



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

MODELO DE CAPACITACIÓN EN FORMACIÓN POR
COMPETENCIAS PARA LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO ENRIQUE LÓPEZ
ALBÚJAR FERREÑAFE – 2016

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR
EN EDUCACIÓN

AUTOR

Mg. GILMER ASUNCIÓN VEGA FIGUEROA

ASESOR

Dr. LUIS MONTENEGRO CAMACHO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
INNOVACIONES PEDAGÓGICAS

CHICLAYO – PERÚ

2016



**MODELO DE CAPACITACIÓN EN FORMACIÓN POR COMPETENCIAS PARA
LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO ENRIQUE LÓPEZ ALBÚJAR FERREÑAFE – 2016.**

Mg. GILMER A. VEGA FIGUEROA

**PRESENTADA A LA ESCUELA INTERNACIONAL DE POSTGRADO DE LA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE:**

DOCTOR EN EDUCACIÓN.

APROBADO POR:

Presidente:

Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo

Secretario:

Dr. Oscar López Regalado

Vocal:

Dr. Luis Montenegro Camacho

Chiclayo, mayo del 2016

DECLARACIÓN JURADA

Yo, GILMER ASUNCIÓN VEGA FIGUEROA, egresado del Programa de Doctorado en el grado de doctor en educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI 16412840.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada: **MODELO DE CAPACITACIÓN EN FORMACIÓN POR COMPETENCIAS PARA LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO ENRIQUE LÓPEZ ALBÚJAR FERREÑAFE – 2016**, la misma que presento para optar el grado de Doctor en Educación
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, Marzo del 2017

Firma:

Nombres y apellidos: GILMER ASUNCIÓN VEGA FIGUEROA

DNI: 16412840

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mi Dios
el Señor Jesucristo, por darme la vida
y ser el salvador de mi alma.

A la memoria de mi querido
padre Olegario por su ejemplo
y amor. A mi madre Eulalia y
por su apoyo moral y espiritual.

A mi amada esposa María Marleny
por ser la ayuda idónea en el caminar
de esta vida.

A mis amados hijos Miriam,
Daniel y Jessica por ser la razón
de seguir adelante en la vida.

GILMER

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios, al Señor Jesucristo por ser la fuente de vida eterna.

A la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, su plana docente del programa de Doctorado, por darme la oportunidad de poder obtener realizarme profesionalmente.

A mis compañeros de la Promoción del programa de doctorado 2015-II UCV Chiclayo por los momentos gratos vividos en aula.

Al personal jerárquico, docentes, administrativo, estudiantes del Instituto Superior de Educación Tecnológico Público Enrique López Albújar de Ferreñafe por su colaboración en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Al Asesor, Doctor Luis Montenegro Camacho por su asesoramiento permanente que permitieron alcanzar los objetivos de este trabajo.

EL AUTOR

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presento para su evaluación la tesis titulada:

MODELO DE CAPACITACIÓN EN FORMACIÓN POR COMPETENCIAS PARA LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO ENRIQUE LÓPEZ ALBÚJAR FERREÑAFE – 2016

Esta investigación se presenta con la finalidad de obtener el Grado Académico de Doctor en Educación.

El presente trabajo constituye una propuesta que busca contribuir a la capacitación docente sobre un aspecto fundamental punto de partida en la labor educativa como son las competencias.

Espero la evaluación respectiva, así como las sugerencias que puedan brindar para mejorar cada vez trabajos de esta naturaleza entendiendo que los estudios no son acabados sino perfectibles.

EL AUTOR

ÍNDICE

	Pág.
DECLARACIÓN JURADA	iii
DEDICATORIA	iv
ADRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	19
1.3. Justificación	19
1.4. Antecedentes	20
1.5. Objetivos	24
1.5.1. Objetivo general	24
1.5.2. Objetivos específicos	24
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. Marco teórico	26
2.1.1. Teoría de los recursos	26
2.1.2. Teoría neoclásica	27
2.1.3. El concepto de competencias: un abordaje complejo	28
2.1.4. Descripción de las competencias en el currículo y en las Actividades de aprendizaje enseñanza	33
2.2. Marco Conceptual	35

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis de trabajo	38
3.2. Variables.	38
3.2.1. Definición conceptual	38
3.2.2. Definición operacional	39
3.3. Metodología	
3.3.1. Tipo de estudio	41
3.3.2. Diseño de estudio	42
3.4. Población y muestra	42
3.5. Métodos de investigación	43
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información	44
3.7. Métodos de análisis de datos	45

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados	47
4.2. Propuesta	49
4.3. Resultados de la validación	68
4.4. Discusión de resultados	71

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

CAPÍTULO VI: SUGERENCIAS

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como título Modelo de Capacitación en Formación por Competencias para los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar de Ferreñafe, por lo que el objetivo ha sido diseñar y proponer un modelo de capacitación para la formación de competencias, que tiene su base en el análisis de la problemática relacionada con las competencias en la formación a nivel de la educación superior. Para el efecto se recogió información de un total de 26 docentes tanto nombrados como contratados, 20 varones y 6 mujeres, en base a un cuestionario específico sobre formación en competencias, información recogida que fue organizada considerando cantidades absolutas y relativas. Con los datos se organizaron tablas estadísticas y sus representaciones gráficas, figuras, seguido del análisis correspondiente, constituyéndose en base, juntamente con el marco teórico, para diseñar la propuesta, la misma que se sometió a juicio de expertos de los cuales se obtuvo la validación correspondiente, la investigación permitió finalmente diseñar un modelo de Capacitación en Formación por Competencias para el INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO ENRIQUE LÓPEZ ALBÚJAR DE FERREÑAFE.

Palabras clave: Modelo, propuesta, capacitación, formación, competencias

ABSTRACT

The present research work is entitled Model Training in Competence Training for teachers of the Higher Education Institute of Public Technology Enrique López Albújar de Ferreñafe, so the objective has been to design and propose a training model for skills training, which has its based on the analysis of the problematic related to the competences in the training in the level of the higher education. For this purpose, information was collected from a total of 26 teachers, both appointed and contracted, 20 men and 6 women, based on a specific questionnaire on training in skills, collected information that was organized considering absolute and relative amounts. With the data, statistical tables and their graphical representations, figures, followed by the corresponding analysis, were organized, together with the theoretical framework, to design the proposal, which was submitted to the judgment of experts from whom validation was obtained Accordingly, the research finally allowed us to point out that a model of Training in Training by Competence for the IEST Público Enrique López Albújar de Ferreñafe was designed.

Keywords: Model, proposal, training, training, skills.

INTRODUCCIÓN

Las competencias como base fundamental de la nueva educación debe tener una orientación que pretenda dar respuesta a la sociedad del conocimiento y al desarrollo de las nuevas tecnologías, las estrategias educativas se diversifican, el docente deja de lado los objetivos tradicionales donde se utilizaban métodos de evaluación cerrados, para dar paso a una figura mediadora y facilitadora, donde es necesario dedicar la mayor parte de su tiempo a la observación del desempeño de los estudiantes y a la asesoría ya que las acciones educativas se reconocerán a través de las certificaciones .

El MINEDU (2005) señala:

La formación basada en competencias presenta una serie de ventajas importantes para la educación superior en particular en aquellas carreras que enfatizan lo procedimental como es el caso de carreras productivas del IEST Público Enrique López Albújar de Ferreñafe. Además se puede señalar que permite expresar mejor las capacidades que tienen los egresados al momento de completar sus estudios, es así como la inserción laboral al término de una carrera se hace más expedita, porque tanto los empleadores como los propios egresados tienen mayor información respecto a que estos últimos son capaces de hacer o en lo que se pueden desempeñarse con calidad y eficiencia.

Se realizó un diagnóstico a través de entrevistas, los cuales fueron aplicadas al personal docente involucrado en la investigación los cuales manifestaron que las actividades y recursos no son coherentes con las capacidades de aprendizaje esperados, además no son suficientes ni se les brinda retroalimentación en los puntos no aprendidos. Una de las alternativas para la solución de los problemas mencionados es la propuesta de un modelo de capacitación en formación por competencias para los docentes con el fin de motivarlos para desempeñarse con calidad y eficiencia.

El presente estudio está dividido en los siguientes capítulos:

El primero está referido al problema de investigación que presenta la realidad

problemática, la formulación del problema, expresada en una interrogante, justificación, objetivo general y los objetivos específicos.

El segundo capítulo corresponde al Marco Teórico, presentando los antecedentes de autores a nivel internacional, nacional, local y las bases teóricas relacionadas con las variables de estudio.

El capítulo tercero expone la metodología, señalando el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, así como lo relacionado con los instrumentos empleados, explicando el procesamiento de los datos.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos en función de las variables, seguido del respectivo análisis.

Luego se tiene las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas así como los anexos que vienen a ser las fuentes que dan fe de la investigación realizada, también relacionadas con las variables de estudio.

De esta manera se ha elaborado y concluido el trabajo de investigación con el que se ha contribuido a relevar la formación por competencias para docentes y estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar de Ferreñafe, con beneficio indirecto para los padres de familia y la comunidad de Ferreñafe.

EL AUTOR

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Son múltiples las razones por las cuales es preciso estudiar, comprender y aplicar el enfoque de la formación basada en competencias.

Internacional

Tobón (2006) en su proyecto titulado aspectos básicos de la formación basada en competencias, señala que:

En primer lugar, porque es el enfoque educativo que está en el centro de la política educativa colombiana en sus diversos niveles, y esto hace que sea necesario que todo docente aprenda a desempeñarse con idoneidad en este enfoque. En segundo lugar, porque las competencias son la orientación fundamental de diversos proyectos internacionales de educación, como el Proyecto Tuning de la Unión Europea o el proyecto Alfa Tuning Latinoamérica. Y tercero, porque las competencias constituyen la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad, ya que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque educativo.

Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar (p.16).

El mismo autor citado anteriormente manifiesta que las competencias constituyen un enfoque porque sólo se focalizan en unos aspectos específicos

de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación, como son:

La integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas

La construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto.

La orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de Calidad en todos sus procesos.

En este sentido, como bien se expone en Tobón (2005), indica que:

El enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos.

El enfoque de competencias implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos, y seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, buscando asegurar el aprendizaje de los estudiantes. En el presente capítulo se hace un análisis de los aspectos esenciales de la formación por competencias en la educación, teniendo como punto de referencia la gestión de calidad. Así mismo, se busca articular el tema de las competencias con el pensamiento complejo. Recomendamos consultar las fuentes de referencia para ampliar el análisis, el debate y la aplicabilidad de lo presentado en los temas (p. 19).

Parra (s.f.) señala que en Colombia se destaca la noción de competencia en normas específicas emanada del Ministerio de Educación Nacional desde la Ley 115 de 1994, figuran en los diseños de evaluación masiva del ICFES, en las pruebas ECAES, SABER y las llamadas Pruebas de Estado para ingreso a la educación superior.

La Universidad Nacional de Colombia ha integrado equipos de trabajo serios y de avanzada para el estudio, análisis y planeación de modelos pedagógicos para la formación de competencias, constituyéndose en base el

desarrollo de competencias laborales, por ello ha construido una estructura curricular que arranca desde las unidades de competencias, siendo constitutivos menores de una competencia general; disponiendo de una metodología efecto de mesas de trabajo diversas para la elaboración de unidades de competencias y titulaciones, las mismas que comprenden las siguientes fases:

Concentración o acuerdos de mesas de trabajo de comisiones técnicas; caracterización ocupacional del sector productivo, análisis funcional para identificar la clave del área objeto de análisis; Elaboración de unidades de competencia para describir las características del desempeño competente; definición de titulaciones para determinar el nivel de cualificación (p. 12).

De esta forma el concepto de competencia dentro de la educación en Colombia:

Se concibe como el eje sobre el cual deben girar los procesos de formación y se inscribe dentro de las normatividades y prácticas en todos los niveles: en la educación básica, en la educación media, en la formación técnica y en la formación profesional (p.3).

Nacional

El Ministerio de Educación (Perú) (2008) viene implementando a nivel nacional por medio de la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productiva, el Diseño Curricular Básico de la Educación Técnico-Productiva: Ciclo Básico válido para todo el país, y cuyo enfoque es por competencias laborales, oferta modular y certificable (p.16), se aprecia entonces que a nivel nacional existe la preocupación por implementar un trabajo sobre competencias en las instituciones de educación superior tecnológica, significando entonces que a nivel del IEST Público Enrique López Albújar de Ferreñafe se tiene que trabajar con las mismas orientaciones y para ello es necesario hacer propuestas de capacitación que permitan un conocimiento amplio y profundo sobre las competencias en educación superior tecnológica, para que aplicadas se tenga base fortalecida para el desarrollo de las asignaturas y en la formación profesional en general.

Regional

Las Gerencias Regionales de Educación como señala el Ministerio de Educación (2008) en base a las directrices nacionales diseñan el Proyecto Educativo Regional, el que se constituye en el principal instrumento orientador de la política y gestión educativa regional, comprendiendo la cobertura de los servicios educativos, factores que inciden en la calidad educativa de la región, problemas de infraestructura, de aprendizaje de los estudiantes, entre otros y siempre en el marco de la formación en competencias (p.16), estando entonces incluido las instituciones de educación superior tecnológica.

Local

Las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) como lo señala el Ministerio de Educación (2008) a su vez diseñan su Proyecto Educativo Local, que es el instrumento orientador de la gestión educativa de la UGEL identificando aspectos críticos de funcionamiento del sistema educativo, situaciones de inequidad en la localidad, problemas de infraestructura, de medios y materiales educativos, de aprendizaje de los estudiantes, de evaluación del aprendizaje, entre otros, como en el caso regional incluye a las instituciones de educación superior tecnológica del ámbito (p. 17).

Por su parte los Centros de Educación Tecnológica, los de Técnico-Productiva (CETPRO) por ejemplo elaboran su Proyecto Curricular de Centro para determinar la oferta formativa, módulos ocupacionales y la propuesta de intervención didáctica; la oferta formativa tiene que responder a la demanda del mercado laboral local, regional y nacional (p.17).

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar, se encuentra ubicado en la Av. Víctor Raúl Haya de la Torre N° 214 de la Provincia de Ferreñafe, fue creado el 09 de marzo del año 1983 con la Resolución Directoral N° 131-83; en la actualidad cuenta con 01 Director General, 01 Jefe de Unidad Académica, 01 Jefe de Unidad Administrativa, 01 Jefe del Área de Producción, 01 Secretario Académico, 32 docentes nombrados, 14 docentes

contratados, 16 Administrativos, 02 de servicios.

Así mismo se ofertan 9 Carreras Profesionales: Industrias Alimentarias, Construcción Civil, Mecánica de Producción, Mecánica Automotriz, Administración de Empresas, Contabilidad, Enfermería Técnica, Computación e Informática, Producción Agropecuaria; mediante la R.D. N° 069-2015-MINEDU, se establece las normas para la aplicación del Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior Tecnológica, donde se propugna la formación integral.

