

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT
ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA



EFFECTO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN METODOLOGÍA
ACTIVA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE EN CATEDRÁTICOS DE
UNA UNIVERSIDAD DE LIMA

Autores:

Gricelda Mercedes Osorio Cano

Mónica Rosario Prialé de la Peña

Asesor:

Dra. Doris Elizabeth Montoya Farro

Tesis para optar al Grado Académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN

Mención en Gestión Educativa

Lima - Perú

2017

I. DEDICATORIA

A Dios que en su infinita bondad me ha permitido llegar hasta aquí, a mi madre Juanita por su ejemplo y amor, a mi padre Guillermo por enseñarme el valor de la educación, a mi segunda madre mi tía Gricelda y a mis hijos que son mi mayor motivación.

Gricelda Osorio

A mis padres que desde el cielo me guían y acompañan en todo momento y a mi esposo e hijos por darme la motivación y apoyo necesarios para realizar y concluir la maestría.

Mónica Prialé

II. AGRADECIMIENTO

A las autoridades, docentes y personal administrativo de la universidad que nos ha permitido realizar la presente investigación.

A la universidad Marcelino Champagnat por el constante apoyo a que sus estudiantes generen conocimiento.

A nuestra asesora de tesis Dra. Doris Montoya por la guía y consejos brindados para concluir con éxito la tesis.

Índice de contenidos

I.	DEDICATORIA	i
II.	AGRADECIMIENTO	ii
III.	RESUMEN	vi
	INTRODUCCIÓN	1
1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1.	Descripción del problema	4
1.2.	Formulación del problema	8
1.3.	Justificación	10
1.4.	Limitaciones	11
2.	MARCO TEÓRICO	13
2.1.	Antecedentes	13
2.2.	Bases teóricas	19
2.2.1.	Metodología activa	19
2.2.2.	Desempeño docente	26
2.3.	Definición de términos básicos	34
3.	OBJETIVOS	38
3.1.	Objetivo general	38
3.2.	Objetivos específicos	38
4.	HIPÓTESIS	40
4.1.	Hipótesis general	40
4.2.	Hipótesis específicas	40
5.	METODOLOGÍA	42
5.1.	Tipo de investigación	42
5.2.	Diseño de investigación	42
5.3.	Variables	43
5.3.1.	Variable independiente: Programa de capacitación en metodología activa	43
5.3.2.	Variable dependiente: Desempeño docente	44
5.4.	Población y muestra	45
5.4.1.	Población	45
5.4.2.	Muestra	46

5.5.	Instrumentos.....	47
5.6.	Procedimientos	51
6.	RESULTADOS.....	54
6.1.	Contrastación de hipótesis.....	54
7.	DISCUSIÓN	60
8.	CONCLUSIONES.....	62
9.	RECOMENDACIONES.....	63
	APÉNDICE A.....	71
	ANEXO A: Programa de Capacitación en Metodología Activa	71
	ANEXO B: Fichas para Presentación de Curso.....	75
	ANEXO C: Actividad del Curso de Lenguaje y Redacción	76
	ANEXO D: Actividad del Curso de Habilidades Actitudinales	79
	APÉNDICE B	80
	Instrumento Escala de Desempeño Docente	80
	APÉNDICE C.....	82
	ANEXO C: Formato de consentimiento informado.....	82

Índice de tablas

Tabla1: Distribución de población según género y edad	46
Tabla2: Análisis de ítems del instrumento Escala de Desempeño Docente	49
Tabla 3: Confiabilidad del instrumento	50
Tabla 4: Prueba de distribución normal para el pretest y postest de los grupos experimental y control	54
Tabla 5: Comparación entre el grupo experimental y el grupo control antes de la aplicación del programa de capacitación en metodología activa.....	55
Tabla 6: Comparación entre el grupo experimental y el grupo control después de la aplicación del programa de capacitación en metodología activa.....	55
Tabla 7: Nivel de desempeño docente del grupo experimental antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa	56
Tabla 8: Nivel de desempeño docente del grupo control antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa	58
Tabla 9: Comparación pretest y postest del grupo experimental después de la aplicación del programa de capacitación en metodología activa.....	58
Tabla 10:Comparación pretest y postest del grupo control después de la no aplicación del programa de capacitación en metodología activa	59

III. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo medir el efecto de la aplicación del programa de capacitación en metodología activa sobre el desempeño docente de los catedráticos de primer ciclo de una universidad privada de Lima. El diseño fue cuasi-experimental. La muestra estuvo conformada por 24 catedráticos, 13 en el grupo experimental y 11 en el grupo control. De ambos géneros masculino y femenino, con edades de 30 a 50 años y experiencia en el dictado superior a tres años. El desempeño docente se midió con la Escala de Desempeño Docente antes y después de la aplicación del programa. Obteniéndose como resultado que no se encontraron diferencias significativas ($p > .05$) entre el grupo experimental y el grupo control. Sin embargo, se evidenciaron mejoras en el desempeño docente del grupo experimental ($p < .05$).

Palabras clave: catedráticos, desempeño docente, metodología activa, profesores universitarios, universidad privada.

ABSTRACT

This research aimed to measure the effect of implementation of a training program in active learning methodology in teacher performance of first term professors from a private university in Lima- Peru. The design was quasi-experimental. The sample consisted in 24 professors, 13 in the experimental group and 11 in the control group. Both genders male and female, with ages between 30 and 50 years and teaching working experience superior to 3 years. Teacher performance was measured with Performance Scale Teacher before and after program implementation. The result shows that there were no significant differences between the two groups ($p > .05$). However, there was an improvement in teaching performance in experimental group ($p < .05$).

Keywords: active learning methodology, private university, teacher performance, university professors.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la universidad ha tenido la misión de formar a los profesionales que tendrán en sus manos el desarrollo del país, por lo que deberán alcanzar, durante sus estudios universitarios el dominio de los conocimientos que les permita desempeñarse de manera competente, ya sea en la investigación o la empresa, para su realización como ser humano y ciudadano comprometido con la sociedad.

Actualmente la universidad tiene el reto de formar a la generación llamada del milenio, jóvenes acostumbrados a estar conectados en todo momento mediante el uso de la tecnología, que hacen uso de sus dispositivos móviles para obtener la información que requieren y para comunicarse con los demás de manera instantánea, gustan de experimentar cosas nuevas, la rutina los desmotiva y son difíciles de satisfacer pues se generan altas expectativas de lo que se les brinda. En este contexto las universidades han tenido que replantear y hacer innovaciones en sus métodos de enseñanza para satisfacer las demandas de esta nueva generación. Esto ha significado un cambio en la forma de dictado de cursos, en los que primaba la clase magistral hacia una enseñanza activa en la que el estudiante es el protagonista de su aprendizaje.

Este cambio no es posible sin la participación y compromiso de los docentes, ya que ellos son los encargados de aplicar las nuevas técnicas de enseñanza en las aulas, por lo que se requiere dejar de lado los paradigmas de enseñanza tradicional e incorporar

las nuevas técnicas sin perjudicar su desempeño y en el convencimiento de que son las adecuadas.

En el contexto de esta problemática la presente investigación tiene como objetivo determinar el efecto de la aplicación de un programa de capacitación en metodología activa en los catedráticos de una universidad privada de Lima, y así proporcionar a las instituciones educativas de educación superior, información confiable acerca del uso de este tipo de metodología y cómo afecta el desempeño docente de los catedráticos, desde la perspectiva de los estudiantes.

Las principales hipótesis planteadas en esta investigación fueron: existe un efecto significativo del programa de capacitación en metodología activa sobre el desempeño docente en catedráticos de una universidad privada de Lima; existen diferencias en el nivel de desempeño docente del grupo experimental de catedráticos antes y después de aplicar el programa de capacitación en metodología activa y no existen diferencias en el nivel de desempeño docente del grupo control de catedráticos antes y después de no aplicar el programa de capacitación en metodología activa.

La investigación realizada tuvo un diseño cuasi-experimental cuya muestra estuvo conformada por 24 catedráticos, 13 del grupo control y 11 del grupo experimental. Para medir el desempeño docente se utilizó como instrumento la Escala de Desempeño Docente, creada por Palomino (2012), que se validó en la población del estudio obteniéndose correlaciones que fueron desde 0.347 hasta 0.840 ($p < 0.001$) y una confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach con un valor de 0.943.

El instrumento fue aplicado a la totalidad de la muestra antes y después de la aplicación del programa de capacitación en metodología activa que consistió de 4 sesiones, de cuatro horas cada una, comprendidas en dos módulos.

Los resultados obtenidos señalaron que no existe un efecto significativo de la aplicación del programa de capacitación en metodología activa en el desempeño docente en catedráticos de una universidad privada de Lima, pero cabe considerar que dentro del grupo experimental si hubo diferencias significativas, que aunque mínimas, demuestran un cambio favorable en su desempeño docente.

Se recomienda extender esta investigación durante los siguientes periodos lectivos con la finalidad de comprobar el efecto del programa en metodología activa a lo largo del tiempo.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El mundo globalizado y las tecnologías de información están haciendo que la forma de aprender de las nuevas generaciones cambie, creando la necesidad de que la educación impartida en las instituciones educativas se adapte a las nuevas características de los estudiantes del milenio. Nevid (2011) señala que los estudiantes del milenio han nacido y viven en un mundo en el cual Internet, teléfonos móviles, computadoras personales, redes sociales y programas de mensajería instantánea los acompañan desde que tienen uso de razón, siendo una generación que ha incorporado de manera natural el uso de esta tecnología en su quehacer diario para divertirse, socializar y estudiar. Esta situación lleva a las instituciones educativas y en particular a las universidades a cuestionar los métodos tradicionales de enseñanza para los jóvenes creando la necesidad de explorar y definir formas de adaptar las clases universitarias para llegar a ellos y enseñarles de manera efectiva.

Esta realidad ha llevado a los países europeos a crear el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) que tiene sus bases en la Declaración de Bolonia (1999) en la que uno de sus objetivos es la promoción de la cooperación Europea para asegurar un nivel de calidad para el desarrollo de

criterios y metodologías para una enseñanza efectiva de calidad en las universidades europeas.

Mora (2005) observa que esto supone pasar de un modelo de enseñanza tradicional en el que prima el aspecto teórico o conocimientos, a otro que se base en una actitud permanente y activa para el aprendizaje, donde el alumno es el agente activo del proceso de aprendizaje de forma permanente y continua a lo largo de toda su vida.

Esteve y Gisbert (2011) señalan que para conseguir de manera eficiente estos objetivos la universidad deberá plantearse su misión, diseñar y desarrollar su propio proyecto educativo que debe tener en cuenta que el estudiante es el centro de todo el proceso formativo, que una metodología activa en la docencia favorece la formación de personas y profesionales con mayor versatilidad y finalmente, que el aprendizaje es permanente por lo que se debe hacer un seguimiento de este proceso mediante evaluaciones para poder evidenciar que se han cumplido los objetivos formativos.

En el marco de estos cambios los docentes universitarios deben adaptarse haciendo uso de una metodología activa de enseñanza participando de las innovaciones educativas que se implementen en sus organizaciones.

