



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA**

**Desarrollo profesional y su relación en el desempeño docente de la enseñanza del  
inglés en CID - ULADECH. Trujillo, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**AUTORA:**

**Br. Flor María Flores García (ORCID: 0000-0002-9782-9936)**

**ASESORA:**

**Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva (ORCID: 0000-0002-3640-2779)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Innovaciones Pedagógicas**

**Trujillo – Perú**

**2020**

## Dedicatoria

Dedico esta tesis:

### **A mis padres,**

Aunque ya no están físicamente siempre vivirán en mi corazón, especialmente a mi madre quien fue mi motor y motivo para salir adelante.

### **A Javier,**

Mi esposo, quien con su paciencia y sabiduría supo comprender el poco tiempo que a veces le dedicaba, alentándome siempre a continuar el desarrollo de mi tesis.

### **A Maggi Peedell,**

Una gran maestra, quien vio potencial en mí y me dio la oportunidad de trabajar como profesora sin tener experiencia, ella me enseñó a amar el arte de enseñar y ser maestra.

## Agradecimiento

A las autoridades universitarias de la UCV por brindarme las facilidades para poder superarme profesionalmente a través de los estudios de maestría.

A los profesores de maestría en Docencia Universitaria quienes me brindaron la mayor de las oportunidades y con su experiencia me orientaron a hacer mejoras en mi investigación.

A la Mg. Dora Delia Altamirano Pinedo Especialista de Formación Continua de ULADECH, quien me permitió realizar esta investigación en la institución que dirige.

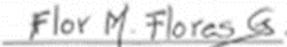
## Declaratoria de autenticidad

Yo, Flor María Flores García, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “**Desarrollo profesional y su relación en el desempeño docente de la enseñanza del inglés en el Centro de idiomas -ULADECH. Trujillo, 2019**” presentada, en 67 folios para la obtención del grado académico de magister en Docencia Universitaria es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 15 de diciembre de 2019



Firma

Flor María Flores García

DNI: 17934497

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	ii
Página del jurado .....	iii
Declaratoria de autenticidad .....	iv
Índice de contenidos .....	v
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	12
2.1 Tipo y diseño de investigación: .....	12
2.2 Operacionalización de variables: .....	12
2.3 Operacionalización de variables .....	14
2.3 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección): .....	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.5 Procedimiento .....	17
2.6 Método de análisis de datos .....	17
2.7 Aspectos éticos .....	18
III. RESULTADOS .....	19
3.1 Presentación, análisis e interpretación de los datos .....	19
IV. DISCUSIÓN:.....	22
V. CONCLUSIONES:.....	24
VI. RECOMENDACIONES: .....	25
Referencias: .....	26

ANEXOS.....	28
ANEXO 1: Marco de políticas para el aprendizaje del idioma inglés (Cronquist y Fiszbein) .....	28
ANEXO 2: Solicitud de Autorización.....	29
ANEXO 3: Cuestionario de encuesta a docentes sobre desarrollo profesional .....	30
ANEXO 4: Test para profesores sobre desempeño docente .....	32
ANEXO 5: Encuesta a estudiantes universitarios sobre el desempeño docente .....	34
ANEXO N° 06: Matriz de Consistencia .....	35
ANEXO 7: Matriz de validación a juicio de experto de la variable desarrollo profesional	37
ANEXO 9: Base de datos del recojo de información.....	46
ANEXO 10: Prueba de normalidad de variables.....	47
ANEXO 11: Fotos aplicación de encuestas .....	48
ANEXO 12: Acta de aprobación de originalidad.....	49
ANEXO 13: Reporte del Turnitin .....	50
ANEXO 14: Autorización de publicación.....	53
ANEXO 15: Autorización de versión final .....	54

## Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de frecuencia y porcentaje de la calificación profesional del docente del centro de idiomas - ULADECH de Trujillo, 2019. ....	19
Tabla 2: Frecuencia y porcentaje de niveles de desempeño docente del centro de idiomas – ULADECH de Trujillo, 2019.....	20
Tabla 3: Tabla de correlación de las variables desarrollo profesional y desempeño .....	20
Tabla 4: Medidas de correlación de las dimensiones de la variable desempeño docente con la variable desarrollo profesional en la enseñanza del idioma inglés en los docentes del centro de idiomas ULADECH, Trujillo 2019. ....	21

## Resumen

El reciente trabajo de investigación cuyo título es “Desarrollo profesional y su relación en el desempeño docente de la enseñanza del inglés en el CID - ULADECH. Trujillo, 2019”, tiene como objetivo principal describir si existe relación entre el desarrollo profesional y el desempeño docente en la enseñanza del idioma inglés, al determinar la relación que existe entre ambas variables podremos ayudar a superar las deficiencias en la enseñanza - aprendizaje que atraviesa nuestro sistema educativo a través del desarrollo profesional continuo, con cursos de capacitación y contribuyendo así a una mejora educativa. Este trabajo tiene una orientación cuantitativa, debido al proceso de información a base de datos estadísticos para analizar y cuantificar los instrumentos de observación que se aplicaron a la población docente y estudiantil que estuvo constituida por 15 profesores y 20 alumnos de pregrado. Los instrumentos que se usaron en esta investigación fueron validados por expertos, usando el alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento. El resultado de esta investigación nos indica que hay una relación directa entre desarrollo profesional y desempeño docente en la enseñanza del inglés, es decir a más estudios académicos mejor será el desempeño del docente en el aula. También señala que existen más profesores con un título universitario y menos docentes sin título universitario. Lo cual refleja el interés de la institución por tener docentes de mejor nivel académico. Así mismo muestra un buen porcentaje de docentes con un desempeño alto, y muy pocos con desempeño bajo. Es decir que los docentes hacen uso diferentes estrategias y de la tecnología para despertar el interés en sus alumnos. Por otro lado, arrojó como resultado que la relación que existe entre la variable desarrollo docente y las dimensiones Proceso de implementación y uso de las TICs no es muy significativa, lo cual no quiere decir que no haya cierta influencia de estos factores en el desempeño docente en el aula.

**PALABRAS CLAVE:** Desarrollo Profesional, Desempeño Docente, capacitación.

## Abstract

The recent research work which title is “Professional Development and its relationship in the teaching performance of teaching English at the Language Center of ULADECH. Trujillo, 2019”, has as a main objective to describe if there is a relationship between professional development and teaching performance in English language teaching, by determining the relationship between both variables we can help overcome the deficiencies in teaching - learning that crosses our educational system through continuous professional development, with training courses and thus contributing to an educational improvement. This work has a qualitative orientation, due to the information process based on statistical data to analyze and quantify the observation instruments that were applied to the teaching and student population that consisted of 15 professors and 20 undergraduate students. The instruments that were used in this investigation were validated by experts, using Cronbach's alpha to measure the reliability of the instrument. On one hand, the result of this research indicates that there is a direct relationship between professional development and teaching performance in teaching English, that is, the more academic studies the better the teacher's performance in the classroom will be. It also points out that there are more teachers with a university degree and fewer teachers without a university degree. Which reflects the interest of the institution to have teachers of a better academic level. It also shows a good percentage of teachers with high performance, and very few with low performance. In other words, teachers use different strategies and technology to arouse interest in their students. On the other hand, the results related to the relationship that exists between the variable teaching development and the dimensions Process of implementation and use of TICs is not very significant, which does not mean that there is no certain influence of these factors on the teacher's performance in the classroom.

**KEYWORDS:** Professional Development, Teaching Performance and training

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo la comunicación se efectúa mayoritariamente en inglés, su aprendizaje se ha incrementado en los últimos años en Latinoamérica. En el informe de Cronquist y Fiszbein (2017), sobre el aprendizaje de este idioma en América latina, el cual tuvo el apoyo de Pearson Co., resaltan lo importante que es aprenderlo en esta parte del continente. En la actualidad hablar inglés con habilidad se ha convertido una necesidad para poder mantener una buena comunicación ya sea en el plano laboral o social a nivel internacional. El informe mencionado de Cronquist y Fiszbein (los resultados se muestran en el anexo 1), el cual se refiere a las normas para aprender el idioma inglés y sus criterios de progreso, aquí se muestra el interés que existe en América Latina por aprender este idioma, pero a pesar de los esfuerzos realizados los exámenes aplicados a los alumnos no son muy alentadores, lo cual es señal de la deficiente calidad de enseñanza. Se requiere realizar mejoras en los programas de enseñanza-aprendizaje del idioma inglés (EAIE). Este informe considera que en los países de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Perú y Uruguay, sí existe un marco de políticas para elevar el estándar de enseñanza del inglés, pero en lo que fallan es en la evaluación del dominio del idioma en los docentes. Para resolver este problema ocho de los diez países han creado diferentes programas de formación docente: Panamá y Costa Rica han delegado a las instituciones universitarias la autonomía para establecer sus propios requisitos, Ecuador y Uruguay han tomado como modelo los estándares de formación profesional docente del TESOL (Teachers of English to Speakers of Other Languages), tanto que Argentina, Colombia, Perú y Chile comparten estándares de enseñanza similares al TESOL aunque con algunas variaciones.

En las últimas décadas nuestro país ha pasado por muchas reformas, las cuales han cambiado progresivamente el sistema educativo con el propósito de realizar mejoras en la calidad de la función enseñanza – aprendizaje. Sin embargo, a pesar de la modernidad y constante actualización aún se puede percibir una gran cantidad de nuevos profesionales, especialmente en la enseñanza de idiomas, quienes recién egresados con muy poco o nulo entrenamiento práctico y sin ninguna experiencia en el campo laboral se ven sumergidos en un mundo desconocido para ellos, ya que la realidad es totalmente distinta a la que pudieron imaginarse en las aulas universitarias o superiores. Por un lado, se percibe que la enseñanza del idioma inglés es poco eficiente debido al escaso conocimiento de los docentes en la

metodología a usar. Por otro lado, también existe la posibilidad de contar con profesores de nivel universitario con una amplia experiencia en metodologías, pero que al parecer son carentes de conocimiento del uso de las TICs y se les dificulta aplicar las nuevas tecnologías, continuando con una enseñanza tradicional, utilizando estrategias antiguas y poco motivadoras para los alumnos. Estando en el siglo 21, aún existen profesores que no renuevan y actualizan su forma de enseñar, mucho menos hacen uso de la tecnología para hacer sus clases más amenas. En relación a esto, al parecer hay algunos docentes que no dan mucha importancia al factor desarrollo profesional, así mismo hay algunas instituciones que no invierten en la capacitación y actualización de su personal, no toman en cuenta que esto ayudará a elevar el nivel de la enseñanza-aprendizaje, además de elevar la imagen y reputación de la institución. Con esta investigación se busca demostrar que el entrenamiento profesional, junto con la capacitación, contribuyen a una mejora en el desempeño en la enseñanza del inglés para los docentes de nivel universitario.