Haciendo la observación a los estudiantes, las sesiones de aprendizaje, como usando el diálogo con los profesores se llegó a determinar la existencia de deficiencias en la formación por competencias de los futuros profesionales que egresan de la institución.

Este problema se manifiesta al observar los sílabos donde se considera competencias y capacidades en forma articulada, pero generalmente en el papel, más no se aprecia en la práctica, es decir el desarrollo de las sesiones de clase no se hace siguiendo la formación por competencias, la forma de evaluación se realiza siguiendo lo clásico, tradicional, evaluación por objetivos, todavía se programan exámenes de medio ciclo, de fin de ciclo en contraposición a la formación por competencias. Asimismo no se han desarrollado eventos sobre capacitación en formación por competencias, de una y otra forma los docentes buscan implementarse pero resulta difícil porque no se programan en nuestro medio, eventos de esta naturaleza, tampoco le interesa o lo realiza la UGEL, la Gerencia Regional de Educación, no se desarrollan talleres, coloquios, simposios sobre formación por competencias, existiendo un diseño curricular nacional con el enfoque por competencias pero no se considera mayormente o no aplica como está normado, orientado.

Esta situación indica que de seguir así no se trabajará en formación por competencias, los docentes no tendrán oportunidades de ampliar, profundizar o capacitarse en formación por competencias, como sucede en otras instituciones del nivel universitario y no universitario. De allí entonces que el propósito de la

presente investigación es hacer una propuesta concreta de capacitación para la formación en competencias en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar de Ferreñafe.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo debe ser el modelo de capacitación para la formación por competencias, para los docentes del IEST Público Enrique López Albújar - Ferreñafe?

1.3. Justificación

El presente trabajo de investigación tiene una importancia capital por haber diseñado una propuesta especial sobre capacitación dirigida a los docentes del IEST Público Enrique López Albújar – Ferreñafe para la formación por competencias de los futuros profesionales que egresan del mismo, en el marco actualizarse y trabajar como lo hacen otras instituciones de Educación Superior.

La investigación tiene su aporte teórico en el sentido de haber logrado realizar una sistematización de la amplia información que existe en la fuentes bibliográficas tanto físicas como virtuales relacionadas con las dos variables de estudio, de tal manera que cualquier investigador o interesado por esta temática tenga una información básica procesada.

La investigación alcanza un aporte práctico, toda vez que todo el diseño propuesto puede llevarse a la práctica, es decir es susceptible de aplicación en la misma institución donde se ha hecho la investigación y en cuanto sea conocido por las autoridades del Instituto y tomen la decisión de aplicación. También tiene un aporte metodológico, toda vez que el diseño realizado señala estrategias, procedimientos específicos a conocerlos y aplicarlos en marco didáctico y académico. Asimismo alcanza un aporte social toda vez que permitirá socializar la, información existente sobre formación por competencias a través de la capacitación en tanto y en cuanto se pueda ejecutar, así entonces serán

beneficiarios directos no solamente los docentes, sino fundamentalmente los estudiantes, luego los padres de familia y la comunidad en general.

1.4. Antecedentes

1.4.1. A nivel Internacional

Lorenzana (2012) Honduras, en su tesis *“La evaluación de los aprendizajes basada en competencias en la enseñanza universitaria”*, concluyó que el enfoque basado en competencias, se ha constituido en la principal tendencia curricular adoptada por las instituciones de educación superior tanto en el contexto internacional, regional y nacional, en respuesta a las demandas educativas actuales. Existe mucha información teórica respecto al enfoque curricular y al modelo de evaluación de los aprendizajes basado en competencias, evidenciado en el marco de referencia de este Informe; contenido que permitió diseñar y organizar el modelo propuesto del presente estudio (p.181).

La investigación ha sido considerada por su similitud en la variable formación por competencias que se viene realizando fundamentalmente en educación superior, reforzando así los intereses de formar para trabajar formando en competencias.

Coc (2010) Guatemala realizó un trabajo de investigación sobre la planificación y la evaluación en un modelo por competencias; el estudio se hizo en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, llegando a concluir que “un modelo educativo por competencias de profesiones integradas para la educación superior es una opción que busca generar procesos formativos de mayor calidad, mejorando la vida social del profesional y del desarrollo disciplinar el trabajo académico” (p.142).

La investigación señalada trata sobre un modelo educativo por competencias, realizado en educación superior universitaria, lo que ha dado mayor firmeza para realizar la propuesta de la presente investigación en

educación Superior no universitaria.

Hernández (2011) México, realizó un estudio sobre un modelo para disponer de un programa basado en competencias; la investigación se realizó en la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, llegando a concluir que se ha realizado una propuesta de capacitación para el docente con la finalidad de desarrollar las competencias requeridas para impartir un programa, así como para fortalecer sus debilidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los programas basados en competencias, es necesario que el docente esté actualizado en su labor cotidiana, pero sobretodo que sea consciente de que existen cambios y que su rol en el proceso de enseñanza-aprendizaje es diferente y requiere nuevas y diferentes responsabilidades (p.171).

El estudio está orientado a una capacitación a docentes, resaltando su importancia, con la finalidad de desarrollar las competencias en un programa específico, de allí entonces su consideración por la similitud de variables de estudio, reforzando las decisiones para hacer una propuesta concreta.

1.4.2. A nivel Nacional

Robles (2005) Lima, realizó un trabajo de investigación sobre los docentes en el proceso de gestión de un currículo por competencias, la investigación se realizó como estudio de casos, entre instituciones educativas de Barranco, llegando a la siguiente conclusión entre otras, los docentes no han desarrollado competencias básicas para llevar a cabo una gestión curricular eficiente, presentan dificultades para realizar el proceso de diversificación, implementar el currículo y realizar proyectos de innovación. Si bien se evidencia un esfuerzo por trabajar en equipo, se manifiestan problemas de relaciones interpersonales, para establecer acuerdos y tomar decisiones, provocando interferencia en los canales de comunicación (p. 194).

Se aprecia una laguna en los docentes en torno a competencias básicas para una gestión curricular, de allí su consideración similitud en la variable competencias, preocupación también de la presente investigación pero a nivel de

Educación Superior, puntualizando la necesidad de capacitarse para conocer y aplicar.

Tineo (2012) Lima, realizó una investigación sobre la validación del perfil profesional basado en competencias, el estudio se hizo con docentes de Institutos de Educación Superior Tecnológico, a nivel nacional, llegando a concluir que, la investigación ha determinado que los profesores de los IEST a nivel nacional, han mostrado un alto grado de aceptación por el perfil profesional en base a competencias, implicando el asentimiento a los ítems de su estructura (dimensión, competencias y capacidades de desempeño). La dimensión pedagógica es la que tiene más alto puntaje de aceptación; y el de menos puntaje la constituye la dimensión social comunitaria. Mientras que las competencias que han obtenido los más altos puntajes de aceptación son las que se refiere a la planificación de la enseñanza y a la evaluación de aprendizaje (p.145).

Este estudio se tuvo en consideración por centrarse en el perfil profesional por competencias, variable semejante, mientras que la investigación se realizó en institutos a nivel nacional, la presente se centra en un solo instituto.

Mejía (2015) Lima, en su tesis doctoral elaborada en relación al plan curricular y el desempeño académico por competencias, la investigación se realizó con los estudiantes de los últimos ciclos de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la USMP, llegando a determinar que existe correlación fuerte y positiva entre el plan curricular por competencias y el desempeño académico por competencias de los estudiantes de los últimos ciclos en la especialidad de tributación de la escuela profesional de contabilidad y finanzas – USMP-año 2014 (p.174).

El estudio señalado es de tipo correlacional, pero considera el desempeño académico por competencias, de allí su consideración, se diferencia por la presente investigación es descriptivo con propuesta.

1.4.3. A nivel Local

Díaz y Delgado (2014) Chiclayo elaboró una tesis sobre competencias gerenciales, trabajando con los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo, llegando a presentar una propuesta desde la socio formación; concluyen que los directivos y profesores de la muestra, en un 50% solo tienen el título profesional y el grado de Bachiller, no tienen estudios de postgrado. Son muy escasos los directivos que tienen el grado de doctor. Sobre el tiempo de servicio la mayoría tiene menos de 20 años y los directivos tienen menos de 15 años en el cargo (p.134).

La consideración de esta investigación es por el hecho de que trata de competencias, preocupación también de la presente investigación, se trabajó con los directivos de las instituciones educativas, a diferencia de la presente trabajada en una institución de Educación Superior.

Espezúa y Santamaría (2015) en su tesis modelo curricular basado en competencias, estuvo orientado específicamente a la elaboración de unidades de aprendizaje para el nivel de educación secundaria. Una de las conclusiones a las que llegó es la siguiente, el propósito contemplado como el logro de las competencias en las unidades de aprendizaje no presenta un tratamiento eficaz; puesto que, no todas ellas tienen el saber actuar como base del indicador de desempeño en el aprendizaje; así mismo, porque los docentes delimitan inadecuadamente la situación problemática, lo cual dificulta la correspondencia entre el propósito y la secuencia didáctica de los aprendizajes, aspectos propios de un modelo basado en competencias (p.76).

La investigación tiene que ver con modelo curricular y considerando competencias, de allí la razón de considerarla, diferenciando porque esta vez se trata de realizar una propuesta de capacitación para la formación en competencias.

Enoqui (2015) Chiclayo, hizo una investigación sobre modelo de

determinación por competencias, la misma que se realizó en la Carrera profesional de Odontología de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, de sus conclusiones se ha tomado la siguiente, las competencias del egresado de la carrera de Odontología/Estomatología de acuerdo a las necesidades de los grupos de interés son comunicación, conocimiento teórico, capacitación permanentemente, dominio práctico, resolución de problemas, trabajo en equipo, habilidades interpersonales, compromiso social y gestión administrativa (p.45).

Esta investigación permitió sentar precedente sobre cómo aplicar estrategias que posibiliten mejorar la formación por competencias a los docentes del IEST Público Enrique López Albújar de Ferreñafe, indirectamente señalando la necesidad de tener una propuesta de capacitación.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Proponer un Modelo de Capacitación en Competencias para los docentes del IEST Público Enrique López Albújar Ferreñafe.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Diagnosticar el nivel de conocimientos de los docentes en formación por competencias.

Diseñar el Modelo de Capacitación en Formación por Competencias para los docentes del IEST Público Enrique López Albújar Ferreñafe.

Validar el Modelo de Capacitación en Formación por Competencias para los docentes del IEST Público Enrique López Albújar Ferreñafe.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Referencias a las teorías sustentadoras

2.1.1. Teorías de los recursos

Cruz y Vega (2001) en relación a la teoría de los recursos señalan:

En la actualidad las condiciones y factores tradicionales, como la mano de obra, el acceso a recursos financieros y la materia prima, la competencia de los mercados, presentan ventajas competitivas menores que en el pasado; por lo que exigen a los jefes, a los ejecutivos, gerentes, directores, de las empresas, organizaciones, instituciones educativas de los diferentes niveles, el planteamiento de nuevas formas de organización, por lo que es necesario visualizar a la empresa como un conjunto de recursos, de capacidades y de aptitudes centrales heterogéneos para crear una ventaja con relación a otras empresas, organizaciones, instituciones.

Toda organización, empresa tiene siempre sus recursos y capacidades que probablemente no poseen otras empresas, al menos no en la misma combinación, calidad y cantidad; los recursos son las mejores fuentes de capacidades, que conllevan al desarrollo de aptitudes, lo que permite un mejor desarrollo de las actividades y que superar al de su competidor.

Estas situaciones se dan asimismo en las instituciones educativas, las mismas que tienen sus recursos específicos y para su mejor aprovechamiento es fundamental capacitar al personal, a los docentes, trabajadores administrativos, en otras palabras hay que fortalecer el recurso humano, con ello se tiene a un mejor rendimiento en el trabajo, mejor imagen institucional y mejor formación de los estudiantes, futuros profesionales, como es en el caso del Instituto Superior Tecnológico.

Carrión & Ortiz, 2000, citado por Toro (s.f.) señala que la teoría de los recursos y capacidades establece que las organizaciones son diferentes entre sí en relación a los recursos y capacidades que poseen en un determinado momento, los mismos que muchas veces no están disponibles para las demás empresas, lo que explica la diferencia de rentabilidad entre las mismas.

La teoría sostiene que los recursos y capacidades cada vez tienen un rol más importante para definir la identidad de la empresa, cuyo beneficio de la empresa es consecuencia de las características competitivas del entorno, como de su combinación y uso de las capacidades y recursos disponibles.

La teoría permite encaminar el análisis interno hacia los aspectos más relevantes del interior social de la empresa, de la organización, en relación con el análisis externo correspondiente y como base para el planteamiento estratégico general y de recursos humanos.

El análisis de los recursos y capacidades permite identificar las fortalezas y debilidades de una organización, institución y con ello se puede explotar las oportunidades y neutralizar las amenazas, constituyéndose en una fuente de ventaja competitiva, que apunta a la generación de capacidades distintivas a fin de lograr ventajas competitivas sostenibles.

2.1.2. Teoría neoclásica

Pedraza (2012) indica que la Escuela Neoclásica está formada por los continuadores de los clásicos de la administración como son Taylor y Fayol, centrándose en la dimensión formal, buscando siempre la eficiencia, dejando a un lado los aspectos informales como son el comportamiento, la conducta, plantea el propósito del entrenamiento que es llegar a lograr la eficiencia. La capacitación da y permite a los trabajadores la oportunidad de incrementar sus habilidades conocimientos y aptitudes.

Los autores neoclásicos consideran que la administración consiste en orientar,

dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de personas tendientes a lograr un fin común con un mínimo de recursos y de esfuerzo y con la mínima interferencia, con otras actividades útiles.

La teoría clásica como manifiesta el autor antes citado tiene como características el énfasis en la práctica de la administración, las reafirmaciones positivas de los postulados clásicos, énfasis en los principios generales de la administración, énfasis en los objetivos y en los resultados.

La teoría permite evidenciar que la forma de la organización de una empresa, de una institución influye significativamente en el desempeño de sus trabajadores y por ende en logro de las metas y objetivos institucionales.

Con esta teoría se pudo evidenciar que la forma en que organizamos la empresa influye muchísimo en el desempeño de los trabajadores y en el cumplimiento de las metas establecidas.

2.1.3. El concepto de competencias: un abordaje complejo

a. Síntesis en torno a la construcción histórica del concepto de competencias, la existencia de diversas definiciones sobre el enfoque de competencias y propuestas variadas para su aplicación al campo educativo, han dificultado la elaboración de programas de formación. Ante esto, era necesario recurrir al aporte de diversas disciplinas, tendencias sociales y económicas, etc. Es en la década del sesenta que, dos investigadores sentaron las bases para este enfoque, Chomsky y Skinner.

