

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“LA CAPACITACION DEL PERSONAL DOCENTE Y
SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO”**

PRESENTADO POR:

LEONCIO PUELLES CACHO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN**

ASESOR:

DRA. FLOR DE MARÍA GARIVAY TORRES

HUACHO - 2017

LA CAPACITACION DEL PERSONAL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 2 | Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante | 1% |
| 3 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | virtual.urbe.edu Fuente de Internet | 1% |
| 7 | unjfsc.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 8 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | <1% |

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“LA CAPACITACION DEL PERSONAL DOCENTE Y
SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO”**

PRESENTADO POR:

LEONCIO PUELLES CACHO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN**

ASESOR:

DRA. FLOR DE MARÍA GARIVAY TORRES

HUACHO - 2017

**“LA CAPACITACION DEL PERSONAL DOCENTE Y SU
INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL CALLAO”**

LEONCIO PUELLES CACHO

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: DRA. FLOR DE MARÍA GARIVAY TORRES

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
HUACHO
2017**



DEDICATORIA

Dedico este estudio a los que más amo, mis Papás Vilelmo y Zaida; quienes me despiertan las ansias para calar la gradas al triunfo

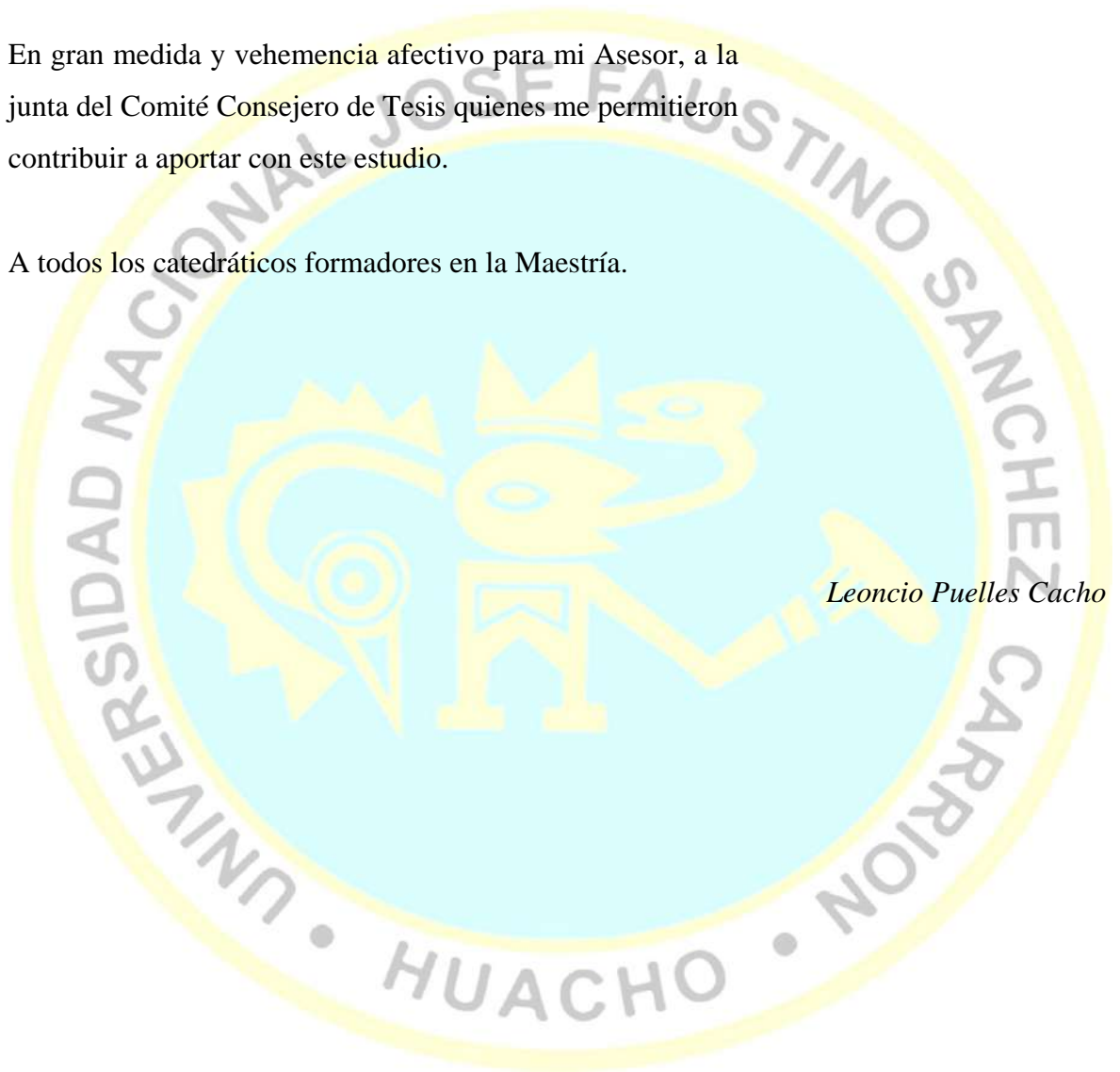
Leoncio Puelles Cacho

AGRADECIMIENTO

A nuestro supremo superior, por su iluminación en mi camino, me llena de sabiduría en mi quehacer profesional y particular.