Como una de las medidas para mejorar la deficiencia existente en el uso del inglés en Perú, en el 2003 se dio la ley número 28044 que declara obligatoria la enseñanza de un idioma extranjero. Años más tarde el MINEDU dio la resolución número 2060-2014 obligando que se enseñe el idioma inglés a los alumnos de primaria y secundaria. Desde esa fecha el inglés solo era tomado en cuenta en las escuelas más no en el nivel universitario, es cierto que existían academias e institutos que enseñaban inglés, pero no era suficiente para aumentar el nivel académico de los estudiantes en cuanto al dominio de este idioma. Ante la competitividad que se dio con la globalización del mundo, se creó la política Nacional de Perú (2015-2021): “inglés, Puertas al Mundo” (Ministerio de Educación de Perú, 2016), este proyecto otorga becas a los docentes de inglés en actividad en escuelas estatales para estudiar en el extranjero durante un semestre. Los requisitos son: tener un nivel B1 y dos años de experiencia enseñando el idioma. Hasta septiembre de 2016 más de 600 profesores habían aprovechado esta facilidad y estudiado en universidades de países de habla inglesa (Ministerio de Educación de Perú, 2016). Para el 2017, 180 docentes fueron acreedores de una de estas becas según el Ministerio de Educación de Perú. Su finalidad es enriquecer el aprendizaje del idioma inglés desde la enseñanza en escuelas básicas hasta el superior para mejorar la participación del país en plazas a nivel internacional y la competitividad en el sector turismo.

Según el manual para la Evaluación del Profesorado (Millman - Dariing-Hammond, 1997) indica que una fuente importante para obtener información y poder evaluar a los profesores es la opinión que tienen los estudiantes. Sin embargo, no podemos dejar de lado la opinión de los principales actores que son los docentes, quienes son los llamados a autoanalizar la labor que desempeñan y determinar si están capacitados para ejercer un buen desempeño en el aula o necesitan realizar talleres de capacitación para mejorar sus técnicas de enseñanza.

En la actualidad los centros universitarios también ofrecen servicios de enseñanza de inglés. Sin embargo, hasta hace algunos años el inglés no era obligatorio en este nivel. A partir del año 2016 la legislación peruana sobre enseñanza universitaria, estableció como requisito aprender una lengua extranjera para obtener su licenciatura, señalando al idioma inglés como preferencia. Tomando en cuenta todo lo antes mencionado no podemos dejar de lado la importancia que tiene el rol del docente para lograr estándares de calidad en la enseñanza de un idioma. Si bien es cierto, los gobiernos establecen las nuevas políticas o currículos educativos y las instituciones educativas las ponen en práctica, son los docentes quienes realizan los cambios en el aula. Sin embargo, la realidad es que muchos docentes no tienen los niveles aceptables para impartir clases. Algunos de los agentes que se relacionan con el bajo desempeño docente son: la baja competencia en el dominio de inglés debido a que no cumplen con los estándares del MCER (Marco Común de Referencia para las Lenguas) que van del nivel B2 a C2. Un estudio realizado por la UNESCO encontró que en Perú la tercera parte de los docentes de inglés alcanzan solamente el nivel A1, nivel designado para alumnos de primaria, mientras que el resto tienen un nivel adecuado para alumnos jóvenes y debajo del marco político. Muchos países exigen que los docentes certifiquen su dominio de inglés con una evaluación internacional, sin embargo, aún hay profesores que carecen de dicha certificación y capacitación. Otro factor es la creciente demanda de docentes con calidad básica o sub calificados, en relación a este punto tenemos que en el Perú se ha duplicado la contratación de profesores de inglés debido a las nuevas políticas con el incremento de horas en la enseñanza de este idioma en las instituciones educativas, pero si no se tiene en cuenta la calidad de los docentes, no se logrará una mejora en el aprendizaje. Una solución a este problema sería lograr la acreditación de las instituciones educativas, para lograr dicho requerimiento se necesitan profesores calificados. Esta problemática no es ajena a Trujillo. En la comunidad educativa de nivel universitario de nuestra ciudad encontramos que existen profesores jóvenes, recién egresados de la

universidad sin experiencia alguna y que no saben cómo aplicar sus conocimientos cometiendo muchos errores al usar la metodología o al relacionarse con los alumnos, por otro lado, existen instituciones educativas de nivel universitario que debido a la escasez de profesores bilingües contratan personal docente sin conocimientos pedagógicos, o a personal nativo sin experiencia en educación. Ante esta problemática la meta fundamental que ayudaría a superar las deficiencias en la enseñanza - aprendizaje que atraviesa nuestro sistema educativo es el desarrollo profesional continuo, el cual se lograría a través de cursos de capacitación y contribuyendo así a una mejora educativa.

En el sentido indicado, Enríquez (2014) en su trabajo de investigación realizado en los países de España, Chile y Colombia, consideran que el desarrollo profesional docente es una fuente importante para adquirir conocimiento y aprendizaje basado en experiencias, los cuales ayudarán a aumentar la calidad de la enseñanza por ende los más beneficiados serán los estudiantes, y esto se reflejará en su aprendizaje. El autor sustenta este trabajo en la línea de investigación en gestión de la educación, específicamente en el desarrollo profesional en las organizaciones educativas, este estudio documental se realizó mediante el análisis de artículos tomados como referencia de la base de datos de las muestras tomadas en los países de España, Chile y Colombia por Dialnet, Redalyc y Scielo. Enríquez Labán menciona que los elementos de carácter personal y social influyen en el desarrollo profesional docente en forma significativa. Dentro de los factores de carácter personal, los condicionantes con mayor incidencia que menciona son la motivación, la experiencia, la madurez personal y la formación. En cuanto a los factores de carácter social que considera han influenciado en el desarrollo profesional docente son: los incentivos y recursos, el aprendizaje colectivo, la práctica reflexiva, el salario por mencionar algunos. Finalmente, Labán concluye que la calidad de la enseñanza se debe en gran parte a la motivación que muestran los docentes para capacitarse y desarrollarse profesionalmente tomando en cuenta a los alumnos como ejes de su aprendizaje y dejando de lado una enseñanza tradicional y aburrida. También deja en claro que este cambio no sólo se debe dar en el docente sino también en las políticas y reformas educativas, los encargados de llevar a cabo todo este proceso son las autoridades educativas que tienen el compromiso de considerar programas que fomenten una cultura organizacional dinámica para aumentar la calidad de enseñanza, los cuales deben estar acorde a las características del desarrollo profesional docente en la actualidad. Una de las recomendaciones más importantes que Labán da, es que las instituciones encargadas de implementar el desarrollo

profesional docente tomen en cuenta programas con apertura al cambio y que sean efectivos en la práctica, que dejen de lado los de tipo estandarizado. Los docentes necesitan contar con una amplia gama de estrategias de enseñanza-aprendizaje para ponerlas en práctica en el aula y así potenciar las capacidades y habilidades de los alumnos.

Este trabajo de investigación coincide con las ideas expuestas por Labán en cuanto que los docentes son responsables de motivar a los estudiantes y lograr que mejoren su rendimiento académico, poniendo en práctica buenas estrategias y técnicas de enseñanza, esto se logrará si el docente está en continua capacitación y tiene el apoyo de su institución para desarrollarse profesionalmente.

En uno de los artículos escritos por Rué (2015) sobre el desarrollo profesional docente en la educación a nivel superior, resalta la importancia que dan las instituciones universitarias ante el acto de aprobar una agenda coherente sobre la formación docente universitaria o sobre el desarrollo profesional docente.

Así mismo, considera que se debe hacer un ajuste en las universidades para cumplir con las demandas de carácter formativo que existen. Este estudio se centra en el vínculo que existe entre desarrollo profesional docente y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Las muestras que se recogieron permitieron hacer una propuesta formativa, en la cual se empoderaba tanto a profesores como a la institución con el fin de mejorar la calidad educativa. El autor de este artículo menciona información que se encuentra en el libro “El fin del Poder” (Naím, 2013), este escritor considera en su libro a tres grandes motores como causantes del cambio en la sociedad. El primero es la del **más** (más profesores y estudiantes, más universidades, más estudios y títulos, etc.). El segundo es el de la **movilidad** (de información, de estudiantes, de intercambios globales, etc.). El tercero es el de las **expectativas** (satisfacción de necesidades, mayores aspiraciones, acceso a mejores niveles de formación, de trabajo, etc.). Añade que se debería incluir un cuarto motor que sería el impacto creciente de las **tecnologías de la información y comunicación**, las cuales están originando una gran revolución en el sistema educativo. La mención que hace el autor Rué, sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación, ha sido considerada como una de las dimensiones en este proyecto. Hoy en día vivimos inmersos en un mundo de tecnología, si incorporamos ésta en la educación en forma positiva y controlando su uso, lograremos grandes beneficios como mejorar el interés y productividad de los estudiantes no solo en el aula sino fuera de ella

también. En relación al uso de la tecnología Curtin (2017), director mundial de Educación Superior de Microsoft, en una entrevista dada a la revista Semana Educación, dijo que el mundo está atravesando una etapa de muchas oportunidades y que las universidades en su afán de mejorar y ampliar el acceso a una educación están usando la tecnología para lograrlo. Hoy en día las instituciones innovadoras están escalando experiencias de aprendizaje a través de la nube inteligente. Estas experiencias son personalizadas cuyo propósito es conseguir mejoras en la calidad, en lugar de enfocarse en la cobertura. Según el mensaje de Curtin el uso de la tecnología y la nube inteligente han permitido que las universidades amplíen su acceso a la educación mejorando la calidad de enseñanza-aprendizaje.