Chomsky (1970) hizo referencia a una competencia lingüística inherente al hombre y determinada por los genes, que se concretizaba al comunicarse, por lo que para él, era más importante la competencia lingüística del hablante, que el conocimiento de las normas de la gramática, que este pudiera tener. Desde este momento surgieron muchas críticas al enfoque desde el campo de la psicología, la lingüística y la educación.

El autor indicado considera la competencia como interna, ligada a la conducta y se refleja a través de una conducta concreta, hoy por hoy, existe una fuerte tendencia al molde conductual y aunque el famoso estímulo-respuesta ha sido relegado, este sigue estudiándose a través de la conducta observable. El enfoque por competencias desde lo conductual, ha sido trascendente en el ámbito de la gestión en las empresas, pues se buscan personas competentes para empresas que también lo son. Esta visión de las competencias se ha trasladado a la vez al campo educativo desde los noventa, pretendiendo formar seres humanos competentes que a futuro logren insertarse en el sector laboral (p. 21).

Más disciplinas que aportan a este enfoque de las competencias son la Psicolingüística y la Psicología cultural, las que establecen que estas, están basadas en la interacción de la persona con su contexto; en este sentido, están las elaboraciones de Hymes (1996) quien plantea que se entiende por competencia comunicativa al uso del lenguaje y de la lingüística en una circunstancia específica y considerando el contexto.

Vygotsky (1985) con su Psicología cultural y desde una visión también contextual, afirma que las competencias son acciones que se determinan por el lugar y los instrumentos que median en ellas.

Hernández (1998) las define también como acciones que se efectúan dentro de un contexto el cual les otorga sentido; estas acciones se originan en la mente y es aquí donde se forman las relaciones sociales y se actualizan por la cultura; en definitiva el aporte de la Psicología Cultural radica en aportar a la competencia el postulado de que aprendizaje y mente son una construcción social, que necesitan del contacto con otros seres humanos y reciben la influencia del medio (p.14).

Tobón, (2006; p.75) indica que otra línea disciplinar que ha hecho aportes significativos a las competencias es la psicología cognitiva; por su parte Gardner (1987, 1997) señala que la Psicología cognitiva da un apoyo teórico sustancial a

la comprensión de las competencias en su dimensión cognoscitiva

Es necesario señalar que el enfoque por competencias además de recibir aportes de otras disciplinas ha sido influenciado también por el momento histórico y económico; así, en el ámbito social, la educación ha sido vista como aquella que debe formar para la vida, para el trabajo de calidad, y se cambie la mentalidad de la trasmisión solo de información, toda vez que los grandes cambios actuales se centran en la sociedad del conocimiento, exigen no solo poseerlos, sino buscarlos, procesarlos, analizarlos y aplicarlos adecuadamente.

En lo económico, las empresas demandan al sector educación que formen seres humanos competentes, capaces y les posibiliten a estos organismos, competir a nivel nacional e internacional para lograr su desarrollo y crecimiento. En resumen una educación forjada en base a competencias se involucra directamente con la sociedad, con el desarrollo de una cultura de calidad, con era digital y la competitividad empresarial.

Bustamante (2003) manifiesta que la riqueza del enfoque por competencias radica en su visión multidisciplinaria, basándose en los aportes de diversas ciencias y al recibir tantas influencias, emplea un lenguaje universal que se extiende a varios campos, no solo al educativo, sino también al económico, empresarial, social, etc. articulando estos sectores (p.2).

Si se enfoca las competencias desde el ámbito de la economía global, se las interpreta como un aspecto del behaviorismo (conductismo), pero si encauzamos las competencias a partir del sello que caracteriza a la Universidad Iberoamericana, el humanismo cristiano, y se las sitúa dentro del pensamiento crítico, pueden llegar a constituirse en un positivo de la educación.

La competencia señala capacidad en la actualidad, dentro de un mundo globalizado, siendo un criterio relevante con el que el ser humano será medido, evaluado; el proyecto de la educación basada en competencias nace a partir de las nuevas tecnologías, ellas han producido un cúmulo de información que la vida

entera alcanza para informarnos, de allí que la época que se vive en la actualidad se conoce como la "edad de la información".

El concepto de competencia a nivel de la educación viene de las nuevas teorías cognoscitivas, significando "saberes de ejecución" toda vez que el conocer implica un saber, por ello se señala que son recíprocos competencias y saber: saber pensar, saber interpretar, saber desempeñarse y saber actuar en diferentes escenarios.

b. Hacia un concepto complejo de las competencias

Tobón (2005) manifiesta que las competencias por su complejidad demandan tiempo y esfuerzo en ser adquiridas y que su desempeño requiere idoneidad, responsabilidad acorde a su contexto (p.94).

Este autor explica determinados términos que se deben considerar en relación a las competencias:

Procesos: son acciones que se realizan con un propósito y que tiene un inicio y un final; requieren de relacionar varios elementos y recursos con miras a lograr lo propuesto; y el término competencias que vienen a ser dinámicas que apuntan a capacidades específicas acordes a las demandas sociales.

Complejos: Esto tiene que ver con lo multidimensional y a la evolución (orden- desorden reorganización). Las competencias requieren la participación de los diferentes aspectos del ser humano, toda vez que en algunas ocasiones deben afrontar situaciones inciertas.

Desempeño: Queda definido como la actuación del ser humano en una situación concreta en la que involucra sus dimensiones cognoscitivas, actitudinales, y procedimentales.

Idoneidad: Está referido al cumplimiento de acciones o resolución de problemas con eficiencia, eficacia, pertinencia, etc. Cuando una actuación reúne todos estos ingredientes, se le considera competencia

y marca su diferencia con la llamada capacidad, la que no considera la idoneidad.

Contexto: Es el medio en el que se realiza una determinada acción influida por sus factores sociales, culturales, ambientales, etc.; las competencias pueden desarrollarse en contextos variados como el educativo, científico, social, etc.

Responsabilidad: Tiene que ver con reflexionar sobre nuestra conducta antes de efectuarla, para evaluar sus posibles consecuencias, pudiendo ser rectificado cuanto antes, lo que considera resarcir a algunas personas en caso de dañarlas.

Estos principios deben ser considerados por las autoridades en la ejecución de una propuesta de capacitación por competencias para docentes de las del IEST Público: Enrique López Albújar de Ferreñafe con el fin de mejorar su labor de gestión.

Gardner (1997) ha planteado que la educación debe estar más orientada al campo laboral que al del conocimiento; el aporte más valioso del enfoque por competencias es preparar al sujeto para la vida, dotándolo de herramientas suficientes para insertarlo en el mercado laboral, lo que no debe apartarse de la competencia científica, que es la que le da a la persona la oportunidad de resolver dificultades con creatividad. Si existen instituciones que privilegian lo laboral, no significa que están aplicando adecuadamente el enfoque por competencias, al contrario esto obedecería a una incompreensión del enfoque (p. 52).

Gardner (1997) manifiesta que la preocupación principal del enfoque por competencias radica en el hacer y no en el ser, cuyas críticas inciden en este punto, destacando que se ponderan las actividades y tareas y muy poco se consideran los valores y actitudes; por ello se ha puesto sobre el tapete considerar el plano afectivo-emocional, por ser esencial para la efectivización de acciones, pues aquí radica la motivación, el deseo de querer hacer algo, el compromiso, la responsabilidad. Por lo tanto una conceptualización más completa de competencia involucra lo cognoscitivo, el hacer, y ahora, el ser. La

competencia requiere además de idoneidad, lo que implica no solo efectuar un trabajo con excelencia, sino además desempeñarse con lo mismo, es decir con excelencia en el ámbito de la vida diaria (p.52).

De aquí se necesita de promover el trabajo en grupo y cooperativo especialmente en el IEST Público Enrique López Albújar de Ferreñafe, para lograr la capacitación de los docentes, para mejorar la enseñanza – aprendizaje y elevar la calidad educativa.

Brunner (1997) indica que las competencias son aquellas que siempre hemos hecho, el trasfondo del asunto es resistirse al cambio, lo que dificulta profundizar en su estudio para poder contrastar lo nuevo del enfoque con lo tradicional. Por este hecho, el enfoque por competencias otorga una serie de aportes a la educación tales como:

Priorizar la gestión de la calidad del aprendizaje y de los maestros.

Integrar los principios del conocer, ser y hacer para lograr el desempeño idóneo.

Diseñar los programas educativos acordes con las demandas del contexto.

Evaluar los aprendizajes a través de indicadores elaborados en base a antecedentes académico y científicos (p. 4).

Minedu (2015) señala que actualmente las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

2.1.4. Descripción de las competencias en el currículo y en las actividades de aprendizaje - enseñanza

Chomsky (1970) señala que existen diversas metodologías para caracterizar las competencias y las metodologías puestas en marcha por numerosas instituciones educativas son:

Descripción de las competencias: Esta debe darse en los perfiles de los

egresados y en sus unidades de competencia y se sugiere para ello emplear un verbo de desempeño, un objeto, un propósito y una condición de calidad. También podría agregarse métodos, recursos, contexto, etc. (p. 52).

Chomsky, (1970) habla sobre la estructura que debe tener toda competencia, Aquí se detallan los elementos que la componen y los problemas. En cada elemento se consideran: los saberes esenciales, indicadores de desempeño y evidencias (p. 52).

2.1.3. Clases de competencias

Chomsky (1970) indica que existen dos clases de competencia: las genéricas y las específicas; de donde las genéricas están referidas a las que tienen en común alguna disciplina profesional, en salud, ingeniería, educación; y las específicas son propias de cada disciplina y le dan esencia a su labor, aquí se consideran competencias específicas en el docente de educación física, de ingeniería de sistemas, etc.

De acuerdo a las competencias estas a su vez pueden poseer hasta dos subclases que son: competencias y unidades de competencia. Las primeras son generales, amplias y tiene que ver con toda un área de desempeño; a diferencia las unidades de competencia son específicas y aluden a actividades generales a través de las cuales se desarrolla la competencia (p. 52), de esta forma entonces se tienen competencias específicas que a su vez son específicas y unidades de competencia específica y competencias genéricas que a su vez son genéricas y unidades de competencia genérica.

2.1.5. Cambios en la docencia a partir del enfoque de competencias

Tobón (2006) señala que el desarrollo de competencias especialmente en el campo educativo ha logrado una serie de cambios. En las siguientes líneas se describirán algunos de estos cambios para entender mejor el enfoque:

Uno de los primeros cambios es el paso de la **priorización de los conocimientos al desempeño integral** del individuo en el desarrollo de actividades y problemas. Esto implica vincular el conocer con el hacer y el ser.

Del conocimiento a la sociedad del conocimiento, esto significa que todo aprendizaje debe ser contextualizado a la realidad del sujeto que aprende, capacitando a los agentes educativos (estudiante, docente y administrativos) en la búsqueda, selección, comprensión, sistematización, aplicación y transferencia de los conocimientos.

De la enseñanza al aprendizaje, esto implica que es el aprendizaje el núcleo de la educación y en un segundo plano queda la enseñanza. El desafío ahora es más grande para el maestro, pues ya no se concentrará en su persona, preparación, como dar una clase, etc. sino que lo hará en el estudiante, identificando los saberes previos de ellos, sus expectativas, estilos de aprendizaje, si han aprendido o no, etc. Esto es el punto de partida, para capacitar a los maestros en evaluación, estrategias didácticas.

El mismo autor señala que se puede observar cambios en la enseñanza, porque este enfoque prepara a los estudiantes en el desarrollo de competencias, en generar su desempeño idóneo en los diferentes contextos en los que desenvuelva, implica hacerlo protagonista de su propio aprendizaje, fortaleciendo su cognición y meta cognición, su actuación, y el autocontrol de sus emociones, afectos y motivaciones; por lo tanto las competencias tienen que ver con la idoneidad en el desempeño, con que es el estudiante el centro de su aprendizaje enmarcado dentro de un contexto determinado.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- a) **Modelo.** Es el mecanismo por el cual un negocio busca generar ingresos y beneficios, asimismo es una representación de la realidad.
- b) **Capacitación.** Constituye una estructura organizativa conformada por un conjunto de eventos, procesos, recursos, instrumentos y tácticas que debidamente ordenados permiten a las personas desarrollar sus capacidades como docente, con la finalidad de mejorar su desempeño.

- c) Formación.** En Pedagogía y de un modo muy amplio, la formación hace referencia al proceso educativo o de enseñanza-aprendizaje. Se identifica también con un conjunto de conocimientos; en este sentido, se suele hablar de formación académica, estudios, cultura o adiestramiento.
- d) Competencias.** Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.
- e) Criterio.** Como criterio se denomina el principio o norma según el cual se puede conocer la verdad, tomar una determinación u opinar, juzgar sobre un determinado asunto.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 . Hipótesis de trabajo

El Modelo de Capacitación en Formación por Competencias para los Docentes del IEST Público Enrique López Albújar Ferreñafe se constituye en un instrumento básico que de ser aplicado en el futuro contribuye en una buena formación.

3.2. Variables

3.2.1. Definición Conceptual

a) Variable Independiente: Modelo de Capacitación

Constituye una estructura organizativa conformada por un conjunto de eventos, procesos, recursos, instrumentos y tácticas que debidamente ordenados permiten a las personas desarrollar sus capacidades como docente, con la finalidad de mejorar su desempeño.

b) Variable Dependiente: Formación por Competencias

La formación por competencias está ligada al desarrollo de capacidades en el docente para el correcto desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje, con la finalidad que los estudiantes a su cargo desarrollen las competencias requeridas.

3.2.2 Definición Operacional

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p align="center">MODELO DE CAPACITACIÓN</p>	<p align="center">PLANIFICACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> -El concepto de competencias: un abordaje complejo. -Descripción de las competencias en el currículo y en las actividades de aprendizaje - enseñanza. -Cambios en la docencia a partir del enfoque de competencia. 	<ul style="list-style-type: none"> -Adecuado -Inadecuado
	<p align="center">CONTENIDO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El enfoque educativo por competencias. - Condiciones para desarrollar estrategias innovadoras que estimulen competencias. - Como planificar por competencias y tipos de competencias. - Saberes fundamentales y los verbos de una competencia. - La evaluación constante en el nuevo enfoque. - Portafolio de evidencias en la evaluación. - La sesión de aprendizaje con el enfoque por competencias. - Reflexión sobre el enfoque y los cambios en la enseñanza- aprendizaje. 	