En gran medida y vehemencia afectivo para mi Asesor, a la junta del Comité Consejero de Tesis quienes me permitieron contribuir a aportar con este estudio.

A todos los catedráticos formadores en la Maestría.



ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| DEDICATORIA | 4 |
| AGRADECIMIENTO | 5 |
| RESUMEN | 10 |
| ABSTRACT | 11 |
| CAPÍTULO I | 13 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 13 |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 13 |
| 1.2 Formulación del problema | 14 |
| 1.2.1 Problema general | 14 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 14 |
| 1.3 Objetivos de la investigación | 15 |
| 1.3.1 Objetivo general | 15 |
| • Objetivos específicos | 15 |
| 1.4 Justificación de la investigación | 16 |
| 1.5 Delimitaciones del estudio | 16 |
| 1.6 Viabilidad del estudio | 16 |
| CAPÍTULO II | 17 |
| MARCO TEÓRICO | 17 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación | 17 |
| 2.1.1 Investigaciones internacionales | 17 |
| 2.2 Bases teóricas | 20 |
| 2.2.1. CapacitaciónI | 20 |
| 2.2.2. Calidades educativas | 34 |
| 2.3 Definición de términos básicos | 41 |
| 2.4 Hipótesis de investigación | 42 |
| 2.4.1 Hipótesis general | 42 |
| 2.4.2 Hipótesis específicas | 42 |
| CAPÍTULO III | 43 |
| METODOLOGÍA | 43 |
| 3.1 Diseño metodológico | 44 |
| 3.1.1 Tipo de Investigación | 44 |
| 3.1.2 Enfoque | 44 |
| 3.2 Población y muestra | 44 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2.1 Población | 44 |
| 3.3 Técnicas de recolección de datos | 46 |
| 3.3.1. Definición Conceptual | 48 |
| 3.3.2. Definición Operacional | 48 |
| 3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos | 49 |
| 3.4.1. Técnicas a emplear | 49 |
| 3.4.2. Descripción de los Instrumentos | 49 |
| 3.5 Técnicas para el procesamiento de la información | 53 |
| CAPÍTULO IV | 54 |
| RESULTADOS | 54 |
| 4.1 Análisis de resultados | 54 |
| 4.2 Contrastación de hipótesis | 71 |
| CAPÍTULO V | 82 |
| DISCUSIÓN | 82 |
| 5.1 Discusión de resultados | 82 |
| CAPÍTULO VI | 84 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 84 |
| 6.1 Conclusiones | 84 |
| 6.2 Recomendaciones | 85 |
| REFERENCIAS | 86 |
| 7.1. Documentales | 86 |
| 7.2. Fuentes bibliográficas | 86 |
| 7.3. Fuente Electrónica | 88 |
| ANEXOS | 90 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Cuadro de Docente y alumno de la Universidad Nacional del Callao | 44 |
| Tabla 2: Muestra de Docentes y alumnos de la Universidad Nacional del Callao..... | 45 |
| Tabla 3: Operacionalización de variables..... | 46 |
| Tabla 4: Escala | 49 |
| Tabla 5: Validación de expertos - variable 01 | 50 |
| Tabla 6: Validación de expertos - Variable 02..... | 52 |
| Tabla 7: Necesidades de ejecución de programas de capacitación | 54 |
| Tabla 8: Diferentes aspectos en programas para docentes | 56 |
| Tabla 9: Metas y objetivos se alcanzan en programas de capacitación..... | 57 |
| Tabla 10: Programas logran mejoramiento en aptitud del personal | 58 |
| Tabla 11: Programas de capacitación contribuyen a eficiencias y eficacias | 60 |
| Tabla 12: Importantes conocimientos que se adquieren en programas | 61 |
| Tabla 13: Importante capacitación del personal docente en Universidad | 62 |
| Tabla 14: Satisfacción de las necesidades académicas..... | 63 |
| Tabla 15: Responsabilidad en los servicios educativos..... | 64 |
| Tabla 16: Participación del alumno en la compañía..... | 65 |
| Tabla 17: Logros en el aprendizaje acorde a programas curriculares | 66 |
| Tabla 18: Evidencia del desarrollo de las posibilidades profesionales del estudiante | 68 |
| Tabla 19: Motivaciones para desarrollar de la capacidades de los alumno..... | 69 |
| Tabla 20: Calidad educativa y la satisfacción de expectativas del estudiante..... | 70 |
| Tabla 21: Contrastación de hipótesis..... | 71 |
| Tabla 22: Contrastación de hipótesis b..... | 73 |
| Tabla 23: Contrastación de hipótesis c..... | 74 |
| Tabla 24: Contrastación de hipótesis d..... | 75 |
| Tabla 25: Contrastación de hipótesis e..... | 77 |
| Tabla 26: Contrastación de hipótesis f | 78 |
| Tabla 27: Contrastación de Hipótesis General | 80 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1: Necesidades de ejecución de programas de capacitación | 55 |
| Gráfico 2:Diferentes aspectos en programas para docentes | 56 |
| Gráfico 3: Metas y objetivos se alcanzan en programas de capacitación..... | 57 |
| Gráfico 4: Programas logran mejoramiento en aptitud del personal | 59 |
| Gráfico 5: Programas de capacitación contribuyen a eficiencia y eficacia | 60 |
| Gráfico 6: Importantes conocimientos que se adquieren en programas..... | 61 |
| Gráfico 7:Importante capacitación del personal docente en Universidad | 62 |
| Gráfico 8: Satisfacción de las necesidades académicas..... | 63 |
| Gráfico 9: Responsabilidad en los servicios educativos..... | 64 |
| Gráfico 10: Participación del estudiante en la sociedad..... | 66 |
| Gráfico 11: Logros en el aprendizaje acorde a programas curriculares | 67 |
| Gráfico 12: Evidencia del desarrollo de las posibilidades profesionales del estudiante | 68 |
| Gráfico 13: Motivaciones para desarrollar de la capacidad de los alumnos | 69 |
| Gráfico 14: Calidad educativa y la satisfacción de expectativas del estudiante..... | 70 |