Bolívar (2018), hace mención que en España la profesión docente atraviesa una crisis debido al escaso incentivo o reconocimiento a un buen desempeño laboral. Si bien es cierto que un profesor al empezar su carrera tiene un buen salario, con el paso del tiempo no recibe incremento en su remuneración, lo cual ocasiona profesores desmotivados. Menciona que es necesario implementar una política de incentivos, así como un estatuto docente, en el cual se establezca qué competencias se requiere en un docente, así como los criterios para evaluarlos y elegirlos, además de establecer un programa de preparación continua y evaluación. La motivación y compromiso que se logre desarrollar en los profesores llevará a una mejora profesional y mejorará la calidad de enseñanza.

Como antecedentes nacionales tenemos el trabajo realizado por García Peña (2015), sobre la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la institución donde ella labora y el desempeño docente. Este estudio parte de la constante preocupación que muestran los encargados del sector educativo por lograr una educación de calidad, que cumpla con los estándares y exigencias del mundo actual, así como formar estudiantes de manera integral. La finalidad de su investigación fue determinar si existe una relación entre desempeño docente y la calidad del aprendizaje; para averiguar esto aplicó un cuestionario a los estudiantes del Instituto Pedagógico Antonio Lorena, con el objetivo de conocer su opinión en relación al trabajo que realizan sus docentes y si la enseñanza que reciben les ayudará en sus futuras carreras profesionales; así mismo también se tomó en cuenta la opinión de los docentes con la finalidad de que autoevalúen la labor que realizan. En el trabajo de estudio de García Peña se logró realzar la labor que desempeñan los docentes, tomando en cuenta que un docente ideal y bien entrenado podrá generar cambios

significativos en los estudiantes y será garantía de procesos educativos que formen profesionales con conocimientos que ayudarán al crecimiento y desarrollo de nuestro país. También toma como un punto importante la evaluación del desempeño docente, la cual se debe realizar en forma permanente a nivel regional y nacional, estas evaluaciones ayudarán a tomar acciones correctas para mejorar el desempeño de cada docente. Finalmente, García Peña agrega que las capacitaciones no solo ayudarán a los docentes en la parte pedagógica sino también fomentarán el desarrollo de liderazgo, lo cual influirá positivamente en su forma de enseñar.

En la tesis realizada por Ayay (2016), en la Universidad Nacional de Amazonas y que se enfoca en la relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los profesores, se tomó como participantes a los docentes nombrados de dicha universidad. En esta investigación Ayay indica que existe desconocimiento en la relación entre formación profesional y el desempeño laboral por parte del personal docente y administrativo, este hecho lo motivó a hacer una investigación descriptiva-correlacional. Tomó como referencia la definición de formación profesional que da Álvarez (2009), el cual la describe como un proceso educativo para formar profesionales capaces de desempeñar su rol según las características establecidas en el perfil del egresado. Menciona la preocupación existente por formar profesionales no solo con conocimientos sino personas íntegras, con habilidades, capaces de lograr cambios y transformaciones en la sociedad. Este estudio le permitió determinar que existe un grado de dependencia entre las variables formación profesional y desempeño laboral, permitiendo proponer programas de capacitación en metodología, estrategias de investigación y diseño curricular, las cuales serán de gran ayuda para la elaboración de políticas que ayudarán a mejorar el funcionamiento institucional y elevar su calidad educativa. Se considera que nuestro país necesita invertir en capacitaciones y actualizaciones docentes con el fin de mejorar nuestro sistema educativo, pero sin dejar de lado la parte ética y de valores, con el fin de fomentar en los estudiantes el espíritu indagador y reflexivo, así como el respeto y tolerancia por lo que les rodea.

Según el diagnóstico que hicieron Torres Arévalo - Vásquez Navarrete - Velásquez Miranda (2017), en su proyecto de tesis sobre los métodos de enseñanza del idioma inglés en el nivel secundario en Trujillo, los autores señalan que la enseñanza del idioma inglés es deficiente debido al escaso conocimiento de los

docentes en la metodología a usar. Por otro lado, también tenemos profesores con una amplia experiencia en metodologías, pero carentes de conocimiento del uso de TICs y no saben aplicar las nuevas tecnologías continuando con una enseñanza tradicional, utilizando estrategias antiguas y poco motivadoras para los alumnos. El trabajo realizado por Torres Arévalo - Vásquez Navarrete - Velásquez Miranda, a pesar de no ser del nivel universitario, es de mucha importancia ya que en los primeros niveles de educación es donde se debe empezar a trabajar en potenciar el nivel académico del personal docente, sobre todo en el uso de las nuevas tecnologías y tendencias metodológicas.

En el Centro de Idiomas de ULADECH en la ciudad de Trujillo no se ha realizado ningún registro sobre estudios, investigaciones o evaluaciones previas relacionadas al desarrollo profesional y su influencia en el desempeño docente. Sin embargo, como una institución que imparte educación y cuya misión es colaborar con el desarrollo socio-económico del país preparando profesionales de calidad con fundamento científico, tecnológico y humanista en conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y valores; pone de manifiesto su interés y preocupación por la calidad de la enseñanza. Por lo cual la evaluación del desempeño docente en base a su desarrollo profesional ayudará a mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, y fomentará el deseo de mejorar en forma continua a través de constantes capacitaciones a los docentes relacionados con aspectos pedagógicos y que les permita ejercer su profesión adecuadamente, formando profesionales eficaces, productivos y con aprendizajes de calidad que ayudarán en su ejercicio profesional.

Tomando como base teórica al Desarrollo Profesional, Montero (2003), hace una diferencia clara entre el desarrollo profesional docente y la formación inicial, en el sentido de que las actividades del desarrollo profesional se desarrollan durante el trabajo diario que realiza el docente y cuyo objetivo es la mejora de sus competencias durante el ejercicio de su carrera profesional. Los autores Sparks (1994), Loucks-Horsley (1995) y Fuentealba (2006) señalan que el significado de desarrollo profesional ha sufrido una transformación a lo largo del tiempo, el cual empieza buscando el progreso individual y el interés organizativo, hasta conseguir un desarrollo integrador cuyo fin es mejorar el sistema educativo y el profesorado de la institución a través de la colaboración mutua. Ellos mencionan que las teorías que existen sobre desarrollo profesional parten del modelo de profesionalidad, el cual busca formar un ideal de profesional. García (1999) considera que el entorno educativo es de suma importancia para el desarrollo profesional, sobre todo el relacionado a la formación docente,

donde se toma a la institución educativa como centro de cambio a través de los agentes curriculares, que vendrían a ser los docentes. Estas definiciones forman parte del enfoque práctico-reflexivo de Donald Schon en sus obras “The reflective practitioner” (1983) y “Educating the reflective practitioner” (1987), este enfoque busca desligarse de la mirada tradicional que se le da al desarrollo profesional, y la cual se considera al docente como un experto infalible. En cambio, el enfoque práctico-reflexivo de Schon se apoya en la suposición de que, si existen situaciones de transformación, los problemas sociales necesitan ser entendidos, explicados y negociados a través del diálogo con los demás.

Para entender qué significa capacitación recurrimos a la Real Academia Española (RAE) para la descripción de esta palabra, capacitación significa adiestrar o preparar a una persona para que sea capaz de hacer algo. Silicio Aguilar, Alfonso (2004) en su libro “Capacitación y desarrollo de personal”, refiere que la capacitación es el camino u herramienta para formar de manera sistemática a las personas para que sean capaces de enfrentar los retos competitivos que se les presenten. Según el autor Chiavenato (2007), la capacitación es un procedimiento educativo a corto plazo, que se aplica en forma sistemática y organizada, a través de la cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan sus habilidades y competencias en función a objetivos específicos. Para Reyes Ponce, la capacitación consiste en dar al empleado elegido toda la preparación teórica necesaria para que pueda desempeñar su trabajo con efectividad. Después de analizar los diferentes significados de la palabra Capacitación, se considera que es un acto de entrenar a alguien brindándole nuevas herramientas y conocimientos para que pueda potenciar sus habilidades y así desempeñar mejor su trabajo.

Otro factor muy importante es la Motivación. Según Stoner (1996) la motivación es una particularidad de la psicología humana, cuyos elementos permiten canalizar y sostener la conducta humana. Es decir, es el motor que impulsa para que las personas actúen mejor. Por su parte, Chiavenato (2000) define a la motivación como el producto de la interacción que existe entre el individuo y la situación que lo rodea. Interpretando lo que este autor quiere decir, tenemos que la motivación se basa en el estímulo que las personas necesitan para realizar cualquier actividad, ese estímulo se dará con la interacción del sujeto y la situación que esté experimentando en ese momento.

Para lograr una buena motivación necesitamos hacer uso de Técnicas, las cuales ayudarán para realizar una mejor clase. La palabra técnica proviene del vocablo griego *technikos* y de

la latina *technicus* y está relacionado al conjunto de procesos de un arte o de una fabricación. Es decir, significa cómo hacer algo. En educación una técnica de enseñanza se refiere al tipo de acción que el docente planifica y lleva a cabo en su labor como estrategia para lograr los objetivos de aprendizaje.

Para definir Desempeño Docente, consideramos el concepto que da Castro (2015) según él, desempeño docente es el conjunto de actividades educativas que realiza el profesor para favorecer el aprendizaje, las cuales están formadas por estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas, responsabilidad y ética en el desarrollo de sus funciones laborales y dentro de un contexto definido.

El desempeño docente de la enseñanza del inglés en esta investigación consta de dos procesos que tratan de ayudar a mejorar la labor del docente universitario en el aula, estos procesos son de Implementación de desempeño (PDD) y el Uso de tecnología de información y comunicación (UTIC), las cuales con sus determinados indicadores influyen en su desempeño profesional.

Estas serán medidas a través de 1 cuestionario de elaboración propia y consta de 8 ítems, con un valor de 1 punto por ítem, además se realizará un focus group con los estudiantes para conocer su apreciación sobre el desempeño de sus docentes.