	EVALUACIÓN	<p>Se desarrolla los tres tipos de evaluaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hetero-evaluación • Coevaluación • Auto evaluación 	
--	------------	---	--

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
FORMACIÓN POR COMPETENCIAS	PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> -Están claramente identificados los antecedentes de clase. -Contiene la(s) competencia(s) a desarrollar. -Contiene las competencias a lograr según la programación de la Unidad Didáctica. -Tiene clara la relación entre las competencias y las capacidades de la clase. -contiene los aprendizajes esperados según la programación de la unidad didáctica. -Tiene claro como observar o medir el logro de los aprendizajes esperados. -Los contenidos seleccionados para las capacidades son coherentes. -Los contenidos a desarrollar son suficientes y se encuentran actualizados. -Las actividades y recursos son coherentes con las capacidades de aprendizaje esperados. -Las actividades y recursos seleccionados son viables y suficientes. -Las actividades y recursos seleccionados son realmente aportadores para el logro de las capacidades. -Las estrategias metodológicas son coherentes con las capacidades y los recursos. -Las estrategias metodológicas seleccionadas con las más adecuadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alto - Medio - Bajo

		<ul style="list-style-type: none"> -Tiene considerada actividades de indicadores de logro en las evaluaciones diagnósticas y formativas. -Los instrumentos de evaluación que aplicará cumplen con la condición de ser válidos y confiables. -Contiene la bibliografía para la clase. 	
	EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Atrae o motiva permanentemente la atención de los estudiantes. - Les informa cuáles son las competencias, capacidades de aprendizajes esperados a realizar en la clase. - Se estimula a los estudiantes que recuperen la información que es requisitos para comprender la nueva información. - Se les presenta la nueva información con una metodología previamente planificada. - Utiliza recursos y materiales didácticos previamente planificados. - Les orienta permanentemente al logro de los autoaprendizajes. - Los evalúa de acuerdo a los indicadores de logro previamente planificados. - Se les brinda retroalimentación en los puntos no aprendidos. - Aplica los instrumentos de evaluación previamente planificados. - Facilita la transferencia de lo aprendido. 	

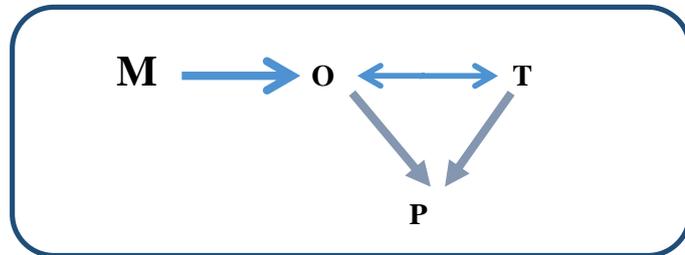
3.3. Metodología

3.3.1. Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo propositivo orientado a la capacitación en formación por competencias para los docentes del IEST Público “Enrique López Albújar” de Ferreñafe 2016.

3.3.2. Diseño de Estudio

El diseño es el denominado descriptivo con propuesta, cuyo diagrama es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra, Docentes del IESTP Enrique López Albújar.

O = Observación hecha a los docentes participantes en la investigación.

T = Análisis teórico de la bibliografía relacionada con el tema.

P= Propuesta basada en la observación y la teoría establecida.

3.4. Población y Muestra

La población está formada por 46 Docentes del IESTP Enrique López Albújar, cuya distribución

Tabla 1

Distribución del número de participantes en la investigación

Personal	Varones	Mujeres	Total
Docentes	35	11	46

Fuente: Nómina del personal docente, 2016.

Los docentes son tanto varones como mujeres que laboran en el turno de la mañana y de la tarde, residentes en el área de influencia del instituto y también en

Chiclayo, de diferentes especialidades y responsables de unidades didácticas de especialidad que varían de semestre a semestre académico.

La muestra quedó conformada en la forma siguiente: un total de 20 docentes varones y 06 docentes mujeres, resultado del criterio del docente.

Tabla 2

Distribución del número de integrantes de la muestra de estudio

Personal	Varones	Mujeres	Total
Docentes	20	06	26

Fuente: Nómina del personal docente, 2016.

3.5. Métodos de investigación

Los métodos aplicados en la presente investigación fueron:

Método Inductivo. La vía inductiva como método se aplicó a través de la observación del contexto donde se realizó la investigación, en relación a la variable formación por competencias, identificando la situación problemática para llegar a la generalización precisando las deficiencias observadas.

El método de análisis y síntesis. Fue aplicado para analizar y discutir los resultados de la investigación, a nivel de las variables; en forma similar se hizo análisis en los contenidos bibliográficos para seleccionar ideas relevantes en relación a las variables de estudio, para llegar a realizar a una síntesis de contenidos útiles para la investigación.

El método de modelación. Fue aplicado para elaborar la propuesta de la presente investigación, fundamentado en el contexto y en el marco teórico respectivo, resultando una propuesta con características específicas.

El método histórico tendencial. Este método resultó aplicado considerando

las diversas etapas en la investigación del objeto de estudio, formación por competencias, precisando las ocurrencias en diferentes niveles geográficos.

El método deductivo-inductivo. El estudio de los antecedentes se ha realizado considerando los niveles internacional, nacional, regional y local señalando un trabajo de vía deductiva, de igual manera su aplicación se dio en el planteamiento del problema.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

En la presente investigación se aplicaron técnicas a nivel de gabinete y de campo.

a) Técnica de fichaje

La técnica de gabinete se aplicó por medio del fichaje, utilizando como instrumentos diversas fichas como bibliográficas, textuales, de comentario, parafraseo, permitiendo recoger la información de las fuentes bibliográficas en físico y virtuales y poder estructurar el marco teórico de la investigación.

b) Técnicas de campo

A nivel de técnicas de campo en la presente investigación se aplicó:

La técnica de la encuesta fue aplicada por medio de su instrumento el cuestionario, estructurado considerando dos aspectos la planificación con un total de 16 ítems y la ejecución con 10 ítems, teniendo como alternativas de respuesta a la siguiente escala: si, a veces, nunca (Anexo 01), antes de la aplicación el cuestionario se sometió a juicio de expertos recibiendo el aval correspondiente, por lo tanto quedó validado el cuestionario.

La aplicación se realizó concentrando a los docentes previa invitación,

trabajando individualmente y en algunos casos se buscó a los docentes para que desarrollen el cuestionario, los docentes que desarrollaron el cuestionario fueron determinados con la técnica del azar simple.

La técnica de la modelación, fue aplicada para diseñar la propuesta de la presente investigación sobre la capacitación en formación por competencias, dirigido a docentes de Educación Superior Tecnológica, el mismo que también fue sometido a criterio de jueces expertos en la materia y finalmente se tuvo como resultado una propuesta validada y por lo tanto señalando que se puede aplicar en cualquier momento y previo el conocimiento y decisión de los directivos del instituto así como del personal docente.

3.7. Métodos de análisis de datos

Los datos que se recogieron con la aplicación del cuestionario, fueron procesados considerando tablas de frecuencia, gráficos estadísticos, distribución de frecuencias absolutas y relativas, media aritmética, en base a resultados de los mismos.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

4.1.1. Dimensión planificación

Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 3
*Planificación de la formación por competencias
Según categorías*

Categoría	F	%
Alto	0	00,00
Medio	5	19,24
Bajo	21	80,76
Total	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del IESTP
Enrique López Albújar

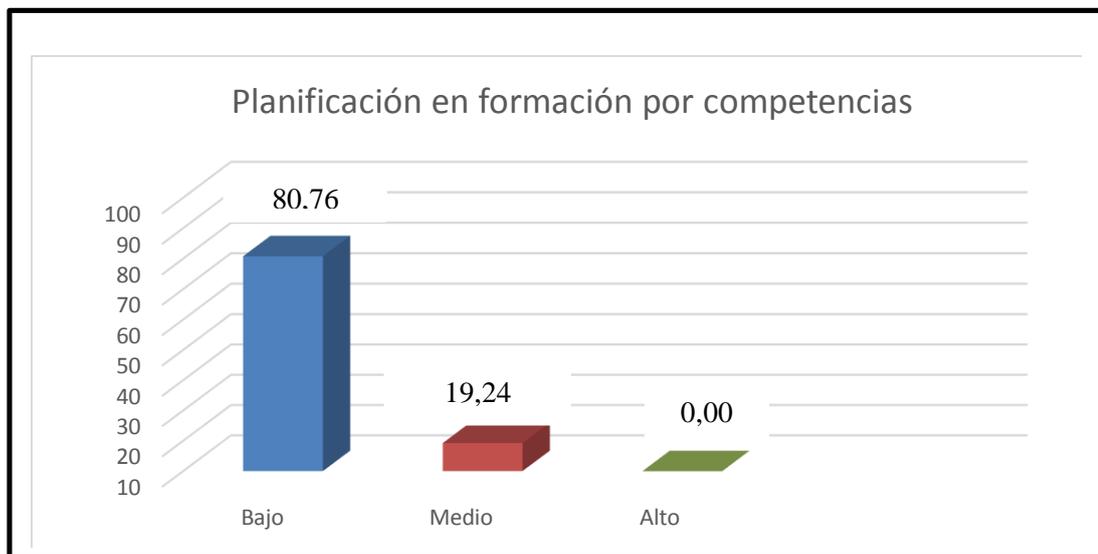


Fig. N° 01. Planificación de la formación por competencias según categorías

El 80,76 %, igual a 21 docentes señalaron como baja la planificación de la formación por competencias, correspondiendo a la mayoría, solamente 5 docentes, igual al 19,24 % indicaron estar en ubicación media, la minoría, resultados nada satisfactorios, pero que al mismo tiempo constituyeron referenciales para diseñar la propuesta de capacitación en

Formación por Competencias.

4.1.2. Dimensión Ejecución

Tabla 4

*Ejecución en la formación por competencias,
Según categorías*

Categoría	F	%
Alto	0	00,00
Medio	8	30,76
Bajo	18	69,24
Total	26	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del IESTP
Enrique López Albújar

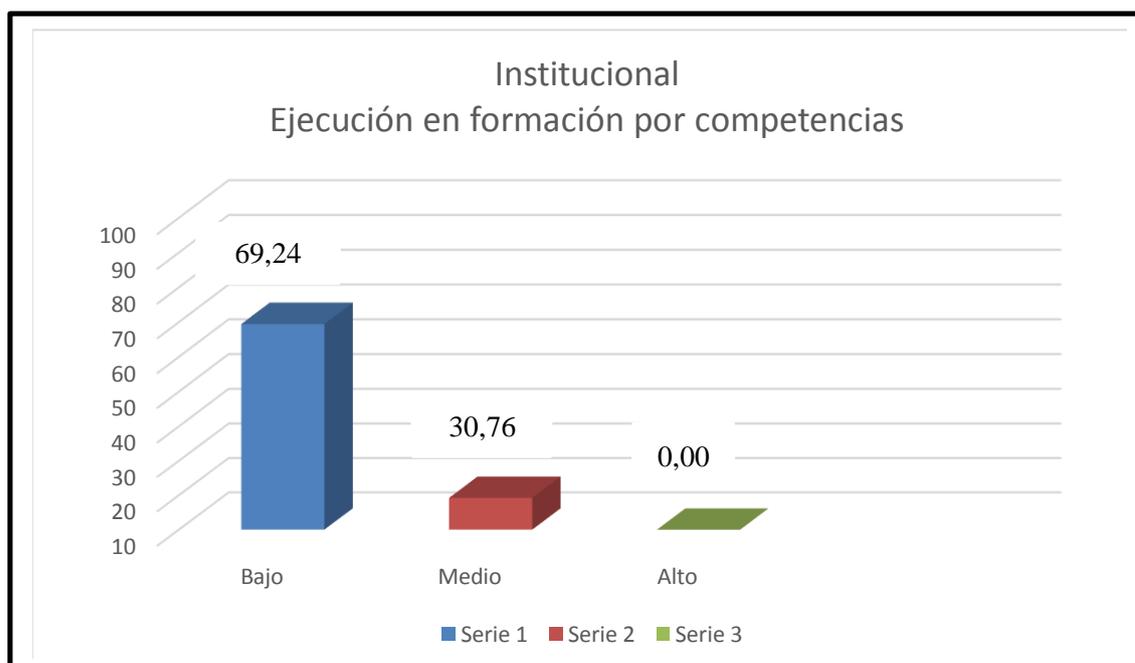


Figura N° 2. Ejecución en la formación por competencias, según categorías

Un total de 18 docentes, igual al 69,24 % señalaron que a nivel de ejecución el calificativo es de bajo, correspondiendo a una mayoría; el 30,76 %, igual a 8 docentes, respondieron como medio, minoría, como en el caso anterior los resultados sentaron base para formular la propuesta y llegar a tener una alternativa de solución a la problemática observada.

4.2. PROPUESTA

La propuesta formulada en la presente investigación se presenta a continuación:

Propuesta

1. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Denominación : Capacitación en Formación por Competencias
- 1.2. Institución Educativa : IEST Enrique López Albújar-Ferreñafe
- 1.3. Duración : 3 meses
- 1.4. Investigador : Gilmer Asunción Vega Figueroa
- 1.5. Fecha de aplicación :

Meses	Agosto	Setiembre	Octubre
Días			
Lunes	28	4 y 11	2
Jueves	31	7 y 14	5

2. PRESENTACIÓN

La propuesta consiste en proponer un modelo de capacitación en formación por competencias para docentes, del Instituto Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar de Ferreñafe, que tiene su base en el análisis de la problemática relacionada con las competencias en la formación a nivel de la educación superior. Para el efecto se recogió información de un total de 26 docentes tanto nombrados como contratados, resultando que el 80,76 % igual a 21 docentes señalaron como baja la planificación correspondiendo a la mayoría, solamente 5 docentes, igual al 19,24% indicaron estar en ubicación media. Así mismo un total de 18 docentes igual al 69,24% señalaron que el nivel de ejecución el calificativo es de bajo, correspondiendo a una mayoría; el 30,76 % igual a 8 docentes, respondieron como medio como en el caso anterior los resultados sentaron base para formular la propuesta.

3. CONCEPTUALIZACIÓN

La propuesta de capacitación en formación en competencias permite utilizar el grado de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados a la

profesión, en todas las situaciones que se pueden confrontar en el ejercicio de la práctica profesional.

Representan una combinación dinámica de atributos, en relación al conocimiento y su aplicación, a las actitudes y responsabilidades, que describen los resultados de aprendizaje de un determinado programa o cómo los estudiantes serán capaces de desarrollarse al final del proceso educativo.

Por lo tanto la propuesta formulada tiene un gran significado por la razón de disponer de una herramienta fundamental para que en tanto y en cuanto se llegue a la aplicación en el futuro se logre un óptimo desarrollo de la formación en competencias como lo señalan los autores consultados.

4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

4.1. OBJETIVO GENERAL

Capacitar en formación por competencias a los docentes para mejorar el desempeño profesional en el IEST Enrique López Albújar de Ferreñafe.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar el nivel de conocimiento y aplicación de competencias en la formación de los estudiantes que tienen los docentes del IEST Enrique López Albújar de Ferreñafe antes de participar en la capacitación.
- b) Organizar e implementar los talleres de capacitación sobre formación por competencias.
- c) Aplicar talleres para capacitar a los docentes del IEST Enrique López Albújar en formación por competencias
- d) Evaluar el modelo sobre capacitación en función de mejorar la formación en competencias de los docentes del Instituto en mención

5. JUSTIFICACIÓN

La presente propuesta tiene trascendencia por haber diseñado una propuesta especial sobre capacitación dirigida a los docentes del IEST Público

Enrique López Albújar – Ferreñafe para la formación por competencias de los futuros profesionales que egresan del mismo, en el marco de actualizarse y trabajar como lo hacen otras instituciones de Educación Superior.