RESUMEN

El estudio se ha efectuado con el fin de estudiar la Capacitación del personal docente y su incidencias en la excelencia educativa de nuestra Universidad Nacional del Callao. En el cual hemos hecho uso de todo el proceso sistemático del método científico.

Ha sido un estudio de tipo aplicada, de nivel de estudio descriptivo.

Se empleo en esta análisis de información siendo este el método científico, en el cual , el tesista analiza de maneras razonada sustentándose en el uso del método deductivo, para dar respuestas a la problemática planteada y es una de sus características para llegar a este la observación.

El estudio realizo la recopilación de información teniendo como base las variables capacitación y calidad educativa; referente al tratamiento de campo se empleó como técnica la encuesta siendo su instrumentos cuestionarios, los cuales se estructuro por 14 interrogantes siendo absueltas por docentes y alumnos, siendo todos ellos manifestaron sus apreciaciones y disconformidades, posteriormente estos resultados a sido puesto y presentados en resultados estadísticos, con sus respectivas interpretación; en apoyo a estas conclusiones, se han efectuado a las hipótesis el contraste correspondiente y finalmente llega siguiente la secuencias a concluir y recomendar apoyado en todos estos resultados; para fortalecer este estudio se ha compilado variadas referencias teóricas que son el soporte conceptual, de igual forma anexos que hacer parte de este trabajo.

Palabras clave: Capacitación y Calidad educativa.

ABSTRACT

The study has been carried out in order to study the training of teaching staff and its impact on educational excellence at the National University of Callao. In which the entire systematic process of the scientific method.

It has been an applied study, descriptive study level.

It was used in this information analysis, this being the scientific method, in which the thesis student analyzes in reasoned ways, based on the use of the deductive method, to give answers to the problem raised and it is one of its characteristics to arrive at this observation .

The study carried out the compilation of information based on the variables training and educational quality; Regarding field treatment, the survey was used as a technique, its instruments being questionnaires, which were structured by 14 questions being answered by teachers and students, all of whom expressed their appreciations and disagreements, later these results have been put and presented in statistical results , with their respective interpretation; In support of these conclusions, the corresponding contrast has been made to the hypotheses and finally the sequences to conclude and recommend, supported by all these results; To strengthen this study, various theoretical references have been compiled that are the conceptual support, as well as annexes to be part of this work

Keywords: Training and Educational Quality.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio denominado: “La capacitación del personal docente y su incidencia en la Calidad Educativa de la Universidad Nacional del Callao” el cual fue necesario estructurarlo en seis capítulos.

El presente trabajo de Investigación titulado: “La capacitación del personal docente y su incidencia en la excelencia Educativa de la Universidad Nacional del Callao” en donde fue necesario estructurarse en seis capítulo.