Michavila (2009) observa que la innovación educativa está íntimamente vinculada con la motivación, formación y evaluación de la plana docente,

puesto que los procesos de cambio educativo y las innovaciones, tanto pedagógicas como tecnológicas, sólo son viables con la participación y el compromiso de los docentes.

En este sentido consideramos que nuestra investigación es un aporte a la gestión de la educación superior al tener docentes capacitados y motivados en el uso de metodologías modernas acorde con la forma de aprender de nuestros jóvenes, se allana el camino para lograr que sus estudiantes aprendan y alcancen los objetivos de los planes académicos, los docentes tendrán claro el valor del aprendizaje colaborativo y el concepto de grupos de trabajo de manera que se reduzca significativamente el número de alumnos desaprobados que a la larga conlleva a la deserción universitaria.

La evaluación de los docentes es parte clave de este ciclo de cambios y mejoras, puesto que permitirá validar objetivamente si se están cumpliendo las metas establecidas permitiendo retroalimentar a los profesores para que mejoren así como realizar los ajustes necesarios a los cambios establecidos. Como resultado de la aplicación de estas innovaciones educativas se esperara no solo que los estudiantes aprendan mejor, sino también que los docentes mejoren su desempeño generándose un ciclo de mejora integral en las universidades.

Elizalde y Reyes (2008) señalan que una de las dificultades en la tarea de la evaluación de la docencia radica en el reconocimiento de su complejidad y

en la polémica de cuáles podrían ser los indicadores más adecuados del desempeño docente, destacando que las dimensiones que tienen mayor importancia en la evaluación son la claridad y entendimiento, estimulación del interés en la materia por parte del profesor, percepción del impacto de la instrucción, preparación y organización del curso por parte del profesor, cumplimiento de los objetivos planteados para el curso y motivación de los estudiantes.

Se observa que estas dimensiones del desempeño docente van de la mano con el uso de una metodología activa para enseñar, puesto que el profesor hará uso de recursos como herramientas tecnológicas, salas acondicionadas para llevar a cabo dinámicas de trabajo activo, contenidos y actividades que motiven a los estudiantes a cuestionarse y aprender. Elementos que deben tener un impacto positivo desde la percepción de los estudiantes en como el docente se prepara para su clase, transmite los contenidos y los motiva a participar y aprender.

Nuestro país no es ajeno a estos cambios y se están dando iniciativas nacionales como la promulgación de la Ley Universitaria en busca de la mejora la calidad en la enseñanza de las universidades. Si bien esta ley no aborda de manera explícita temas relacionados a la innovación educativa o desempeño docente, tiene normas que buscan que tanto universidades y docentes estén mejor preparados para dar los servicios de enseñanza a los jóvenes de modo que las nuevas generaciones salgan preparadas

adecuadamente a enfrentar los retos en la vida laboral y contribuyan a la sociedad.

Así mismo, hay iniciativas particulares de las universidades que, mediante sus mecanismos de evaluación, ya se han dado cuenta de que tienen que reformular sus estrategias de enseñanza para que los estudiantes aprendan motivados y mejoren su desempeño, para lo que tienen que contar con docentes preparados para asimilar y ejecutar los cambios necesarios en la manera que vienen enseñando actualmente.

Dentro de este contexto como trabajo de investigación se va a evaluar el efecto de un programa de capacitación en metodología activa en el desempeño docente de los catedráticos de una universidad de Lima.

1.2. Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es el efecto de un programa de capacitación en metodología activa sobre el desempeño docente en catedráticos de una universidad privada de Lima?

Problemas específicos:

1. ¿Qué diferencias existen entre el nivel de desempeño docente del grupo experimental y del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa?
2. ¿Qué diferencias existen entre el nivel de desempeño docente del grupo experimental y del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima después de aplicar el programa de capacitación en metodología activa?
3. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente del grupo experimental de catedráticos de una universidad privada de Lima antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa?
4. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa?
5. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente del grupo experimental de catedráticos de una universidad privada de Lima después de aplicar el programa de capacitación en metodología activa?

6. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima al que no se aplicó el programa de capacitación en metodología activa?
7. ¿Qué diferencias existen en el desempeño docente del grupo experimental de catedráticos de una universidad privada de Lima antes y después de aplicar el programa de capacitación en metodología activa?
8. ¿Qué diferencias existen en el desempeño docente del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima antes y después de no aplicar el programa de capacitación en metodología activa?

1.3. Justificación

Justificación teórica

Este estudio cobra importancia, debido a que los datos obtenidos permiten aportar información empírica para incrementar el conocimiento acerca del efecto de la aplicación de un programa de capacitación en metodología activa en el desempeño docente de los catedráticos de una universidad privada de Lima.

Justificación práctica

La presente investigación proporciona información a las universidades y catedráticos, sobre del efecto de la aplicación de nuevas metodologías de

enseñanza sobre el desempeño docente para promover el cambio y mejora educativa en la educación superior. Pues, se espera que con la aplicación de innovaciones educativas de este tipo los catedráticos tengan mejores herramientas para el cumplimiento de su labor en beneficio de que los jóvenes egresen con el conocimiento suficiente para enfrentar los retos laborales, tengan un mejor desempeño en sus profesiones y contribuyan al crecimiento del país.

Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación ofrece un aporte sobre la validación del instrumento respecto al desempeño docente en la población de estudio, que servirá de referente para otras investigaciones.

1.4. Limitaciones

- **Disponibilidad de recursos económicos y tiempos de ejecución:** La inversión económica en equipamiento e infraestructura para la ejecución total del proyecto es significativa. El cálculo aproximado de 800 alumnos ingresantes al ciclo 2016-1 en las diferentes carreras fue superado. Hay voluntad de las autoridades universitarias de implementar la infraestructura requerida, por lo que se estudiaron diferentes formas de reducir costos y poder equipar el mayor número de aulas posible, disponiéndose la importación de enseres. A pesar de esta acción y debido a que la proyección

de ingresantes fue superada, las aulas sólo se equiparon parcialmente para la aplicación de la metodología activa en el ciclo 2016-1.

Con relación a los tiempos de ejecución, fueron cortos entre las actividades ejecutadas en la investigación (evaluación pretest, aplicación del programa y evaluación postest).

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el ámbito internacional se han realizado los siguientes estudios en relación al tema:

De León (2013), en Guatemala realizó una investigación respecto a la aplicación de la metodología activa en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de la carrera de Magisterio de Educación Infantil Intercultural de la Escuela Normal Intercultural. La investigación es de tipo descriptiva y se desarrolló sobre una muestra de 16 docentes y 125 estudiantes. Los instrumentos usados fueron un cuestionario para la entrevista a los docentes y una lista de cotejo para determinar la presencia o ausencia de las estrategias y técnicas de aprendizaje utilizadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los resultados obtenidos señalan que no se hace uso de las estrategias de enseñanza- aprendizaje con metodología activa debido al desinterés de los docentes, estos resultados son controversiales porque los docentes respondieron en muchas de los ítems que sí aplicaban la metodología activa, mientras que en la observación realizada a los estudiantes se pudo notar que no se utilizan estas estrategias.

Fernández, Guisasola, Garmendia, Alkorta y Madinabeitia (2013) en España realizaron una investigación para analizar el desarrollo del programa ERAGIN para el desarrollo de metodologías activas (Método de Caso,

Aprendizaje basado en Problemas y Aprendizaje basado en Proyectos) en el que han participado más de 200 profesores durante los últimos cuatro años en la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU). La investigación es orientada a la acción (applied/action-oriented research) y en ella se ha analizado el programa ERAGIN a través de un ciclo permanente de investigación. La muestra estuvo conformada por 164 docentes, 74 de la primera edición del programa (2009-2010) y 90 de la segunda edición (2011-2012). Para recoger la información se aplicaron los siguientes instrumentos: a) cuestionario preliminar de respuesta abierta para indagar las concepciones iniciales del profesorado participante sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje en su disciplina, b) los productos escritos de desarrollo de la propuesta de los participantes, c) cuestionario “valoración de la co-mentoría”, realizada por cada participante al final de la fase de diseño de las propuestas y al final de la implementación en el aula de las propuestas diseñadas, d) el análisis del informe final de cada participante en relación con la mentoría y los resultados obtenidos tras la implementación y finalmente e) un cuestionario sobre el impacto del programa a lo largo del tiempo.

Los resultados obtenidos describen que es posible llevar a cabo estrategias de desarrollo docente con efectos individuales y organizativos siempre y cuando se creen equipos de formadores que sigan los procesos en un constante ejercicio de investigación-acción.

Lizardo (2008) en Venezuela realizó una investigación para identificar los criterios utilizados por los estudiantes universitarios para definir la calidad de sus profesores de acuerdo a su desempeño docente. La investigación realizada es de tipo correlacional. Como instrumento se utilizó el Cuestionario CUESPRO constituido por 35 Ítems organizados en nueve dimensiones el que fue sometido a juicio de expertos, su fiabilidad se evaluó mediante el alfa de Cronbach obteniéndose un valor de 0.91. La muestra estuvo conformada por 810 estudiantes universitarios de las áreas de Humanidades, Ciencias Económicas y Sociales, Ingeniería, y Medicina, de dos Universidades Autónomas Venezolanas: Universidad de los Andes (ULA) y La Universidad de Zulia (LUZ). Los resultados obtenidos indican que los estudiantes esperan que los profesores muestren interés hacia su función docente y su materia; pero que también busquen estimular el aprendizaje de sus estudiantes siendo capaces de estimularlos en la búsqueda y construcción de conocimientos.

Mendoza (2006) en México realizó una investigación acerca del desempeño docente de los profesores universitarios desde la opinión de sus estudiantes en la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima. La investigación desarrollada consta de dos etapas: la primera fue cuantitativa y fue usada para obtener la opinión valorada de los estudiantes a través de la calificación de sus profesores en un momento del tiempo, la segunda fue cualitativa y se usó para obtener información oral de la valoración que los alumnos dan a sus docentes. Esta investigación se aplicó sobre una muestra de 38 docentes

y 359 alumnos. Los instrumentos usados fueron la cédula de evaluación para la selección del mejor docente (cuestionario) que es aplicada por la universidad y un cuestionario guía para el desarrollo de la entrevista realizada a los estudiantes. Como resultado se evidenció que los estudiantes expresan en la evaluación docente que tienen excelentes profesores, con buen dominio de su materia resaltando que las estrategias de aprendizaje implementadas en clase les estimulan un mejor aprendizaje.

En el ámbito nacional se han realizado los siguientes estudios en relación al tema:

Palomino (2012) realizó una investigación que aborda el tema del desempeño del docente y la influencia que tiene en el aprendizaje de los estudiantes universitarios de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. La investigación es de diseño descriptivo correlacional de base no experimental y de corte transversal, la misma se aplicó sobre una muestra de 345 estudiantes de estudios generales. El instrumento usado para medir el desempeño docente fue un cuestionario con escala tipo Likert de seis alternativas de respuesta y de 23 ítems con una fiabilidad de 0.941 según el análisis del alfa de Cronbach. Para medir el aprendizaje se utilizaron los registros universitarios de notas. Como resultado se encontró que existe relación positiva entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante.

