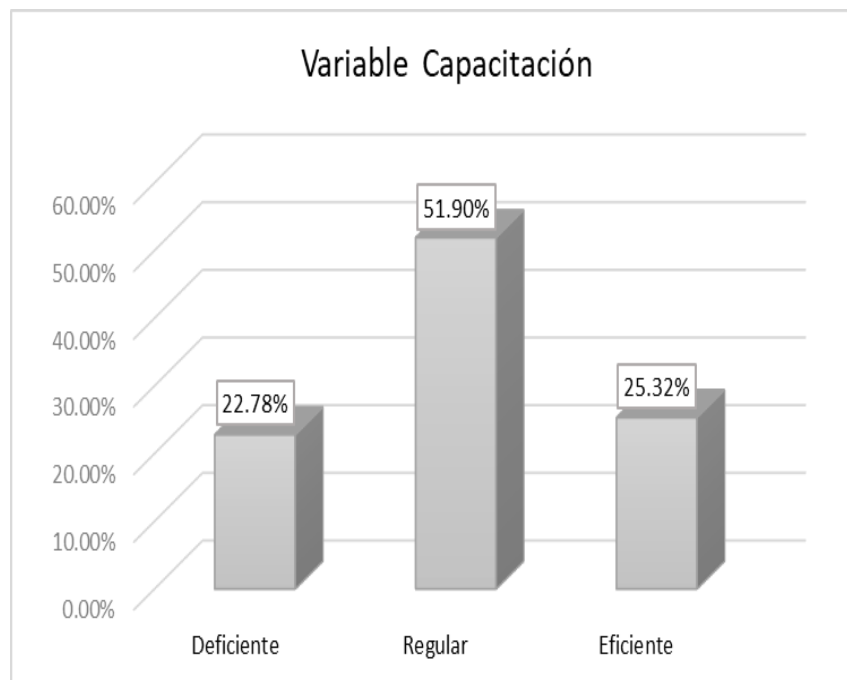
De los resultados se deduce que, los docentes en mayor proporción consideran en un nivel regular y deficiente la idoneidad y suficiencia de los materiales usados en los diversos talleres, seminarios de actualización, entre otros. Debido a que consideran que estos podrían ser más relevantes e innovadores, asimismo, no creen que los docentes formadores encargados sean los más destacados o expertos en el tema a nivel local. Po esta razón no hay una plena motivación de investigar y/o profundizar.

**Tabla 5**

*Variable Capacitación*

Categoría	Rango	f	%
Deficiente	40 a 93	18	22.78
Regular	94 a 147	41	51.9
Eficiente	148 a 200	20	25.32
Total		79	100.0

*Nota.* Tabla de resultados de la aplicación del Cuestionario sobre Capacitación.

**Figura 5***Variable Capacitación*

*Nota.* Cuadro estadístico de la aplicación del Cuestionario sobre Capacitación.

En la tabla y figura 5 de la variable Capacitación se observa que, el 51.90% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, percibe este aspecto en un nivel regular, el 25.32% en un nivel deficiente y el 22.78% en un nivel eficiente.

Se concluye que, los docentes consideran en su mayoría que la capacitación se lleva a cabo y repercute con una eficiencia regular, es decir que la instrucción de los docentes y su motivación de educación permanente se encuentra a un nivel medio, existiendo factores en este complejo proceso que requieren ser mejorados para ayudar con mayor eficiencia a los estudiantes a aprender. Se destaca que dentro de este proceso la capacitación debe ser abordada con mayor seriedad y complejidad para percibir con mayor claridad las oportunidades de aprendizaje y desarrollo que enmarca.

### 2.9.2. Resultados de la variable *Formación de Competencias*

**Tabla 6**

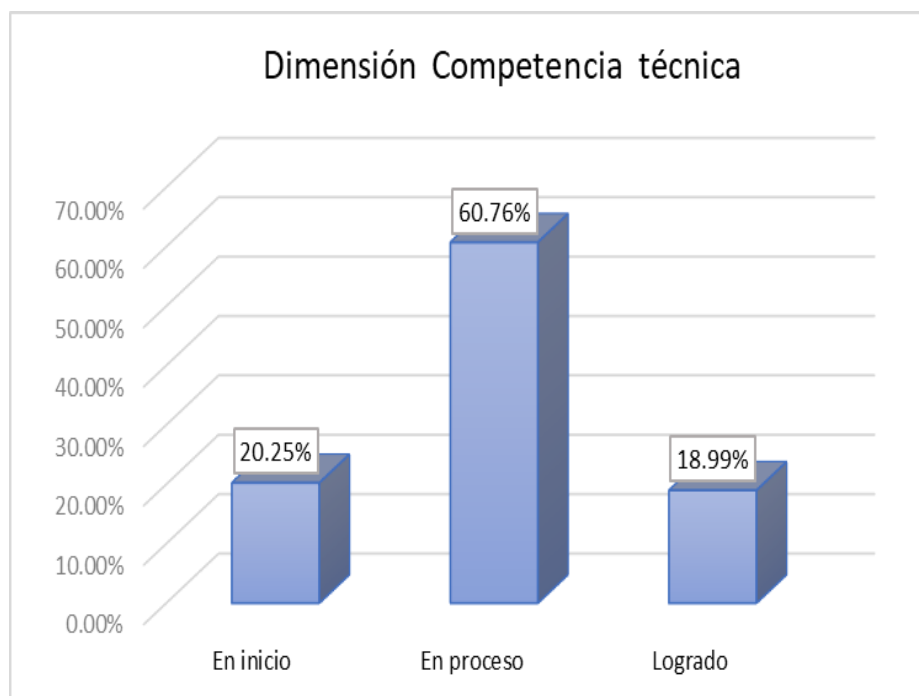
*Dimensión: Competencia técnica*

Categoría	Rango	f	%
En inicio	5 a 11	16	20.25
En proceso	12 a 18	48	60.76
Logrado	19 a 25	15	18.99
Total		79	100.0

*Nota.* Tabla de resultados de la aplicación del Cuestionario de Formación de competencias.

**Figura 6**

*Dimensión: Competencia técnica*



*Nota.* Cuadro estadístico de la aplicación del Cuestionario de Formación de competencias.

En la tabla y figura 6 de la dimensión *Competencia técnica* de la variable *Formación de competencias* se observa que, el 60.76% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, evidencia nivel en proceso, el 20.25% nivel en inicio y el 18.99% nivel logrado.

Se puede concluir con base en los resultados obtenidos que, los docentes presentan un nivel regular en cuanto a su actualización permanente y la planificación de su práctica pedagógica desde una perspectiva multidisciplinar. Asimismo, reconoce a nivel medio los aprendizajes y las dificultades por medio de sus experiencias curriculares en aula, ya que hace falta profundiza en las estrategias de evaluación que le permitan monitorear los aprendizajes de los estudiantes incorporando las demandas y opiniones de sus estudiantes durante el desarrollo de su práctica docente.

**Tabla 7**

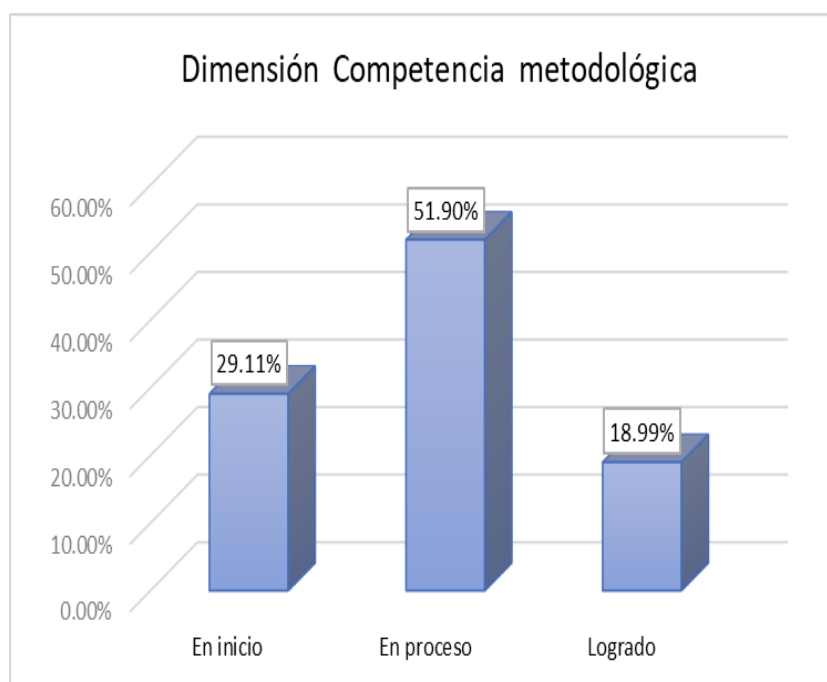
*Dimensión: Competencia metodológica*

Categoría	Rango	f	%
En inicio	5 a 11	23	29.11
En proceso	12 a 18	41	51.90
Logrado	19 a 25	15	18.99
Total		79	100.0

*Nota.* Tabla de resultados de la aplicación del Cuestionario de Formación de competencias.

**Figura 7**

*Variable Competencia metodológica*



*Nota.* Cuadro estadístico de la aplicación del Cuestionario de Formación de competencias.

En la tabla y figura 7 de la dimensión *Competencia metodológica* de la variable Formación de competencias se observa que, el 51.90% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, evidencia nivel en proceso, el 29.11% nivel en inicio y el 18.99% nivel logrado.