En Capítulo I Planteamiento del Problema; se trabajó con el método científica, el cual ha sido plasmado de la descripción de la realidad problemática, delimitaciones, formulación de problemas, objetivos, Justificación de la Investigación, Delimitación y Viabilidad del estudio.

En Capítulo II Marco Teórico; En este capítulo se empleó con los antecedentes del estudio, de igual forma las Bases Teóricas en sus correspondientes definiciones de capacitación y calidad educativa, temáticas de estudio que se han fortalecido y esclarecido con el respaldo de teorías precedente de estudiosos analistas de estos temas; así también la hipótesis general y específica,

En el Capítulo III Metodología; está comprendido la parte de la metodología de este estudio, en el cual se detallan el diseño metodológico, el tipo y el diseño de la investigación, el enfoque, la población y la muestra, la Operacionalización, la técnica, el instrumento de recojo de información, la validez y la confiabilidad y el proceso de analizar los datos

En Capítulo IV; se describen e interpretan las respuestas recopiladas, analizamos la información y procesaron estadísticamente los datos de la prueba estadística.

En Capítulo V; incluyen las discusiones, conclusión y recomendación, contrastando los estudio externos y comprobando que se cumplan los objetivos y empleando las teorías.

En el Capítulo VI; la Bibliografía y sus respectivos anexos que comprende la matriz de consistencias, las preguntas para recopilar y tabular las respuestas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El resultado de este trabajo tiene cierto vínculo con la formación superior impartida en las instituciones superiores un ejemplo claro como la Universidad Nacional del Callao, la misma que debe asumir su responsabilidad de ser generadora y gestora del conocimiento que implica la transformación de la educación superior que requiere que su personal docente se sienta comprometido con la calidad educativa , mejorando los actuales niveles que poseen estos profesionales, como también que cuenten con infraestructura y tecnología apropiada para alcanzar las metas y objetivos institucionales.

En tal sentido es importante delinear unas políticas de “formación y desarrollo” constante en los catedráticos con el objeto de mantener apropiadamente “capacitados” en todo sus aptitudes fortaleciendo así la cualidad de innovar continuamente. Es vital mencionar que el profesor de educación superior debe mantener involucrado en el entorno de las exigencias actuales que exigen las “transformaciones socioculturales y económicas” a la formación educativa; además en la línea de la revolucionar el conocimientos en la “sociedad globalizada” y el progreso de la tecnología. En este panorama se sienten comprometidos las autoridades y personal docente de la universidad, quienes buscan un cambio importante, habiendo concordado en sus esfuerzos, con el fin de mejorar el nivel académico, considerando que la capacitación es un medio que contribuye a la calidad educativa que se imparte a los estudiantes de este centro superior de estudio; siendo por lo tanto visualizado el empleo de la capacitación para poder lograr las metas y objetivos, con el fin que el estudiantado de las diferentes especialidades cuenten con docentes imbuidos de conocimientos frescos y actualizados.

En lo concerniente a la capacitación docente, encontramos que estos programas en los cuales se encuentra comprometida la universidad, busca por intermedio de sus autoridades que todos estos esfuerzos incidan directamente en la calidad de educación.

El mundo laboral en la actualidad requiere que el profesional tenga un desempeño competente, por lo que la Universidad debe darle al futuro profesional esta formación general requerida por la sociedad.

La formación actual según la nueva ley Universitaria, requiere la formación basada en competencias en donde se determinara las áreas en las cuales se desempeñara el futuro profesional , se debe cambiar la educación antigua basada en las enseñanzas a las otras basada en los aprendizajes y donde el estudiante será el principal gestor de su propio aprendizaje.

Finalmente, la capacitación se convertirá en un medio mediante el cual, a incidirá directamente en la educación que reciben los estudiantes; toda vez que a mayor empleo de recursos económicos, infraestructura, tecnología y avances significativos, se verá reflejado en el nivel profesional del docente dentro de un clima de entendimiento, esfuerzos y mayor desarrollo institucional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿ En qué medida la capacitación del personal docente, incide en la calidad educativa de la Universidad Nacional del Callao?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿En qué medida las necesidades en la ejecución de los programas de capacitación, logran la satisfacción académica del estudiante?
- b) ¿En qué medida los diversos aspectos que se ofrecen en los programas de capacitación demuestra la existencias de responsabilidades en los servicio educativo que se ofertan al alumno?

- c) ¿De qué manera las metas y objetivos previstos en los programas de capacitación, las participaciones plenas del alumnos en la Sociedad?
- d) ¿De qué manera el mejoramiento en la aptitud del personal docente, incide en los logros de aprendizajes acordes con programa curricular?
- e) ¿De qué manera el grado de contribución a la eficiencia y eficacia institucional evidencia el desarrollos de las posibilidad profesionales en los alumnos?
- f) ¿En qué medida los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación, logran la motivaciones para el desarrollos de las capacidad en los alumnos?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer si la capacitación del personal docente, incide en la calidad educativa de la Universidad Nacional del Callao.