La propuesta tiene su aporte teórico en el sentido de haber logrado realizar una sistematización de la amplia información que existe en la fuentes bibliográficas tanto físicas como virtuales relacionadas con las dos variables de estudio, de tal manera que cualquier investigador o interesado por esta temática tenga una información básica procesada.

La propuesta alcanza un aporte práctico, toda vez que todo el diseño puede llevarse a la práctica, es decir es susceptible de aplicación en la misma institución donde se ha hecho la investigación y en cuanto sea conocido por las autoridades del Instituto y tomen la decisión de aplicación. También tiene un aporte metodológico, toda vez que el diseño realizado señala estrategias, procedimientos específicos a conocerlos y aplicarlos en marco didáctico y académico. Asimismo alcanza un aporte social toda vez que permitirá socializar la información existente sobre formación por competencias a través de la capacitación en tanto y en cuanto se pueda ejecutar, así entonces serán beneficiarios directos no solamente los docentes, sino fundamentalmente los estudiantes, luego los padres de familia y la comunidad en general.

Los objetivos a lograr, se precisan las teorías y principios, así como las estrategias y procedimientos sustentados fundamentalmente con talleres de trabajo, que permite la participación, teniendo una organización académica para el mejor trabajo con los docentes y finaliza con sus referencias bibliográficas

6. FUNDAMENTOS

La observación realizada a los docentes del Instituto Enrique López Albújar de Ferreñafe, permiten señalar la existencia de deficiencias en la formación por competencias, existentes probablemente por la influencia de

diversos factores, entre ellos la ausencia de capacitación específica en este caso sobre competencias, que permitan el conocimiento y aplicación en el trabajo educativo fundamentalmente en la planificación y ejecución de las sesiones de aprendizaje con los estudiantes de los diversos módulos del Plan de estudios correspondiente de las carreras profesionales que se desarrollan en el Instituto en mención.

Situación que permitió organizar una forma especial de capacitación para los docentes para ser aplicado en el futuro luego de la toma de decisiones por las autoridades educativas correspondientes y desarrollar los talleres educativos en tiempos y espacios especiales.

El hecho de haber diseñado la propuesta concreta está significando que aporta epistemológicamente, es decir alcanza conocimiento sistematizados en torno a formación en competencias, en este caso orientación educativa educativa, con pinceladas filosóficas por desarrollar el pensamiento de los actores para actuar con mejor cautela en el desarrollo de la formación en competencias, además que tiene un valor pedagógico porque contribuye al desarrollo del ser humano en este caso de los docentes, del personal administrativo y luego de los estudiantes, teniendo como base el ,formación en competencias en este caso de carácter educativo formativo.

7. PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS

Tobón (2005) considerando la formación basada en competencias hace precisión de aspectos concretos a tener en cuenta en el trabajo pedagógico.

Procesos

Vienen a ser acciones que se realizan con un propósito y que tiene un inicio y un final; requieren de relacionar varios elementos y recursos con miras a lograr lo propuesto.

Complejos

El hablar de complejos tiene que ver con lo multidimensional, la evolución; las competencias requieren la consideración de los diferentes aspectos del ser humanos, toda vez que en algunas ocasiones deben afrontar situaciones

inciertas.

Desempeño

Es la actuación del ser humano en una situación concreta en la que involucra sus dimensiones cognoscitivas, actitudinales, y procedimentales.

Idoneidad

Se refiere al cumplimiento de acciones o resolución de problemas con eficiencia, eficacia, pertinencia, etc. Cuando se considera todos estos ingredientes, se trata de competencia y marca su diferencia con la llamada capacidad, la que no considera la idoneidad.

Contexto

Es el medio en el que se realiza una determinada acción influida por sus factores sociales, culturales, ambientales, etc.; las competencias pueden desarrollarse en contextos variados como el educativo, científico, social, etc.

Responsabilidad

Está relacionado con la reflexión sobre nuestra conducta antes de efectuarla, para evaluar sus posibles consecuencias; de ser necesario rectificarla cuanto antes posible; esto considera resarcir a algunas personas en caso de dañarlas (p. 94).

8. CARACTERÍSTICAS

Se tiene como características dimensionales a las siguientes:

Incluyente y participativa

Esta dimensión permite que los participantes se capaciten para su mejor enseñanza a los estudiantes, utilizando las cualidades de empatía e inclusión entre estudiantes y docentes.

Reflexiva y dialógica

Cada actividad de la propuesta se cierra con reflexiones sobre los procesos de cómo mejorar su rol como docentes. A la vez implica brindarle al estudiante vías de comunicación con sus docentes como la institución educativa. La reflexión y el diálogo ayudan a disminuir la deserción de estudiantes y el mejor rol

docente.

Trabajo colegiado y colaborativo

Esta dimensión se logra en la negociación y posturas de decisiones que se toman a nivel de grupo docente, donde los participantes deben actuar activamente en los diferentes trabajos cumpliendo con responsabilidad.

Liderazgo y participación social

La comunicación es importante pues el saber ser líder en los equipos. Es una pieza clave lograr mejores resultados dimensión y participación activa de toda la comunidad educativa.

La propuesta se basa en tres procesos generales de cada taller:

Introducción

En la introducción se desarrolla la generación y análisis de los acuerdos de convivencia que permiten ser más flexibles, participativos, tolerantes; predispuestos al trabajo en las actividades. La observación de videos motivacionales permite entablar diálogos sobre el trabajo que se espera. Conjuntamente con el comentario analítico y reflexivo sobre el video. Las metas que perfilaron la orientación de los procesos de aprendizaje de los participantes.

Desarrollo

Se parte de la observación de videos que dinamizan la propuesta. El comentario crítico y reflexivo sobre lo observado; material de trabajo de lectura; socialización del trabajo realizado y reforzamiento con diapositivas por parte del facilitador.

Reflexión

Está configurada por el análisis personal sobre los procesos trabajados en las diferentes actividades de la propuesta.

Recursos didácticos en los talleres

a. Las diapositivas

Lugo (2002) indica que las diapositivas están organizadas lógicamente y editadas con voz y sonido, se utilizan para realizar temas tanto teóricos-prácticos. Razonable economía del aparato y demás elementos complementarios. La existencia de abundante repertorio de documentos, lo cual permite el uso frecuente de las mismas. La facilidad de manejo y entretenimiento.

Esto hace que favorezca la observación colectiva. No cansa ni perturba la visión ya que la definición da a la imagen muy buena calidad. También suscita el interés y la atención por el fenómeno de la focalización, la cual tiene la propiedad para favorecer más la atención (p.64).

b. El video

Es un recurso didáctico que presenta a la realidad en su forma, movimiento, color, sonido, es un sistema de reproducción instantánea de imágenes en movimiento acompañados de sonido utilizando procedimientos electrónicos; entre sus rasgos según Cebrián (1995) se distingue:

- Permite tener mensajes permanentes y conservados.
- Reproduce instantáneamente lo grabado.
- Se puede utilizar en muchas oportunidades.
- Presenta orden y secuencia el proceso de visualización.
- Presenta altas definiciones de imagen

La introducción del vídeo en el aula fue durante las clases teóricas a través del cañón de multimedia; el uso se da en las dos primeras fases, e incluso durante la reflexión del aprendizaje. En la práctica está sujeto al tipo de sesión y al grupo de estudiantes, la reproducción del video exige de accesorios como una laptop.

El vídeo busca motivar a los estudiantes involucrándolos en situaciones reales capaces de analizar situaciones temáticas. Presenta una serie de rasgos como el bajo costo, se puede aplicar en cualquier momento de la clase, es capaz de desarrollar cualquier capacidad y competencia; así como autoaprendizaje.

c. Método de proyectos

El Método de Proyectos corresponde a una metodología educativa en la que se parte del interés de los estudiantes para abordar cuestiones que estos se plantean y que surgen fundamentalmente de la vida cotidiana.

Se fundamenta en la idea de que el conocimiento se construye de manera social y, por tanto, se encuadra epistemológicamente en las teorías socio constructivista del aprendizaje, está inmerso en la metodología activa.

8. CONTENIDOS:

8.1. Las Competencias en el Currículo y en las actividades de Aprendizaje-Enseñanza

Las competencias deben darse en los perfiles del egresado y en sus unidades de competencia, se sugiere para ello emplear un verbo de desempeño, un objeto, un propósito y una condición de calidad, pudiendo también agregarse métodos, recursos, contexto, etc.

8.2. Clases de competencia

Chomsky (1970) indica que existen dos clases de competencia: las genéricas que se refieren a las que tienen en común alguna disciplina profesional como en salud, educación, ingeniería y las específicas, se refieren a las que son propias de una determinada disciplina y le dan esencia a su labor, es así que se consideran competencias específicas en el docente de educación física, de ingeniería de sistemas, etc. de acuerdo a las competencias estas a su vez pueden poseer hasta dos subclases que son: competencias y unidades de competencia. Las primeras son generales, amplias y tiene que ver con toda un área de desempeño (p. 52).

8.3. Cambios en la docencia a partir del enfoque de competencias

Tobón (2006) señala que el desarrollo de competencias especialmente en el campo educativo ha logrado una serie de cambios como los que se indica:

El paso de la **priorización de los conocimientos al desempeño integral** del individuo en el desarrollo de actividades y problemas, lo que implica vincular el conocer con el hacer y el ser.

Del conocimiento a la sociedad del conocimiento, esto significa que todo aprendizaje debe ser contextualizado a la realidad del sujeto que aprende, capacitando a los agentes educativos: estudiante, docente y administrativos, en la búsqueda, selección, comprensión, sistematización, aplicación y transferencia de

los conocimientos.

De la enseñanza al aprendizaje, esto implica que es el aprendizaje el núcleo de la educación y en un segundo plano queda la enseñanza, presentándose ahora un desafío más grande para el maestro, toda vez que no se concentrará en su persona, preparación, como diseñar y desarrollar una clase, etc. sino que lo hará en el estudiante, identificando los saberes previos de ellos, sus expectativas, estilos de aprendizaje, si han aprendido o no, etc.

8.4. Gestión del Aprendizaje: Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje

A. Las estrategias

Se han identificado cinco tipos de estrategias generales en el ámbito educativo. Las tres primeras ayudan al alumno a elaborar y organizar los contenidos para que resulte más fácil el aprendizaje (procesar la información), la cuarta está destinada a controlar la actividad mental del alumno para dirigir el aprendizaje y, por último, la quinta está de apoyo al aprendizaje para que éste se produzca en las mejores condiciones posibles.

Estrategias de ensayo

Son aquellas que implica la repetición activa de los contenidos (diciendo, escribiendo), o centrarse en partes claves de él. Son ejemplos: Repetir términos en voz alta, reglas mnemotécnicas, copiar el material objeto de aprendizaje, tomar notas literales, el subrayado.

Estrategias de elaboración

Implican hacer conexiones entre lo nuevo y lo familiar. Por ejemplo: Parafrasear, resumir, crear analogías, tomar notas no literales, responder preguntas (las incluidas en el texto o las que pueda formularse el alumno), describir como se relaciona la información nueva con el conocimiento existente.

Estrategias de organización

Agrupan la información para que sea más fácil recordarla. Implican imponer estructura a los contenidos de aprendizaje, dividiéndolo en partes e identificando relaciones y jerarquías. Incluyen ejemplos como: Resumir un texto, esquema, subrayado, cuadro sinóptico, red semántica, mapa conceptual, árbol ordenado.

Estrategias de control de la comprensión

Estas son las estrategias ligadas a la Meta cognición. Implican permanecer consciente de lo que se está tratando de lograr, seguir la pista de las estrategias que se usan y del éxito logrado con ellas y adaptar la conducta en concordancia. Si utilizásemos la metáfora de comparar la mente con un ordenador, estas estrategias actuarían como un procesador central de ordenador.

Estrategias de planificación

Son aquellas mediante las cuales los alumnos dirigen y controlan su conducta. Son, por tanto, anteriores a que los alumnos realicen ninguna acción. Se llevan a cabo actividades como:

- Establecer el objetivo y la meta de aprendizaje
- Seleccionar los conocimientos previos que son necesarios para llevarla a cabo
- Descomponer la tarea en pasos sucesivos
- Programar un calendario de ejecución
- Prever el tiempo que se necesita para realizar esa tarea, los recursos que se necesitan, el esfuerzo necesario
- Seleccionar la estrategia a seguir.

Estrategias de regulación, dirección y supervisión

Estrategias de regulación, dirección y supervisión se utilizan durante la ejecución de la tarea. Indican la capacidad que el alumno tiene para seguir el plan trazado y comprobar su eficacia. Se realizan actividades como:

- Seguir el plan trazado
- Ajustar el tiempo y el esfuerzo requerido por la tarea
- Modificar y buscar estrategias alternativas en el caso de que las seleccionadas anteriormente no sean eficaces.
-

Estrategias de evaluación

Son las encargadas de verificar el proceso de aprendizaje. Se llevan a cabo durante y al final del proceso. Se realizan actividades como:

- Revisar los pasos dados.
- Valorar si se han conseguido o no los objetivos propuestos.
- Evaluar la calidad de los resultados finales.
- Decidir cuándo concluir el proceso emprendido, cuando hacer pausas, la duración de las pausas, etc.

Estrategias de apoyo o afectivas

Estas estrategias, no se dirigen directamente al aprendizaje de los contenidos. La misión fundamental de estas estrategias es mejorar la eficacia del aprendizaje mejorando las condiciones en las que se produce. Incluyen: Establecer y mantener la motivación, enfocar la atención, mantener la concentración, manejar la ansiedad, manejar el tiempo de manera efectiva, etc.

B. Los recursos

Los docentes comprenden el mundo que lo rodea a través de sus sentidos, la vista, el oído, el tacto, el gusto y el olfato, así como a través de su sentido kinestésico. Cuantas más impresiones sensoriales reciba, más material tiene el estudiante para construir los conceptos de la realidad.

En esa preocupación resalta la importancia de los materiales educativos dentro del contexto de la tarea constructivista. Tratándose del uso de los medios o materiales educativos es significativo el aporte de Bruner citado por Hymes (1996) distingue los modelos de aprendizaje:

- En activo, si se aprende haciendo cosas, actuando y manipulando objetos.

- Icónico, el aprendizaje mediante el uso de imágenes o dibujos. Estos deben estar relacionados con los temas a desarrollar a fin de ayudar al educando a crear imágenes cognitivas con la temática que se aprende (p. 21).