Ahora se formula el problema general de la tesis que literalmente es el siguiente: ¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y el desempeño de la enseñanza del idioma inglés en los docentes del Centro de Idiomas de ULADECH? Considerando como objetivo general determinar qué relación existe entre el desarrollo profesional y el desempeño de la enseñanza del idioma inglés en los docentes del Centro de Idiomas de ULADECH y los objetivos específicos son:

Establecer el nivel del desarrollo profesional y su relación en el desempeño de la enseñanza del idioma inglés en los docentes del Centro de Idiomas - ULADECH.

Identificar la relación del desarrollo profesional docente con la dimensión entrenamiento profesional presencial en metodología y tecnología en la enseñanza del idioma inglés en los docentes del Centro de Idiomas - ULADECH.

Identificar la relación del desarrollo profesional docente con la dimensión capacitaciones en línea en la enseñanza del idioma inglés en los docentes del Centro de Idiomas - ULADECH.

Comparar los resultados del focus group y la encuesta aplicados para establecer la relación del desarrollo profesional que presentan los docentes del Centro de Idiomas – ULADECH en la enseñanza del idioma inglés.

Se ha tomado en cuenta los siguientes aspectos para su justificación: **Por Conveniencia:** se tiene que el propósito de esta investigación es comprobar que el desarrollo profesional tiene relación con el desempeño de la enseñanza del idioma inglés para lograr profesores competentes, de calidad, capaces de aplicar nuevas metodologías y tecnología en sus clases del idioma inglés. **Por Relevancia social:** los beneficiarios de esta investigación serán los miembros de la unidad de estudio, es decir los docentes, quienes podrán analizar su desempeño y buscar mejorarlo. **Por Implicancias prácticas:** esta investigación tiene como sustento dar a conocer el nivel de correlación entre desarrollo profesional y el desempeño docente en la enseñanza del inglés. **Por su Valor teórico:** este aspecto se sustenta en la indagación y obtención de información sobre las variables de estudio desarrollo profesional y el desempeño docente para lograr profesores competentes. **Por Utilidad metodológica:** sostiene que la investigación contribuye en la definición operacional de las variables; el diseño propuesto e instrumentos de recolección de datos elaborados, validados y pasado por un proceso de confiabilidad.

La **hipótesis científica** es: Existe relación entre el desarrollo profesional y el desempeño de la enseñanza del idioma inglés en los docentes del Centro de Idiomas - ULADECH.

Y la **hipótesis nula** es: No existe relación en la influencia del desarrollo y el desempeño docente de la enseñanza del idioma inglés en los docentes del Centro de Idiomas - ULADECH.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación:

El enfoque asumido será el cuantitativo-cualitativo (mixto)

El tipo de investigación será NO EXPERIMENTAL Correlacional y el método a utilizar es el Cuantitativo, Henríquez- Fernández- Baptista (2010), el cual usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la numeración numérica y análisis estadístico para probar teorías. Es hipotético deductivo

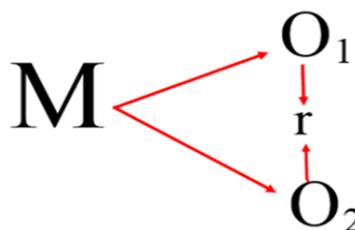
Dónde:

M: Muestra

O1: Observación V1

O2: Observación V2

r: correlación entre dichas variables



### 2.2 Operacionalización de variables:

La variable desarrollo profesional docente se operacionaliza a través de un cuestionario para determinar el nivel académico del docente. El cual está dividido en dos dimensiones. La primera está relacionada con el entrenamiento profesional presencial en metodología y tecnología. Sus indicadores se refieren a que si el profesor es titulado, si asiste a talleres o seminarios, tiene alguna certificación internacional en inglés, sigue cursos de especialización o tiene estudios de maestría o doctorado. La segunda es Capacitaciones en línea, la cual toma en cuenta a través de sus indicadores, la participación del docente a través de Webinars, Fóruns o la creación de Blogs para reforzar sus clases.

Para operacionalizar la variable desempeño docente, se les aplicó a los docentes un test para conocer la calidad de su desempeño en el aula. Este test se dividió en dos dimensiones, la primera se refiere al proceso de implementación del desempeño docente. En esta dimensión a través de sus indicadores se toma en cuenta si el docente usa estrategias de motivación, utiliza técnicas para desarrollar las 4 habilidades: Listening, Reading, Speaking, Writing, y si pone en práctica técnicas de acuerdo a los diferentes estilos de aprendizaje de sus alumnos. La segunda dimensión se basa en el uso de la tecnología de información y comunicación y tiene cuatro indicadores que buscan determinar la frecuencia con la que el docente hace uso de

TICs en el aula, programa actividades en línea por habilidades, o utiliza las TICs como refuerzo de gramática, vocabulario, listening.

### 2.3 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
DESARROLLO PROFESIONAL	Montero (2003) distingue claramente el desarrollo profesional docente de la formación inicial, en el sentido de que las actividades del desarrollo profesional tienen lugar durante el trabajo diario que realiza el docente y están centradas en la mejora de sus competencias durante el ejercicio de su carrera profesional.	En la variable desarrollo profesional se ha considerado dos dimensiones: las cuales son: <b>entrenamiento profesional presencial en metodología y tecnología</b> y capacitaciones <b>en línea</b> . Éstas serán medidas a través de un cuestionario (Galton) de elaboración propia y consta de 12 ítems con un valor de 1 punto cada ítem.	Entrenamiento profesional presencial en metodología y tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es profesor titulado</li> <li>- Asiste a talleres por habilidades: Listening, Reading, speaking, writing</li> <li>- Asiste a seminarios</li> <li>- Tiene certificación internacional</li> <li>- Sigue cursos de especialización</li> <li>- Estudia maestría, doctorado</li> </ul>	Intervalo
			Capacitaciones en línea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa en Webinars</li> <li>- Participa en Fóruns</li> <li>- Crea Blogs</li> </ul>	
DESEMPEÑO DOCENTE	Según Castro (2015:265) el desempeño docente es el conjunto de actividades educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje, tales como: Estrategias didácticas Materiales didácticos Capacidades pedagógicas Responsabilidad y ética en el desempeño de sus	El desempeño de la enseñanza consta de dos procesos que tratan de ayudar a mejorar el desempeño del docente universitario en el aula, estos procesos son de <b>Implementación de desempeño (PDD)</b> y el <b>Uso de tecnología de información y</b>	Proceso de Implementación de Desempeño Docente (PDD)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usa estrategias de motivación.</li> <li>- Utiliza técnicas para desarrollar las 4 habilidades: listening, reading, speaking, writing.</li> <li>- Usa técnicas de acuerdo a los diferentes estilos de aprendizaje</li> </ul>	Intervalo
			Uso de tecnología de información y comunicación (UTIC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de TICs en el aula</li> <li>- Programa actividades en línea por habilidades</li> </ul>	

	funciones laborales y dentro de un contexto definido.	<b>comunicación (UTIC)</b> , las cuales con sus determinados indicadores influirán en su desempeño profesional. Estas serán medidas a través de 1 cuestionario (Galton) de elaboración propia y consta de 8 ítems, con un valor de 1 punto por ítem, además se realizará un focus group con los estudiantes para conocer su apreciación sobre el desempeño de sus docentes.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de TICs como refuerzo de gramática, vocabulario, listening.</li> </ul>	
--	-------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Fuente:** Elaboración propia.

### 2.3 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección):

La población objeto de estudio del presente trabajo estuvo comprendido por docentes y estudiantes de pregrado del Centro de Idiomas – ULADECH, las cuales fueron incorporados al estudio al 100%.

Una descripción de la población de estudio es que, existen 2 programas de enseñanza del idioma inglés, uno con 10 docentes que corresponde a pregrado y el segundo programa es el de posgrado, el cual cuenta con 5 profesores para enseñar ese nivel, ambos hacen un total de 15 docentes que trabajan en el Centro de idiomas; así mismo también se tomó como en forma aleatoria a 20 estudiantes del programa de inglés para que den su opinión en cuanto al desempeño de los docentes. Estos datos fueron facilitados por la directora del centro de idiomas –ULADECH.

### 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas:

- ✓ Focus group: (en inglés) o Grupo focal (en español), es una herramienta que sirve para establecer un diálogo entre personas, las cuales evaluarán un producto o servicio (Asociación Psicología y Comunicación).
- ✓ Encuestas: Según Naresh K.Malhotra, las encuestas son entrevistas que se realizan a un número de personas utilizando un cuestionario prediseñado para obtener información específica.
- ✓ Análisis de Información

Instrumentos:

- ✓ Cuestionario es el instrumento que usaremos en la aplicación de este proyecto y su creador fue Sir Francis Galton. Según García (2003), un cuestionario está formado por preguntas abiertas o cerradas, y permite recoger información de un grupo de personas. Las preguntas deben estar redactadas en forma clara y siguiendo la secuencia de los objetivos planteados en el cuestionario. Estos cuestionarios pueden ser resueltos en forma presencial, es decir cara a cara donde el encuestado responde preguntas en una hoja y con lápiz, la otra forma es virtual, es decir las respuestas se hacen a través de una computadora. Existen 2 tipos de preguntas para realizar un cuestionario: preguntas abiertas y preguntas cerradas. En las preguntas abiertas no existe alternativas de respuestas, mientras que en las respuestas cerradas existe una limitación ya que cuenta con alternativas de respuesta.

Análisis de datos recolectados.

## 2.5 Procedimiento

En primer lugar, se procedió a solicitar el permiso correspondiente (autorización) recién con ello se procedió a aplicar los cuestionarios de encuesta, y luego se tabularon los datos y posterior a ello se realizó el procesamiento estadístico correspondiente.

## 2.6 Método de análisis de datos

Se trabajó los estadígrafos descriptivos como es la tabla de distribución de frecuencias. Los gráficos estadísticos y su respectiva interpretación. Para la prueba de hipótesis se hizo uso del coeficiente de Spearman.