- **Objetivos específicos**

- a) Establecer si las necesidades en la ejecución de los programas de capacitación, logran la satisfacción académica del estudiante
- b) Conocer si los diversos aspectos que se ofrecen en los programas de capacitación demuestra la existencias de responsabilidades en los servicio educativo que se ofertan al alumno
- c) Establecer si las metas y objetivos previstos en los programas de capacitación, logran la participaciones plenas del alumnos en la Sociedad
- d) Determinar si el mejoramiento en la aptitud del personal docente, incide en los logros de aprendizajes acordes con programa curricular
- e) Precisar si el grado de contribución a la eficiencia y eficacia institucional evidencia el desarrollos de las posibilidad profesionales en los alumnos
- f) Demostrar si los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación, logran la motivaciones para el desarrollos de las capacidad en los alumnos

1.4 Justificación de la investigación

justificar el estudio radica principalmente en optimizar la excelencia educativa de vuestra Universidad Nacional del Callao, toda vez que las mismas exigencias del mercado y del estudiantado, demandan que la preparación responda a las expectativas, siendo por lo tanto conveniente utilizar a la capacitación de los profesores, en forma periódica, con el fin de mejorar la excelencia de vuestra Universidad Nacional del Callao.

Se espera que al culminar el presente trabajo de investigación demuestre que el empleo de la capacitación del personal docente, pueda constituirse en una estrategia para optimizar la calidad educativa que se da en esta Universidad y desde luego, permitirá mejorar la percepción que se tiene de dicho centro superior.

1.5 Delimitaciones del estudio

a. Delimitación Geográfica

Todo el estudio se efectuó en la Universidad Nacional del Callao

b. Delimitación del tiempo

La presente investigación se realizó desde Enero-Junio 2016

c. Delimitación Poblacional

Se utilizaron la técnica e instrumento dirigidas a la recopilación de informaciones de los docente y alumno de “Universidad Nacional del Callao”

1.6 Viabilidad del estudio

Tendrá viabilidad una tesis cuando está vinculada con la factibilidad de la información, la misma se la realizaremos en la “Universidad Nacional del Callao”, económicos que serán costeados por el investigador, humanos contando con un equipo: investigador, asesor, encuestadores, y apoyo logístico, el tiempo de desarrollo será de seis meses y la recopilación de la información se aplicara mediante encuesta muestreada de 373 alumno y 256 profesores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Dueñas (2013). “Diagnósticos de las necesidad de capacitaciones, actualizaciones y perfeccionamientos del profesorado, de la especialidad de ingenierías civil en universidad Católica de Santiago de Guayaquil”: proyecto de sistemas de capacitaciones alternativos, tesis ha optar el Grado de Maestro en Educación; Universidad Católicas de Santiago de Guayaquil – Ecuador. tuvo como objetivo general: determinación las necesidad de capacitaciones, actualizaciones y perfeccionamientos de los profesores de la especialidad de Ingeniería Civil.

“Tuvo como conclusión: La totalidad de profesores requieren ser renovados en habilidades pedagógicas y en instrumentales tecnológica vinculadas con la carrera. A pesar que la colectividad de los profesores indica un capital respetado una buena capacitación y no pedir capacitación en lo concerniente a la ocupación, reconocer no obstante la emergencia de estar capacitado y actualizado en estas temáticas así como en enseñanza con el objeto de mejorar la educación gremial de los alumnos tiene que implementarse un programa de Capacitación rotativo, comprendiéndose como encanto delineado a metro de las evacuación y peculiaridades de los profesores de esta especialidad. Este proceso debería centrarse en pedagogía y temáticas de la servicios, y. Debe intercalar Maestría y doctorado en

especialidades como “Administración y Gestión de proyectos”, “Construcción, Hidráulica y Sanitaria”, “Medio bullicio y Vías y arranque”. El coste de las capacitaciones puede ser un ambiente que limite la intervención de los profesores y requieren que se responsabiliza a la Universidad. Las primordiales área de los ministerios en que se requiere recordar y afiligranar a los profesores son, en secuencia de anterioridad: Estructuras, Construcción en accesible, Hidrología/Hidráulica, Geotecnia y Vías y Transporte. También, se necesita actualizarles y perfeccionarles en las Tematicas de Estrategias de entrenamiento, Manejo de las TICs en la adiestramiento, Técnicas de convite, Modelos pedagógicos y Estrategias de justiprecio del instrucción. La agendas de tiempo diarios de los profesores privilegian de los profesores son: sábado de 8.00 a 1.00 pm (02 veces mensuales), un 23 por ciento de Lunes hasta Viernes de 7 a 10 am (01 vez por semana) y 23% de Lunes a Viernes de 7.00 a 10.00 pm (01 vez por semana). Los profesores solicitan que el Sistema cuente con catedráticos que estén orientados, con materiales actualizados y de asidero, que haya una magnífico disposición y exista pericia”