Aranda (1998) indica que los medios educativos son canales a través de los cuales se comunican mensajes que pueden ser la palabra hablada o escrita, medios audiovisuales móviles y estáticos, medios de tipo escénico, aparatos o instrumentos propios de talleres o laboratorios, otros, siendo de diversas clases como:

- Medios estáticos: Edificio de la institución educativa, salón de clases.
- Medios móviles: Carpetas
- Medios audiovisuales estáticos: pizarra
- Medios audiovisuales móviles: Objetos, papeles, mota, videos, etc. (p.23).

Los materiales educativos son recursos que facilitan el proceso enseñanza y construcción de los aprendizajes, se sugieren materiales impresos, hojas instructivas, periódicos, objetos, mapas mentales, etc.

C. La evaluación

La evaluación de los aprendizajes es un proceso mediante el cual se observa, recoge y analiza información relevante, respecto del proceso de aprendizaje de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para optimizarlo.

Hidalgo (2002) señala que la evaluación dentro del enfoque curricular por competencias debe reunir características como las siguientes:

Integral, porque desde el punto de vista del aprendizaje involucra las dimensiones intelectual, social, afectiva, motriz y axiológica del estudiante. En este sentido, la evaluación tiene correspondencia con el enfoque cognitivo, afectivo y sociocultural del currículo, puesto que su objeto son las capacidades, los valores, las actitudes y las interacciones que se dan en el aula. Procesal, porque se realiza a lo largo del proceso educativo, en sus distintos momentos: al inicio, durante y al final del mismo, de manera que los resultados de la evaluación

permitan tomar decisiones oportunas.

Sistemática, porque se organiza y desarrolla en etapas debidamente planificadas, en las que se precisan previamente los aprendizajes que se evaluará y se utilizan técnicas e instrumentos válidos y confiables para la obtención de información pertinente y relevante sobre la evolución de los procesos y logros del aprendizaje de los estudiantes. El recojo de información ocasional mediante técnicas no formales, como la observación casual o no planificada también es de gran utilidad.

Participativa, porque posibilita la intervención de los distintos actores en el proceso de evaluación, comprometiendo al propio alumno, a los docentes, directores y padres de familia en el mejoramiento de los aprendizajes, mediante la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Flexible, porque se adecua a las diferencias personales de los estudiantes, considerando sus propios ritmos y estilos de aprendizaje. En función de estas diferencias se seleccionan y definen las técnicas e instrumentos de evaluación más pertinentes.

La función pedagógica, es la razón de ser de la auténtica evaluación, ya que permite reflexionar y revisar los procesos de aprendizaje y de enseñanza con el fin de optimizarlos. Esta función permite principalmente: La identificación de las capacidades de los estudiantes, sus experiencias y saberes previos, sus actitudes y vivencias, sus estilos de aprendizaje, sus hábitos de estudio, sus intereses, entre otra información relevante, al inicio de todo proceso de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de adecuar la programación a las particularidades de los alumnos. Es lo que se conoce como función diagnóstica de la evaluación.

Función social, Pretende esencialmente, asumiendo el compromiso de desarrollo integral y social, determinar qué estudiantes han logrado el progreso necesario en sus aprendizajes (capacidades, conocimientos y actitudes) para otorgarles la certificación correspondiente, requerida por la sociedad en las diferentes modalidades y niveles del sistema educativo. Se trata de constatar o

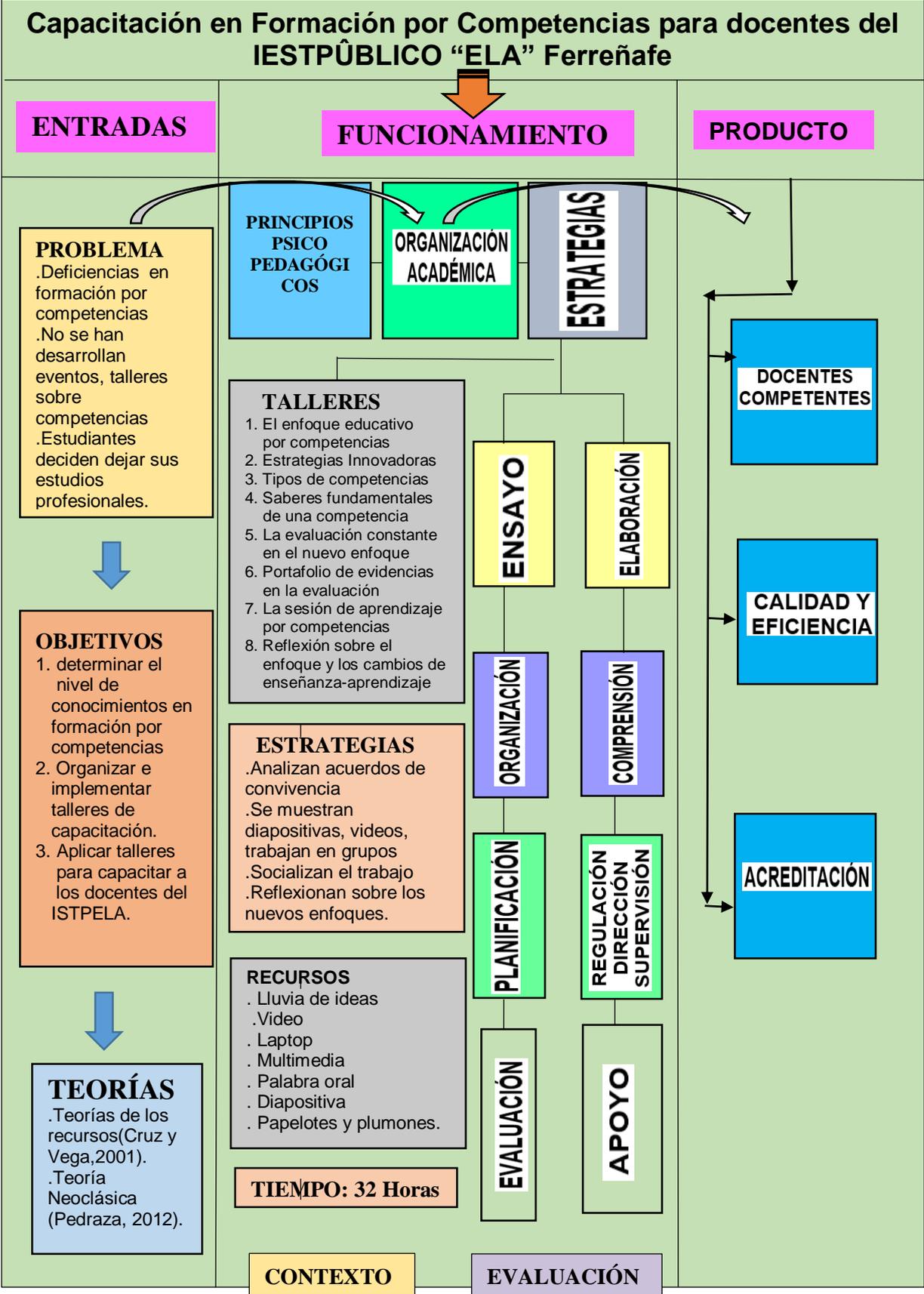
certificar el logro de determinados aprendizajes al término de un período, curso o ciclo de formación, para la promoción o no a grados inmediato superiores (Aranda ob cit).

8.5. Gestión del liderazgo y comunicación

El liderazgo es un concepto polémico. Ha sido objeto de muchas investigaciones que va desde los perfiles de los líderes y de los factores que hacen posible mantenerse frente a los grupos sociales. Se percibe a través de un estilo de toma de decisiones asumiendo, desarrollando e impulsando una nueva forma de ser cultural de las instituciones.

9. ESTRUCTURA DEL MODELO

El modelo tiene una estructura especial centrada en tres momentos básicos las entradas, los procesos y los resultados para llegar a los resultados centrados en la mejora de la formación en competencias de los docentes de la institución de Educación Superior, todas las ideas señaladas se encuentran representadas en un gráfico específico e ilustrativo, como se hace en todo modelo o propuesta, página posterior.



ELABORADO POR EL AUTOR

10. ORGANIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE

N°	TALLER	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
1	El enfoque educativo por competencias .	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Generan los acuerdos de convivencia y se fijan en un lugar visible. • Se mostraran diapositivas que hablan del enfoque por competencias. • Dialogan acerca de dicho tema, ¿qué cambios podría tener en nuestro desempeño? ¿Qué logros podríamos obtener como institución? • Luego observan un video donde se ve el trabajo por competencias y el enfoque tradicional. <p>https://www.youtube.com/watch?v=9qF6ZTOBkU4</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=vwOCdwUTkrE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajan en grupos creando unos cuadros comparativos, para observar las ventajas y desventajas del cambio en la formación docente. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con unas diapositivas. • Reflexionan sobre los nuevos enfoques en competencias. 	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Video</p> <p>Laptop</p> <p>Multimedia</p> <p>Palabra oral</p> <p>Diapositiva</p> <p>Exposición -diálogo.</p> <p>Papelotes, plumones.</p>	4 horas
2	Condiciones para desarrollar estrategias innovadoras que estimulen competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan un video sobre <p>https://www.youtube.com/watch?v=whx5s8c6OAI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comentan el contenido del video. • Establecen una lista con las estrategias que más se adaptan a sus necesidades • Observan un video sobre marco curricular por competencias: <p>https://www.youtube.com/watch?v=eGBK3SGWgp0</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajan en equipos a fin de comentar sobre 	<p>Video</p> <p>Laptop</p> <p>Multimedia</p> <p>Palabra oral</p> <p>Diapositiva</p> <p>Exposición - diálogo</p> <p>Material impreso</p>	4 horas

		<p>el Marco Curricular en el aula.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. • Reflexionan sobre los procesos pedagógicos en el aula. 		
3	Como planificar por competencias y tipos de competencias .	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan diapositivas sobre planificación por competencias. • Identifican ideas centrales e incluyen; el Saber, Saber Hacer, Saber Ser y Saber Transferir • Observan video de como planificar por competencias. https://www.youtube.com/watch?v=0P7-pJrNLEU • Trabajan en equipos a fin de comentar sobre la planificación por competencias. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. 	Video Laptop Multimedia Palabra oral Diapositiva Exposición - diálogo Material impreso	4 horas
4	Saberes fundamentales y los verbos de una competencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan un video sobre saberes fundamentales. https://www.youtube.com/watch?v=SXyVshiv1AI • Comentan el contenido del video. • Establecen metas a lograr a partir del tema. • Crean en forma grupal esquemas de los saberes fundamentales dentro de la enseñanza docente. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. • Reflexionan sobre los elementos fundamentales para el enfoque de competencias. 	Video Laptop Multimedia Palabra oral Diapositiva Exposición - diálogo Material impreso	4 horas

5	La evaluación constante en el nuevo enfoque	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan un video sobre la evaluación en el enfoque por competencias. https://www.youtube.com/watch?v=4WZJcQnJFoM • Comentan el contenido del video. • Establecen metas a lograr y como es el tipo de evaluación que deben utilizar comparándola con el antiguo enfoque. • Trabajan en equipos a fin de comentar sobre el la evaluación por competencias. Crean mapas mentales de los tipos de evaluación. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. • Reflexionan sobre los elementos de la evaluación. 	Video Laptop Multimedia Palabra oral Diapositiva Exposición - diálogo Material impreso	4 horas
6	Portafolio de evidencias en la evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan un video sobre el portafolio de evidencias. https://www.youtube.com/watch?v=aeIWtunyNX8 • Comentan el contenido del video. • Establecen metas a lograr a partir de las nuevas estrategias para recolectar información de sus educandos. • Trabajan en equipos a fin de comentar sobre el uso que se le debe dar al portafolio de evidencias y la evaluación con el nuevo enfoque. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. • Reflexionan sobre los elementos las partes de la sesión de aprendizaje. 	Video Laptop Multimedia Palabra oral Diapositiva Exposición - diálogo Material impreso	4 horas
		<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del 		

7	La sesión de aprendizaje con el enfoque por competencias .	<p>taller anterior.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observan un video sobre cómo realizar una clase con el enfoque por competencias https://www.youtube.com/watch?v=6bCkOOWMwGE • Comentan el contenido del video. • Establecen metas a lograr a partir del video y como debe cambiar nuestro rol como docentes con el enfoque por competencias. • Observan unas diapositivas, sobre https://www.youtube.com/watch?v=mKqzvR5UVqc • Trabajan en equipos a fin de comentar sobre la sesión de aprendizaje en el nuevo enfoque por competencias. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. • Reflexionan sobre la sesión de aprendizaje. • 	Video Laptop Multimedia Palabra oral Diapositiva Exposición - diálogo Material impreso	4 horas
8	Reflexión sobre el enfoque y los cambios en la enseñanza-aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizan las actividades permanentes. • Se analizan los acuerdos de convivencia del taller anterior. • Observan un video sobre las estrategias para logros por competencias. https://www.youtube.com/watch?v=okzBG1L8orw • Comentan el contenido del video. • Establecen metas a lograr a partir del video observado. • Trabajan en equipos a fin de comentar sobre los cambios en el marco curricular según el enfoque por competencias. • El docente refuerza con utilizando diapositivas. • Socializan el trabajo, arriban a conclusiones y proponen sugerencias. • Reflexionan sobre la sesión de aprendizaje. 	Video Laptop Multimedia Palabra oral Diapositiva Exposición - diálogo Material impreso	4 horas

11. Referencias Bibliográficas

- Aranda, C. (1998). *Manual pedagógico*. Peru: San Marcos
- Cebrian, M. (1995). *Información audiovisual. Concepto, técnica, expresión y aplicaciones. Síntesis*. S.A. Madrid.
- Chomsky, N (1970). *Aspectos de la teoría de la sintaxis*. Madrid. Editorial Aguilar.
- Hidalgo, B (2002). *Metodología de la enseñanza- aprendizaje*. INADEP 4ta Edición Lima Perú.
- Hernández, C.A., Rocha, A., y Verano, L. (1998). *Estado Exámenes de. Una propuesta de evaluación por competencias*. Bogotá: ICFES.
- Hymes, D. (1996). *Acerca de la competencia comunicativa. Forma y Función*, 9. Departamento de Lingüística, Universidad Nacional de Bogotá.
- Lugo, M. (2002). *El uso de los medios audiovisuales en el proceso enseñanza – aprendizaje en la licenciatura en pedagogía en la (U.P.N.)*. Unidad Ajusco, D.F. Tesis de maestría. México: Pedagogía. Accesible en <http://docplayer.es/11943259-T-e-s-i-s-que-para-optar-por-el-grado-de-licenciada-en-pedagogia-p-r-e-s-e-n-t-a-maria-alejandra-lugo-elizalde.html>
- Lugo G, A. (2002). *Método de proyectos M. Universidad*. Universidad de Quiroga A.C. México.
- Tobón, S. (2004). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: ECOE.
- (2006). *Las competencias en la educación superior. Políticas de calidad*. <http://es.slideshare.net/almamaite/14-aspectos-bsicos-de-la-formacion>.