Para medir las variables Desarrollo Profesional y Desempeño Docente se utilizó la escala de Likert con 3 alternativas de respuesta y 20 ítems en total (12 ítems para DP y 8 ítems para DD). Esta escala mide ambas variables desde la perspectiva de los docentes y se evalúa cuatro dimensiones:

Para Desarrollo Profesional:

- Entrenamiento profesional presencial en metodología y tecnología
- Capacitaciones en línea

Para Desempeño Docente:

- Proceso de Implementación de Desempeño Docente (PDD)
- Uso de tecnología de información y comunicación (UTIC)

La escala que se empleó para la variable Desarrollo Profesional en los ítems 1 al 5 se relaciona al nivel de estudios que tiene el docente y se calificó de la siguiente manera: No universitario, Universitario básico y Universitario con maestría y/o doctorado.

Los ítems que valoran el desarrollo profesional correspondieron a categorías de presente-ausente.

Finalmente, los tres últimos ítems corresponden a un test con alternativas de calificación Likert de frecuencia: Siempre, a veces, nunca

Medición de la fiabilidad del instrumento:

Para confirmar la validez y fiabilidad de las escalas se usó el valor de Alfa de Cronbach, dando los siguientes resultados:

VARIABLE	Alfa de Cronbach
Desempeño profesional	0.756
Desempeño del Docente	0.723

### 2.7 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta la autorización de las autoridades para la aplicación de los instrumentos de investigación, los cuales se aplicaron de forma anónima respetando y resguardando la identificación de los docentes encuestados. Así mismo se les ratificó que los datos obtenidos sólo serán utilizados con fines de investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Presentación, análisis e interpretación de los datos

##### Resultados del Desarrollo Profesional docente (DP)

**Tabla 1:** Tabla de frecuencia y porcentaje de la calificación profesional del docente del Centro de idiomas - ULADECH de Trujillo, 2019.

DOCENTES SEGÚN DESARROLLO PROFESIONAL (Grupo EDU)		
Centro de idiomas - ULADECH, Trujillo 2019		
DESARROLLO PROFESIONAL	Nº	%
NO UNIVERSITARIO	3	20,0
UNIVERSITARIO BÁSICO	7	46,7
UNIVERSITARIO MG - DR.	5	33,3
TOTAL	15	100.0

Fuente: Test aplicado por el autor

#### **Descripción.**

En la tabla 1, se ha medido la distribución de porcentajes de la calificación profesional del docente, determinando que, en el indicador de docentes sin título universitario, solo existen 3 de ellos que no tienen estudios de pedagogía, siendo el equivalente al 20% de los encuestados. En el indicador de docentes con título universitario básico, tenemos a 7 profesores con ese grado de los 15 que entrevistamos, lo cual equivale al 46,7%. En el último indicador que se refiere a docentes con título universitario y además de eso tienen un grado de Maestría o Doctorado, tenemos un porcentaje de 33,3%, lo cual equivale a 5 docentes con preparación académico de alto nivel.

Este gráfico nos indica que hay más profesores con un título universitario básico, seguido de docentes con grados de maestría o doctorado, así mismo señala que hay menos docentes sin título universitario. Lo cual refleja el interés de la institución por tener docentes de mejor nivel académico.

## Resultados del Desempeño Docente (DD)

**Tabla 2:** Frecuencia y porcentaje de niveles de desempeño docente del Centro de idiomas – ULADECH de Trujillo, 2019.

DESEMPEÑO DOCENTE	Nº	%
DD bajo	5	33,3
DD alto	10	66,7
Total	15	100,0

### Descripción.

En la variable Desempeño Académico hemos categorizado la información del test realizado en 2 niveles: Desempeño Docente bajo y Desempeño Docente alto.

En las Tabla 2, podemos visualizar que, de los 15 docentes encuestados, solo 5 presentan un desempeño bajo, lo cual equivale al 33,3%. Mientras que 10 de ellos presentan un desempeño alto, siendo su equivalente al 66,7%.  
Correlación entre Desarrollo Profesional y Desempeño Docente.

**Tabla 3:** Tabla de Correlación de las variables desarrollo profesional y desempeño

DOCENTES SEGÚN DESARROLLO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.  
Centro de idiomas - ULADECH de Trujillo, 2019

DESEMPEÑO DOCENTE	DESARROLLO PROFESIONAL (Grupo EDU)					
	NO UNIVERSITARIO		UNIVERSITARIO BÁSICO		UNIVERSITARIO MG - DR.	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
DD bajo	2	66.7	2	28.6	1	20.0
DD alto	1	33.3	5	71.4	4	80.0
TOTAL	3	100.0	7	100.0	5	100.0

Fuente: Test aplicado por el autor

Medida de correlación de Pearson:  $r = -0.135$

(No requiere prueba de significación por ser poblacional)

### Descripción.

La tabla número 3 nos ayuda a determinar la correlación que existe entre las variables Desarrollo Profesional y Desempeño Docente del Centro de idiomas - ULADECH en Trujillo. En este gráfico podemos visualizar que en desempeño docente bajo tenemos el 66,7% que está representado por profesores que no tienen un título universitario, mientras que los docentes con título universitario básico representan el 28,6% y el 20,0% corresponde a los docentes con título universitario de maestría y/o doctorado.

Por otro lado, también se visualiza el desempeño docente alto, aquí se refleja que los docentes sin título universitario representan el 33,3%, mientras que los profesores con estudios universitarios básicos son el 71,4%, y finalmente tenemos que los docentes con estudios universitarios de alto nivel representan el 80,0%.

Con estas cifras podemos interpretar que a más nivel académico mejor será el desempeño del docente en el aula.

**Tabla 4:** Medidas de correlación de las dimensiones de la variable Desempeño Docente con la variable Desarrollo Profesional en la enseñanza del idioma inglés en los docentes del centro de idiomas ULADECH, Trujillo 2019.

VARIABLE 1	VARIABLE 2	Medida de Correlación	P
Desarrollo Profesional	Proceso de Implementación	-0.130	N.S.
Desarrollo Profesional	Uso de TIC	-0.123	N.S.

Fuente: Test aplicado por el autor

### Descripción.

La tabla número 4 muestra valores mayores a 0.05, los cuales indican que existe una relación no muy significativa entre la variable desarrollo docente y las dimensiones Proceso de implementación y uso de las TICs.

#### IV. DISCUSIÓN:

Durante los últimos años los docentes de nivel universitario han experimentado los grandes cambios educativos que se han dado no solo a nivel mundial sino a nivel nacional, en estos días han presenciado que varias universidades locales están abandonando la enseñanza del inglés mediante profesores y la están reemplazando por cursos vía internet. Aquí es necesaria una reflexión ¿Será entonces que la enseñanza del inglés quedará en definitiva a cargo de programas de ordenador? ¿Qué no se necesitará ya de profesores? Esto nos hace pensar, que al parecer los resultados de la educación vía profesor no está dando buenos resultados, es por eso que se está optando por la enseñanza online.

Esta realidad le daría mayor importancia a los resultados de esta investigación para elevar la enseñanza del inglés a los niveles deseados y haciendo mención al trabajo realizado por García (2015), en el cual ella concluye que el desempeño docente mantiene una significativa relación con la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Los datos estadístico obtenidos en su investigación muestran que existe buena correlación entre ambas variables, los cuales le permiten determinar que mientras más altos sean los niveles de capacidad pedagógica, capacidad profesional y capacidad comunicativa, se obtendrán mejores dimensiones de adquisiciones, asimilación y aplicación de aprendizajes, los cuales contribuirán para mejorar el desarrollo de la calidad del aprendizaje en la institución donde labora.

Los resultados que se obtuvieron en esta investigación concuerdan con el trabajo de García, en cuanto a la premisa de que mientras más desarrollo profesional mejor será el desempeño del docente en el aula, los resultados que figuran en la tabla número 3, reflejan que el 66,7% corresponde al nivel más bajo de desempeño académico, el cual está formado por docentes sin título universitario; mientras que el 28,6% corresponde a los docentes con título universitario básico y el 20,0% es para los docentes con título universitario de maestría y/o doctorado quienes representan al nivel más alto de desempeño académico en la enseñanza del inglés.

Uno de los aportes que Enríquez considera en su trabajo de investigación sobre los factores que influyen en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia, es el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs), el cual es un factor importante en el desarrollo profesional docente, ya que sirve de soporte para que el profesor desarrolle una clase más eficaz, facilitando así los procesos de

enseñanza-aprendizaje. De igual modo mediante el uso de las TICs se pueden crear comunidades de aprendizaje, las cuales favorecen el desarrollo profesional docente a través del intercambio de experiencias en las redes.

La dimensión el uso de tecnología de información y comunicación del trabajo de investigación con un porcentaje de 67% de docentes con nivel alto en el uso de tecnología y con un nivel bueno en su desarrollo profesional está relacionada con el trabajo de Enríquez, aquí se hace mención a los alumnos que formaron parte del Focus Group para evaluar el desempeño docente en el aula, ya que ellos consideran que un profesor que no está actualizado en el uso de las nuevas tecnologías es un docente desfasado y con clases aburridas, mientras que el que está inmerso en el sistema tecnológico desarrolla clases ágiles, motivadoras y divertidas.

Ayay (2016), en su trabajo de investigación obtuvo como resultado que existe relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral, en los docentes de la universidad. Así mismo menciona que el 64% de los docentes de la universidad tiene un nivel de formación profesional regular; mientras que, solo el 24% presenta un nivel bueno. Finalmente concluye que existen algunos defectos o debilidades en la formación profesional, los cuales podrían superarse a través de programas de capacitación en metodología de la investigación científica y en estrategias de investigación formativa para los docentes, cursos aplicados y acorde a la formación profesional, prácticas profesionales y pre profesionales con stantes, estudios vivenciales aplicados a la realidad en lo científico, tecnológico y social; estas son algunas de las actividades sugeridas para elevar el nivel de formación profesional en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2014.

Comparando el trabajo de Ayay con este estudio observamos los datos obtenidos en la tabla 2 que existe un 66,7% de docentes con nivel desempeño excelente en la docencia, así como también se observa que el 33,3% de los docentes tienen un nivel de desempeño profesional bajo. Este estudio coincide con el de Ayay que señala que hay una relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral.