Uceda (2010) “Evaluaciones de la Calidad Educativas en un Institutos Superior Tecnológicos Públicos de acuerdo a los modelos de Europa de gestión de la calidad” Tesis a obtener el grado académico de Magister en Educación “Universidad San Ignacio de Loyola”, Lima Perú.

Tuvo como Objetivos Principal: “Valorar la calidad educativas que oferte el Institutos Superiores Tecnológicos Públicos Simón Bolívar de acuerdo a la forma Europea de Gestiones de la Calidad (EFQM) periodos 2007–2009”.

De otro lado los resultados demuestran que el escenario de calidad educativas que otorga el “I.S.T.P. Simón Bolívar” es pésimo, puesto que los 05 empleados promotores de la calidad educativas según el guía europea de gestiones de la calidades (EFQM) el total son evaluados por el grupo docentes y no docentes como pésimos, de los 04 juicios de respuestas, 03 de los integrantes son cualificados como malo y únicamente la apreciación de impactos en la comunidad llega el niveles regulares”. “La fortaleza que se habían identificado posterior de valorar la

calidades del servicios educativos que oferta el Instituto, se encuentra en cada 01 de varios criterio de los modelos aplicados, de los cuales poseemos: el personal director facilitan y motivan la iniciativa e innovación entre los colaboradores a quienes dirige; en el Instituto existe cantidad necesaria de profesor y no profesor, con vasta destreza de profesionalismo y laboran en equipo en sus actividades de profesorado; los estudiantes conocen los criterios de valoración, son conscientes de su alzamiento escolar y los egresados se muestran satisfechos con los conocimientos actualizados recibidos en su enseñanza universitarias. Las debilidades reconocidas en el Instituto con la persistencia de naciente estereotipo, esta formado por espacios que hay que aventajar para datar la calaña educativas, esta debilidad se hallan en cada criterio del forma estudiado, entre los cuales encontramos: el parcial jefe no conoce los actos destacados del autónomo profesor y no enseñante, exista bajas de nuevas efectividades con el personal, con los alumnos y con la sociedad y no cumplen con atribuir los capitales de manera imparcial”.

Bullón (2007). “La Satisfacciones estudiantiles con la excelencia educativa de la Universidad. Investigación ha optar el título de licenciado en Psicología en la especialidad de psicología educacional Pontificia Universidad Católica del Perú”. Se planteó el objetivo general la elaboración de una medida que facilite saber estadísticamente la satisfacciones de los alumnos en relación a la “calidad educativa” ofrecida por su universidad.

“las respuestas que se muestra seguidamente, se ha efectuado en grado de naciente propósito, indagando igualmente, lo medios interpretación sobre la idealización de santidad de los alumnos en esta indagación. En tanto, se ha ordenado la conversación en 02 escenarios. En la 1era se analizará los aspectos vinculados a herramienta de mediciones y en la 2da, se examinará las respuestas halladas, a alcance exploratorios, de la variable satisfacción de los estudiantes Al concluir este aparatado se presentan las “conclusión y recomendación” halladas en la presente investigación”. “En la presente indagación, de los resultados hallados, se puede asegurar que sí es factible generar una herramienta que medirá la forma de percibir la satisfacción estudiantil en vinculación a la calidad educativa, con apropiados niveles de eficiencia y fiabilidad. En tanto, las escalas para valorar la Satisfacción

del alumnado en Ingenierías en vinculación a la Calidad Educativa (SEICE) existe área y nivel diferenciado que facilitan un acercamiento más claro a los diferentes grado de confort del alumnado. El recurso para llegar la eficiencia del útil SEICE, se argumenta en el contenido de un proceso de consulta realizado a lo extenso del Discusión en transcurrir del tiempo de la elaboración de los mismos, continuando el planteamientos de Loevinger y Jackson (1957 y 1970, mencionados en Millon, (1998), en relación a que la potencia de un aparato se fundamenta en un proceso ininterrumpido en todas sus etapas de la elaboración. Según esto, la validación de este análisis se han asumidos como un “proceso de evolución”, en el cual la contribución de diversos fundamentos, como los juicios de los “jueces y experto” en la línea de calidad educativa de la escuela de estudios, las respuestas llegadas en el procedimiento estadísticos y el analizar la investigadora, se estuvieron integrando a lo prolongado del procedimiento para elaborar la herramienta de medición”