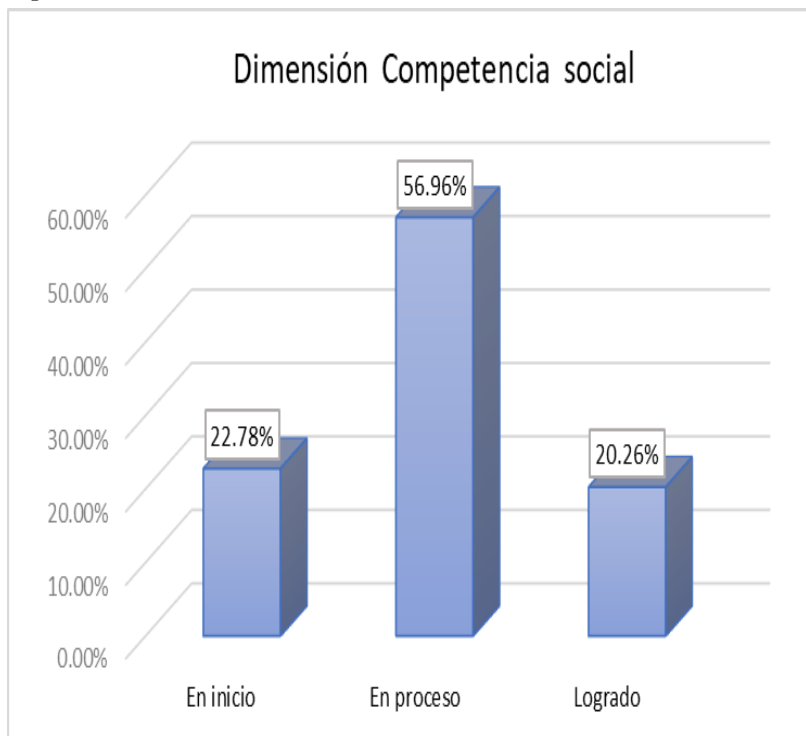
De los resultados se puede interpretar que, la mayoría de los docentes desarrollan a nivel en proceso la relación entre los aportes provenientes de la teoría y la práctica. Asimismo, existen deficiencias en la promoción de la investigación científica desde el área que tienen a cargo, ya que no se utiliza los métodos científicos de manera cotidiana para la construcción de nueva información, de este modo se reduce el papel de los estudiantes como constructores de conocimiento.

### **Tabla 8**

*Dimensión: Competencia social*

Categoría	Rango	f	%
En inicio	5 a 11	18	22.78
En proceso	12 a 18	45	56.96
Logrado	19 a 25	16	20.26
Total		79	100.0

*Nota.* Tabla de resultados de la aplicación del Cuestionario de Formación de competencias.

**Figura 8***Dimensión: Competencia social*

*Nota.* Cuadro estadístico de la aplicación del Cuestionario de Formación de competencias.

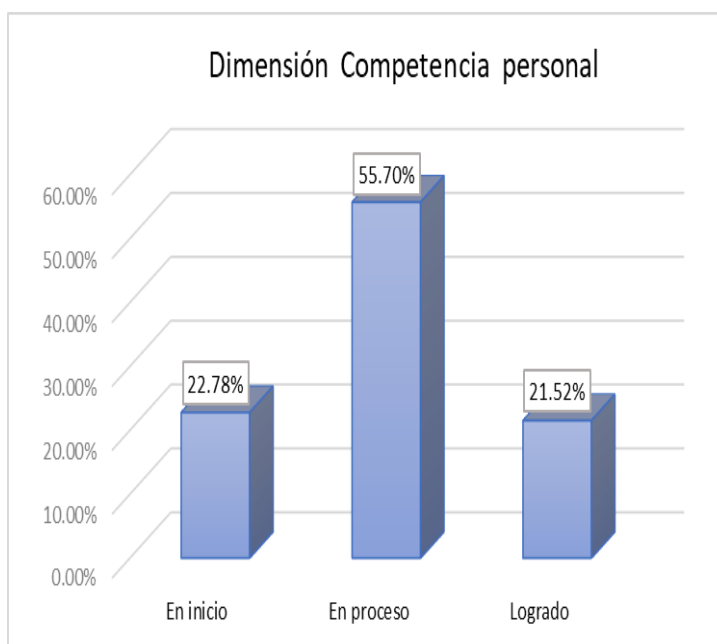
En la tabla y figura 8 de la dimensión *Competencia social* de la variable Formación de competencias se observa que, el 56.96% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, evidencia nivel en proceso, el 22.78% nivel en inicio y el 20.26% nivel logrado.

De los resultados se interpreta que, los docentes se encuentran principalmente en el nivel en proceso en cuanto a su participación con sus estudiantes en la elaboración proyectos sociales educativos, lo que a su vez evidencia que hay limitaciones en la promoción del trabajo cooperativo y en la evaluación de los proyectos educativos del área. Asimismo, se procura promover el clima agradable en el aula, pero hace falta ofrecer mayor orientación permanente en los estudiantes.

**Tabla 9***Dimensión: Competencia personal*

Categoría	Rango	f	%
En inicio	5 a 11	18	22.78
En proceso	12 a 18	44	55.70
Logrado	19 a 25	17	21.52
Total		79	100.0

*Nota.* Tabla de resultados de la aplicación del Cuestionario de Formación de competencias.

**Figura 9***Variable Competencia personal*

*Nota.* Cuadro estadístico de la aplicación del Cuestionario de Formación de competencias.

En la tabla y figura 9 de la dimensión *Competencia personal* de la variable Formación de competencias se observa que, el 55.70% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, evidencia nivel en proceso, el 22.78% nivel en inicio y el 21.52% nivel logrado.



Se interpreta a partir de los datos encontrados que, los docentes presentan un nivel intermedio en cuanto a la creación de los grupos de interaprendizaje y la organización de encuentros de estudios con otros estudiantes, lo que reduce la cantidad de evidencias respecto al avance de cada estudiante. De este modo, además, no se genera el diálogo y la reflexión suficiente respecto al proceso formativo en clase.

**Tabla 10**

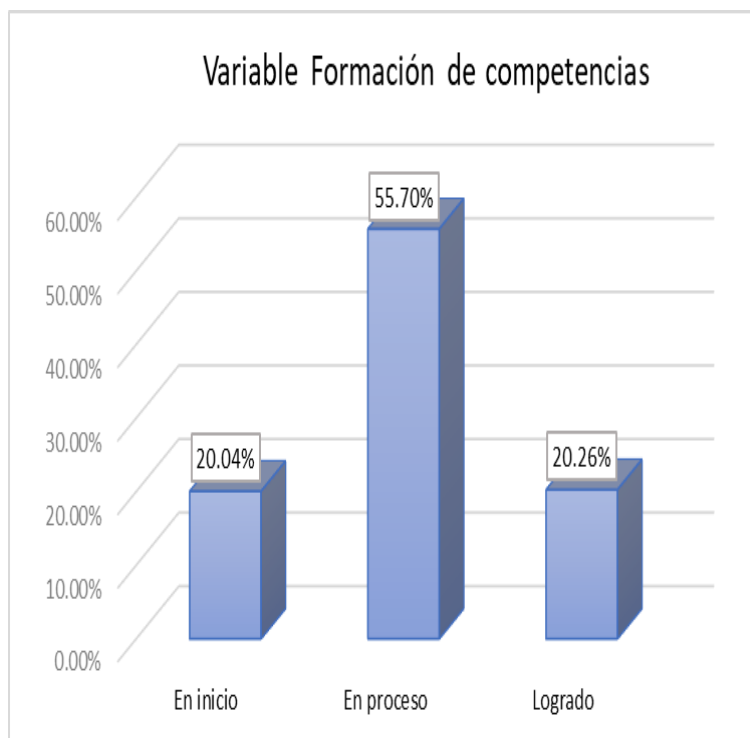
*Variable Formación de competencias*

Categoría	Rango	f	%
En inicio	20 a 46	19	20.04
En proceso	47 a 73	44	55.70
Logrado	74 a 100	16	20.26
Total		79	100.0

*Nota.* Tabla de resultados de la aplicación del Cuestionario de Formación de competencias.

**Figura 10**

*Variable Formación de competencias*



*Nota.* Cuadro estadístico de la aplicación del Cuestionario de Formación de competencias.

En la tabla y figura 10 de la variable Formación de competencias se observa que, el 55.70% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, evidencia nivel en proceso, el 20.04% nivel en inicio y el 20.26% nivel logrado.

De los datos encontrados se interpreta que, la mayoría de los docentes evidencian principalmente se encuentran en nivel en proceso respecto al conjunto de habilidades de tipo cognitivo técnico, metodológico u operativo, social o volitivo y personal o actitudinal que se deben aplicar para la resolución de tareas o situaciones problemáticas complejas en diferentes contextos educativos.

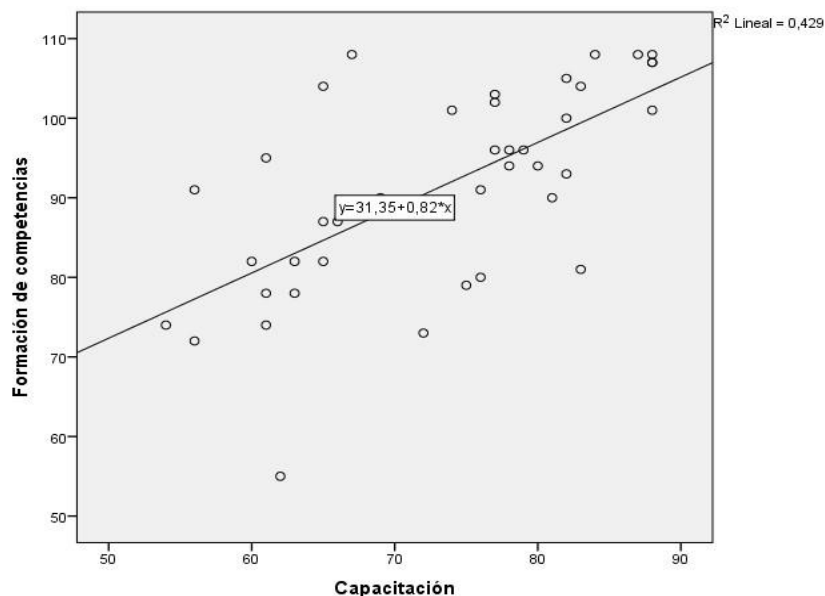
**Tabla 11**

*Cálculo del coeficiente de correlación entre la variable Capacitación y la Formación de competencias.*

		Capacitación	Formación de competencias
<b>Capacitación</b>	Correlación de Pearson	1	,705
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
<b>Formación de competencias</b>	Correlación de Pearson	,705	1
	Sig. (bilateral)	,000 79	
	N		79

**Figura 11**

*Diagrama de dispersión Capacitación – Formación de competencias*



Al observar la tabla 11, Cálculo del coeficiente de correlación entre la variable Capacitación y la variable Formación de competencias, el p-valor es 0.000, el cual es menor al nivel de significancia considerado (0.05); de lo cual se confirma la existencia de una correlación entre ambas variables.