## V. CONCLUSIONES:

La investigación se rigió por parámetros que se podían medir con los recursos disponibles, limitándose por tanto a parámetros académicos en los que había información y a encuestas directas diseñadas en corto tiempo, los resultados obtenidos son satisfactorios pues indican la certeza de la hipótesis: que una constante capacitación y preparación profesional mejora el desempeño de los docentes y por ende la calidad de la enseñanza del inglés en el Centro de idiomas - ULADECH.

Otro de los hallazgos en esta investigación ha sido la relación directa que existe entre el nivel de desarrollo profesional y el desempeño de la enseñanza del idioma inglés en los docentes del Centro de Idiomas, a más estudios especializados mejor calidad educativa en las aulas.

Se consideró importante que la eficacia y eficiencia del desarrollo profesional docente recae en su automotivación para tener un crecimiento continuo, usando estrategias adecuadas e innovaciones implementadas gracias a las tecnologías de la información y la comunicación, las cuales ayudarán a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Aunque los resultados para determinar la relación del desarrollo profesional docente con la dimensión entrenamiento profesional presencial en metodología y tecnología en la enseñanza del idioma inglés en los docentes del centro de idiomas – ULADECH mostraron valores mayores a 0.05, los cuales indican que la relación existente entre las variables y las dimensiones no es muy significativa, pero eso no quiere decir que no tenga cierta influencia en el buen desempeño docente.

Al comparar los resultados del focus group realizado a los alumnos y las encuestas aplicadas a los docentes encontramos que existe relación entre el desarrollo profesional y el desempeño docente que presentan los profesores del Centro de Idiomas en la enseñanza del idioma inglés.

Hay un factor que no ha sido materia de medición o análisis en este trabajo pero que salió a luz en el focus group con los alumnos y no hay que dejar de señalar: la calidad humana del profesor. Los alumnos manifiestan que un docente ideal no solo es el que imparte los conocimientos de su materia, sino es aquel que es capaz de mostrar empatía, respeto e interés por la problemática de sus alumnos.

## VI. RECOMENDACIONES:

Teniendo en cuenta que los docentes son el eje principal para un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, se sugiere que las autoridades encargadas del manejo de la institución realicen un plan de capacitación continua, donde todos los involucrados tengan la oportunidad de participar.

Sería de gran ayuda que la institución programe y realice sesiones de micro-teaching y team-teaching, donde los propios docentes son los encargados de compartir sus experiencias. Tanto los nuevos docentes como los de mayor trayectoria laboral enriquecerán sus conocimientos unos a otros.

Programar sesiones de collaborative planning o planificación colaborativa donde todos los involucrados tengan la oportunidad de formar parte de la planificación de clase y compartir sus ideas con los menos experimentados.

Una experiencia muy enriquecedora sería contactarse con entidades extranjeras para realizar intercambios de docentes por un periodo de tiempo, al término de esa experiencia, el docente involucrado se encargaría de capacitar a los colegas de la institución con todo lo aprendido en su viaje.

Así mismo, fomentar el deseo de superación en el personal a través de incentivos, como solventar una parte de la cuota para rendir exámenes internacionales.

Un punto importante que se debe tomar en cuenta para realizar una mejor investigación es el tiempo. Este estudio se vio limitado por el escaso tiempo que hubo para poder aplicar los instrumentos y hacer el seguimiento debido.

Para un mejor diagnóstico se deben realizar observaciones de clases para poder contrastar los resultados de las encuestas realizadas.

Este estudio es un proyecto muy interesante ya que nos permite ver la realidad problemática que aqueja al sistema educativo en relación al desarrollo profesional y la enseñanza de un nuevo idioma. La expectativa es que haya una mejora continua en este tipo de investigación, es por eso que se sugiere a los interesados en realizar estudios relacionados a este trabajo, considerar hacerlo en instituciones más numerosas para obtener mejores resultados ya que debido a que la población de investigación fue limitada los resultados no reflejan el 100% de la realidad.

## Referencias:

- Aguerrondo, I. (2003). *Formación docente: desafíos de la política educativa*. Mexico: Secretaría de Educación Pública.
- Álvarez, P. (2009). *Formación Profesional*.
- Ayay, L. (2016). *Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. Amazonas.
- Bolívar, S. (2018). *Desarrollo profesional docente: ausencia de carrera profesional*.
- Chiavenato, A. (2007). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mac Graw Hill.
- Coloma, P. (2013). *Lineamientos para una evaluación de docentes - Guidelines for evaluation of teachers*.
- Fiszbein, C. (2017). *El aprendizaje del inglés en América Latina*. Pearson.
- Curtin, K. (2017). ¿Porqué la educación y la tecnología son aliados inseparables? *SEMANA*.
- Dewey, J. (1904). *The relation of the theory to practice in education. The third yearbook of the National Society for the Scientific study of education: Part 1. The relation of theory to practice in the education of teachers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Educativas, I. (2016). Innovaciones educativas. *Innovaciones educativas*, 16 -18.
- EDUKAWEB. (2016). *El necesario desarrollo profesional docente*. Obtenido de Blog the gestion educativa.
- Enríquez, J. (2014). *Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- García, L. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigacion/evaluación*. almedralejo.
- García, J. (2015). *Desempeño docente y calidad del aprendizaje de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Privado Antonio Lorena de Cusco*. Cusco.
- Gibbs, L., Habeshaw, J., Yorke, M. (2000). *International learning and teaching strategies in English higher education*.
- Gibbs, L. (2004). *Mejorar la enseñanza y el aprendizaje universitario mediante estrategias institucionales*. Obtenido de EDUCAR.
- McCaffrey, H. (2010). *Assessing Teachers' contributions to student achievement*. . San Francisco.
- McCaffrey, H. (2010). *Handbook of teacher assessment and teacher quality*. San Francisco.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Kathryn, C. y Ariel, F. (2017). *el aprendizaje del inglés en América Latina*. Pearson.

- Laban, E. (2014). *Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia*.
- Malu, L. (2015). Observation tools for professional development. *ENGLISH TEACHING - FORUM*, 10 -11 .
- Martínez, J., Lavín, B. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*.
- Millman, J., Dariing, T. y Hammond, L. (1997). *Manual para la Evaluación del Profesorado*. España: La Muralla.
- Millman, D. (1997). *Manual para la Evaluación del Profesorado*. España: La Muralla.
- MINEDU. (2003). Ley General de Educación. *Ley No. 28044*. Perú.
- MINEDU. (10 de Noviembre de 2014). Resolución de Secretaría General. *Inglés Puertas al Mundo*. Lima, Lima, Perú: Normas Legales.
- MINEDU. (2016). *Inglés Puertas al Mundo* .
- Montero, J. (1999). Formación y desarrollo profesional: cruce de miradas. *XXI Revista de Educación*, 15 - 31.
- Murray, T. (2010). Empowering teachers through professional development. *FORUM*, 15 - 16.
- Naím, P. (2013). *El Fin del Poder*. Mexico: DEBATE.
- Núñez, P y Téllez, T. (2015). Reflection on teachers`personal and professional growth through a material development seminar. *HOW*, 54-74.
- Ramírez, L. (2012). *blogspot*. Obtenido de <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- Rob, C. (2017). ¿Por qué la educación y la tecnología son aliados inseparables? *SEMANA*.
- Rué, Y. (2015). El desarrollo profesional docente en educación superior: agenda, referentes y propuestas para su adopción. *Polipapers*.
- Schon, R. (1983). *The reflective practitioner*. USA: Basic Books.
- Schon, R. (1987). *Educating the reflective practitioner*. USA: Basic Books.
- Schon, R. (2011). *The Reflective practitioner: How professionals think in action. The journal of continuing higher education*.
- Silíceo, L. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. Mexico: LIMUSA.
- Torres, L., Vásquez, T y Velásquez, G. (2017). *Diagnóstico de la metodología de enseñanza del idioma inglés en el nivel secundario en las instituciones educativas públicas en el distrito de Trujillo*. Trujillo.

## ANEXOS

### ANEXO 1: Marco de políticas para el aprendizaje del idioma inglés (Cronquist y Fiszbein)

#### Marco de políticas para el aprendizaje del idioma inglés: Indicadores de progreso

	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	Costa Rica	Ecuador	México	Panamá	Perú	Uruguay
<b>Fundamento legal</b>										
Inglés obligatorio por ley	u	v	v	u	v	v	v	v	u	u
Plan o estrategia nacional	x	x	v	v	x	v	v	u	v	u
<b>Estándares de aprendizaje</b>										
Estándares y objetivos de aprendizaje	u	u	v	v	v	v	v	v	v	v
Apoyos a la enseñanza, incluyendo currículos y programas de estudio	x	x	v	v	v	u	v	v	u	u
<b>Rendimiento de los estudiantes</b>										
Estándar de medición	x	x	v	v	v	v	v	x	v	v
Metas de dominio	x	x	v	v	v	v	v	x	v	v
Evaluación del dominio	x	u	v	v	v	u	u	x	x	v
<b>Cualificaciones de los docentes</b>										
Estándares educativos de los profesores	v	x	v	v	u	v	x	u	v	v
Metas de dominio	x	x	v	v	v	v	v	x	v	v
Evaluación del dominio	x	x	v	u	u	v	v	x	x	x

**v** Si este asunto se ha enfrentado con éxito.

**u** Ha habido cierto progreso en la dirección correcta, pero aún no es suficiente.

**x** Aún no existen las condiciones adecuadas en este rubro.

ANEXO 2: Solicitud de Autorización

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN  
DE ENCUESTA PARA INFORME DE TESIS.

MG. DORA DELIA ALTAMIRANO PINEDO  
Especialista de Formación Continua ULADECH Católica

Flor María Flores García, alumna de Posgrado de Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 17934497, con domicilio en Av. Mansiche 1622, distrito de Trujillo, me dirijo a usted con el debido respeto y expongo:

Que actualmente me encuentro cursando el último ciclo de maestría en la Universidad César Vallejo, por lo que me dirijo a su despacho con la finalidad de solicitar autorización para aplicar una encuesta a los profesores del Centro de Idiomas de esta institución bajo su dirección, cuyo tema es “Desarrollo profesional y su relación en el desempeño docente de la enseñanza del inglés en una Universidad”, esta información es un requisito indispensable en la elaboración de mi tesis, la cual me permitirá sustentar los estudios realizados y así obtener el grado de magister.