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Capacitación

Todas las corporaciones, requieren poseer personal adaptada, capacitados y con experiencias que permitan desempeñar las labores que deben realizar. Como las plazas en la organización emprendedoras de hoy en día se han convertido más complejo, ha incrementado la importancia de capacitarlos. Cuando los puestos sean sencillos, fáciles de aprender y recibían poca influencia de los cambios tecnológicos, no había mucha necesidad de contar con empleados que actualizan o cambiaran sus habilidades. Pero esa situación es muy rara hoy en día, ya que están ocurriendo cambios rápidos en los puestos de trabajo, mismos que obligan a los empleados a transformar y actualizar sus habilidades con frecuencia. En las organizaciones esto opera a través de lo que se ha llamado capacitación al empleado.

Por lo tanto autores como (Censo,D y Stephen R., 2008) conceptualizan: “La capacitación es una experiencia de aprendizaje porque busca un cambio relativamente en un individuo que mejorará su capacidad para desempeñarse en un puesto de trabajo”.

Además agregan que normalmente se dice que la capacitación puede incluir cambios en las habilidades, los conocimientos, las actitudes o la conducta. Esto puede significar que los empleados cambien lo que saben, cómo trabajan y sus actitudes hacia su trabajo, o su interacción con sus compañeros y su supervisor. (p. 227)

Igualmente (Robles,G y Alcerreca j., 2010). indican que: “Se entienden por capacitación el proceso educativo, aplicando de manera sistemática y organizada, a través del cual los empleados aprenden conocimientos, actitudes, habilidades, en función de unos objetivos definidos”. (p. 280)

De acuerdo con (Aguilar, 2008) manifiesta unilateralmente y conceptualiza de la de esta modo: “ Capacitación es la recepción de conocimiento técnico, teórico y práctico que contribuyen al mejoramiento de individuos en el desempeño de una actividad, es posible indicar, entnces, que la conceptualización de capacitaciones es más extenso”.

De otro lado también conceptualiza que la capacitación hoy en día es imagen para la unidad productiva 01 de los caminos más certeros para estigmatizar la formación continua de sus RR HH EN respectos a la actividad laboral que y deben cumplir en el área de labor asignado. (p. 7)

Asimismo, el autor (Certo, 2006) quien tiene su propia apreciación nos da el siguiente concepto: “Las capacitaciones es el sistema de fortalecer características de los RRHH que les ayudara a ser mayor competente y así entregar más al fin de las metas de la institucion”. (p. 266)

De igual forma, (Stoner y Freeman, 2007) refieren que: “las políticas de capacitaciones se manifiestan en asegurar que se establecerá y mejorara la motivación actual en las actividades, mientras que los etapas de mejora emprenden desarrollar las talentos de las actividades venideras. En tanto los gestores y no gestores están en la capacidad de recepcionar colaboración de los dos tipos de programas, pero varían la mezcla de vivencias. Quienes no administran tienen más probabilidad de ser instruidos técnicamente en las destrezas técnicas solicitadas en su empleo actual; a diferencia, los que si administran constantemente reciben capacitación en la fortalecimiento de las habilidades, en preferencia las teóricas y las de “relaciones humanas”, que requerirá en su empleo venidero”. (p. 417)

De este modo, la necesidad de capacitar a los empleados de nuevo ingreso o recientemente promovidos es evidente: “ellos necesitan aprender nuevas habilidades, y como su motivación seguramente es alta, pueden familiarizarse con relativa facilidad con las habilidades y el comportamiento que se espera de ellos en su nuevo puesto. Por otra parte, capacitar a empleados expertos para hacer más eficaz su desempeño puede ser problemático. Sus necesidades de capacitación no siempre son fáciles de determinar y, cuando se logra determinarlas, es posible que al individuo no le guste que le ordenen cambiar su forma de realizar el trabajo”.

Además, hay 04 procesos que los líderes pueden usar para saber los requerimientos de capacitación de los colaboradores de su organización:

- Evaluación del desempeño: “el empleo de cada trabajador se calcula a partir de patrones y objetivos del desempeño determinados para su empleo”.
- Análisis de los requisitos del trabajo (o plazas): “se inspeccionan la habilidad o conocimiento específico en la caracterización apropiada del puesto. Los colaboradores que necesiten de 01 u otros serán aspirantes para los programas de capacitaciones”.
- Análisis organizacional: “la eficacia de la organizaciones y su éxito en el logro de meta se observan para establecer donde abundan diferencia.
- Estudio de RRHH: todos los administradores y a los que realicen otra actividad se les pide detallar cuáles son las problemática que existen en su empleo y qué operaciones, a su entender, se requerirán para darles soluciones”.