Bellido (2011) realizó una investigación para determinar la relación del desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos de La Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de La Universidad Nacional del Callao. La investigación es de tipo descriptivo correlacional y se aplicó sobre una muestra de 30 docentes y 210 estudiantes. Se utilizaron dos instrumentos: cuestionario de autoevaluación de desempeño docente el que fue validado para su investigación y el cuestionario de evaluación del desempeño docente (evaluaciones de los docentes realizadas por los estudiantes), el cual fue sometido a juicio de expertos y del análisis de fiabilidad a través del alfa de Cronbach obteniéndose un valor de 0.8492. Los resultados señalan que existe una relación no significativa entre el rendimiento académico de los estudiantes y el desempeño de los docentes, como dato adicional se debe mencionar que la correlación identificada se da apreciándose que tanto rendimiento académico como desempeño docente alcanzan niveles medios en la medición efectuada.

Ávila (2010) realizó una investigación respecto al desempeño de la función docente en la Universidad Nacional del Altiplano en Iquitos (UNAP) con el objetivo de determinar la situación actual en la que se encuentra el profesional que ejerce la labor docente en la UNAP. La investigación realizada fue no experimental, cuantitativa, descriptiva y correlacional, se aplicó sobre una muestra de 36 docentes y 216 alumnos de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades (FCEH). Los instrumentos

aplicados para el estudio fueron cuatro: cuestionario de autoevaluación docente validado mediante juicio de expertos con una confiabilidad de 0,95 de alfa de Cronbach; cuestionario de opinión estudiantil validado mediante juicio de expertos con una confiabilidad de 0.97 de alfa de Cronbach; una entrevista estructurada que fue validada mediante juicio de expertos con una confiabilidad de 0,98 de alfa de Cronbach y una guía de observación al docente que se usó para contrastar y verificar la información recibida por la aplicación de los otros instrumentos, la cual fue validada mediante juicio de expertos con una confiabilidad de 0,97 de alfa de Cronbach.

Los resultados indican que el nivel de desempeño de los docentes se encuentra en el rango de 14 a 17 puntos en la escala vigesimal lo que los califica como docentes competentes lo que coincide con la autoevaluación realizada por los propios docentes.

Varela, Ortiz y Livia (2009) realizaron una investigación para determinar las actitudes de los docentes y estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima respecto a la metodología de enseñanza activa. La investigación realizada fue no experimental, cuantitativa y descriptiva-comparativa sobre una muestra de 72 docentes y 188 estudiantes de cuarto y séptimo año de pregrado. El instrumento usado fue una encuesta de escala tipo Likert validada mediante juicio de expertos con una confiabilidad de 0,71 de alfa de Cronbach. Los resultados indican que se encontró una actitud positiva hacia la metodología de enseñanza activa en 65,2% de los estudiantes y en el 78,5% de los docentes.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Metodología activa

Definición

Ridao (2012) define la metodología activa como una forma de concebir y abordar los procesos de enseñanza-aprendizaje y construcción del conocimiento. Esta forma de trabajo concibe a los participantes de los procesos como agentes activos en la construcción, reconstrucción y generación del conocimiento y no como agentes pasivos, simplemente receptores. (p. 3)

Metodología activa para Puchol (2012) son todos los procedimientos que se utilizan para provocar un aprendizaje significativo en donde el docente de forma consciente y reflexiva pueda utilizar técnicas, estrategias, recursos actividades para sus cursos. Implica también que el profesor no se limita a ser un dador de información, sino que se convierte en orientador. Es así que este autor define metodología activa como el proceso que parte de una idea central para obtener un aprendizaje significativo en donde el alumno es el protagonista de su propio aprendizaje y el profesor un facilitador del mismo. El docente es el que propone a los alumnos actividades de clase, tareas, trabajos

grupales, que desarrollen el pensamiento crítico y el pensamiento creativo y se involucren en el proceso de aprendizaje.

Ausubel (1979), citado por De León (2013), señala que “los métodos de enseñanza activa no solo persiguen que el tiempo de clase, sea un espacio de aprendizaje significativo, de construcción social, sino que permita el desarrollo de actitudes y habilidades que la enseñanza pasiva no promueve” (p. 23).

Principios de la metodología activa

Un principio es una ley o regla que se cumple o debe seguirse con cierto propósito, como consecuencia necesaria de algo o con el fin de lograr un propósito. Gervilla (2006) citado por De León (2013) clasifica como sigue los principios de la metodología activa:

1. Principio de actividad: Este consiste en la experimentación, la investigación, la acción que conducirá al sujeto a la construcción de su propio conocimiento.
2. Principio vivencial: El estudiante aprenderá a través de las vivencias es decir palpando, viendo y experimentando.
3. Principio lúdico: Se trabaja con juegos educativos en donde el estudiante está expuesto a diferentes juegos para que su aprendizaje sea significativo.

4. Principio de globalización: El profesor organiza contenidos de conocimientos para facilitar el aprendizaje y sean comprendidos fácilmente. El todo es percibido antes que las partes.
5. Principio de creatividad: El estudiante hace uso de su imaginación para crear su propio aprendizaje.
6. Principio de individualización: el estudiante trabaja individualmente desarrollando y creando diferentes formas de aprender. Cada uno tiene su particularidad y estilo de aprender. El profesor debe trabajar individualmente con cada estudiante, cada uno es un ser único.
7. Principio de socialización y trabajo en equipo: Los estudiantes desarrollan la capacidad de trabajo en grupos o equipos para socializar todas aquellas ideas para llegar a conclusiones.
8. Principio de personalización: La adquisición de conocimiento es singular a cada persona se adapta al ritmo y trabajo de cada una. Se debe educar respetando las características particulares de cada persona.
9. Principio de normalización: En este principio se fomenta el trabajo en equipo y la cooperación entre los estudiantes, indicando normas claras a seguir para la elaboración del trabajo.

Características de la metodología activa

Ridao (2012) señala las siguientes características de la metodología activa:

- Permite a través del juego que los participantes exterioricen situaciones que de manera convencional no harían.
- Es interactiva promueve el diálogo y la confrontación de ideas.
- Es creativa y flexible deja de lado la consideración de que las cosas solo se pueden hacer de una forma. Promueve la imaginación.
- El estudiante es el centro de actuación en el aprendizaje
- Al trabajarse en grupo fomenta la solidaridad, fraternidad, conciencia de grupo
- Posibilita la reflexión individual y colectiva de la realidad cotidiana, que se enriquece con la teoría y la guía del profesor.
- Prioriza la formación de la persona, propiciando un pensamiento crítico, la escucha tolerante y el debate respetuoso.
- El profesor es una guía que permite a los alumnos proponer las actividades que consideran más atractivas y adecuadas para el tema a tratar así se alcanza un mayor compromiso para el logro de los objetivos.

Estas características hacen notar la pérdida de protagonismo del profesor tradicional, quien pasa a ser un guía orientador de las actividades, que conduce a sus alumnos a que lleguen a sus propias

conclusiones, así los alumnos se hacen cada vez más responsables de su aprendizaje.

Tipos de metodología activa

Existen diversos métodos dentro de lo que llamamos metodología activa, de los cuales el profesor puede hacer uso, estos deben ser seleccionados teniendo en cuenta los objetivos que se persiguen, la edad de los destinatarios y las destrezas ya adquiridas por el grupo.

Dentro de estas metodologías analizaremos las siguientes:

- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje basado en proyectos
- Método cooperativo
- Metaplan

Aprendizaje basado en problemas (ABP): Pérez (2005) refiere que esta metodología consiste en que los alumnos de manera autónoma o en grupo, con la guía del profesor, encuentran la respuesta a una pregunta o solución a un problema. El uso de esta metodología implica el desarrollo de habilidades y destrezas indagadoras, creativas, de gestión de la información. La finalidad de esta metodología implica integrar los conceptos básicos de la asignatura, resolver problemas o llevar a cabo proyectos diseñados por el profesor.

Aprendizaje basado en proyectos: Bernabeu (2009) señala que se caracteriza porque los profesores y los estudiantes realizan trabajo en grupo sobre temas reales, que ellos mismos han seleccionado de acuerdo a sus intereses. Implica el formar equipos integrados por personas con perfiles diferentes, áreas disciplinares, profesiones, idiomas y culturas que trabajan juntos para realizar proyectos que permitan solucionar problemas reales. Estas diferencias ofrecen grandes oportunidades para el aprendizaje y prepararan a los estudiantes para trabajar en un ambiente y en una economía diversa y global. Para que los resultados de un equipo de trabajo con el Aprendizaje Basado en Proyectos sean exitosos, se requiere de un diseño instruccional definido, definición de roles y fundamentos de diseño de proyectos.

Método cooperativo: Según Pérez (2014) es aquel trabajo que se realiza por grupos de los miembros de clase con el fin de optimizar el aprendizaje. Una vez que se planifica la tarea, los alumnos trabajan en grupos coordinados e interdependientes, realizan las tareas y actividades propuestas de forma conjunta con los demás compañeros, y se preocupan tanto de su aprendizaje como el de sus compañeros. A través de esta metodología se desarrollan numerosas habilidades interpersonales y de trabajo en equipo, como la flexibilidad, autoestima, responsabilidad; a la vez que se genera redes de apoyo entre ellos. También motiva, llama a la curiosidad, promueve,

reflexión y retroalimentación, el profesor conduce al alumno a la obtención de conclusiones.

Metaplan: Al respecto el Consejo Nacional de Planeación. Para pensar en el país (2014) la describe como una metodología cualitativa de grupo, que busca generar ideas y soluciones; desarrollar opiniones y acuerdos; o formular objetivos, recomendaciones y planes de acción. Su instrumento de recolección de información son las tarjetas, por el gran componente visual que aportan en la discusión. Esta metodología implica la participación de líderes en la discusión, conocidos como moderadores. Su rol es fundamental para el desarrollo de las actividades, ya que son ellos quienes estructuran el proceso de análisis y discusión, de acuerdo con el contexto de cada uno de los grupos de trabajo.

Al iniciar las mesas de trabajo, es ideal que el moderador haga una ronda de presentación de los asistentes, dichas preguntas deben incluir entre otras, sus nombres, profesión e intereses (de acuerdo con el tema a discutir). Este primer acercamiento genera proximidad entre los participantes y facilita el trabajo de grupo. Dentro de este proceso de aproximación, es útil también que los integrantes escriban sus nombres y lo tengan en un lugar visible. El metaplan inicia entonces con la introducción de una pregunta. Cada una de las personas que participa debe escribir en una tarjeta una frase, palabra o idea que

responda al tema en discusión. Luego, cada asistente ubica su tarjeta en un tablero, previamente dispuesto para tal fin. Las tarjetas se deben agrupar por temas. La idea es que los participantes creen categorías, en donde vayan agrupando las respuestas de acuerdo con la afinidad que haya entre éstas. Dichas categorías deberán tener un título que haga referencia al tema del que hablan o al que se refieren las tarjetas en él contenidas. El componente visual de las respuestas es muy importante, ya que esto permite que los demás participantes analicen y discutan otras ideas que no habían contemplado antes. El rol del moderador es fundamental en esta etapa, toda vez que desde este momento se estructuran las categorías generales para responder a la pregunta, y además se construyen conclusiones y propuestas que recogen la opinión de todos los participantes. Al finalizar la discusión del metaplan, se designará a un relator designado por el grupo, quien expondrá frente a los demás grupos, con ayuda del tablero, las conclusiones a las cuales llegó su mesa de trabajo.