-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+1,00	Correlación positiva perfecta: +1

Al tratarse de dos variables medidas cuantitativamente, el COEFICIENTE DE CORRELACION R DE PEARSON 0.705 indicó que el grado de la relación demostrada, es positiva fuerte. De igual manera, prestando atención a la figura 11, y a la ecuación  $y=31.35+0.82x$ , se observa que esta relación es directamente proporcional, es decir a mayor incidencia en la Capacitación docente se pueden esperar mayores resultados en la Formación de competencias. Luego, en el diagrama de dispersión de puntos, el valor  $R^2$  lineal (coeficiente de determinación) cuyo valor es 0.429, indica que en el 42.9% de los casos esta relación se cumple.

## **CAPITULO III**

### **MARCO PROPOSITIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Denominación de la propuesta**

“Capacitación para la Formación de Competencias Docentes”

#### **3.2. Descripción de la propuesta**

Esta propuesta se sustenta en un modelo de competencias, crítico reflexivo y teorías del desempeño docente que se convierte en la base a partir de donde se construye y reconstruye el nuevo saber docente, con procesos permanentes de comunicación fluida, con instancias de autonomía responsable. El programa además promueve la investigación y la innovación pedagógica considerando la experiencia y los problemas de la vida cotidiana, con la finalidad de aprender a encontrar y construir soluciones, enlazando permanentemente la teoría con la práctica. Está centrado en el desarrollo personal, social y profesional del profesor fortaleciendo la construcción de su identidad y de su liderazgo como profesional.

#### **3.3. Justificación**

Esta propuesta se justifica en tanto busca contribuir a mejorar su desempeño docente manifestadas en su modo de actuación profesional, es decir, a mejorar los conocimientos y

competencias profesionales con el fin de brindar una mejor enseñanza, ser más eficaces y ofrecer mejorar la calidad de la educación.

La propuesta trata de responder con pertinencia y flexibilidad a la realidad específica de los profesores y de su contexto, respondiendo a sus demandas educativas y adaptándose a las circunstancias donde habrán de operar. El análisis de la práctica y sus nuevas propuestas en su confrontación permanente con la teoría y el saber cultural posibilitará reales cambios en el desempeño docente. Además, se orienta al desarrollo de la autonomía y la emancipación profesional del docente para que elabore crítica y reflexivamente una práctica innovadora, en la que no sólo mejora su práctica, si no él mismo como persona.

### **3.3. Público objetivo**

Docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua.

### **3.4. Objetivos de la propuesta**

#### ***3.4.1. Objetivo general***

Elevar el nivel profesional del docente a través de una capacitación continua.

#### ***3.4.2. Objetivos específicos***

- Capacitar a los docentes en el manejo de los procesos de la investigación educativa.
- Orientar a los docentes en la elaboración y utilización de material educativo.
- Capacitar a los docentes en el uso de métodos, procedimientos, estrategias y técnicas didácticas que propicien el desarrollo de procesos de aprendizaje.
- Capacitar a los docentes para evaluar los procesos de aprendizaje, respetando los diferentes sistemas y estilos de aprendizaje de los estudiantes.

### 3.5. Actividades inherentes al desarrollo de la propuesta

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	CONTENIDOS
<b>Taller 1</b> Programa de Formación Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se forman comisiones.</li> <li>• Cada grupo presentará un trabajo</li> <li>• Presenta conclusiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de Competencias.</li> <li>• Modelo Criterio Reflexivo.</li> <li>• Teoría sobre el Desempeño docente.</li> </ul>
<b>Taller 2</b> Trabajo en equipo e investigación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformación de comisiones.</li> <li>• Grupos presenta trabajo.</li> <li>• Presenta conclusiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo y formación de redes.</li> <li>• Actitud docente y liderazgo.</li> <li>• Investigación y Tutoría.</li> </ul>
<b>Taller 3</b> Teoría y diseño curricular”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación Educativa y la investigación acción.</li> <li>• Tendencias pedagógicas contemporáneas.</li> <li>• La práctica pedagógica continúa.</li> </ul>
<b>Taller 4</b> Didáctica e investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La didáctica como ciencia.</li> <li>• Los materiales educativos.</li> <li>• Estrategias de enseñanza- aprendizaje.</li> <li>• Evaluación de los aprendizajes.</li> </ul>
<b>Taller 5</b> Sesiones de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inicio del aprendizaje: Motivación, Exploración, Problematización.</li> <li>• Construcción.</li> <li>• Aplicación o transferencia del aprendizaje.</li> </ul>

### 3.6. Planificación detallada de actividades

#### Taller 1

Programa de Formación Continua: Modelo de competencias, Crítico Reflexivo y Desempeño Docente

#### Taller 1

<b>Objetivo</b>	
Sensibilizar a los docentes a que adquieran conciencia de su realidad personal, profesional de acuerdo con los avances.	
<b>Temario</b>	<b>Metodología</b>
<p>Actividades iniciales</p> <p>Presentación de diapositiva.</p> <p>Formación de grupos de discusión, análisis y comentarios,</p> <p>Elaboración de conclusiones y experiencias de estas.</p>	<p>La facilitadora se presentará y mencionará de las características del taller, cuáles son los objetivos de este, así como la logística a seguir durante las sesiones de trabajo.</p> <p>Breve presentación de los (as) docentes</p> <p>Contenidos relacionados con competencias profesionales; genéricas, básicas y específicas; dimensiones de las competencias, análisis crítico reflexivo de sus actividades docentes y evaluación profesional.</p> <p>Se comenta acerca de la importancia de la labor docente y se hace llamado a la preparación permanente, actualizarse no sólo en el área de su ejercicio, sino en otros que coadyuven a su mejora profesional, social y ética.</p>
<b>Evaluación</b>	
Formativa: logro de sensibilización sobre su conciencia y cambio de actitud	



## Taller 2

### Trabajo en equipo e investigación

<b>Objetivo</b>	
Contribuir a que los docentes adquieran conocimientos relacionados a la docencia de tal manera que los impulse a participar y desarrollar sus actividades académicas con idoneidad.	
<b>Temario</b>	<b>Metodología</b>
Ciclo de charlas especializadas impartidas a los profesores, sobre trabajo en equipo y formación de redes, actitud docente y liderazgo; investigación y tutoría.	Presentación del objetivo del tema. Exposición del tema. Formación de grupos de discusión, análisis y comentarios. Elaboración de conclusiones y experiencias de estas.
<b>Evaluación</b>	
Formativa, participativa y democrática. Logro de los objetivos planteados	

## Taller 3

### Teoría y diseño curricular

<b>Objetivo</b>	
Favorecer el cambio de actitud o partir de la reflexión constante de sus actividades pedagógicas.	
<b>Temario</b>	<b>Metodología</b>

Investigación educativa y la investigación acción. Tendencias pedagógicas contemporáneas La práctica pedagógica contemporánea.	Se formula una agenda específica. Se forman grupos de 5 a 12 miembros, designación de coordinador y secretario. Cada subgrupo investiga el tema para exponerlo en plenario general Elaboración de conclusiones.
<b>Evaluación</b>	
Formativa, participativa y democrática. Logro de los objetivos planteados	

#### Taller 4

#### La Didáctica e investigación

<b>Objetivo</b>	
Cimentar en los docentes, actitudes y valores en desempeño laboral, para brindar una educación de calidad de acuerdo con las exigencias del mundo globalizado.	
<b>Temario</b>	<b>Metodología</b>
La didáctica como ciencia. Los materiales educativos Estrategias de enseñanza aprendizaje Evaluación de los aprendizajes.	Exposición académica de los temas, subtemas, ideas importantes. Debate controlando el tiempo. Emisión de conclusiones; en círculo, semicírculo y en parejas
<b>Evaluación</b>	
Cualitativa: Reflexiva y participativa. Logro de los objetivos presentados	

## Taller 5

### Elaborar sesiones de aprendizaje con pensamiento crítico.

<b>Objetivo</b>	
Cimentar en los docentes, actitudes y valores en desempeño laboral, para brindar una educación de calidad de acuerdo con las exigencias del mundo globalizado.	
<b>Temario</b>	<b>Metodología</b>
<p>Los momentos pedagógicos:</p> <p>1) Inicio del aprendizaje: Motivación, exploración, problematización.</p> <p>2) Construcción del aprendizaje: Integración de los saberes previos con el nuevo saber.</p> <p>3) Aplicación o transferencia del aprendizaje: Elaboración de un nuevo esquema conceptual, práctica o aplicación.</p>	<p>Exposición del tema.</p> <p>Discusión en forma directa una vez enunciado el tema o problema a tratar.</p> <p>Se invita a los participantes a emitir sus opiniones, y el moderador brinda las respuestas solicitadas. Participantes se anotan para participar de manera ordenada</p> <p>Lectura a las conclusiones, incidencias, discrepancias.</p> <p>Agradecimiento a los participantes por su concurrencia y sus contribuciones</p>
<b>Evaluación</b>	
Formativa y participativa respetando las características individuales y su ritmo de actuación	

### 3.7. Cronograma de acciones

Actividades	Enero				Febrero				Marzo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Taller 1	x											
Taller 2			x									
Taller 3					x							
Taller 4							x					
Taller 5									x			

### 3.8. Presupuesto que involucra la propuesta

Descripción	C. Unitario	Cantidad	C. Total
<b>Recursos humanos</b>			
Capacitador Educativo	2000	1	2000
<b>Recursos materiales</b>			
Proyector	500.00	1	500.00
Computadora	2500.00	1	2500.00
Impresiones	0.10	1500	150.00
Paquete de papel	15.00	3	15.00
<b>TOTAL</b>			<b>s/.5165.00</b>

### 3.9. Evaluación de la propuesta

La evaluación contempla los siguientes aspectos:

- Cada taller de ejecución de la propuesta debe ser evaluado al inicio, en el transcurso de la ejecución y al finalizar la misma.
- En la evaluación de la propuesta se debe considerar: capacitar, verificar la ejecución del proyecto, realizar ajustes, innovar con nuevas sugerencias y organizar talleres adecuados a todos los docentes.