4.3. Resultados de la validación

En cuanto a los resultados de la validación se tiene dos momentos el primero relacionado con el instrumento de investigación y el segundo con el modelo propuesto.

a) En relación al instrumento: Cuestionario

Tabla 5
Validación del cuestionario

Presentación				Ortografía, redacción clara y precisa en los ítems				Congruencia de las variables con los objetivos				Relevancia				Factibilidad				R E S U L T A D O
Si		No		Si		No		Si		No		Si		No		Si		No		
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
26	100	0	0	26	100	0	0	26	100	0	0	26	100	0	0	26	100	0	0	

Fuente: Documentos de validación del instrumento realizado por el experto.

El 100,00 % de los expertos que participaron para evaluar el cuestionario señalaron su conformidad con el mismo, como se parecía en las hojas de evaluación desarrolladas (Anexo 03), considerando cada uno de los ítems, como son presentación, ortografía y redacción, la congruencia variables y objetivos, la relevancia de los mismos y la factibilidad, situación final que dio más certeza para su aplicación.

b) En relación al modelo

Tabla 6
Validación del modelo

Criterios-indicadores	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Base teórica El programa responde a las bases teóricas de la investigación	-							-	2	100,00
Objetivo El programa responde al objetivo formulado	-						1	50,00	1	50,00
Contenidos Contiene actividades para mejorar la variable dependiente	-						1	50,00	1	50,00
Son suficientes para el logro de las dimensiones de la variable	-						1	50,00	1	50,00

dependiente										
Se desarrollan mediante estrategias didácticas para lograr los objetivos planteados	-						1	50,00	1	50,00
Calidad Técnica El programa incluye información detallada y suficiente sobre: objetivos, descripción, duración, aplicación, contenidos	-							-	2	100,00
Existe coherencia interna entre los diversos elementos y componentes del programa con los objetivos							1	50,00	1	50,00
Existe coherencia interna entre el programa y el objetivo de la investigación	-						1	50,00	1	50,00
El Programa responde a la mejora de la variable dependiente	-							-	2	100,00
Viabilidad El programa puede ser aplicado por cualquier profesor y especializado en el área a tratar	-						1	50,00	1	50,00
Las actividades son fáciles de realizar y requieren de materiales sencillos	-							-	2	100,00
La secuencia de las actividades programadas resulta coherente	-						1	50,00	1	50,00
Metodología La metodología tiene una base didáctica	-						1	50,00	1	50,00
La metodología utilizada es apropiada a las características de los investigados	-						1	-	1	50,00
Evaluación El programa describe su forma de evaluación	-						2	50,00	1	50,00

El 100,00 % de expertos calificó con muy bueno el ítem “el programa responde a las bases teóricas de la investigación”. El 50,00 % evaluó con bueno y el otro 50,00 % con muy bueno al ítem el programa responde al objetivo formulado. Con bueno, 50,00 % y muy bueno 50,00 % fue evaluado el ítem “contiene actividades para mejorar la variable dependiente con bueno y muy bueno”.

Los ítems “se desarrollan mediante estrategias didácticas para lograr los objetivos planteados”; “el programa incluye información detallada y suficiente sobre: objetivos, descripción, duración, aplicación, contenidos”; “existe coherencia interna entre el programa y el objetivo de la investigación, el programa responde a la mejora de la variable dependiente la evaluación respondió” fueron calificados

con bueno 50,00 % y muy bueno 50,00 %.

Los ítems “el Programa responde a la mejora de la variable dependiente y las actividades son fáciles de realizar y requieren de materiales sencillos” recibieron el calificativo de muy bueno, 100,00 %.

Los ítems “el programa puede ser aplicado por cualquier profesor y especializado en el área a tratar; “la secuencia de las actividades programadas resulta coherente, la metodología tiene una base didáctica, la metodología utilizada es apropiada a las características de los investigados” tuvo el calificativo de bueno con el 50,00 % y con muy bueno el 50,00 %.

El ítem “el programa describe su forma de evaluación” tuvo el calificativo de muy bueno, 100,00 %.

4.4. Discusión de resultados

La investigación realizada con los docentes del IEST Público “Enrique López Albújar”, respondió al problema observado en torno a la formación por competencias, aspecto que es de actualidad y que de ser aplicado en todas las instituciones de Educación Superior; las observaciones señalaron deficiencias en el manejo de las competencias (Anexo 02) fundamentalmente en la planificación y ejecución de las sesiones de aprendizaje (Tablas 7 y 8), núcleo del trabajo educativo donde se tiene que orientar la participación activa de los estudiantes, con visión multidisciplinaria (Bustamante, 2003), con orientación más al campo laboral, más aún si se trata de una institución tecnológica (Gardner, 1997).

Los resultados sobre planificación y ejecución fundamentalmente, como ejes centrales, resultaron ser calificadas como bajas por los docentes, situación que hizo reflexionar para tomar decisiones y buscar alternativas de trabajo, con base científica, que se orienten a presentar soluciones concordante con las características de los docentes y de la institución en general que permitan mejorar el trabajo a nivel de aula, para lograr las competencias a nivel de los

estudiantes, generando un desempeño idóneo (Tobón, 2006).

Entonces se optó en concordancia con las variables de estudio diseñar una propuesta sobre capacitación dirigida a los docentes, específicamente en formación por competencias las mismas que demanda de la consideración de tiempo y esfuerzo (Tobón, 2005), entonces ayudado del marco teórico correspondientes, de los resultados del cuestionario y la experiencias del investigador sobre la realidad observada, se llegó a elaborar la propuesta con sus características específicas, la misma que fue sometida a juicio de expertos, recibiendo las opiniones y validación de la misma (Anexo 03).

La propuesta de esta manera se constituyó en un logro satisfactorio por tener un instrumento fundamental para lograr una capacitación docente en formación por competencias, listo para su aplicación, correspondiendo al conocimiento y decisión tanto del personal directivo como de los docentes en general para lograr su aplicación y por lo tanto sus beneficios en la delicada tarea de formar profesionales para nuestra región Lambayeque.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

La apreciación en torno a la formación por competencias a nivel de los docentes del IEST Público Enrique López Albújar de Ferreñafe, como consecuencia de la aplicación del cuestionario fue de nivel bajo en la planificación (tabla 1) y ejecución (tabla 2).

Los resultados del cuestionario aplicado a los docentes que participaron de la investigación, más el marco teórico de la investigación y la experiencia del investigador, permitieron diseñar la propuesta sobre capacitación en formación por competencias.

La propuesta elaborada resultó validada con la participación de los expertos en la materia, asegurando de esta forma la disponibilidad de un instrumento importante apto para su aplicación en el IEST Público Enrique López Albújar de Ferreñafe.

CAPÍTULO VI

SUGERENCIAS

SUGERENCIAS

Dada la importancia de la propuesta, validada, se recomienda al IEST Público Enrique López Albújar de Ferreñafe, en sus autoridades directivas así como el personal docente, informarse pormenorizadamente sobre la presente propuesta y aplicarla de tal manera que se constituya en una alternativa que contribuya al trabajo de formación por competencias.

Decidida la aplicación de la propuesta es fundamental trabajar una etapa de sensibilización a nivel de todos los integrantes de la comunidad educativa de la institución donde se ha realizado la investigación y acentuar más el interés y entusiasmo para participar en tareas de esta naturaleza.

Una vez tomada la decisión para su aplicación, la Dirección del Instituto, debe realizar coordinaciones y para lograr el auspicio de su aplicación con la UGEL Ferreñafe, así como con otras instituciones locales.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VII. Referencias Bibliográficas

- Brunner, J. (1997). *“La educación, puerta de la cultura”*. Madrid: Visor.
- Bustamante, G. (2003). *“El concepto de competencia III”*. Un caso de recontextualización: Las “competencias” en la educación colombiana. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- Chomsky, N. (1970). *“Aspectos de la teoría de la sintaxis”*. Madrid: Editorial Aguilar.
- Coc, J (2010) *“Planificación y evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje en el modelo por competencias en la facultad de humanidades en la Universidad en San Carlos de Guatemala”*.
- Cruz, P. y Vega, G. (2001) Gestión por competencias. Presentado título de Administrador de Empresas Mención Recursos Humanos título de Administrador de Empresas Mención Recursos Humanos. Antofagasta, Chile.
- Díaz, D. y Delgado, M. (2014) Perú *“Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo”*.
- Enoqui, E. (2015). *Modelo de determinación por competencias para la carrera de odontología de lo Universidad Católica santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo – Lambayeque*. Chiclayo.
- Espezúa, E. y Santamaría, K. (2015) Perú, *Modelo curricular basado en competencias en el diseño de unidades de aprendizaje de una institución educativa secundaria de Chiclayo*.
- Gardner, H. (1997). *“La Psicología cognitiva”* México... (1997). *“La mente no escolarizada. Cómo piensan y cómo deberían enseñar en las escuelas*. México: SEP/Coop. Española, Fondo Mixto de Coop.Técnica y

Científica México- España”.

- Hernández, P. (2011). *Modelo para la implantación del programa basado en competencias en la división de administración de la universidad tecnológica de Nezahualcóyotl*. México.
- Hernández, C. (1998). *Exámenes de Estado. Una propuesta de evaluación por competencias*. Bogotá: ICFES.
- Lorenzana R. (2012) Honduras, en su tesis *La evaluación de los aprendizajes basada en competencias en la enseñanza universitaria*.
- Mejía S. (2015) *El plan curricular y el desempeño académico por competencias de los estudiantes de los últimos ciclos de la escuela profesional de contabilidad y finanzas – USMP – año 2014*. Lima.
- Ministerio de Educación (Perú) (2008). Educación Técnico Productiva. *Guía de orientación para la programación Modular Ciclo Básico*. Lima.
- Ministerio de Educación (Perú) (2015). *Rutas del aprendizaje*. Lima.
- Parra, E. (s.f.). *Formación por competencias: una decisión para tomar dentro de posturas encontradas*. Católica del Norte, Fundación Universitaria. Colombia.
- Pedraza, G. (2012). *Teoría neoclásica*. Recuperado de <http://teoadministrativas1.blogspot.pe/2012/04/teoria-neoclasica.html>
- Robles, E. (2005). *Los docentes en el proceso de gestión de un currículo por competencias: estudio de casos en tres centros educativos de Barranco*. Lima.
- Tineo (2012) Lima, Validación del perfil profesional basado en competencias, el estudio se hizo con docentes de Institutos de Educación Superior Tecnológico, a nivel nacional, (p.145).
- Tobón, S. (2004). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo*

Técnica y Científica México- España”.

Hernández, P. (2011). *Modelo para la implantación del programa basado en competencias en la división de administración de la universidad tecnológica de Nezahualcóyotl.* México.

Hernández, C. (1998). *Exámenes de Estado. Una propuesta de evaluación por competencias.* Bogotá: ICFES.

Lorenzana R. (2012) Honduras, en su tesis *La evaluación de los aprendizajes basada en competencias en la enseñanza universitaria.*

Mejía S. (2015) *El plan curricular y el desempeño académico por competencias de los estudiantes de los últimos ciclos de la escuela profesional de contabilidad y finanzas – USMP – año 2014.* Lima.

Ministerio de Educación (Perú) (2008). Educación Técnico Productiva. *Guía de orientación para la programación Modular Ciclo Básico.* Lima.

Ministerio de Educación (Perú) (2015). *Rutas del aprendizaje.* Lima.

Parra, E. (s.f.). *Formación por competencias: una decisión para tomar dentro de posturas encontradas.* Católica del Norte, Fundación Universitaria. Colombia.

Pedraza, G. (2012). *Teoría neoclásica.* Recuperado de <http://teoadministrativas1.blogspot.pe/2012/04/teoria-neoclasica.html>

Robles, E. (2005). *Los docentes en el proceso de gestión de un currículo por competencias: estudio de casos en tres centros educativos de Barranco.* Lima.

Tineo (2012) Lima, Validación del perfil profesional basado en competencias, el estudio se hizo con docentes de Institutos de Educación Superior Tecnológico, a nivel nacional, (p.145).

Tobón, S. (2004). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo diseño curricular y didáctica*. Bogotá: ECOE.

Tobón, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Bogotá: ECOE

Tobón, S. (2006). *Las competencias en la educación superior. Políticas de calidad*". <http://es.slideshare.net/almamaite/14-aspectos-bsicos-de-la-formacion-basada-en-competencias>

Toro, J. (s.f.). *La teoría de recursos y capacidades*. Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales. Recuperado de [http://www.eumed.net/libros-gratis/2010a/658/TEORIA%20DE%20RECURSOS%20Y%20CAPACIDADE S.htm](http://www.eumed.net/libros-gratis/2010a/658/TEORIA%20DE%20RECURSOS%20Y%20CAPACIDADE%20S.htm)

Vygotsky, L. (1985). *Psicología cultural*

ANEXOS

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

Estimado docente colabore con el llenado del presente cuestionario, esto nos ayudará a reflexionar y ayudarnos a mejorar como desempeño como docentes. Gracias por su apoyo.

1. PLANIFICACIÓN

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente el listado de características y marque con un aspa (X), SI, si ellas se encuentran presentes en su plan de clases, A veces, si en algunas sesiones la considera y No, si ellas no se encuentran en su plan.

Características a revisar del plan de clases	SI	A veces	NO
1. ¿Están claramente identificados los antecedentes de clase?			
2. ¿Contiene todas la(s) competencia(s) a desarrollar?			
3. ¿Contiene las competencias a lograr según la programación de la Unidad Didáctica?			
4. ¿Tiene clara la relación entre las competencias y las capacidades de la clase?			
5. ¿contiene los aprendizajes esperados según la programación de la unidad didáctica?			
6. ¿Tiene claro como observar o medir el logro de los aprendizajes esperados?			
7. ¿los contenidos seleccionados para las capacidades son coherentes?			
8. ¿Los contenidos a desarrollar son suficientes y se encuentran actualizados?			
9. ¿Las actividades y recursos son coherentes con las capacidades de aprendizaje esperados?			
10. ¿Las actividades y recursos seleccionados son viables y suficientes?			
11. ¿Las actividades y recursos seleccionados son realmente aportadores para el logro de las capacidades?			
12. ¿Las estrategias metodológicas son coherentes con las capacidades y los recursos?			
13. ¿Las estrategias metodológicas seleccionadas son las más adecuadas?			
14. ¿Tiene considerada actividades de indicadores de logro en las evaluaciones diagnósticas y formativas?			
15. ¿los instrumentos de evaluación que aplicará cumplen con la condición de ser válidos y confiables?			
16. ¿Contiene la bibliografía desactualizada para la clase?			

2. EJECUCIÓN

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente el listado de características marque SI, si se realiza en todas las sesiones de aprendizaje, A VECES, si en algunas sesiones la considera y NO, si en ella no las realiza nunca.