2.2.2. Desempeño docente

Definición

El Ministerio de Educación de Chile (como se citó en Mendoza, 2011), define el desempeño docente como: el despliegue que hace el docente de sus capacidades profesionales para la preparación y

desarrollo de la enseñanza, la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y el uso de herramientas de evaluación de los aprendizajes.

Según Montenegro (2007), el desempeño se entiende como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Cada profesional se desempeña en algo, es decir, realiza una serie de acciones orientadas a cumplir una función social específica. De este modo, “el desempeño docente está constituido por un conjunto de acciones concretas que el educador realiza para llevar a cabo su función, esto es, el proceso de formación de niños y jóvenes bajo su responsabilidad”.

El desempeño docente está determinado por factores interdependientes que se relacionan con:

- a) El docente, tales como: Su formación profesional, que le provee del conocimiento necesario para enfrentar con éxito su labor educativa; sus condiciones de salud, física y mental; su motivación respecto de la relevancia de su quehacer educativo; su compromiso manifestado en forma cotidiana a través de actitudes o acciones;
- b) El estudiante, factores que coinciden con los señalados para el docente;
- c) El contexto, factores que podemos agrupar en: institucionales y socioculturales.

El desempeño docente es una variable que mide la calidad del ejercicio pedagógico del maestro que ha cobrado mayor importancia en los últimos años con el surgimiento de las acreditaciones internacionales, principalmente a nivel universitario. A continuación las dimensiones e indicadores del desempeño docente descritas a partir del modelo cubano (Montenegro, 2007).

Dimensiones

Las dimensiones nos brindarán datos, indicadores, que nos permitirán establecer parámetros que determinarán la situación en que se halla el desempeño docente. A continuación las dimensiones que detalla Valdés (2000) para la variable desempeño profesional del docente, con sus respectivos indicadores:

- **Capacidades pedagógicas:** Grado de dominio de los contenidos, capacidad para hacer su materia entretenida e interesante, calidad de su comunicación verbal y no verbal, capacidad para planificar el proceso docente, alcance de su contribución a un adecuado clima en el aula, identificación y comprensión de las situaciones áulicas para ajustar su intervención pedagógica, utilización de variedad de prácticas educativas, grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas de los alumnos, grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos, calidad de su representación sobre el encargo social de la escuela,

contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas, efectividad de su capacitación y autopreparación, capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades y aprenda a ejercerlos, capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa

- **Emocionalidad:** Vocación pedagógica, autoestima, capacidad para actuar con justicia y realismo, nivel de satisfacción con la labor que realiza.
- **Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales:** Asistencia y puntualidad, grado de participación en sesiones metodológicas o jornadas entre docentes, cumplimiento de la normativa, nivel profesional alcanzado, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución, nivel profesional alcanzado
- **Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad en general:** Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos, nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos, flexibilidad para aceptar diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos, respeto por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.

- **Resultados de su labor educativa:** Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte, grado de orientación valorativa alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar, grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

Evaluación del desempeño docente

Lo expuesto nos permite apreciar la trascendencia del trabajo docente como factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, de tal modo que, la evaluación del desempeño docente Montenegro (2007) la define como “estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados, países en vías de desarrollo”.

Valdés (2003) señala 6 métodos de evaluación para las 5 dimensiones del desempeño docente que se mencionan en el acápite anterior:

- Observación de clase
- Encuesta de opiniones dirigidos a los alumnos
- Pruebas objetivas estandarizadas y test sobre desarrollo humano
- Portafolio
- Test de conocimientos y ejercicios de rendimiento profesional
- Autoevaluación

Cada uno de estos métodos permite la evaluación de una o más de las dimensiones siendo la observación de clase la más completa al tener la capacidad de evaluar todas las dimensiones del desempeño docente.

Funciones de la evaluación de desempeño docente

Valdés (2004) citado por Palomino (2012), considera que una buena evaluación de los docentes debe cumplir con las siguientes funciones:

- **Función de Diagnóstico.-** Debe ser una síntesis de los principales aciertos y desaciertos, que sirva a sus superiores para generar acciones de mejora, que pueden ser de capacitación y que ayuden a reducir imperfecciones.
- **Función Instructiva.-** Debe producir indicadores de resultados que permitan detectar errores u omisiones incorporando una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- **Función Educativa.-** El maestro conoce como es percibido su trabajo por la comunidad académica, y va a diseñar estrategias para erradicar las insuficiencias encontradas.
- **Función Desarrolladora.-** Se cumple cuando el resultado del proceso evaluativo incrementa la madurez del evaluado y genera en este una actitud permanente de autoevaluación crítica, no teme a sus

errores sino que aprende de ellos y puede conducir su trabajo de manera más consciente, y surge el afán de auto-perfeccionamiento.

Fines de la evaluación de desempeño docente

Palomino (2012) plantea que “Existe un consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador” (p.43).

De los posibles fines de la evaluación del desempeño docente Palomino (2012), describe los siguientes:

- **Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula**

Cuando se integran eficazmente el desarrollo profesional, la evaluación del profesorado con la mejora de la escuela, se logra una mayor eficacia.

Gran parte de las autoridades universitarias no han considerado el integrar los esfuerzos de eficacia o mejora de la escuela en el proceso de evaluación para el crecimiento profesional de sus docentes. Se inclinan a añadir nuevas iniciativas en vez de analizar una forma de adaptar los esfuerzos de mejora a los procesos de evaluación existentes.

Resulta especialmente adecuado integrar la evaluación de profesorado y la mejora de la universidad en aquellos sistemas en que se están utilizando modelos de evaluación que sirven para establecer objetivos. En dichos contextos, se puede pedir a los profesores que hagan de la mejora de la cátedra su objetivo de crecimiento y por tanto, parte del proceso de evaluación. La mejora de la enseñanza proporciona otra opción a la hora de que los profesores determinen sus objetivos de rendimiento.

- **Responsabilidad y desarrollo profesionales**

Considera la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos. Aun cuando las responsabilidades son un elemento clave en este punto de vista, la responsabilidad aquí se refiere fundamentalmente a la profesión y a sus estándares de práctica y ética, más que hacia entidades externas.

Valdés (2000) sostiene que:

La evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha

tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores.

El interés de la evaluación para el propósito del desarrollo profesional, sin embargo, ha ido aumentando en años recientes. Dicha evaluación tiene, como foco central de atención, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores que son, por lo menos, mínimamente competentes en su trabajo.

2.3. Definición de términos básicos

Desempeño docente: Realización de un conjunto de actividades concretas que el educador realiza para llevar a cabo su función, esto es, el proceso de formación de niños y jóvenes bajo su responsabilidad (Montenegro, 2007).

Efecto: Es el fenómeno resultante de la acción de otro, del que se dice que es causa (Sánchez, 1983).

Estrategias de enseñanza: Planteamientos conjuntos de las directrices que determinan actuaciones concretas en cada una de las fases del proceso educativo (Sánchez, 1983).

Evaluación: Actividad sistemática y continua integrada al proceso educativo, su objetivo es brindar la máxima información para mejorar,

reajustando y revisando planes, métodos y recursos que ayuden a elevar la calidad del aprendizaje y aumentar el rendimiento de los alumnos. La evaluación puede estar referida a un proceso, un sistema, al docente, al alumno o grupo de alumnos (Sánchez, 1983).

La evaluación en metodología activa ha de tener en cuenta la individualidad de cada alumno, considerando su propio proceso de aprendizaje, características y necesidades específicas.

Innovación educativa: Acción permanente realizada mediante la investigación para buscar nuevas soluciones a situaciones que se presentan en el ámbito educativo. La innovación educativa contribuye a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, busca aplicar el progreso existente en los distintos campos del pensamiento a la actividad educativa (Sánchez, 1983).

Metodología: La metodología constituye el conjunto de criterios y decisiones que organizan, de forma global la acción didáctica en el aula. Determina el papel que juegan los alumnos y profesores, utilización de medios y recursos, tipos de actividades, organización de los tiempos y espacios, agrupamientos, secuenciación y tipo de tareas, etc. Teniendo en cuenta esta definición la metodología más conveniente es aquella que parte de lo que piensan y conocen los alumnos con respecto a cualquier aspecto de la realidad, de manera que tenga sentido y utilidad clara para aplica nuevos aprendizajes (Arteaga, 2000).

Metodología activa: La metodología activa es una estrategia pedagógica que promueve que el alumno participe activamente del proceso de aprendizaje, como responsable de la construcción de su propio conocimiento mediante recursos didácticos como debates, discusiones grupales, talleres y aprendizaje colaborativo, entre otros. En esta dinámica el docente realiza un rol de guía facilitador, asesorando y acompañando al alumno en su aprendizaje (Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2015).

Programa: Es un instrumento organizativo que detalla una secuencia ordenada de actividades que se desarrollan para llevar a cabo un proyecto (Sánchez, 1983).

Programa de capacitación: El programa de capacitación es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará. El programa debe responder a las demandas organizacionales y las necesidades de los trabajadores (Fletcher 2000, citado por Aguilar 2010).

Universidad: Arteaga (2000), señala que es el órgano a través del cual la sociedad conserva y transmite el saber de alto nivel al tiempo que forma a los profesionales superiores. La universidad va a tener varias funciones:

- Con el saber: observar, transmitir y acrecentar.

- Con la sociedad: Formar profesionales y establecer las bases científico-técnicas que permitan resolver los problemas que tiene la sociedad y la humanidad.
- La Universidad promueve la investigación y el desarrollo.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Determinar el efecto de un programa de capacitación en metodología activa sobre el desempeño docente en catedráticos de una universidad privada de Lima.

3.2. Objetivos específicos

1. Determinar las diferencias que existen entre el nivel de desempeño docente del grupo experimental y del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa.
2. Determinar las diferencias que existen entre el nivel de desempeño docente del grupo experimental y del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima después de aplicar el programa de capacitación en metodología activa.
3. Describir el nivel de desempeño docente del grupo experimental de catedráticos de una universidad privada de Lima antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa.

4. Describir el nivel de desempeño docente del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa.
5. Describir el nivel de desempeño docente del grupo experimental de catedráticos de una universidad privada de Lima después de aplicar el programa de capacitación en metodología activa.
6. Describir el nivel de desempeño docente del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima al que no se aplicó el programa de capacitación en metodología activa.
7. Determinar las diferencias que existen en el desempeño docente del grupo experimental de catedráticos de una universidad privada de Lima antes y después de aplicar el programa de capacitación en metodología activa.
8. Determinar las diferencias que existen en el desempeño docente del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima antes y después de no aplicar el programa de capacitación en metodología activa.

4. HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe efecto significativo del programa de capacitación en metodología activa sobre el desempeño docente en catedráticos de una universidad privada de Lima.

4.2. Hipótesis específicas

H1: No existen diferencias entre el nivel de desempeño docente del grupo experimental y del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa.

H2: Existen diferencias entre el nivel de desempeño docente del grupo experimental y del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima después de aplicar el programa de capacitación en metodología activa.

H3: El nivel de desempeño docente del grupo experimental de catedráticos de una universidad privada de Lima antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa se encuentra ubicado en el nivel promedio.

H4: El nivel de desempeño docente del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa se encuentra ubicado en el nivel Promedio.

H5: Existen diferencias en el nivel de desempeño docente del grupo experimental de catedráticos de una universidad privada de Lima antes y después de aplicar el programa de capacitación en metodología activa.

H6: No existen diferencias en el nivel de desempeño docente del grupo control de catedráticos de una universidad privada de Lima antes y después de no aplicar el programa de capacitación en metodología activa.

5. METODOLOGÍA

5.1. Tipo de investigación

Es cuantitativa porque emplea procesos metódicos y empíricos para generar conocimiento. De las preguntas se establecen hipótesis y se determinan variables, trazándose un plan para probarlas; se utilizan instrumentos predeterminados; se miden las variables en un contexto determinado; se contrastan datos entre grupos y se relacionan las variables; se analizan las mediciones utilizándose métodos estadísticos y extrayendo conclusiones respecto a las hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

5.2. Diseño de investigación

El diseño aplicado en la investigación es cuasi experimental por su deliberada manipulación de la variable programa de capacitación en metodología activa para observar su efecto en la variable dependiente desempeño docente.

Conforme Hernández et al. (2014), en este diseño los sujetos no están asignados al azar ya que conforman grupos definidos con anterioridad (grupos intactos) y los grupos son evaluados con anterioridad a la aplicación de la variable independiente:

G1 O1 X O2

G2 O3 -- O4

Donde:

G1: Grupo experimental

G2: Grupo control

X: Tratamiento experimental

--: Ausencia de tratamiento experimental

O1: Medición del grupo experimental previa al tratamiento experimental

O2: Medición del grupo experimental posterior al tratamiento experimental

O3: Medición del grupo control previa al tratamiento experimental

O4: Medición del grupo control posterior al tratamiento experimental

5.3. Variables

5.3.1. Variable independiente: Programa de capacitación en metodología activa

Definición operacional

La capacitación que se aplicó constó de 4 sesiones comprendidas en dos módulos: el primer módulo se centró en el desarrollo de las habilidades expositivas de los catedráticos para facilitar el uso de la metodología activa en el aula y el segundo módulo en el desarrollo de simulaciones mediante la ejecución de dinámicas para la aplicación de la metodología activa en clase. Cada módulo estuvo compuesto dos sesiones de cuatro horas de duración cada una.

En las sesiones se realizó la capacitación en metodología activa de manera práctica e interactiva haciendo uso de simulaciones, dinámicas y técnicas de carácter didáctico e instruccional

La capacitación se aplicó durante dos semanas en el periodo de parciales.

El detalle del programa de capacitación se indica en el Anexo A: Programa de capacitación en metodología activa.

5.3.2. Variable dependiente: Desempeño docente

Definición operacional

Es el puntaje obtenido en la aplicación del instrumento de medición de desempeño docente, Escala de Desempeño Docente, que consiste en una encuesta tipo Likert.

Variables de control

- Deseabilidad social
Debido a la naturaleza anónima de la aplicación del instrumento se asume que los participantes respondan de manera honesta.
- Ambiente adecuado
La aplicación de las pruebas se realizará en un ambiente con iluminación y ventilación adecuada.
- Fatiga y/o cansancio de los participantes

Las encuestas se aplicarán en una hora coordinada previamente con el docente, teniendo en cuenta el ritmo de trabajo de la clase.

- Explicación de instrucciones adecuadas para aplicar el instrumento.
- Material impreso de manera clara.
- Historia

Dado que la aplicación del instrumento se dará en dos momentos se presume que no existan cambios en su vida personal.

- Capacitación impartida por instructores expertos.

Variables extrañas

- Ruidos.
- Interrupciones inesperadas.
- Cambios de programación de aulas en las que se impartirá la capacitación.

5.4. Población y muestra

5.4.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 42 catedráticos de primer ciclo de pregrado de estudios generales de una universidad privada de Lima, que comprenden los géneros masculino y femenino,

con una experiencia en el dictado de cursos en la universidad mayor a 3 años y de sueldos similares.

Tabla 1

Distribución de población según género y edad

Género	Edad		
	30 – 40	41 – 50	50 o más
Masculino	8	11	3
Femenino	7	8	5

Fuente: Elaboración propia

5.4.2. Muestra

Se realizó un muestreo de tipo no probabilístico pues los sujetos no se asignan al azar a los grupos ni se emparejan, sino estuvieron constituidos antes de iniciar la investigación. No se calculó el tamaño debido a que los catedráticos han sido asignados por los coordinadores de curso. Así el grupo experimental quedó conformado por 13 catedráticos y el grupo control por 11 catedráticos teniéndose como muestra total 24 sujetos.

El instrumento empleado, Escala de Desempeño Docente elaborado por Palomino (2012), evalúa el desempeño docente desde la perspectiva del estudiante, por lo que cabe mencionar que en la presente investigación el grupo de alumnos que respondió al instrumento estuvo conformado por 418 estudiantes del primer ciclo de estudios generales del semestre 2016-1; de los cursos: Precálculo,

Lectura y Redacción, Estrategias de Aprendizaje, Habilidades Actitudinales, Administración General, Basic English, Globalización y Realidad Nacional; de género masculino y femenino; con edades comprendidas entre los 16 y 20 años.

Criterios de inclusión de la muestra

Catedráticos que:

- No hayan recibido capacitación en metodología activa.
- Sean del primer ciclo.
- Cuenten con contrato renovado.

Criterios de exclusión de la muestra

Catedráticos que:

- Se encuentren con licencia.
- No participen en el total de módulos de la capacitación en metodología activa.

5.5. Instrumentos

Para medir el desempeño docente de los catedráticos de pregrado de estudios generales de la universidad se utilizó el instrumento Escala de Desempeño Docente elaborado por Palomino (2012) indicado en el Anexo B, que tiene como objetivo medir el desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes.

Este instrumento utiliza la escala tipo Likert de 6 alternativas de respuesta y se encuentra estructurado en 23 ítems.

La escala de tipo Likert usada es:

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: Pocas veces
- 4: Muchas veces
- 5: Casi siempre
- 6: Siempre

Para responder este instrumento se necesitó entre 08 y 10 minutos, los sujetos de la población que formaron parte de la investigación firmaron el formato de consentimiento informado presentado en el Anexo C en el que indicaron su conformidad de participar en el presente estudio.

Validez y confiabilidad

En la Tabla 2 se observa que el instrumento fue validado en la población de estudio aplicando el análisis de ítem-test de Pearson corregida, la cual permitió establecer correlaciones que van desde 0.347 hasta 0.840 ($p < 0.001$).

Los ítems no tuvieron una correlación menor a 0.2 por lo que no se eliminó ninguno.

Tabla 2

Análisis de ítems del instrumento Escala de Desempeño Docente

Ítems	Correlación total de elementos corregida
1. ¿En qué medida el docente relaciona la teoría con los trabajos prácticos?	0.577
2. ¿El docente incentiva la investigación en función del desarrollo de los temas tratados en clase?	0.461
3. Evalúe el grado en que el docente dirige acertadamente las discusiones en grupo	0.695
4. ¿El docente plantea preguntas que permiten al estudiante usar su criterio?	0.601
5. ¿En qué medida la técnica empleada por el docente le permite ampliar sus conocimientos?	0.694
6. ¿En qué medida el docente incentiva la participación de los estudiantes en clase?	0.347
7. ¿En qué grado las actividades desarrolladas en clase le permiten ampliar sus conocimientos?	0.542
8. ¿En qué medida el docente diseña un medio didáctico?	0.840
9. ¿En qué medida el docente elabora materiales didácticos?	0.662
10. ¿En qué medida el docente selecciona los medios didácticos?	0.760
11. ¿En qué medida el docente selecciona los materiales didácticos?	0.738
12. ¿En qué medida el docente clasifica los materiales didácticos?	0.807
13. ¿En qué medida el docente emplea los medios didácticos?	0.793

14. ¿En qué medida el docente emplea los materiales didácticos?	0.713
15. ¿Evalúe el grado en que el docente domina el curso?	0.467
16. ¿Evalúe el grado en que el docente se expresa en forma clara y precisa?	0.563
17. ¿El docente estimula el desarrollo de valores, de actitudes positivas y de comportamientos propios de un profesional?	0.766
18. Evalúe el grado en que el docente tiene respeto a las opiniones de los estudiantes.	0.740
19. ¿En qué medida el docente asiste y es puntual en sus sesiones de clase?	0.500
20. ¿En qué grado el docente entrega las notas con oportunidad?	0.552
21. Evalúe en qué medida el docente cumple y respeta el desarrollo del sílabo	0.555
22. ¿En qué medida el docente tiene preparada sus clases?	0.587
23. ¿El docente es accesible y está dispuesto a atender consultas de los estudiantes?	0.751

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3 se indica la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach donde se obtuvo un valor de 0.943 considerada una correlación muy fuerte, demostrándose su fiabilidad y consistencia interna.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	Cantidad de elementos
------------------	-----------------------

0.943	23
-------	----

Fuente: Elaboración propia

5.6. Procedimientos

Se solicitó la autorización al Vicerrectorado Académico de la universidad en la que se realizó la investigación para la aplicación del instrumento que midió el desempeño de los catedráticos de los grupos control y experimental.

Posteriormente se realizaron las coordinaciones con el área de calidad académica para que informe a los catedráticos del grupo control y experimental seleccionados acerca de su participación en la presente investigación. Una vez realizada la comunicación se procedió a la entrega del formato de consentimiento informado para su firma (Anexo C).

Se tomó una muestra piloto para validar el cuestionario Escala de Desempeño Docente a través del cálculo ítem-test de Pearson corregida para la validez y confiabilidad con el estadístico del Alfa de Cronbach a la población en estudio.

Luego el área de calidad académica aplicó el cuestionario para evaluar el desempeño del grupo experimental y el grupo control de catedráticos desde la perspectiva de los estudiantes, durante un tiempo de 08 a 10 minutos

obteniendo los datos pretest (antes de la aplicación del programa de capacitación en metodología activa).

Se aplicó la capacitación en metodología activa al grupo experimental en los dos módulos programados (ver Anexo A) durante el período de exámenes parciales del semestre académico.

Finalizando el semestre académico, se aplicó el instrumento Escala de Desempeño Docente a los catedráticos del grupo experimental y del grupo control para obtener los datos postest.