## DISCUSIÓN

El trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la influencia de la capacitación en la formación de competencias de los docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla – Moquegua, el análisis estadístico de los resultados evidencia que el grado de la relación demostrada, es positiva fuerte. Esta relación es directamente proporcional, es decir a mayor incidencia en la Capacitación docente se pueden esperar mayores resultados en la Formación de competencias.

Una capacitación adecuada y estructurada, acorde al contexto del docente, lograría efectos positivos, conocimientos que pueden ser aplicados o replicados en su institución. Asimismo, de acuerdo a la información analizada en el marco teórico, las capacitaciones tiene efecto positivo en el desarrollo de las competencias docentes, los resultados coinciden con el trabajo realizado por Parado (2021) el cual logra demostrar que la mayoría de docentes en Arequipa participó en diversas capacitaciones , lo cual evidencia que sí se encontraban interesados en continuar capacitándose e incluso el 48.6% de ellos indicó que recibió clases virtuales, lo cual indica que recurrieron a diversas modalidades con la finalidad de poder continuar con su formación para el beneficio de sus estudiantes y el desarrollo de las competencias.

La variable Capacitación, concluye que, los docentes consideran en su mayoría que la capacitación se lleva a cabo y repercute con una eficiencia regular, es decir que la capacitación de los docentes y su motivación de educación permanente se encuentra a un nivel medio, existiendo factores en este complejo proceso que requieren ser mejorados para ayudar con mayor eficiencia a los estudiantes a aprender. Se destaca que dentro de este proceso la capacitación debe ser abordada con mayor seriedad y complejidad para percibir con mayor claridad las oportunidades de aprendizaje y desarrollo que enmarca, los resultados tienen coherencia con Tua (2020), demostrando la necesidad de realizar programas de capacitación para desarrollar competencias en los docentes y que los docentes son altamente receptivos y poseen expectativas favorables para realizar el programa de capacitación en competencias

Respecto a la variable Formación de competencias, los datos encontrados refieren que la mayoría de los docentes se encuentran en nivel en proceso respecto al conjunto de habilidades

de tipo cognitivo técnico, metodológico u operativo, social o volitivo y personal o actitudinal que se deben aplicar para la resolución de tareas o situaciones problemáticas complejas en diferentes contextos educativos, tomando en cuenta además que el Aprendizaje Basado en Competencias es un enfoque de enseñanza-aprendizaje centrado en la propia actividad y responsabilidad del estudiante y en el desarrollo de su autonomía y que asegura una serie de requisitos para su materialización en contextos educativos específicos, asegurando así la posibilidad de contribuir a generar nuevos, y cada vez más exigentes, modelos de formación.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Al tratarse de dos variables medidas cuantitativamente, el COEFICIENTE DE CORRELACION R DE PEARSON 0.705 indicó que el grado de la relación demostrada, es positiva fuerte, por lo cual se entiende que existe relación entre ambas variables.

**SEGUNDA:** En la variable capacitación se observa que, el 51.90% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, percibe este aspecto en un nivel regular, el 25.32% en un nivel deficiente y el 22.78% en un nivel eficiente.

**TERCERA:** En la variable Formación de competencias se observa que, el 55.70% de los docentes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua, evidencia nivel en proceso, el 20.04% nivel en inicio y el 20.26% nivel logrado.

**CUARTA:** El desarrollo de competencias de los docentes integrantes de la Red Educativa Puquina-La Capilla en Moquegua es importante porque permite mejorar su práctica pedagógica en todas sus dimensiones.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Promover la investigación sobre las variables analizadas, que permitan proponer condiciones óptimas para el desarrollo de la capacitación docente en función al desempeño de los profesores.

**SEGUNDA:** Organizar eventos de capacitación docente en coherencia con los objetivos institucionales para fomentar el compromiso, la identidad, dominio en las diferentes dimensiones educativas, teniendo en cuenta que los docentes necesitan tener claro cuál es la propuesta pedagógica de la institución educativa

**TERCERA:** Optimizar el sistema de monitoreo y evaluación utilizando rubricas de desempeño docente sobre el logro de competencias s en el Aula.



## REFERENCIAS

- Acuña, M. (09 de 05 de 2018). *Aprendizaje por competencias*. Obtenido de Aprendizaje por competencias: <https://www.evirtualplus.com/aprendizaje-porcompetencias/>
- Afectividades e aprendizaje – Contribuciones de Henry Wallon. São Paulo: Editores Loyola, 2007.
- Alòs, F., Colomer, M.À., Martin-Cantera, C. et al. (2022). Effectiveness of a healthcare-based mobile intervention on sedentary patterns, physical activity, mental well-being and clinical and productivity outcomes in office employees with type 2 diabetes: study protocol for a randomized controlled trial. *BMC Public Health* 22 (1269). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13676-x>
- Alvarado, V. (2013). Práctica pedagógica y gestión de aula, aspectos fundamentales en el quehacer docente. *Revista UNIMAR*, 31(2), 99-113. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/unimar/article/view/340>
- Arón, A. M., & Milicic, N. (1999). Clima social escolar y desarrollo personal. *Un programa de mejoramiento*. Santiago: Editorial Andrés Bello, 117-123.
- Aula Planeta. (10 de 11 de 2014). *Claves y propuestas para poner en práctica el aprendizaje por competencias en el aula*. Obtenido de Claves y propuestas para poner en práctica el aprendizaje por competencias en el aula: <https://www.aulaplaneta.com/2014/11/10/recursos-tic/claves-y-propuestas-paraponer-en-practica-el-aprendizaje-por-competencias-en-el-aula/>
- Balduzzi, E. (2015). Liderazgo educativo del profesor en el aula y la personalización educativa. *Revista española de pedagogía*, 141-155.
- Bastidas Solarte, O. (2007). Evaluación de Impacto del servicio ofrecido por la sede de la Universidad de Nariño en el municipio de Samaniego. *TENDENCIAS*, 30.
- Bembibre Mozo, Dayami, Machado Ramírez, Evelio Felipe, & Pérez Téllez, Karen Aurora. (2016). Las competencias profesionales: un enfoque de formación y desarrollo

de la expresión escrita en las universidades médicas. *Humanidades Médicas*, 16(3), 519-531. Recuperado en 21 de septiembre de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202016000300010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202016000300010&lng=es&tlng=es).

- Bolívar, A. (2014). Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión internacional. *Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: Aportes para la mejora de la escuela. Universidad de Concepción (Chile)*, 61103.
- Bull FC, Al-Ansari SS, Biddle S, Borodulin K, Buman MP, Cardon G, et al. (2020). Directrices de la Organización Mundial de la Salud 2020 sobre actividad física y comportamiento sedentario. *British Journal of Sports Medicine*, 54(24), 1451–1462. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2020-102955>
- Castro, V. H. (2010). Formación de maestros: rostros del pasado que permanecen y reconfiguran la profesión docente. *Revista Latinoamericana de Ciencias sociales, niñez y juventud*, 8(1), 557-576. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3235769>
- Cejas Martínez, Magda F, & Cayo Lema, Luis Efraín, & María José, Rueda Manzano, & Villa Andrade, Luisa Carolina (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(1), .[fecha de Consulta 20 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1315-9518. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059678009>
- Chau JY, Grunseit AC, Chey T, Stamatakis E, Brown WJ, Matthews CE, et al. (2013). Daily Sitting Time and All-Cause Mortality: A Meta-Analysis. *Plos One*, 8(11) <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0080000>
- CORIA-SABINI, María Aparecida. *Psicología do Desenvolvimento*. 2. ed. São Paulo: Ática. 2004.
- *Desenvolvimento y aprendizajes*. In: BRINGUIER, J.; PIANCELLA, J.R NESS. J.S.V., Org. In: *Studying teaching*. 2. ed. Prentice-Hall, 1971.
- Dongyu Zhao. (2015). The Pressure on Women Teachers in Colleges and Countermeasures. *Asian Social Science*, 11(7), 35-37. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v11n7p35>