Esperando contar con su autorización y aprobación de lo solicitado, agradezco por anticipado las facilidades brindadas.

Trujillo, 04 Octubre del 2019.

Flor M. Flores G.

Flor María Flores García  
DNI 17934497

  
Lic. Delia Altamirano Pinedo  
ESPECIALISTA DE FORMACIÓN CONTINUA

 UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE  
FILIAL TRUJILLO  
**RECIBIDO**  
CENTRO DE IDIOMAS  
FECHA: 05/10/19 FIRMA: 

## ANEXO 3: Cuestionario de encuesta a docentes sobre desarrollo profesional

### CUESTIONARIO 1

#### I. Datos Generales

Sexo: 1. M ( ) 2. F ( )

Condición laboral: 1. Contratado ( ) 2. Nombrado ( )

#### II. Introducción:

Los resultados de este cuestionario permitirán conocer el nivel académico del profesor y servirán de base para la capacitación docente, con el fin de actualizar y elevar la calidad de servicio de la institución en la que labora.

Los enunciados del N° 1 al 5, los cuales se refieren a grados y títulos, se valoran según la siguiente escala:

Sin título pedagógico	Con título pedagógico	Con maestrías/ doctorados y especialidades
1	2	3

#### B. Preguntas para la variable DESARROLLO PROFESIONAL

##### A. Entrenamiento profesional presencial en metodología y tecnología

- ¿En qué institución estudió su carrera profesional?
  - Universidad ( )
  - Instituto Pedagógico ( )
  - Centro /Instituto de Idiomas ( )
- El título profesional que obtuvo es:
  - Licenciado en educación idiomas. ( )
  - Título de profesor en Instituto Superior Pedagógico ( )
  - Certificado de Proficiencia en el Idioma Inglés ( )
- La modalidad que optó para su titulación ha sido mediante:
  - Sustentación de un trabajo de investigación (tesis) ( )
  - Clase Modelo ( )
  - Examen Internacional de Proficiencia en Inglés ( )
- ¿Estudió maestría/doctorado?
  - Sí ( )

- b. Inconcluso ( )
  - c. No ( )
5. ¿Estudió Diplomado o Segunda Especialización?
- a. Sí ( )
  - b. Inconcluso ( )
  - c. No ( )
6. ¿Ha rendido exámenes internacionales de inglés?
- a. Si ( ) ¿Cuál? \_\_\_\_\_
  - b. No ( )
7. ¿A cuántos cursos de capacitación relacionados a la enseñanza del Idioma Inglés ha asistido durante los últimos cinco años?
- a. De 19 a más cursos
  - b. De 10 a 18 cursos
  - c. De 1 a 9 cursos
8. Asistió a eventos como participante: (congresos, cursos, seminarios, conversatorio, talleres, etc.) durante los últimos cinco años.
- a. Si ( )
  - b. No ( )
9. Usted durante su experiencia profesional ha participado como:
- a. Asistente a talleres ( )
  - b. Organizador de talleres de capacitación ( )
  - c. Ponente o conferencista ( )

## **B. Capacitaciones en línea**

10. ¿Con que frecuencia participa en Webinars/fóruns sobre enseñanza del inglés?
- a. Siempre ( )
  - b. A veces ( )
  - c. Nunca
11. ¿Crea y utiliza blogs para reforzar la enseñanza del inglés?
- a. Siempre ( )
  - b. A veces ( )
  - c. Nunca ( )
12. ¿Considera que el desarrollo profesional influye en la enseñanza del idioma?
- a. Si ( ) ¿Cómo influye? \_\_\_\_\_
  - b. No ( )

## ANEXO 4: Test para profesores sobre desempeño docente

### CUESTIONARIO 2

#### I. Datos generales

Sexo:            1. M ( )        2. F ( )

#### II. Instrucción:

Los resultados de este cuestionario permitirán conocer el desempeño del profesor y servirán de base para la capacitación docente, con el fin de actualizar y elevar la calidad de servicio de la institución en la que labora.

A continuación, responda a las siguientes preguntas marcando la respuesta que considere conveniente para usted.

Donde:

a. siempre	b. a veces	c. nunca
2 puntos	1 puntos	0 punto

#### III. Preguntas para la variable DESEMPEÑO DOCENTE

##### A. Proceso de implementación de desempeño docente (PDD)

1. ¿Sus alumnos se sienten motivados en su clase?
  - a. Siempre
  - b. A veces
  - c. Nunca
2. ¿Considera los diferentes estilos de aprendizaje al planificar sus clases?
  - a. Siempre
  - b. A veces
  - c. Nunca
3. ¿Con que frecuencia realizan capacitaciones por habilidades en su institución?
  - a. Siempre
  - b. A veces
  - c. Nunca

## **B. Uso de tecnología de información y comunicación (UTIC)**

4. ¿Con que frecuencia hace uso de la tecnología en clase?
  - a. Siempre
  - b. A veces
  - c. Nunca
  
5. ¿Considera que el uso de la tecnología influye en el desarrollo de la clase?
  - a. Siempre
  - b. A veces
  - c. Nunca
  
6. ¿Hace uso de las TICs como refuerzo de gramática?
  - a. Siempre
  - b. A veces
  - c. Nunca
  
7. ¿Con qué frecuencia programa actividades en línea: Plataforma virtual?
  - a. Siempre
  - b. A veces
  - c. Nunca
  
8. ¿Programa actividades por habilidades (listening, reading, writing, speaking) en línea?
  - a. Siempre
  - b. A veces
  - c. Nunca

Muchas Gracias

## ANEXO 5: Encuesta a estudiantes universitarios sobre el desempeño docente

### Cuestionario

#### I. Datos generales

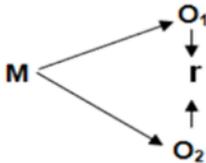
Sexo:      M ( )              F ( )

#### II. Preguntas

1. ¿Tu profesor muestra motivación en sus clases?
2. ¿Tu profesor hace uso de las TICs?
3. ¿Tu profesor usa diferentes dinámicas de grupo?
4. ¿La interrelación entre profesor y alumno es positiva?
5. ¿Tu profesor comienza puntualmente la clase y la termina a la hora estipulada?
6. ¿Tu profesor domina los contenidos que enseña?
7. ¿Tu profesor usa diferentes técnicas de enseñanza hasta lograr que sus alumnos lo entiendan?
8. ¿Tu profesor maneja el tiempo de cada actividad adecuadamente?
9. ¿Tu profesor es demasiado flexible, exigente o estricto?
10. ¿Cómo describirías a un profesor ideal?

ANEXO N° 06: Matriz de Consistencia

Título: “DESARROLLO PROFESIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ENSEÑANZA DEL INGLÉS EN CID - ULADECH. TRUJILLO, 2019”

Problema	Variables	Objetivo	Hipótesis	Dimensiones	Población y Muestra	Diseño	Técnicas e Instrumentos												
¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y el desempeño de la enseñanza del idioma inglés en los docentes del Centro de Idiomas de ULADECH?	<p><b>Variable 1</b></p> <p><b>DESARROLLO PROFESIONAL</b></p>	<p><b>General:</b> Determinar qué relación existe entre el desarrollo profesional y el desempeño de la enseñanza del idioma inglés en los docentes del Centro de Idiomas de ULADECH</p> <p><b>Específicos:</b> Establecer el nivel del desarrollo profesional y su relación en el desempeño de la enseñanza del idioma inglés en los docentes del Centro de Idiomas - ULADECH.</p>	<p><b>Hi:</b> Existe relación del desarrollo profesional y el desempeño de la enseñanza del idioma inglés en los docentes del Centro de Idiomas - ULADECH.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación en la influencia del desarrollo y el desempeño docente de la enseñanza del idioma inglés en los docentes del Centro de Idiomas de ULADECH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrenamiento profesional presencial en metodología y tecnología</li> <li>- Capacitaciones en línea</li> <li>- Proceso de Implementación De Desempeño Docente (PDD)</li> <li>- Uso de tecnología de información y comunicación (UTIC)</li> </ul>	<p><b>Población:</b></p> <p><b>Población de docentes del Centro de Idiomas - ULADECH - 2019</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Programas</th> <th>N° de Docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>03</td> <td>Pregrado</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>04</td> <td>Postgrado</td> <td>05</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><b>TOTAL</b></td> <td><b>15</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>FUENTE: directora CID - ULADECH</b></p> <p><b>Muestra:</b></p> <p><b>Muestra Censal de docentes del Centro de Idiomas - ULADECH por grupo de investigación</b></p>	Nivel	Programas	N° de Docentes	03	Pregrado	10	04	Postgrado	05	<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	 <p><b>Donde:</b> M: Muestra O1: Observación V1 O2: Observación V2 r: correlación entre dichas variables</p> <p><b>Tipo de estudio:</b> <b>NO EXPERIMENTAL</b> Correlacional</p> <p><b>Método de investigación:</b></p>	<p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Focus group</li> <li>- Encuestas</li> <li>- Análisis de información</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario</li> <li>- Analizar datos recolectados</li> </ul>
	Nivel	Programas				N° de Docentes													
03	Pregrado	10																	
04	Postgrado	05																	
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>																	
<p><b>Variable 2</b></p> <p><b>DESEMPEÑO DE LA ENSEÑANZA DEL IDIOMA INGLÉS</b></p>	<p>Identificar la relación del desempeño docente con la dimensión entrenamiento profesional presencial en metodología y tecnología en la</p>																		