Para el tratamiento estadístico de los resultados se desarrolló una base de datos, en la cual se colocaron los datos del pretest y postest. El procesamiento estadístico se hizo usando el paquete estadístico SPSS versión 23. Para el análisis de datos se empleó estadísticos descriptivos, tales como: media aritmética, desviación estándar y coeficiente de variación. El análisis de distribución de los datos se realizó utilizando la prueba de Shapiro-Wilk (muestra menor a 50).

Para la comparación intragrupos se empleó la prueba de rangos asignados de Wilcoxon y para la entre grupos la prueba U de Mann-Whitney debido a que la distribución de los datos fue no normal.

Todos los análisis estadísticos se realizaron con un nivel de significancia de $P < 0.05$.

6. RESULTADOS

6.1. Contrastación de hipótesis

A continuación se presentan las tablas que dan respuestas a las hipótesis de investigación.

En la Tabla 4 se muestran los resultados de la prueba de normalidad para los puntajes de la variable estudiada del pretest y posttest en los grupos experimental y control. En este caso se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk (población de estudio menor a 50), con la cual se verificó que los datos no se aproximan a una distribución normal, por ello, para las comparaciones de los dos grupos independientes, se empleó la prueba U de Mann-Whitney.

Tabla 4

Prueba de distribución normal para el pretest y posttest de los grupos experimental y control

Mediciones	Grupo	Shapiro Wilk		
		Estadístico	Gl	Sig.
Pretest	Experimental	.855	13	.033
	Control	.863	11	.063
Posttest	Experimental	.820	13	.012
	Control	.864	11	.065

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5 se muestran los resultados de la prueba U de Mann-Whitney, al comparar los puntajes del nivel de desempeño docente del grupo experimental y control, obtenidos en la medición pretest. Se observa que el

grupo control obtuvo un mayor promedio; sin embargo, no existen diferencias significativas entre el grupo experimental y el grupo control antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa.

Tabla 5

Comparación entre el grupo experimental y el grupo control antes de la aplicación del programa de capacitación en metodología activa

Grupo	M	D.E.	Estadístico	Sig.
Experimental	116.31	8.350	U de Mann-Whitney	.424
Control	119.64	9.405		

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6 se muestran los resultados de la prueba U de Mann-Whitney, al comparar los puntajes del nivel de desempeño docente del grupo experimental y control, obtenidos en la medición postest. Se observa que el grupo experimental obtuvo un mayor promedio; sin embargo, no existen diferencias significativas entre el grupo experimental y el grupo control después de aplicar el programa de capacitación en metodología activa.

Tabla 6

Comparación entre el grupo experimental y el grupo control después de la aplicación del programa de capacitación en metodología activa

Grupos	M	D.E.	Estadístico	Sig.
Experimental	122.92	6.958	U de Mann-Whitney	.331
Control	119.27	10.179		

Fuente: Elaboración propia

Según los datos obtenidos que se muestran en la Tabla 7, respecto a los porcentajes por niveles para el Cuestionario de Desempeño Docente, en el grupo experimental antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa, un 46.2% de los participantes presentó un nivel promedio de desempeño docente, un 38.5% presentó un nivel bajo y un 15.4% alcanzó un nivel alto. Los resultados hallados indican que el grupo experimental, conformado por 13 docentes, antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa se ubica en el nivel promedio en la variable estudiada.

Tabla 7

Nivel de desempeño docente del grupo experimental antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	38.5
Promedio	6	46.2
Alto	2	15.4
Total	13	100.0

Fuente: Elaboración propia

En los datos obtenidos que se muestran en la Tabla 8, respecto a los niveles de desempeño docente en el grupo control un 45.5% de participantes presentó un nivel promedio, un 36.4% logró un nivel alto y un 9.1% alcanzaron un nivel muy bajo y muy alto respectivamente. Los resultados hallados indican que el grupo control, conformado por 11 docentes, antes de

aplicar el programa de Capacitación en metodología activa se ubica en el nivel promedio en la variable estudiada.

Tabla 8

Nivel de desempeño docente del grupo control antes de aplicar el programa de capacitación en metodología activa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	1	9.1
Promedio	5	45.5
Alto	4	36.4
Muy Alto	1	9.1
Total	11	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 9 se muestran los resultados de la prueba de Wilcoxon, al comparar los puntajes del nivel de desempeño docente del grupo experimental obtenidos en la medición pretest y postest. Se observa que el grupo experimental obtuvo un mayor promedio en la medición postest, encontrándose diferencias significativas mínimas antes y después de aplicar el programa de capacitación en metodología activa.

Tabla 9

Comparación pretest y postest del grupo experimental después de la aplicación del programa de capacitación en metodología activa

Medición Grupo Experimental	M	D.E.	Estadístico	Sig.
Pretest	116.31	8.350	Wilcoxon	.001
Postest	122.92	6.958		

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 10 se muestran los resultados de la prueba de Wilcoxon, al comparar los puntajes del nivel de desempeño docente del grupo control obtenidos en la medición pretest y posttest se observa que el grupo control obtuvo un puntaje similar en ambas mediciones, encontrándose que no existen diferencias significativas antes y después de no aplicar el programa de capacitación en metodología activa.

Tabla 10

Comparación pretest y posttest del grupo control después de la no aplicación del programa de capacitación en metodología activa

Medición Grupo Control	M	D.E.	Estadístico	Sig.
Pretest	119.64	9.405	Wilcoxon	.833
Posttest	119.27	10.179		

Fuente: Elaboración propia

7. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron comprobar que no existen diferencias significativas en el desempeño docente en catedráticos de una universidad privada de Lima posterior a la aplicación del programa de capacitación en metodología activa. Estos resultados tienen concordancia con los obtenidos por De León (2013) quién señala que los docentes no hacen uso de las estrategias de enseñanza con metodología activa debido a su falta de interés.

También existe coincidencia con los resultados hallados por Fernández et al (2013) que evidencian la necesidad de un equipo de formadores para realizar una labor de constante ejercicio de monitoreo sobre la aplicación de la metodología activa, elemento con el que no se contó en esta investigación.

Sin embargo, en los resultados intergrupos del pretest el grupo experimental obtuvo una calificación menor al grupo control con una diferencia de tres puntos, la que fue superada por el grupo experimental en el posttest (de 116 en el pretest a 122 en el posttest). Estos resultados favorables coinciden con los encontrados por Mendoza (2006) en el que una buena evaluación en el desempeño de los profesores desde la opinión de sus estudiantes está relacionada al dominio de la materia y las estrategias de aprendizaje implementadas, así como con lo señalado por Ausubel (1979), citado por De León (2013), en que la metodología activa permite el desarroll

o de actitudes y habilidades que la enseñanza pasiva no promueve.

En la implementación de la metodología activa en la universidad se observó resistencia al cambio y falta de compromiso entre los docentes, en concordancia con el estudio desarrollado por Espinosa y Paredes (2012) que manifiesta que los profesores por naturaleza se resisten al cambio porque consideran al aula su espacio de dominio, factor que no facilita una apertura al cambio de comportamiento, condición requerida para la implementación de nuevas formas de enseñanza-aprendizaje. También señala que el profesor debe comprender el impacto y objetivos del cambio y las metas que la institución pretende alcanzar para que el cambio sea real, de lo contrario existirá un falso compromiso, preocupándose sólo de como se verá afectado de manera personal. Esta circunstancia ha influido en el resultado de la investigación realizada impidiendo alcanzar una diferencia significativa en el desempeño docente entre los grupos experimental y control.

8. CONCLUSIONES

1. La Escala de Desempeño Docente es un instrumento válido y confiable para los catedráticos, lo que indica que puede ser utilizado en futuras investigaciones.
2. El 46.2% del grupo experimental se ubica en el nivel promedio igual que el grupo control con el 45.5% antes de la aplicación del programa de capacitación en metodología activa.
3. Estadísticamente no existen diferencias significativas entre el grupo experimental y el grupo control antes de la aplicación del programa de capacitación en metodología activa.
4. No existen diferencias significativas entre el grupo experimental y control después de la aplicación del programa de Capacitación en metodología activa.
5. Existen diferencias significativas en el desempeño docente entre el pretest y posttest del grupo experimental.
6. No existen diferencias significativas en el desempeño docente entre el pretest y posttest del grupo control.

9. RECOMENDACIONES

1. Ampliar la investigación durante los siguientes periodos lectivos con la finalidad de comprobar el efecto del programa en metodología activa en el tiempo.
2. Implementar un programa de monitoreo para los docentes universitarios de manera que tengan oportunidad de exponer dudas, consultas, extraer y difundir casos de éxito en relación a la aplicación de la metodología activa.
3. Controlar mediante evaluaciones periódicas la aplicación de la metodología activa por parte de los docentes para identificar oportunidades de mejora.
4. Complementar esta investigación analizando el efecto de la metodología activa en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
5. Ampliar la investigación gradualmente hacia otros cursos y a ciclos superiores.

REFERENCIAS

Aguilar, J. (2010). *Elaboración de programas de capacitación*. Oaxaca: Network de Psicología Organizacional

Arteaga, J. (2000). *Glosario de Educación*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos/glosedu/glosedu.shtml#ixzz3qa28MKGq>

Ávila, W. A. (2010). *Desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores: propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica; FCEH-UNAP; 2009* (Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2623>

Bellido, R. (2011). *Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao*. Recuperado de [http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Final es_Investigacion/Marzo_2011/IF_BELLIDO_FLORES_FIPA.PDF](http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Final_es_Investigacion/Marzo_2011/IF_BELLIDO_FLORES_FIPA.PDF)

Bernabeu, M. D. (2009). *Estudio sobre innovación educativa en Universidades Catalanas mediante el aprendizaje basado en problemas y en proyectos*. (Tesis doctoral, Universitat Autònoma De Barcelona, España). Recuperada de http://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/hdl_10803_5062/dbt1de1.pdf

Consejo Nacional de Planeación. Para pensar el país (2014). *Metodología Cualitativa – Metaplan*. Bogotá. Recuperado de https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Consejo%20Nacional%20de%20Planeacion/Qu%C3%A9%20es%20Metaplan_V2.pdf

De León, G. (2013). *La metodología activa en el proceso de enseñanza- aprendizaje y la fundamentación de los estilos de aprendizaje en las alumnas de magisterio de educación infantil* (Tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala, Ciudad de Guatemala, Guatemala). Recuperada de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/29/29_0114.pdf

Declaración conjunta de los Ministros Europeos de Educación (1999). *Declaración de Bolonia*. Recuperado de http://www.educacion.gob.es/boloniaensecundaria/img/Declaracion_Bolonia.pdf

Elizalde, R. & Reyes, R. (2008). Elementos Clave para la evaluación del desempeño de los docentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa* 10(spe), 1 – 33. Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000300004&lng=es&tlng=es.

Espinosa, N. & Paredes, B. (2012). La resistencia al cambio. Un estudio caso.