- Espinoza Freire, Eudaldo Enrique, & Campuzano Vásquez, John Alexander. (2019). Training by competences of teachers of basic and high education. *Conrado*, 15(67), 250-258. Epub 02 de junio de 2019. Recuperado en 20 de septiembre de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000200250&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200250&lng=es&tlng=en).
- Farnos, J. D. (18 de 04 de 2016). *La búsqueda del conocimiento en una Sociedad de la Inteligencia*. Obtenido de La búsqueda del conocimiento en una Sociedad de la Inteligencia: <https://juandomingofarnos.wordpress.com/2016/04/18/que-es-el-aprendizajebasado-en-competencias/>
- Fernández. (2005 pág. 34).
- GALVÃO, Izabel. Henri Wallon: Una concepción dialéctica de desenvolvimiento infantil. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.
- Gándara, C. A. (06 de 10 de 2015). *ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y SU APLICACIÓN EN EL AULA*. Obtenido de ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y SU APLICACIÓN EN EL AULA: <http://tlanestli.blogspot.com/2015/10/enfoque-por-competencias-y-su.html>
- Gándara, C. A. (06 de 10 de 2015). *Proyecto de aplicación del enfoque por competencias*. Obtenido de Proyecto de aplicación del enfoque por competencias: <http://tlanestli.blogspot.com/2015/10/enfoque-por-competencias-y-su.html>
- Goleman, D. (2008, 1 enero). *Inteligencia social: La nueva ciencia de las relaciones humanas* (1.a ed.). Editorial Kairos.
- Hernández Sampieri R. , Fernández Collado C., Baptista Lucio M. (2014) *Metodología de la investigación*. México, Mexico D.F. McGRAW-HILL.
- INEI, Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016). *Publicaciones digitales INEI*. Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1432/cap01.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1432/cap01.pdf)

- Juan D. Godino, B. G. (2017). Enfoque Onto semiótico de los Conocimientos y Competencias del Profesor de Matemáticas. *Scielo*, 24.
- LA TAILLE, Yves de; OLIVEIRA, Marta Kohl de; DANTAS, Heloysa. Piaget, Vygotsky e Wallon: teorías psicogenéticas en discusión. 13. ed. São Paulo: Summus, 1992.
- Lönnberg, L., Damberg, M. & Revenäs, Å. Lifestyle counselling (2022). A longterm commitment based on partnership. *BMC Prim*, **23** (35). <https://doi.org/10.1186/s12875-022-01642-w>
- Mazariegos, L. G. R. (2020, 7 febrero). Profesionalización docente: Competencias en el siglo XXI. Observatorio | Instituto para el Futuro de la Educación. Recuperado 20 de septiembre de 2022, de <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/profesionalizacion-docente-competencias-siglo-xxi>
- MENDES, Daniela Barros. Memorias afectivas: Una construcción del profesor desde su perspectiva de Henri Wallon. Sao Paulo: Loyola, 2017.
- Montoya, L. A., de Arias, L. M. P., & Montoya, C. L. V. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia et technica*, 3(40), 117119.
- Morales. (2008).
- Moreno Olivos, T. (2004). Evaluación Cualitativa del Aprendizaje, Enfoques Tendencias. *Revista de la Educación Superior*, 93-110.
- Neila Chettaoui, Ayman Atia , Med Salim Bouhleb (2021). Explorando el impacto de la modalidad de interacción en el rendimiento de aprendizaje de los estudiantes. *Sage Journals*, 60(1), 4-27. <https://doi.org/10.1177/07356331211027297>
- New World Vision, (6 de marzo de 2021). *nwvevents*. Obtenido de <https://nwvevents.com/blog/desarrollo-integral/el-potencial-humano-para-el-desarrollo-personal-2021/>
- Nieva, J. y Martínez C. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-)

[36202016000400002](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)

- Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 1254-1268.
- Obando Changuán, M. P. (2020, 9 julio). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Othman MS, Mat Ludin AF, Chen LL, Hossain H, Abdul Halim II, et al. (2022). Motivations, barriers and exercise preferences among female undergraduates: A need assessment analysis. *Plos One*, 17(2). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0264158>
- Perilla Granados, J. s. (2018). *Aprendizaje basado en competencias*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.
- Perrenoud. (2004; 11).
- PIAGET, Jean. Un equilibrio de estructuras cognitivas. Problema central do desenvolvimiento. Trad. Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.
- Rosero, A. C. T., & Álvarez, C. C. B. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(2), 95-106.
- Ross R, Chaput JP, Giangregorio LM, Janssen I, Saunders TJ, Kho ME, et al. (2020). Pautas canadienses de movimiento de 24 horas para adultos de 18 a 64 años y adultos de 65 años o más: una integración de la actividad física, el comportamiento sedentario y el sueño. *Fisiología aplicada, nutrición y metabolismo*, 45(10), 57-102. <https://doi.org/10.1139/apnm-2020-0467>
- SALTINI, Claudio J. P. *Afectividades e Inteligencia*. 5. ed. – Rio de Janeiro: Wak Editora. 2008.
- Salvat, B. G., de Miguel, C. F. S., Martínez, M., & Martín, E. R. C. (2013). El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar. *Liderazgo y educación*, 173197.
- Sánchez, A. V. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. *Padres y Maestros/Journal of Parents and Teachers*, (361), 6-11.
- Sergio Cardona, J. V. (2015). *Proyectos Formativos y Evaluación con Rúbricas*.

SCIELO, 25.

- Silva, C. J. S., Sánchez, M. S., Machado, M. C. M., & Hinestroza, M. G. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 2(4), 121-126.
- Stage, V., Jones, L., Bayles, J., Hegde, A., Dev, D., & Goodell, L. (2021). Eastern North Carolina Head Start Teachers' personal and professional experiences with healthy eating and physical activity: A qualitative exploration. *Public Health Nutrition*, 24(11), 3460-3476. <https://doi.org/10.1017/S1368980020003687>
- Straker L, Healy GN, Atherton R, Dunstan DW. (2014). Sentarse ocupacionalmente en exceso no es un "sistema seguro de trabajo": tiempo para que los médicos se pongan a conversar con los pacientes. *The Med Journal of Australia*, 201(3), 138–140. <https://doi.org/10.5694/mja13.00037>
- Sun, Y., Wang, A., Yu, S. et al. (2020). Una intervención combinada para promover la actividad física, la salud y la productividad laboral entre los empleados de oficina utilizando el mapeo de intervención: un protocolo de estudio para un ensayo controlado aleatorizado por grupos. *BMC Salud Pública*, 20(994). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09128-z>
- Tobón, S. (2005). *Formación Basada en Competencias*. Madrid: Atlas.umss.edu.bo.
- Tobón, S. (2006). *Formación Basada en Competencias*. Madrid: Ecoe Ediciones.
- Tobón, S. (2013). *formación integral y competencia*. Bogotá: imagen editorial.
- Tobón. (2006 pág. 20).
- UNIR. (03 de 04 de 2020). *Educación y aprendizaje por competencias*. Obtenido de Educación y aprendizaje por competencias: <https://www.unir.net/educacion/revista/aprendizaje-por-competencias/>
- Universia.mx. (03 de 12 de 2018). *La importancia del aprendizaje basado en competencias*. Obtenido de La importancia del aprendizaje basado en competencias:

<https://www.universia.net/mx/actualidad/orientacionacademica/importancia-aprendizaje-basado-competencias-1148881.html>

- VYGOTSKY, Lev Semenovich. A formación social de la mente: o desenvolvimiento de procesos psicológicos superiores. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
- WALLON, Henri. Una evolución psicológica de crianza. Lisboa: Editores 70, 1999.

## ANEXOS

### CUESTIONARIO CAPACITACIÓN

El presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre los Grupos de Interaprendizaje (GIA) en el fortalecimiento de la formación continua de los docentes en el año 2022.

*El Grupo de Interaprendizaje es el encuentro de un grupo de docentes para intercambiar experiencias pedagógicas, así como también estrategias didácticas, y de ese modo, optimizar su desempeño. MINEDU (2017)*

Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo con la siguiente escala:

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

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

	Indicadores	Nivel de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION 1: Educativa</b>					
1	Consideras que los GIA tiene una política educativa clara a la hora de realizar la capacitación docente.					
2	Existe una masiva participación en el Grupo de Interaprendizaje docente.					
3	Consideras que la capacitación del Grupo de Interaprendizaje responde a los lineamientos del MINEDU					
4	Percibes un compromiso pleno del Grupo de Interaprendizaje con la formación del docente en políticas educativas actuales					
5	Crees que el Grupo de Interaprendizaje realiza la coordinación con las instancias debidas para realizar sus actividades					
6	Consideras que los Grupo de Interaprendizaje está cumpliendo con su función al organizar las capacitaciones					
7	Estimas que la coordinación de los especialistas con el Grupo de Interaprendizaje. Es acertada en los temas educativos planteados					
8	Las coordinaciones entre el Grupo de Interaprendizaje, UGEL y las I.E. permitirá brindar adecuadas capacitaciones que respondan a las necesidades de los docentes.					
9	Los docentes integrantes de los Grupo de Interaprendizaje conocen las características y necesidades de formación de los docentes.					



10	Crees que el Grupo de Interaprendizaje tiene contenidos coherentes de acuerdo con el currículo.					
	<b>DIMENSION 2: Pedagógica</b>					
11	Has evidenciado que se ha mejorado el rendimiento escolar en tu aula debido a la capacitación recibida por el Grupo de Interaprendizaje.					
12	Estimas que los Talleres del Grupo de Interaprendizaje ofrecido a los docentes ayudan a la mejora de los aprendizajes.					
13	Consideras que las estrategias de apoyo brindados durante las capacitaciones ayudaran a la mejora de los aprendizajes.					
14	Consideras que las actualizaciones, talleres y capacitaciones, elevan tu nivel de desempeño en el aula.					
15	La duración de los talleres es adecuada para abordar los contenidos pedagógicos planteados.					
16	Creces que los talleres te son de utilidad para la aplicación en tu práctica docente.					
17	Creces que es necesario que el Grupo de Interaprendizaje realice estas capacitaciones para mejorar tu trabajo pedagógico.					
18	Consideras que las capacitaciones te han servido para la aplicación en práctica.					
19	Creces que la capacitación amplía tu formación profesional inicial como docente.					
	<b>DIMENSION 3: Humana</b>					
20	El programa de capacitación docente te ayudo a tu realización profesional y personal.					
21	El tiempo en que se desarrolla el Grupo de Interaprendizaje es el más apropiado con tu disponibilidad de tiempo.					
22	La capacitación cubre tus expectativas individuales y profesionales.					
23	Lo aprendido en el Grupo de Interaprendizaje, ayuda a tu reflexión personal.					
24	Los participantes son docentes innovadores y motivadores					
25	Consideras que los contenidos de lo aprendido fortalecen la formación del docente.					
26	Creces que lo aprendido en el Grupo de Interaprendizaje es beneficioso y de utilidad en tu desarrollo personal.					
27	Las capacitaciones están aportando en tu desarrollo profesional.					