		<p>enseñanza del idioma inglés en los docentes del centro de idiomas- ULADECH.</p> <p>Identificar la relación del desempeño docente con la dimensión capacitaciones en línea en la enseñanza del idioma inglés en los docentes del centro de idiomas- ULADECH.</p> <p>Comparar los resultados del focus group y la encuesta aplicados para establecer la relación del desarrollo profesional que presentan los docentes del Centro de Idiomas – ULADECH en la enseñanza del idioma inglés.</p>			<table border="1" data-bbox="1323 233 1675 440"> <thead> <tr> <th rowspan="2">GRUPO</th> <th>TOTAL</th> </tr> <tr> <th>Fuente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grupo Pregrado y Posgrado</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td><b>T O T A L</b></td> <td><b>15</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>FUENTE:</b> CID - ULADECH <b>Muestra de estudiantes del Centro de Idiomas por grupo de investigación</b></p> <table border="1" data-bbox="1323 643 1675 818"> <thead> <tr> <th rowspan="2">GRUPO</th> <th>TOTAL</th> </tr> <tr> <th>Fuente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grupo Pregrado</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td><b>T O T A L</b></td> <td><b>20</b></td> </tr> </tbody> </table>	GRUPO	TOTAL	Fuente	Grupo Pregrado y Posgrado	15	<b>T O T A L</b>	<b>15</b>	GRUPO	TOTAL	Fuente	Grupo Pregrado	20	<b>T O T A L</b>	<b>20</b>	<p>El método a utilizar en es el Cuantitativo Sampieri (1991), el cuál usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la numeración numérica y análisis estadístico para probar teorías. Es hipotético deductivo.</p>	
GRUPO	TOTAL																				
	Fuente																				
Grupo Pregrado y Posgrado	15																				
<b>T O T A L</b>	<b>15</b>																				
GRUPO	TOTAL																				
	Fuente																				
Grupo Pregrado	20																				
<b>T O T A L</b>	<b>20</b>																				

ANEXO 7: Matriz de validación a juicio de experto de la variable desarrollo profesional

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL**

**TITULO:** “Desarrollo profesional y su relación en el desempeño docente de la enseñanza del inglés en una universidad. Trujillo, 2019”

**AUTORA:** Flor María Flores García

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				A	B	C	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DESARROLLO PROFESIONAL.</b> El desarrollo profesional está formado por un conjunto de actividades que ayudan a mejorar sus competencias.	Capacitaciones presenciales en metodología y tecnología	Es profesor titulado	1. ¿En qué institución estudió su carrera profesional?	Universidad	Instituto de Idiomas	Instituto Pedagógico	X		X		X		X		
			2. El título profesional que obtuvo es:	Licenciado en educación	Título de profesor en educación Idiomas /Instituto Superior Pedagógico	Certificado de Proficiencia en el Idioma Inglés	X		X		X		X		
			3. La modalidad que optó para su titulación ha sido mediante:	Sustentación de un trabajo de investigación	Clase Modelo	Examen Internacional de Proficiencia en Inglés	X		X		X		X		
		Estudia maestría, doctorado	4. ¿Estudió maestría/doctorado?	Si	No	Inconcluso	X		X		X		X		
		Sigue cursos de especialización	5. ¿Estudió Diplomado o Segunda Especialización?	Si	No	Inconcluso	X		X		X		X		

	Tiene certificación internacional	6. ¿Ha rendido exámenes internacionales de inglés?	Si	¿Cuál?	No	X		X		X		X		
	Asiste a talleres, seminarios	7. ¿A cuántos cursos de capacitación relacionados a la enseñanza del Idioma Inglés ha asistido durante los últimos cinco años?	De 1 a 5 cursos	De 6 a 10 cursos	De 11 cursos a más	X		X		X		X		
		8. Asistió a eventos como participante: (congresos, cursos, seminarios, conversatorio, talleres, etc.) durante los últimos cinco años	Si	No		X		X		X		X		
		9. Usted durante su experiencia profesional ha participado como:	Asistente a talleres	Ponente o conferencista	Organizador de talleres de capacitación	X		X		X		X		
Capacitaciones en línea	Participa en Webinars/Forums	10. ¿Con que frecuencia participa en webinars/forums sobre enseñanza del inglés?	Siempre	Nunca	A veces	X		X		X		X		
	Crea Blogs	11. ¿Crea y utiliza blogs para reforzar la enseñanza del inglés?	Siempre	Nunca	A veces	X		X		X		X		
		12. ¿Considera que el desarrollo profesional influye en la enseñanza del idioma?	Si	¿Cómo influye?	No	X		X		X		X		



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre desarrollo profesional"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desarrollo profesional por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de enseñanza del idioma inglés a nivel universitario

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Lilett del Carmen Villacencio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**COLEGIATURA:** 265248

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 10 años

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	<del>Totalmente de acuerdo</del>
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	----------------------------------

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario sobre desarrollo profesional”

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desarrollo profesional por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de enseñanza del idioma inglés a nivel universitario

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Teresita del Rosario Merino Salazar

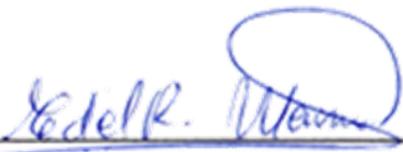
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**COLEGIATURA:** 1517903361

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 10 años

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	<del>Totalmente de acuerdo</del>
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	----------------------------------



**FIRMA DEL EVALUADOR**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre desarrollo profesional"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desarrollo profesional por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de enseñanza del idioma inglés a nivel universitario

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cecilia Eugenia Mendoza Alva

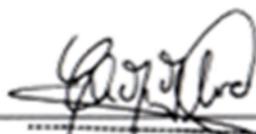
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**COLEGIATURA:** 371163

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 5 años

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	<del>Totalmente de acuerdo</del>
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	----------------------------------



Cecilia E. Mendoza Alva  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

**TITULO:** “Desarrollo profesional y su relación en el desempeño docente de la enseñanza del inglés en una universidad. Trujillo, 2019”

**AUTORA:** Flor María Flores García

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Siempre	Nunca	A veces	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si
<b>DESEMPEÑO DE LA ENSEÑANZA</b> El desempeño de la enseñanza consta de dos procesos que tratan de ayudar a mejorar el desempeño del docente universitario en el aula, estos procesos son de implementación de desempeño (PDD) y el Uso de tecnología de información y comunicación (UTIC), las cuales con sus determinados indicadores influirán en su desempeño profesional.	Proceso de Implementación de Desempeño Docente (PDD)	Usa estrategias de motivación.	1. ¿Sus alumnos se sienten motivados en su clase?				X		X		X			
		Usa técnicas de acuerdo a los diferentes estilos de aprendizaje	2. ¿Considera los diferentes estilos de aprendizaje al planificar sus clases?				X		X		X			
		Utiliza técnicas para desarrollar las 4 habilidades: Listening, reading, speaking, writing.	3. ¿Con que frecuencia realizan capacitaciones por habilidades en su institución?				X		X		X			
	Uso de tecnología de información y comunicación (UTIC)	Uso de TICs en el aula.		4. ¿Con que frecuencia hace uso de la tecnología en clase?				X		X		X		
				5. ¿Considera que el uso de la tecnología influye en el desarrollo de la clase?				X		X		X		
				6. ¿Hace uso de las TICs como refuerzo de gramática?				X		X		X		
				7. ¿Con qué frecuencia programa actividades en línea: Plataforma virtual?				X		X		X		
				8. ¿Programa actividades por habilidades (listening, reading, writing, speaking) en línea?				X		X		X		

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre desempeño docente"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desempeño docente por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de enseñanza del idioma inglés a nivel universitario

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

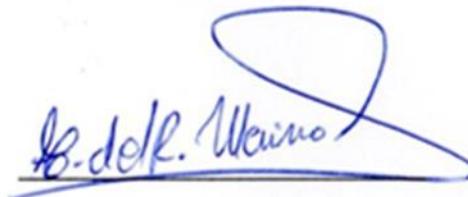
**COLEGIATURA:** 1517903361

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 10 años

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	<del>Totalmente de acuerdo</del>
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	----------------------------------

**FIRMA DEL EVALUADOR**



**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre desempeño docente"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desempeño docente por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de enseñanza del idioma inglés a nivel universitario

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

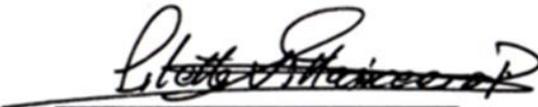
**COLEGIATURA:** 265248

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 10 años

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	<del>Totalmente de acuerdo</del>
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	----------------------------------

**FIRMA DEL EVALUADOR**

  
18033075

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre desempeño docente"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desempeño docente por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de enseñanza del idioma inglés a nivel universitario

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

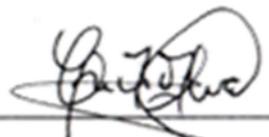
**COLEGIATURA:** 371163

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 5 años

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	<del>Totalmente de acuerdo</del>
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	----------------------------------

**FIRMA DEL EVALUADOR**

  
Cecilia E. Mendoza rivi.  
Doc. Administración de la Educación

ANEXO 9: Base de datos del recojo de información

E10	E11	E12	dimension 2	SUMA_DP	E1	E2	E3	dimension1	E4	E5	E6	E7	E8	dimension2	SUMA_DD
1	1	1	3	18	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	22
2	2	1	5	12	1	2	1	4	2	2	2	1	1	8	16
1	2	1	5	18	2	2	1	5	2	2	2	2	2	10	20
2	2	1	5	22	1	2	1	4	2	2	1	2	1	8	16
1	2	1	5	18	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	22
3	2	1	5	25	2	2	1	5	2	1	2	1	1	7	17
2	1	1	3	18	2	2	2	6	2	2	2	1	1	8	20
2	2	1	5	19	2	2	1	5	2	2	2	2	2	10	20
1	2	1	5	15	1	1	1	3	2	2	1	1	1	7	13
3	2	1	5	25	2	1	1	4	1	1	1	1	1	5	13
1	2	1	5	13	1	1	1	3	2	1	1	1	1	6	12
1	1	1	3	13	2	2	1	5	2	1	1	1	1	6	16
2	2	1	5	19	1	1	1	3	2	1	1	1	1	6	12
2	1	1	3	23	1	1	1	3	2	2	1	2	1	8	14
1	2	1	5	20	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	11

ANEXO 10: Prueba de normalidad de variables

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUMA_DP	,119	15	,200*	,957	15	,641
SUMA_DD	,157	15	,200*	,920	15	,192

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad DE DIMENSIONES DE DES DOC

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PROC_IMPLM	,205	15	,090	,854	15	,020
USO_TIC	,175	15	,200*	,892	15	,073

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 11: Fotos aplicación de encuestas