Recuperado de http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/5215/la_resistencia_al_cambio_un_estudio_caso.pdf

Esteve, F. & Gisbert, M. (2011). El nuevo paradigma de aprendizaje y las nuevas tecnologías. *Revista de Docencia Universitaria* 9(3), 55 – 73. Recuperado de

http://red-u.net/redu/documentos/volumenes_completos_pdf/vol9_n3_completo.pdf

Fernández, I., Guisasola, G., Garmendia, M., Alkorta, I. & Madinabeitia, A. (2013).

¿Puede la formación tener efectos globales en la universidad? Desarrollo docente, metodologías acticas y currículum hibrido. *Infancia y Aprendizaje* 36(3), 387 – 400. doi: 10.1174/021037013807532990

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Lugar: McGraw Hill.

Lizardo, S. (2008). *Los Buenos Profes. La Calidad del Docente Universitario desde la perspectiva de los Estudiantes* (Tesis doctoral, Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela). Recuperada de

<http://www.human.ula.ve/doctoradoeducacion/documentos/losbuenosprofes.pdf>

Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red No. 9 - Callao*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú). Recuperada de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%209%20Callao.pdf

Mendoza, B. (2006). *El desempeño docente de los profesores universitarios. Una revisión desde la opinión de los alumnos*. (Tesis de maestría, Universidad de Colima, Ciudad de Villa de Álvarez, México). Recuperada de http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/MENDOZA_QUINTERO_BRENDA_SORAYDA.pdf

Michavila, F. (2009). La innovación educativa. Oportunidades y Barreras. *Arbor* 185(Extra): 3 – 8. doi: 10.3989/arbor.2009.extran1201

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Cooperativa Editorial Magisterio.

- Mora, J. (2005). Reformando la educación superior: la importancia de las competencias. Lanzamiento de un proyecto universitario latinoamericano: proyecto 6 X 4 UEALC., 35233. Recuperado de http://www.6x4uealc.org/site2008/monografias/03_Proyecto_Universitario.pdf
- Nevid, J. (2011). Enseñando a los estudiantes del milenio. Recuperado de <http://www.ipsicologia.com/tips-docentes/indice-alfabetico/item/72-enseñando-a-los-estudiantes-del-milenio>
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1693>
- Pérez, M. (2005). Rol docente y pedagogía activa en la formación universitaria. La enseñanza centrada en el aprendizaje del alumno. Adaptación del programa al EEES. *Humanismo y Trabajo Social* 004, 153-175. Recuperado de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3244/Martina.pdf?sequence=1>
- Pérez, M. (2014). El aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo. Recuperado de <http://es.slideshare.net/mariafotografa/el-aprendizaje-cooperativo-y-el-trabajo-en-equipo>

- Puchol, L. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (7ma. Ed.) Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ZlgZPthdssQC&printsec=frontcover&dq=Metodologia+activa+Puchol+2012&hl=es&sa=X&ved=0CBsQ6AEwAGoVChMIqZeEgsqCyQIVxegmCh3BPA2H#v=onepage&q&f=false>
- Ridao, M. (2012). *Metodología Activa-Participativa*. La brújula del docente. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/88699020/Metodologia-Activa-Participativa>
- Sánchez, S. (1983). *Diccionario de las ciencias de la educación*. Madrid: Diagonal Santillana
- Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (2015). Recuperado de <http://ci.upc.edu.pe/0/upc.aspx/servicio-al-alumno/calidad-educativa/proyectos/innovacion-y-curriculo/metodologia-activa>
- Valdés, H. (2000). *Desarrollo escolar*. Trabajo presentado en Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ponencia presentada por Cuba, Ciudad de México, México. Recuperado de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

Valdés, H. (2003). La evaluación del desempeño del docente; un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. Recuperado de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf

Varela, L., Ortiz, P. & Livia, J. (2009). Actitudes de docentes y estudiantes de pregrado de medicina hacia la metodología activa de enseñanza- aprendizaje. *Revista Médica Herediana* 20(3), 162 – 168. Recuperado de <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RMH/article/view/1017/983>

APÉNDICE A

ANEXO A: Programa de Capacitación en Metodología Activa

Módulo 1

Objetivo

Formar a los catedráticos en el desarrollo de habilidades expositivas para el aula y metodología activa, con el fin de potenciar sus habilidades comunicativas, expresivas y argumentales en los cursos que tengan a su cargo.

Contenido

- Pautas comunicacionales y expresivas para facilitar el dictado de un curso en el que se utiliza la metodología activa.
- Importancia de la comunicación: personalización de la enseñanza, reconocimiento y conexión emocional con los estudiantes.
- Empatía: desarrollo de la conducta empática en clase y contacto visual.
- Desarrollo de la actitud personal para la enseñanza: automotivación, disposición, energía, liderazgo, ánimo y tolerancia.
- Voz: respiración, volumen, pronunciación, fluidez, tonos, pausas y eliminación de muletillas.
- Expresividad: desinhibición, soltura y autoconfianza, energía y gestualidad, postura, rostro y uso de las manos, imagen personal y manejo escénico.
- Habilidades expositivas: estructura lógica, conocimiento y manejo del auditorio, tratamiento de preguntas e interrupciones y apoyo de medios visuales y audiovisuales.

Dinámicas

- Dinámica 1: Rompiendo el hielo
 - Presentación individual de las materias que dictan los catedráticos haciendo uso adecuado de la voz, lenguaje corporal, expresividad y habilidades expositivas.
 - Evaluación y retroalimentación.

- Dinámica 2: Motivando al estudiante aplicando Metaplan.
 - Trabajo grupal para desarrollar una clase en la que se capte la atención de los estudiantes y se fomente su participación activa.
 - Presentación de la clase desarrollada.
 - Evaluación y retroalimentación.

Módulo 2

Objetivos

- Simular mediante dinámicas la aplicación de distintos tipos de metodología activa en el aula: Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) y Método Cooperativo.
- Retroalimentar a cada uno de los participantes conforme el resultado de las dinámicas.

Contenido

- Manejo de dinámicas: pautas comunicacionales para la aplicación en el aula de la metodología activa, facilitación y animación de juegos y dinámicas participativas.
- Manejo escénico.
- Simulaciones de clases participativas con grabación en video.
- Retroalimentación inmediata.
- Evaluación

Dinámicas

- Dinámica 1: Desarrollo y exposición grupal de caso para aplicación de ABP.
 - Selección del caso a resolver con ABP.
 - Preparación del guion de la dinámica que permitirá a los estudiantes llegar a resolver el caso.
 - Explicación de las pautas de la dinámica a la audiencia que la ejecutará.
 - Ejecución de la dinámica.
 - Evaluación y retroalimentación.
- Dinámica 2: Entendiendo el concepto usando el Método Cooperativo.
 - Selección del concepto a desarrollar.
 - Preparación del guion de la dinámica que permitirá a los estudiantes entender el concepto trabajando cooperativamente.
 - Explicación de las pautas de la dinámica a la audiencia que la ejecutará.
 - Ejecución de la dinámica.
 - Evaluación y retroalimentación.

ANEXO B: Fichas para Presentación de Curso**Ficha para la **presentación** del curso a mi cargo**

Nombres y apellidos del docente	
Nombre del curso	
Objetivos: ¿Qué es lo que quiero conseguir con la presentación de mi curso? ¿Cómo voy a motivar a mis alumnos?	
Presentación de mi curso: Clara, concisa y creativa Tiempo: 2 minutos	Esquema

ANEXO C: Actividad del Curso de Lenguaje y Redacción

El texto

Observa la información que se encuentra en los siguientes recuadros:

Escrito 1	Escrito 2
<p>La lectura de este libro defraudará a quien espere fáciles enseñanzas en el arte de amar. Por el contrario, la finalidad del libro es demostrar que el amor no es un sentimiento fácil para nadie, sea cual fuere el grado de madurez alcanzado. Su finalidad es convencer al lector de que todos sus intentos de amar están condenados al fracaso, a menos que procure, de modo más activo, desarrollar su personalidad total y que sepa que la satisfacción individual no puede lograrse sin la capacidad de amar al prójimo, sin humanidad, sin coraje, fe y disciplina.</p> <p style="text-align: right;">Erich Fromm, <i>El arte de amar</i></p>	<p>La persona madura piensa más en la calidad del amor que ofrece y menos en lo que recibe. Lo anterior significa que la esperanza principal de una nación radica en la adecuación adecuada de su juventud. No obstante, la música es función primordial del hemisferio derecho; está íntimamente ligada al desarrollo del cerebro emocional.</p> <p>Aun así, los niños que han pasado por situaciones de riesgo al nacer presentan alteraciones de conducta desde muy temprana edad. Por esta razón, es fundamental cuidar el nivel de ventilación en las oficinas. Solo así se logrará evitar la fiebre que se avecina.</p>

Si comparas el escrito 1 y el escrito 2, ¿qué diferencias encuentras?

.....

.....

.....

¿Qué es un texto?

Como ya habrás notado, un texto no es simplemente una unión de oraciones, sino un conjunto significativo, unitario y coherente. La etimología u origen de la palabra "texto" es ilustrativa al respecto. Este vocablo viene del latín "textus" y está emparentado con palabras como textil, tejido, textura, etc.

El texto se nos presenta como una unidad informativa organizada e integrada por párrafos. Estos deben secuenciarse siguiendo un orden que permita presentar la información temática y conceptual. Hemos de fijarnos en el **contenido** (lo que queremos decir) y en la **expresión** (cómo lo queremos decir). La sucesión de ideas que permiten armonizar la información del texto exige la aplicación de reglas discursivas basadas en el cumplimiento de las propiedades textuales: la coherencia y cohesión

A decir verdad, la misma acusación había sido formulada ya muchos años antes, en 1874, por el gran anatomista e histólogo Wilhelm His, pero de una forma tan directa que no había dado lugar a polémica alguna, ni siquiera en el reducido mundo de los científicos. En aquella época, Haeckel no había siquiera intentado defenderse de las acusaciones. Hasta hace poco tiempo, en el Perú hubo un programa televisivo muy sintonizado en el que se difamaba a las personas. Había dejado pasar varios años y en 1897, en un apéndice a una de sus obras más conocidas, *Antropogenia*, Haeckel reconoció haber cometido algún error.

En realidad eran “errores” no tan pequeños. Para demostrar que el embrión de hombre, de mono y de perro son iguales, Haeckel había publicado tres figuras que los representaban y que eran tan similares que parecían idénticas. Vale la pena recordar que los estudiantes peruanos disponen de láminas muy bien hechas para ilustrar todos los temas del curso de Ciencias Naturales. De hecho, eran idénticas: era la figura del embrión de perro repetida tres veces. Había repetido el mismo juego a fin de demostrar la semejanza entre el embrión de perro, el de pollo y el de tortuga.

Federico Di Trocchio, *Las mentiras de la ciencia. ¿Por qué y cómo engañan los científicos?*

Texto 7

Si preguntamos a cualquier persona cuál es el sentido más importante es casi seguro que nos responda: “la vista”. A pesar de que el sentido del equilibrio y del tacto son esenciales para ejercer funciones elementales, la principal fuente de información acerca del mundo son los ojos. Desarrollado a través de cientos de millones de años, el ojo está adaptado a nuestras necesidades, sacrificando algunas características a cambio del perfeccionamiento de otras. Los lentes de contacto cosméticos se han convertido en producto muy exitoso.