28	Las capacitaciones son innovadoras y ha mejorado tu desempeño docente.					
29	Los talleres ayudan a tu desarrollo personal.					
30	Los talleres han motivado a seguir capacitándote.					
31	Creer que los contenidos impartidos en las capacitaciones ayudan a realizar cambios en la en la educación y en la sociedad.					
	<b>DIMENSION 4: Investigativa</b>					
32	En el Grupo de Interaprendizaje se aplican diversas estrategias como talleres, seminarios de actualización, entre otros.					
33	Los talleres te brindan nuevas estrategias de trabajo.					
34	Consideras que los docentes formadores son los más destacados a nivel local.					
35	Los docentes formadores son expertos en el tema.					
36	Estimas que los contenidos del Grupo de Interaprendizaje son los adecuados.					
37	Consideras que los materiales usados en los diversos talleres son los idóneos y suficientes para los participantes.					
38	Los temas tratados en el GIA son relevantes e innovadores					
39	Creer que la capacitación motiva tu deseo de investigar y/o profundizar.					
40	Recibir una certificación por participar en el Grupo de Interaprendizaje, te motiva a seguir capacitándote.					

## CUESTIONARIO COMPETENCIA DOCENTE

Estimado docente, a continuación, le planteamos una serie de preguntas referidas a la competencia docente. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo con la siguiente escala:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Medianamente de acuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

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

	<b>DIMENSION 1: Competencia técnica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Ud. como maestro se actualiza permanentemente.					
2	Ud. como maestro planifican su práctica pedagógica desde una perspectiva multidisciplinar.					
3	Ud. como maestro reconoce los aprendizajes y las dificultades a través de las experiencias curriculares en aula					
4	Ud. como maestro conoce las estrategias de evaluación que le permitan monitorear los aprendizajes de los estudiantes.					
5	Ud. como maestro analiza las demandas y opiniones de sus estudiantes durante el desarrollo de su práctica docente					
	<b>DIMENSION 2: Competencia metodológica</b>					
6	Ud. como maestro establece relaciones entre los aportes provenientes de la teoría con los de la práctica.					
7	Ud. como maestro reconoce a sus estudiantes como constructores de conocimiento.					
8	Ud. como maestro reta didácticamente a los estudiantes desde el Área que enseña.					
9	Ud. como maestro promueve la investigación científica desde el área que tiene a cargo.					
10	Ud. como maestro utiliza los métodos científicos para la construcción de nueva información.					
	<b>DIMENSION 3: Competencia social</b>					
11	Ud. como maestro participa con sus estudiantes en la elaboración proyectos sociales educativos.					
12	Ud. como maestro promueve en los estudiantes la evaluación de los proyectos educativos del área.					
13	Ud. como maestro promueve el clima agradable en el aula.					
14	Ud. como maestro promueve el trabajo cooperativo.					

15	Ud. como maestro ofrece orientación permanente en sus estudiantes.					
	<b>DIMENSION 4: Competencia personal</b>					
16	Ud. como maestro ofrece la posibilidad de dialogar respecto al proceso formativo en su área.					
17	Ud. como maestro reúne evidencias respecto al avance de cada estudiante.					
18	Promueve usted la reflexión en clase.					
19	Ud. como maestro organiza encuentros de estudios con otros estudiantes.					
20	Ud. como maestro promueven la creación de los Grupos de interaprendizaje.					



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Dirección Regional de  
Educación Moquegua

Unidad de Gestión Educativa  
Local General Sánchez Cerro

Área de Gestión  
Pedagógica e Institucional

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”.

### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN N° 001-2022

Srta.: Sánchez Meza, Estefany Margot

#### **PRESENTE**

Por medio del presente documento autorizo a la Srta. Sánchez Meza, Estefany Margot, identificada con DNI N° 71949047 egresada de la Universidad Nacional de San Agustín-Facultad de Educación, para que pueda aplicar instrumentos de investigación a las IIEE del nivel Inicial: *IE 216, IE 217, IE 218, IE 228, IE 232, IE 237, IE 259, IE 270, IE 271, IE Agropecuario Salinas Moche* y nivel Primario: *IE 43054, IE 43062, IE 43063, IE 43064, IE 43064, IE 43067, IE 43068, IE 43069, IE 43079, IE 43081, IE 43084, IE 43085, IE 43126, IE 43140* y *IE Agropecuario Salinas Moche* de la UGEL General Sánchez Cerro las cuales forman parte de la investigación del proyecto de tesis titulado “*INFLUENCIA DE LA CAPACITACIÓN EN LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES*”

La presente Constancia de Autorización se firma en dos ejemplares: uno de los documentos queda en poder del investigador y el otro en poder del Director de esta entidad, para formalizar el permiso en este estudio, firmo a continuación.



Omate, día 08 del mes de agosto del año 2022



*Lic. Sergio Orlando Totoro Mamani*  
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL III

U. G. E. L. I. I.  
S. O. T. O. R. O. M. O. R. I. I. G. O. C.  
J. A. L. I. J. A. S. P. I.  
M. A. J. E. G. E.  
2022-08

### BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN

M	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	D 1	11	12	13	14	15	16	17	18	19	D 2	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	D 3	32	33	34	35	36	37	38	39	40	D4	V1
1	4	2	2	2	2	3	3	4	2	4	28	4	3	3	2	3	2	2	4	4	27	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	42	3	4	4	3	3	2	3	3	4	29	126
2	3	3	3	1	3	2	2	4	3	2	26	3	2	4	2	4	4	3	2	3	27	4	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3	2	29	3	3	3	2	3	4	1	3	4	26	108
3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	34	4	4	3	3	4	4	2	4	4	32	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	34	2	4	4	3	2	3	2	3	4	27	127
4	4	2	1	3	2	2	2	3	4	1	24	4	3	2	3	3	3	4	1	4	27	1	1	1	2	3	4	3	1	2	2	2	2	24	5	3	2	2	3	4	1	2	2	24	99
5	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	31	4	2	3	4	4	4	4	3	4	32	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	33	2	3	4	4	2	4	2	3	4	28	124
6	4	5	1	2	3	5	2	3	3	4	32	4	2	4	3	3	2	3	4	4	29	3	4	4	2	2	2	4	4	2	3	5	2	37	4	4	3	2	4	3	4	2	3	29	127
7	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	29	4	3	4	2	3	4	4	4	4	32	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	40	3	3	5	2	3	3	4	4	4	31	132
8	3	2	4	2	2	2	5	5	5	4	34	3	5	2	4	4	3	5	4	3	33	2	2	2	3	3	2	5	2	3	2	2	2	30	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21	118
9	4	5	4	4	3	2	2	4	3	4	35	4	3	2	3	3	4	3	4	4	30	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	41	3	3	4	4	3	5	3	4	4	33	139
10	2	2	2	3	3	3	2	2	3	5	27	2	2	2	2	2	3	3	5	2	23	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	5	3	41	2	3	3	3	2	3	3	4	2	25	116
11	2	4	3	4	3	2	3	4	4	2	31	4	2	4	3	3	4	4	2	4	30	1	4	2	3	3	2	1	2	3	5	5	2	33	5	5	1	2	5	4	2	3	5	32	126

12	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	30	2	4	3	2	3	3	3	4	2	26	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	3	34	2	2	4	3	2	3	2	3	4	25	115
13	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3	1	1	2	2	1	1	1	2	4	4	4	26	2	5	2	4	2	4	1	2	4	26	
14	3	2	2	4	4	3	4	3	4	5	34	3	3	4	2	3	4	4	5	3	31	2	4	2	4	3	4	4	2	4	5	2	2	38	3	2	1	2	3	3	2	4	5	25	128
15	3	4	3	4	4	3	2	4	2	2	31	4	4	3	4	4	3	2	2	4	30	3	2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	37	3	3	4	4	3	4	2	3	4	30	
16	2	5	3	2	3	2	2	4	2	3	28	2	4	3	5	3	2	2	3	2	26	3	4	3	2	2	5	4	3	2	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	3	2	4	32	126
17	1	1	2	3	3	2	3	2	2	5	24	1	5	2	5	5	1	2	5	1	27	4	2	2	3	4	2	5	2	3	2	5	5	39	3	2	4	5	3	1	2	3	2	25	
18	3	3	2	3	2	2	4	2	4	2	27	4	2	3	2	2	4	4	2	4	27	4	2	3	1	2	3	2	3	1	4	2	3	30	2	3	2	3	2	3	3	1	4	23	107
19	3	1	5	2	2	1	3	2	4	2	25	4	4	4	2	1	2	4	2	4	27	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	31	2	5	2	3	2	3	2	2	4	25	
20	2	4	2	4	3	4	2	3	5	1	30	5	2	2	3	2	1	5	1	5	26	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	4	31	2	4	5	4	2	5	3	1	3	29	116
21	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	30	4	4	4	3	3	4	3	2	4	31	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	42	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31	
22	3	4	3	2	4	5	3	2	4	3	33	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	4	2	1	3	2	2	3	5	3	4	3	2	34	3	3	3	2	3	4	5	3	4	30	131
23	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	32	2	2	5	3	2	4	4	4	2	28	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	34	2	4	4	3	2	3	2	3	4	27	