Características a revisar del plan de clases	SI	A veces	NO
17. ¿Atrae o motiva permanentemente la atención de los estudiantes?			
18. ¿Les informa cuales son las competencias, capacidades de aprendizajes esperados a realizar en la clase?			
19. ¿Se estimula a los estudiantes que recuperen la información que es requisito para comprender la nueva información?			
20. ¿Se les presenta la nueva información con una metodología previamente planificada?			
21. ¿Utiliza recursos y materiales didácticos previamente planificados?			
22. ¿Les orienta permanentemente al logro de los autoaprendizajes?			
23. ¿los evalúa de acuerdo a los indicadores de logro previamente planificados?			
24. ¿Se les brinda retroalimentación en los puntos no aprendidos?			
25. ¿Aplica los instrumentos de evaluación previamente planificados?			
26. ¿Facilita la transferencia de lo aprendido?			

ANEXO N° 02

RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

Tabla 7

PLANIFICACIÓN

Características a revisar del plan de clases	SI		A veces		NO	
	f	%	f	%	f	%
1. ¿Están claramente identificados los antecedentes de clase?	0	0	5	19,23	21	80,77
2. ¿Contiene todas la(s) competencia(s) a desarrollar?	0	0	4	15,38	22	84,62
3. ¿Contiene las competencias a lograr según la programación de la Unidad Didáctica?	0	0	6	23,07	20	76,93
4. ¿Tiene clara la relación entre las competencias y las capacidades de la clase?	0	0	3	11,53	23	88,47
5. ¿contiene los aprendizajes esperados según la programación de la unidad didáctica?	0	0	7	26,93	19	73,07
6. ¿Tiene claro como observar o medir el logro de los aprendizajes esperados?	0	0	5	19,23	21	80,77
7. ¿los contenidos seleccionados para las capacidades son coherentes?	0	0	2	7,70	24	92,23
8. ¿Los contenidos a desarrollar son suficientes y se encuentran actualizados?	0	0	8	30,76	18	69,24
9. ¿Las actividades y recursos son coherentes con las capacidades de aprendizaje esperados?	0	0	5	19,23	21	80,76
10. ¿Las actividades y recursos seleccionados son viables y suficientes?	0	0	1	3,85	25	96,15
11. ¿Las actividades y recursos seleccionados son realmente aportadores para el logro de las capacidades?	0	0	9	34,61	17	65,39
12. ¿Las estrategias metodológicas son coherentes con las capacidades y los recursos?	0	0	5	19,23	21	80,77
13. ¿Las estrategias metodológicas seleccionadas son las más adecuadas?	0	0	2	7,70	24	92,30
14. ¿Tiene considerada actividades de indicadores de logro en las evaluaciones diagnósticas y formativas?	0	0	8	30,77	18	69,23
15. ¿los instrumentos de evaluación que aplicará cumplen con la condición de ser válidos y confiables?	0	0	6	23,07	20	76,93
16. ¿Contiene la bibliografía desactualizada para la clase?	0	0	4	15,38	28	84,62
total	0	0	80		336	

FUENTE: Encuesta aplicado a la población de estudio.

Fecha: 06 de Diciembre 2016

Donde:

\bar{X} = Promedio aritmético de la dimensión planificación
 f = número de docentes

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

N = número de características

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N} = \frac{0}{16} = 0 \quad \text{Representa el SI} = 0\% \text{ (Categoría alto)}$$

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N} = \frac{80}{16} = 5 \quad \text{Representa A veces} = 19,24\% \text{ (Categoría medio)}$$

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N} = \frac{336}{16} = 21 \quad \text{Representa el NO} = 80,76\% \text{ (categoría bajo)}$$

Tabla 8

EJECUCIÓN

Características a revisar del plan de clases	SI		A veces		NO	
	f	%	f	%	f	%
17. ¿Atrae o motiva permanentemente la atención de los estudiantes?	0	0	7	26,92	19	73,08
18. ¿Les informa cuales son las competencias, capacidades de aprendizajes esperados a realizar en la clase?	0	0	8	30,77	18	69,23
19. ¿Se estimula a los estudiantes que recuperen la información que es requisito para comprender la nueva información?	0	0	9	34,62	17	65,38
20. ¿Se les presenta la nueva información con una metodología previamente planificada?	0	0	10	3,85	16	96,15
21. ¿Utiliza recursos y materiales didácticos previamente planificados?	0	0	6	23,07	20	76,93
22. ¿Les orienta permanentemente al logro de los autoaprendizajes?	0	0	5	19,23	21	80,77
23. ¿los evalúa de acuerdo a los indicadores de logro previamente planificados?	0	0	11	42,31	15	57,69
24. ¿Se les brinda retroalimentación en los puntos no aprendidos?	0	0	8	30,76	18	69,23
25. ¿Aplica los instrumentos de evaluación previamente planificados?	0	0	7	26,92	19	73,08
26. ¿Facilita la trasferencia de lo aprendido?	0	0	9	34,62	17	65,38
Total	0	0	80		180	

FUENTE: Encuesta aplicado a la población de estudio.

Fecha: 06 de Diciembre 2016

Donde:

\bar{X} = Promedio aritmético de la dimensión ejecución

f = número de docentes

N = número de características

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N} = \frac{0}{10} = 0$$

Representa el SI = 0% (Categoría alto)

Representa A veces = 30,76%(categoría medio)

Representa el NO = 69,24 % (Categoría alto)

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N} = \frac{80}{10} = 8$$

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N} = \frac{180}{10} = 18$$

ANEXO 03

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de capacitación en formación por competencias para los docentes del IEST Público Enrique López Albajar. Ferrocarril, 2016

AUTOR (A): *Gilmer Asunción Vega Figueroa*

CRITERIOS:

(C): CORRECTO – (I): INCORRECTO – (D): DEJAR – (M): MODIFICAR – (E): ELIMINAR

N° ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D – M – E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	C		C		C		C		C		
2	C		C		C		C		C		
3	C		C		C		C		C		
4	C		C		C		C		C		
5	C		C		C		C		C		

N° ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D - M - E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	✓		✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓		✓		✓		
22	✓		✓		✓		✓		✓		
23	✓		✓		✓		✓		✓		
24	✓		✓		✓		✓		✓		
25	✓		✓		✓		✓		✓		
26	✓		✓		✓		✓		✓		

Fecha: 22 de Noviembre 2016

EVALUADOR:

Apellidos y Nombres : Tamayo Palacios María Sofia
Profesión : Docente
Centro Laboral : U D C H
Especialista en el área de : Psicopedagogía y Administración de la Educación

OBSERVACIONES:

SUGERENCIAS:



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

MODELO DE CAPACITACIÓN EN FORMACIÓN POR COMPETENCIAS PARA LOS DOCENTES DEL
 I EST PÚBLICO ENRIQUE LÓPEZ ALBÚJAR. FERREÑAFE. 2016.

AUTOR (A): GILMER ASUNCIÓN VEGA FIGUEROA

CRITERIOS:

(C): CORRECTO – (I): INCORRECTO – (D): DEJAR – (M): MODIFICAR – €: ELIMINAR

N° ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D – M – E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	C		C		C		C		C		
2	C		C		C		C		C		
3	C		C		C		C		C		
4	C		C		C		C		C		
5	C		C		C		C		C		

N° ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones D - M - E
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	U		U		U		U		U		
7	U		U		U		U		U		
8	U		U		U		U		U		
9	U		U		U		U		U		
10	U		U		U		U		U		
11	U		U		U		U		U		
12	U		U		U		U		U		
13	U		U		U		U		U		
14	U		U		U		U		U		
15	U		U		U		U		U		
16	U		U		U		U		U		
17	U		U		U		U		U		
18	U		U		U		U		U		
19	U		U		U		U		U		
20	U		U		U		U		U		
21	U		U		U		U		U		
22	U		U		U		U		U		
23	U		U		U		U		U		
24	U		U		U		U		U		
25	U		U		U		U		U		
26	U		U		U		U		U		

Fecha: 22 de Noviembre 2016

EVALUADOR:

Apellidos y Nombres : DAYSI SOLEDAD ALARCÓN DÍAZ
Profesión : DOCENTE
Centro Laboral : USS - UCV
Especialista en el área de : INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN

OBSERVACIONES:

SUGERENCIAS:


Dr. Daysi Soledad Alarcón D.
Docente en el área de Educación

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 04

VALIDACIÓN DE MODELOS Y/O PROGRAMAS

VALIDACIÓN DEL MODELO Y/O PROGRAMA

NOMBRE: Modelo de capacitación en formación por competencias para los docentes del IEST Público Enrique López Albujar, Ferrocarril, 2016.

PROFESIONAL EXPERTO: Dra. María Sofía Tamayo Palacios

CENTRO LABORAL: U D CH CARGO: Docente Posgrado U.D.C.H

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
Base teórica						
1.-El programa responde a las bases teóricas de la investigación	1	2	3	4	5 ✓	
Objetivo						
2.- El programa responde al objetivo formulado	1	2	3	4 ✓	5	
Contenidos						
3.- Contiene actividades para mejorar la variable dependiente	1	2	3	4	5 ✓	

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
4.- Los contenidos son suficientes para el logro de las dimensiones de la variable dependiente	1	2	3	4	5	
5.- Los contenidos se desarrollan mediante estrategias didácticas para lograr los objetivos planteados	1	2	3	4	5	
Calidad técnica						
6.- El programa incluye información detallada y suficiente sobre los siguientes elementos: objetivos (generales y específicos), descripción, duración, forma de aplicación y contenidos de la propuesta.	1	2	3	4	5	
7.- Existe coherencia interna entre los diversos elementos y componentes del programa y de todos ellos con los objetivos.	1	2	3	4	5	
8.- Existe coherencia entre el programa y el objetivo de la investigación.	1	2	3	4	5	
9.- El programa responde a la mejora de la variable dependiente.	1	2	3	4	5	
Viabilidad						
10.- el programa puede ser aplicado por cualquier profesor y especializado en el área a tratar.	1	2	3	4	5	
11.- las actividades son fáciles de realizar y requieren de materiales sencillos.	1	2	3	4	5	
12.- la secuencia de las actividades programadas resulta coherente.	1	2	3	4	5	

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
Metodología						
13.-la metodología tiene una base didáctica	1	2	3	4	5	
14.-La metodología utilizada es apropiada a las características de los investigados	1	2	3	4	5	
Evaluación						
15.- El programa describe su forma de evaluación.	1	2	3	4	5	

V. Escala de valoración:

Categorías	Puntaje	Descripción
Muy malo	15-27	El programa no es aplicable
Malo	28 – 39	
Regular	40 – 51	Deben levantarse las correcciones
Bueno	52 – 63	El programa es aplicable, tener en cuenta las sugerencias.
Muy bueno	64 – 75	El programa es aplicable.

OBSERVACIONES: _____

SUGERENCIAS: _____

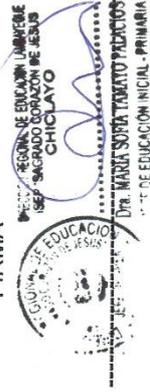
RESULTADO DE LA VALIDACION

Puntaje obtenido: *68*

Nombre del experto *MARIA SOFIA TAMAYO PALACIOS*

DNI: *33340046*

FIRMA



INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
4.- Los contenidos son suficientes para el logro de las dimensiones de la variable dependiente	1	2	3	4	5	
5.- Los contenidos se desarrollan mediante estrategias didácticas para lograr los objetivos planteados	1	2	3	4	5	
Calidad técnica						
6.- El programa incluye información detallada y suficiente sobre los siguientes elementos: objetivos (generales y específicos), descripción, duración, forma de aplicación y contenidos de la propuesta.	1	2	3	4	5	
7.- Existe coherencia interna entre los diversos elementos y componentes del programa y de todos ellos con los objetivos.	1	2	3	4	5	
8.- Existe coherencia entre el programa y el objetivo de la investigación.	1	2	3	4	5	
9.- El programa responde a la mejora de la variable dependiente.	1	2	3	4	5	
Viabilidad						
10.- el programa puede ser aplicado por cualquier profesor y especializado en el área a tratar.	1	2	3	4	5	
11.- las actividades son fáciles de realizar y requieren de materiales sencillos.	1	2	3	4	5	
12.- la secuencia de las actividades programadas resulta coherente.	1	2	3	4	5	

INDICADORES DE CALIDAD DEL PROGRAMA	VALORACION					OBSERVACIONES
	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	
Metodología						
13.-la metodología tiene una base didáctica	1	2	3	4	5	
14.-La metodología utilizada es apropiada a las características de los investigados	1	2	3	4	5	
Evaluación						
15.- El programa describe su forma de evaluación.	1	2	3	4	5	

V. Escala de valoración:

Categorías	Puntaje	Descripción
Muy malo	15-27	El programa no es aplicable
Malo	28 - 39	
Regular	40 - 51	Deben levantarse las correcciones
Bueno	52 - 63	El programa es aplicable, tener en cuenta las sugerencias.
Muy bueno	64 - 75	El programa es aplicable.

OBSERVACIONES: _____

SUGERENCIAS: _____

RESULTADO DE LA VALIDACION

Puntaje obtenido: 70

Nombre del experto DAYSI SOLEDAD ALARCON D

DNI: 41073751

FIRMA


Dra. Daysi Soledad Alarcon Dic
INSTITUCION EN INVESTIGACIONES BIOMEDICAS

Anexo 05

AUTORIZACIÓN DE ENCUESTA

INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PÚBLICO
"ENRIQUE LOPEZ ALBUJAR"
FERREÑAFE

Revalidado: R. M. N° 209-2005-ED

DIRECCION GENERAL

MEMORANDUM N° 755-2016-DG/IESTP"ELA" – F

A : Ing. GILMER VEGA FIGUEROA
Jefe de Área de Mecánica de Producción-IESTP "ELA"-F

ASUNTO : AUTORIZA APLICACIÓN DE ENCUESTA

REF : Exp N° 2659

FECHA : Ferreñafe, Diciembre 01 del 2016

Por intermedio del presente lo saludo, y en atención al documento en referencia, se autoriza la aplicación de encuesta sobre competencias dirigido a todo el Personal Docente (nombrado y contratado) con el fin de obtener datos para el desarrollo de tesis para obtener el grado de doctorado en la Universidad Cesar Vallejo.

Atentamente,

cc.arch.
SMSM/Director General
L.T.C.Z



INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO
"ENRIQUE LOPEZ ALBUJAR"
FERREÑAFE

DPC. MIGUEL SALAZAR MORI
DIRECTOR GENERAL

ANEXO N° 06

Desarrollo del cuestionario por Docente del Módulo de Investigación Tecnológica y Jefe de Unidad Académica del IESTP “ELA”



Desarrollo del cuestionario por Jefe de Área Académica de Industrias Alimentarias del IESTP “ELA”