A pesar de tener en todos los casos el mismo diseño básico, el ojo humano no siempre es igual y casi siempre pierde su efectividad con los años. Sin embargo, los conocimientos de óptica, el dominio de materiales y la tecnología moderna permiten hoy al hombre corregir, mejorar y ampliar su eficacia de un modo asombroso.

Tomás Unger, *El lenguaje de las drogas y otros ensayos*

Texto 8

La empresa Agroindustrias Huayllacan de la región Huánuco, asesorada por Sierra Exportadora, realizó el quinto envío de un pallet (armazón de madera para carga) que contiene 3,000 frascos de mermeladas naturales y ecológicas de sauco y aguaymanto de 250 gramos cada uno a la ciudad de Seattle, Estados Unidos.

Ubicada en el distrito de Churubamba, esta empresa empezó enviando 1,500 unidades de frascos de mermeladas en el año 2012, y desde esa fecha viene realizando envíos una vez al año. Este 2015 se realizará dos envíos, debido al incremento de la demanda de estos productos en ese país.

Texto 9

El culto a los animales o zoolatría escandalizó ya a los viajeros griegos y romanos. En los orígenes egipcios cada división territorial poseía su tótem, el animal que encarnaba la divinidad

protectora del grupo. De ahí que los dioses humanizados conservaron en parte un aspecto animal. En la época tardía, junto a los santuarios se criaban y adoraban animales: ibis y babuinos entre otros. Ninguno fue tan popular como el buey Apis, encarnación de Ptoh, su alma magnífica.

2. Lee con cuidado los siguientes textos y subraya las palabras que consideres que sirven de conexión entre las oraciones que los conforman. Realiza esta tarea con tu compañero de al lado.

Texto 1

Entre los diversos cultivos, los granos representan por lo menos el 80 por ciento del alimento mundial. Los agricultores y consumidores se benefician de sus ventajas, pues la producción por hectárea es regularmente abundante. Sin embargo, a diferencia de la papa, que se hincha con el agua, los granos pueden almacenarse y transportarse fácilmente, además de que contienen una nutritiva mezcla de carbohidratos, proteínas y vitaminas.

Texto 2

Los esclavos tenían el derecho legal de casarse, pero los que deseaban hacerlo afrontaban algunos obstáculos, entre otros motivos, porque los esclavos superaban con creces el número de esclavas. Según la ley, una tercera parte de los esclavos enviados por barco a América tenían que ser mujeres, pero en la práctica se importaron muchos más hombres que mujeres. Así, por ejemplo, solo el 25.5% de los esclavos llegados a Lima entre 1560 y 1650 fueron mujeres. El esclavo negro que deseaba casarse afrontaba numerosas dificultades para encontrar una esposa de su propia raza, pues en América había por lo menos tres o cuatro veces más negros varones que mujeres. Muchas de las esclavas terminaban en las casas de las ciudades mientras que en el campo quedaban más hombres que mujeres. Por esto, muchos esclavos negros constituyeron alianzas personales con mujeres amerindias.

William D. Phillips, *Historia de la esclavitud en España*

Texto 3

El efecto invernadero se origina cuando los gases producidos por efecto de la combustión (automóviles, industria, hogares, entre otros) salen hacia el ambiente con una temperatura más alta que la adecuada. Estos gases generalmente tienen un peso y una densidad mayores que el aire que respiramos, que a su vez constituye parte de nuestra atmósfera, por lo que se quedan flotando y formando una capa espesa, una suerte de escudo que no permite que el calor sea eliminado hacia el exterior para formar un equilibrio de temperaturas. Esta capa de gases tóxicos también impide el proceso de regulación térmico entre la tierra y la atmósfera, dando como resultado el incremento paulatino y sostenido de la temperatura de la superficie terrestre en varios grados a través del tiempo. Todo esto será responsable, en un futuro muy cercano, del deterioro crítico de nuestra salud.

<http://elcomercio.pe/blog/cuidatusalud/2008/04/el-aire-que-respiramos> (fragmento)

ANEXO D: Actividad del Curso de Habilidades Actitudinales**Actividad 22****Conversando con un alienígena**

Acaba de encontrarse con un alienígena, y se siente atemorizado pero a la vez con mucha curiosidad. Este logra comunicarse con usted de forma telepática y le formula una pregunta:

¿Por qué a los terrícolas les gusta el trabajo en equipo?

Teniendo en consideración que el alienígena acaba de llegar a la tierra, y no conoce nada de las costumbres humanas, elabore las respuestas que serán comunicadas utilizando el lenguaje no verbal.

Recuerde: Sea claro o el alienígena lo eliminará.

Utilice el recuadro para preparar su storyboard (guión gráfico) en relación a las ventajas que encontrará en el sobre entregado. (8 minutos).

Podrá utilizar cualquier objeto que se encuentre dentro del aula para apoyar su historia.

Prepárese para dramatizar su guión. (8 minutos)



APÉNDICE B
Instrumento Escala de Desempeño Docente

ENCUESTA DE DESEMPEÑO DOCENTE

(Palomino) (2012)

I. DATOS INFORMATIVOS:

1. Institución Educativa: _____
2. Facultad: Estudios generales
3. Docente: _____
4. Aula: _____

II. INTRODUCCIÓN:

La evaluación del desempeño docente, por parte de los estudiantes, pretende determinar la eficiencia y eficacia docente a través del copartícipe inmediato de la acción de enseñanza y aprendizaje.

A los efectos de dicha evaluación se ofrecen a continuación un conjunto de preguntas que caracterizan el desempeño del docente.

Los resultados permitirán conocer el desempeño del profesor y servirán de base para la mejora docente con el fin de actualizar y elevar la calidad de servicio de nuestra institución.

III. INSTRUCCIONES:

Contestar los enunciados desde el N° 1 al 23 marcando la opción que corresponda según la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre

Deberá indicar su apreciación sobre la actuación del docente, seleccionando la opción correspondiente.

Ítems	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿En qué medida el docente relaciona la teoría con los trabajos prácticos?						
2. ¿El docente incentiva la investigación en función del desarrollo de los temas tratados en clase?						
3. Evalúe el grado en que el docente dirige acertadamente las discusiones en grupo						
4. ¿El docente plantea preguntas que permiten al estudiante usar su criterio?						
5. ¿En qué medida la técnica empleada por el docente le permite ampliar sus conocimientos?						
6. ¿En qué medida el docente incentiva la participación de los estudiantes en clase?						
7. ¿En qué grado las actividades desarrolladas en clase le permite ampliar sus conocimientos?						

8. ¿En qué medida el docente diseña un medio didáctico?						
9. ¿En qué medida el docente elabora materiales didácticos?						
10. ¿En qué medida el docente selecciona los medios didácticos?						
11. ¿En qué medida el docente selecciona los materiales didácticos?						
12. ¿En qué medida el docente clasifica los materiales didácticos?						
13. ¿En qué medida el docente emplea los medios didácticos?						
14. ¿En qué medida el docente emplea los materiales didácticos?						
15. ¿Evalúe el grado en que el docente domina el curso?						
16. ¿Evalúe el grado en que el docente se expresa en forma clara y precisa?						
17. ¿El docente estimula el desarrollo de valores, de actitudes positivas y de comportamientos propios de un profesional?						
18. Evalúe el grado en que el docente tiene respeto a las opiniones de los estudiantes.						
19. ¿En qué medida el docente asiste y es puntual en sus sesiones de clase?						
20. ¿En qué grado el docente entrega las notas con oportunidad?						
21. Evalúe en qué medida el docente cumple y respeta el desarrollo del sílabo						
22. ¿En qué medida el docente tiene preparadas sus clases?						
23. ¿El docente es accesible y está dispuesto a atender consultas de los estudiantes?						

APÉNDICE C
ANEXO C: Formato de consentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE DE LA
INVESTIGACIÓN**

Yo, _____, acepto de manera voluntaria colaborar en la aplicación de un cuestionario para un estudio sobre el efecto de un programa de capacitación en metodología activa sobre el desempeño docente de los catedráticos de estudios generales, realizado por Gricelda Osorio Cano y Mónica Priale de la Peña candidatas a Magíster de la Universidad Marcelino Champagnat.

Me han informado que:

- La aplicación de los cuestionarios forma parte para la realización de su tesis de Maestría.
- La información obtenida será trabajada con fines de investigación, manteniendo siempre mi anonimato: las alumnas no conocerán la identidad de quien llena cada cuestionario, pues no se registra el nombre en ellos en los cuestionarios.
- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme del proceso en el momento que desee.
- Cualquier duda puedo contactarse al correo del área de calidad académica.

Lima, ____ de _____ del 2016

Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, María Ángela Paredes, acepto de manera voluntaria colaborar en la aplicación de un cuestionario para un estudio sobre el efecto de un programa de capacitación en metodología activa sobre el desempeño docente de los catedráticos de estudios generales, investigación realizada por Gricelda Osorio Cano y Mónica Priale de la Peña candidatas a Magister de la Universidad Marcelino Champagnat.

Me han informado que:

- La aplicación de los cuestionarios forma parte para la realización de su tesis de Maestría.
- La información obtenida será trabajada con fines de investigación, manteniendo siempre mi anonimato.
- Los cuestionarios, no registran el nombre del alumno que los llenó.
- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme del proceso en el momento que desee.
- Cualquier duda puedo contactarme al correo gmosorioc@gmail.com.

Lima, 06 de mayo de 2016


Firma del participante
DNI 03142295

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Patricia Gallo Negreiros, acepto de manera voluntaria colaborar en la aplicación de un cuestionario para un estudio sobre el efecto de un programa de capacitación en metodología activa sobre el desempeño docente de los catedráticos de estudios generales, investigación realizada por Gricelda Osorio Cano y Mónica Prialé de la Peña candidatas a Magister de la Universidad Marcelino Champagnat.

Me han informado que:

- La aplicación de los cuestionarios forma parte para la realización de su tesis de Maestría.
- La información obtenida será trabajada con fines de investigación, manteniendo siempre mi anonimato.
- Los cuestionarios, no registran el nombre del alumno que los llenó.
- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme del proceso en el momento que desee.
- Cualquier duda puedo contactarme al correo gmosorioc@gmail.com.

Lima, 06 de mayo de 2016



Firma del participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Mónica Cárdenas, acepto de manera voluntaria colaborar en la aplicación de un cuestionario para un estudio sobre el efecto de un programa de capacitación en metodología activa sobre el desempeño docente de los catedráticos de estudios generales, investigación realizada por Gricelda Osorio Cano y Mónica Prialé de la Peña candidatas a Magister de la Universidad Marcelino Champagnat.

Me han informado que:

- La aplicación de los cuestionarios forma parte para la realización de su tesis de Maestría.
- La información obtenida será trabajada con fines de investigación, manteniendo siempre mi anonimato.
- Los cuestionarios, no registran el nombre del alumno que los llenó.
- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme del proceso en el momento que desee.
- Cualquier duda puedo contactarme al correo gmosorioc@gmail.com.

Lima, 06 de mayo de 2016



Firma del participante