24	4	2	3	5	2	3	3	4	4	2	32	4	2	3	2	3	2	4	2	4	26	1	1	1	2	4	2	1	1	2	2	2	2	21	4	3	2	2	3	4	1	2	2	23	102
25	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	31	3	5	3	2	4	4	3	2	3	29	4	2	2	3	2	2	5	2	3	4	3	4	36	2	3	4	4	2	4	2	3	4	28	124
26	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	30	3	3	4	2	4	3	3	4	3	29	3	2	4	2	4	5	2	4	2	3	5	2	38	4	4	3	2	4	4	4	2	3	30	127
27	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	29	4	4	4	4	4	3	4	2	4	33	4	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3	2	29	3	3	3	2	3	4	1	3	4	26	117
28	4	2	5	3	5	3	3	4	4	3	36	3	4	2	3	4	3	4	3	3	29	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	34	2	4	4	3	2	4	2	3	4	28	127
29	3	2	2	2	2	2	5	3	3	2	26	3	3	3	5	3	2	3	2	3	27	4	4	1	2	3	2	4	1	2	2	2	2	29	3	3	2	2	3	4	1	2	2	22	104
30	4	2	2	2	2	3	3	4	2	4	28	4	4	3	3	3	4	4	3	3	31	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	41	3	2	3	3	3	2	3	3	4	26	126
31	3	3	3	1	3	2	2	4	3	2	26	4	2	1	3	2	2	2	1	3	20	3	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	2	32	3	2	2	1	3	4	3	3	4	25	103
32	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	34	4	3	2	3	2	3	3	2	3	25	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	2	3	34	2	2	5	3	1	3	2	3	4	25	118
33	4	2	1	3	2	2	2	3	4	1	24	1	1	1	2	3	4	3	1	2	18	2	2	1	5	3	2	2	3	2	2	2	2	28	5	3	2	3	2	4	3	2	2	26	96
34	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	31	4	2	2	3	2	2	2	2	3	22	3	4	2	2	3	4	4	2	3	4	3	4	38	2	2	3	3	4	4	2	3	4	27	118
35	4	5	1	2	3	5	2	3	3	4	32	3	4	4	2	2	2	4	4	2	27	5	2	4	4	4	3	2	4	2	3	5	2	40	4	1	2	2	2	3	4	2	3	23	122
36	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	29	4	2	4	4	3	4	2	4	4	31	3	2	4	3	3	5	2	3	4	4	3	2	38	3	4	4	3	2	3	3	4	4	30	128



37	3	2	4	2	2	2	5	5	5	4	34	2	2	2	3	3	2	5	2	3	24	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	26	2	2	4	3	1	3	2	3	2	22	106
38	4	5	4	4	3	2	2	4	3	4	35	2	4	3	4	3	4	4	3	4	31	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	40	3	3	3	4	3	5	3	4	4	32	138
39	2	2	2	3	3	3	2	2	3	5	27	3	4	3	4	4	2	4	3	4	31	5	3	3	2	3	3	3	2	4	2	5	3	38	2	3	2	3	4	3	2	4	2	25	121
40	2	4	3	4	3	2	3	4	4	2	31	1	4	2	3	3	2	1	2	3	21	5	2	2	5	5	1	2	5	3	5	5	2	42	5	3	1	4	4	4	5	3	5	34	128
41	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	30	3	3	2	3	2	4	3	2	3	25	2	3	2	2	2	4	3	2	3	4	2	3	32	2	3	2	3	3	3	2	3	4	25	112
42	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36	3	1	1	2	2	1	1	1	2	14	4	4	1	2	5	2	4	2	2	4	4	4	38	2	3	5	4	4	4	2	2	4	30	118
43	3	2	2	4	4	3	4	3	4	5	34	2	4	2	4	3	4	4	2	4	29	2	2	2	3	2	1	2	3	4	5	2	2	30	3	3	1	4	3	3	3	4	5	29	122
44	3	4	3	4	4	3	2	4	2	2	31	3	2	2	3	4	4	2	2	3	25	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	42	3	4	4	4	2	4	3	3	4	31	129
45	2	5	3	2	3	2	2	4	2	3	28	3	4	3	2	2	5	4	3	2	28	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	44	4	2	4	3	4	4	4	2	4	31	131
46	1	1	2	3	3	2	3	2	2	5	24	4	2	2	3	4	2	5	2	3	27	5	5	2	3	2	4	5	3	3	2	5	5	44	3	5	3	5	1	1	3	3	2	26	121
47	3	3	2	3	2	2	4	2	4	2	27	4	2	3	1	2	3	2	3	1	21	2	3	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3	30	2	2	3	3	5	3	2	1	4	25	103
48	3	1	5	2	2	1	3	2	4	2	25	4	2	2	2	2	3	2	2	2	21	3	3	2	2	5	2	3	2	2	4	3	3	34	2	2	5	4	4	3	2	2	4	28	108

49	2	4	2	4	3	4	2	3	5	1	30	3	3	3	1	3	2	3	3	1	22	2	4	3	2	4	5	4	2	1	3	2	4	36	2	1	2	1	2	5	2	1	3	19	107
50	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	30	4	4	3	3	3	4	4	3	3	31	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	41	3	2	3	3	2	4	3	3	4	27	129
51	3	4	3	2	4	5	3	2	4	3	33	4	2	1	3	2	2	3	5	3	25	3	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	2	32	3	4	3	4	3	4	3	3	4	31	121
52	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	32	4	3	2	3	2	3	3	2	3	25	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	2	3	34	2	4	4	4	4	3	3	3	4	31	122
53	4	2	3	5	2	3	3	4	4	2	32	1	1	1	2	4	2	1	1	2	15	2	2	1	4	3	2	2	3	2	2	2	2	27	4	1	4	2	1	4	1	2	2	21	95
54	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	31	4	2	2	3	2	2	5	2	3	25	3	4	2	2	3	4	4	2	3	4	3	4	38	2	2	3	3	4	4	2	3	4	27	121
55	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	30	3	2	4	2	4	5	2	4	2	28	5	2	4	4	4	3	2	4	2	3	5	2	40	4	2	2	2	3	4	1	3	3	24	122
56	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	29	4	2	1	3	2	2	2	1	3	20	3	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	2	32	3	3	2	3	2	4	2	3	2	24	105
57	4	2	5	3	5	3	3	4	4	3	36	4	3	2	3	2	3	3	2	3	25	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	2	3	34	2	1	2	5	2	4	4	4	1	25	120
58	3	2	2	2	2	2	5	3	3	2	26	4	4	1	2	3	2	4	1	2	23	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	26	3	2	3	3	4	4	4	3	5	31	106
59	2	5	3	2	3	2	2	4	2	3	28	4	4	3	3	3	4	4	3	3	31	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	41	3	2	3	3	3	2	2	2	1	21	121
60	1	1	2	3	3	2	3	2	2	5	24	4	2	1	3	2	2	2	1	3	20	3	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	2	32	3	2	2	1	3	4	3	2	1	21	97
61	3	3	2	3	2	2	4	2	4	2	27	4	3	2	3	2	3	3	2	3	25	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	2	3	34	2	2	5	3	1	3	3	4	2	25	111
62	3	1	5	2	2	1	3	2	4	2	25	1	1	1	2	3	4	3	1	2	18	2	2	1	5	3	2	2	3	2	2	2	2	28	5	3	2	3	2	4	2	2	1	24	95

63	2	4	2	4	3	4	2	3	5	1	30	4	2	2	3	2	2	2	2	3	22	3	4	2	2	3	4	4	2	3	4	3	4	38	2	2	3	3	4	4	2	3	3	26	116
64	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	30	3	4	4	2	2	2	4	4	2	27	5	2	4	4	4	3	2	4	2	3	5	2	40	4	1	2	2	2	3	1	2	1	18	115
65	3	4	3	2	4	5	3	2	4	3	33	4	2	4	4	3	4	2	4	4	31	3	2	4	3	3	5	2	3	4	4	3	2	38	3	4	4	3	2	3	2	3	5	29	131
66	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	32	2	2	2	3	3	2	5	2	3	24	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	26	2	2	4	3	1	3	2	1	1	19	101
67	4	2	3	5	2	3	3	4	4	2	32	2	4	3	4	3	4	4	3	4	31	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	40	3	3	3	4	3	5	3	2	3	29	132
68	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	31	3	4	3	4	4	2	4	3	4	31	5	3	3	2	3	3	3	2	4	2	5	3	38	2	3	2	3	4	3	2	5	3	27	127
69	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	30	1	4	2	3	3	2	1	2	3	21	5	2	2	5	5	1	2	5	3	5	5	2	42	5	3	1	4	4	4	3	5	4	33	126
70	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	29	3	3	2	3	2	4	3	2	3	25	2	3	2	2	2	4	3	2	3	4	2	3	32	2	3	2	3	3	3	2	3	5	26	112
71	4	2	5	3	5	3	3	4	4	3	36	3	1	1	2	2	1	1	1	2	14	4	4	1	2	5	2	4	2	2	4	4	4	38	2	3	5	4	4	4	3	4	4	33	121
72	3	2	2	2	2	2	5	3	3	2	26	2	4	2	4	3	4	4	2	4	29	2	2	2	3	2	1	2	3	4	5	2	2	30	3	3	1	4	3	3	3	4	2	26	111
73	4	2	3	5	2	3	3	4	4	2	32	3	2	2	3	4	4	2	2	3	25	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	42	3	4	4	4	2	4	5	2	4	32	131
74	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	31	3	4	3	2	2	5	4	3	2	28	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	44	4	2	4	3	4	4	2	1	1	25	128

75	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	30	4	2	2	3	4	2	5	2	3	27	5	5	2	3	2	4	5	3	3	2	5	5	44	3	5	3	5	1	1	1	2	2	23	124
76	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	29	4	2	3	1	2	3	2	3	1	21	2	3	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3	30	2	2	3	3	5	3	2	2	3	25	105
77	4	2	5	3	5	3	3	4	4	3	36	4	2	2	2	2	3	2	2	2	21	3	3	2	2	5	2	3	2	2	4	3	3	34	2	2	5	4	4	3	4	1	3	28	119
78	3	2	2	2	2	2	5	3	3	2	26	3	3	3	1	3	2	3	3	1	22	2	4	3	2	4	5	4	2	1	3	2	4	36	2	1	2	1	2	5	2	3	1	19	103
79	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	30	4	4	3	3	3	4	4	3	3	31	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	41	3	2	3	3	2	4	1	2	3	23	125

## BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS

M	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	D3	16	17	18	19	20	D4	V2
1	2	3	3	3	2	13	2	1	2	2	3	10	3	3	4	2	3	15	3	2	3	1	3	12	24
2	2	2	1	3	4	12	2	1	1	2	4	10	4	2	4	4	2	16	2	3	2	3	2	12	24
3	2	5	3	1	3	14	4	2	3	4	2	15	4	4	3	4	3	18	3	4	4	4	4	19	38
4	3	2	3	2	4	14	2	1	2	2	4	11	3	2	3	3	5	16	3	5	3	4	3	18	36
5	2	3	3	4	4	16	3	3	2	3	3	14	3	5	3	4	4	19	5	3	3	5	3	19	38
6	1	2	2	2	3	10	2	1	2	2	2	9	5	3	3	2	5	18	5	2	2	1	2	12	24
7	4	4	3	2	3	16	3	5	3	4	5	20	3	4	4	2	2	15	3	2	3	2	2	12	24
8	2	4	3	1	3	13	1	1	2	1	3	8	3	3	2	1	5	14	3	5	3	5	3	19	38
9	3	3	4	3	5	18	2	3	4	4	5	18	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	5	21	42
10	3	2	3	4	3	15	5	3	2	2	2	14	5	2	3	3	3	16	3	2	2	2	2	11	22
11	3	1	4	4	4	16	5	4	3	4	2	18	5	4	4	4	4	21	4	3	4	3	3	17	34
12	3	2	3	3	3	14	3	5	3	4	3	18	4	3	3	2	5	17	3	3	2	2	3	13	26
13	3	5	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	5	5	3	3	20	3	3	4	4	3	17	34
14	3	1	4	3	3	14	4	2	4	4	3	17	4	4	5	3	2	18	3	5	5	5	3	21	42
15	4	4	4	2	4	18	2	4	5	4	2	17	5	4	4	4	3	20	5	2	2	1	4	14	28
16	2	4	3	4	4	17	1	1	2	2	5	11	3	5	4	3	2	17	3	2	5	1	1	12	24
17	5	3	5	1	1	15	2	2	5	5	1	15	3	1	1	2	2	9	2	5	2	2	5	16	32
18	2	3	3	5	3	16	2	3	2	1	2	10	5	2	2	2	3	14	3	3	2	2	3	13	26
19	2	5	4	4	3	18	1	3	1	3	2	10	1	1	1	3	3	9	5	2	5	4	3	19	38

20	1	2	1	2	5	11	3	1	1	1	2	8	1	1	5	3	5	15	5	2	3	1	5	16	32
21	2	3	3	2	4	14	2	3	2	2	3	12	2	2	2	3	4	13	5	4	3	2	3	17	34
22	4	3	4	3	4	18	2	2	3	3	4	14	4	3	3	3	3	16	2	5	3	2	3	15	30
23	4	4	4	4	3	19	2	3	4	4	4	17	4	3	4	4	4	19	4	2	3	2	5	16	32
24	1	4	2	1	4	12	4	1	4	2	4	15	4	5	4	3	3	19	2	2	2	1	3	10	20
25	2	3	3	4	4	16	3	2	4	3	2	14	3	4	4	3	3	17	4	2	2	4	5	17	34
26	2	2	2	3	4	13	3	3	3	4	4	17	2	4	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	30
27	3	2	3	2	4	14	3	2	2	4	3	14	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	30
28	1	2	5	2	4	14	4	1	3	4	5	17	3	4	3	3	2	15	3	5	2	2	5	17	34
29	2	3	3	4	4	16	3	1	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	1	2	9	18
30	3	3	3	3	4	16	3	1	3	2	3	12	3	3	4	2	3	15	3	2	3	1	3	12	24
31	4	2	4	2	4	16	2	2	2	3	2	11	2	2	4	4	2	14	2	3	2	3	2	12	24
32	2	5	4	4	3	18	3	1	3	4	4	15	4	4	3	4	3	18	3	4	4	4	4	19	38
33	4	2	3	2	3	14	5	3	3	5	3	19	3	2	3	3	5	16	3	5	3	4	3	18	36
34	3	3	3	5	3	17	4	1	5	3	3	16	3	5	3	4	4	19	5	3	3	5	3	19	38
35	2	2	5	3	3	15	5	5	5	2	2	19	2	3	3	2	5	15	5	2	2	1	2	12	24
36	5	4	3	4	4	20	2	1	3	2	3	11	2	4	4	2	2	14	3	2	3	2	2	12	24
37	3	4	3	3	2	15	5	3	3	5	3	19	3	3	2	1	5	14	3	5	3	5	3	19	38
38	5	3	4	4	4	20	4	3	5	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	3	5	21	42
39	2	2	5	2	3	14	3	4	3	2	2	14	2	2	3	3	3	13	3	2	2	2	2	11	22

40	2	1	5	4	4	16	4	5	4	3	4	20	3	4	4	4	4	19	4	3	4	3	3	17	34
41	3	2	4	3	3	15	5	4	3	3	2	17	3	3	3	2	5	16	3	3	2	2	3	13	26
42	4	5	4	5	5	23	3	2	3	3	4	15	3	5	5	3	3	19	3	3	4	4	3	17	34
43	3	1	4	4	5	17	2	4	3	5	5	19	3	4	5	3	2	17	3	5	5	5	3	21	42
44	2	4	5	4	4	19	3	1	5	2	2	13	4	4	4	4	3	19	5	2	2	1	4	14	28
45	5	4	3	5	4	21	2	2	3	2	5	14	1	5	4	3	2	15	3	2	5	1	1	12	24
46	1	3	3	1	1	9	2	3	2	5	2	14	5	1	1	2	2	11	2	5	2	2	5	16	32
47	2	3	5	2	2	14	3	3	3	3	2	14	3	2	2	2	3	12	3	3	2	2	3	13	26
48	2	5	1	1	1	10	3	1	5	2	5	16	3	1	1	3	3	11	5	2	5	4	3	19	38
49	2	2	1	1	5	11	5	3	5	2	3	18	5	1	5	3	5	19	5	2	3	1	5	16	32
50	3	3	2	2	2	12	4	2	5	4	3	18	3	2	2	3	4	14	5	4	3	2	3	17	34
51	4	3	4	3	3	17	3	3	2	5	3	16	3	3	3	3	3	15	2	5	3	2	3	15	30
52	4	4	4	3	4	19	4	1	4	2	3	14	5	3	4	4	4	20	4	2	3	2	5	16	32
53	4	4	4	5	4	21	3	2	2	2	2	11	3	5	4	3	3	18	2	2	2	1	3	10	20
54	2	3	3	4	4	16	3	3	4	2	2	14	5	4	4	3	3	19	4	2	2	4	5	17	34
55	4	2	2	4	3	15	3	2	3	3	3	14	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	30
56	3	2	4	4	4	17	4	1	3	3	3	14	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15	30
57	5	2	3	4	3	17	2	1	3	5	2	13	5	4	3	3	2	17	3	5	2	2	5	17	34
58	2	3	2	3	2	12	2	1	2	2	2	9	2	3	2	2	2	11	2	2	2	1	2	9	18
59	3	3	3	3	4	16	3	2	3	2	3	13	3	3	4	2	3	15	3	2	3	1	3	12	24

60	4	2	4	2	4	16	2	1	2	3	2	10	2	2	4	4	2	14	2	3	2	3	2	12	24
61	2	5	4	4	3	18	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	3	18	3	4	4	4	4	19	38
62	4	2	3	2	3	14	5	1	3	5	3	17	3	2	3	3	5	16	3	5	3	4	3	18	36
63	3	3	3	5	3	17	4	5	5	3	3	20	3	5	3	4	4	19	5	3	3	5	3	19	38
64	2	2	5	3	3	15	5	1	5	2	2	15	2	3	3	2	5	15	5	2	2	1	2	12	24
65	5	4	3	4	4	20	2	3	3	2	3	13	2	4	4	2	2	14	3	2	3	2	2	12	24
66	3	4	3	3	2	15	5	3	3	5	3	19	3	3	2	1	5	14	3	5	3	5	3	19	38
67	5	3	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	3	5	21	42
68	2	2	5	2	3	14	3	5	3	2	2	15	2	2	3	3	3	13	3	2	2	2	2	11	22
69	2	1	5	4	4	16	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	19	4	3	4	3	3	17	34
70	3	2	4	3	3	15	5	2	3	3	2	15	3	3	3	2	5	16	3	3	2	2	3	13	26
71	4	5	4	5	5	23	3	4	3	3	4	17	3	5	5	3	3	19	3	3	4	4	3	17	34
72	3	1	4	4	5	17	2	1	3	5	5	16	3	4	5	3	2	17	3	5	5	5	3	21	42
73	2	4	5	4	4	19	3	2	5	2	2	14	4	4	4	4	3	19	5	2	2	1	4	14	28
74	5	4	3	5	4	21	2	3	3	2	5	15	1	5	4	3	2	15	3	2	5	1	1	12	24
75	1	3	3	1	1	9	2	3	2	5	2	14	5	1	1	2	2	11	2	5	2	2	5	16	32
76	2	3	5	2	2	14	3	1	3	3	2	12	3	2	2	2	3	12	3	3	2	2	3	13	26
77	2	5	1	1	1	10	3	3	5	2	5	18	3	1	1	3	3	11	5	2	5	4	3	19	38
78	2	2	1	1	5	11	5	2	5	2	3	17	5	1	5	3	5	19	5	2	3	1	5	16	32
79	3	3	2	2	2	12	4	3	5	4	3	19	3	2	2	3	4	14	5	4	3	2	3	17	34