Asimismo, 01 vez que han sido ubicados las carencias de capacitaciones de una institución, corresponde a las zonas críticas, entablar y realizar coordinaciones de capacitaciones. Para el logro del mismo debe tener varios métodos. Los más usados de ellos son los métodos de capacitación en el deber. aquellos métodos incluyen la inmiscuirse con el puestos, en la cual el deteriorado desempeña una cinta de trabajos durante un plazo, aprendiendo así una amplia serie de capacitación: el acogido, en el cual la capacitación en el gobierno se combina con instrucciones relacionadas con él que se imparten en el clase; y el aprendizaje, en

que al manoseado se le capacita bajuno la gastoso de un amigo de celada muy hábil.

“La capacitaciones diferente del lugar de donde se presta servicio se realiza exterior del gestión, no obstante tráfico de aturdir las circunstancias real de la zona de obligatoriedad. Estas clases de capacitación incluyen la capacitación vestibular, en donde los colaboradores se dedican a trabajar en equipos real y en un área físico, pudiendo ser en ambientes diferentes en el cual efectuaban sus funciones laborales”. (Ibíd., p. 418)

Asimismo, el especialista (Ivancevich, 2008) manifiesta. “que la capacitación es en síntesis un esfuerzo por mejorar el rendimiento actual o venidero del colaborador. No en todas las instituciones que señalan la calidad, se programa capacitaciones en la guía de solucionar de problemáticas, en el análisis de problemas, en la medir y retroalimentaciones de la calidad y en la instituciones de equipos de trabajo. Aquí unos apreciaciones específicos respecto a las capacitaciones que conviene tener en cuenta”

- **Capacitaciones**, “son procesos sistemáticos por el que modifican las conductas des los colaboradores para facilitar los logros del objetivo de la organizaciones”.
- **Desarrollos**, “adquisición de conocimiento y habilidades que poden aplicarse en la actualidad o a posterior. son metas que tendrá que lograr a largos plazos”.
- **Programas formales de capacitaciones**, “es un gran esfuerzo que emprende la dirección para que sus empleados adquieran aptitudes, actitudes y conocimientos relacionados con su trabajo en la empresa. Si se aplica programas de gestión de la calidad total como los que desarrollan IBM, Motorola y Xerox, todos los empleados han de pasar por un programa formal de capacitación”.

- **Aprendizajes**, “actos por el cual los colaboradores obtienen competencias, sapiencias y destrezas cuyo efecto es un cambio congruentemente permanente en su conducta”.
- **Aptitudes**, “conductas aprendidas y aplicadas. El objetivo de las capacitaciones, es mejorar las aptitudes de los colaboradores. Las aptitud motris, cognitivas e interpersonales son referentes a los que señalan a programa de capacitaciones”.

En tanto las capacitaciones como el desarrollo formas de educación, pueden aplicarse coherentemente alguna conclusión relativa a las teorías de aprendizajes. Todo estos desenlaces pueden tener cierta relevancia para el diseño de los programas formales de capacitaciones y desarrollos

“Para poder aprender, una individuo, tiene que desear aprender. En referencia para la capacitaciones y el desarrollos, las motivaciones impulsa una influencia poderosa en el grado de dedicación de las personas, sostiene la curiosidad concentrada en las actividades y refuerza la retención de lo aprendido. Podemos ilustrar, si 01 individuo no está con ánimo para el ascenso de la mejora de su actividad, es poco lo que se consigue a través de una política de capacitaciones o de desarrollos. En Japón tienen la idea en el aspecto más significativo del desarrollos del individuo es la capacitaciones”. (pp. 378-379)

Por otro lado, el especialista (Rodriguez, 2010) refiere. “las capacitaciones es 01 de los elementos más significativos que se tiene para convertir un institucion sociales”. La capacitaciones son trascendentales en el conjunto de niveles de una corporación, tienen como propósitos fundamentales, optimizar el beneficio presente y proyectado en adelante de la potencia de los trabajos, mediante la mejora de los sapiencias iniciales, el desarrollo de la habilidad específica y las inducciones y adecuaciones de la actitud de los individuos.

Asimismo, las capacitaciones y el progreso no es posible inyectarlos con buenos resultados, poniendo en prioridad los intenciones deseable, por lo contrario

de debe de elaborar y poner en ejecución muchos escenarios: planes específico, los cuales deben sustentarse en una necesidad urgente de conocimiento. Es en consecuencia, la valiosa necesidad de conocer las situaciones de necesidad de capacitaciones en toda organización.

Es por ello, que *la* capacitación y el desarrollo, tiene tres aspectos, que son fundamentales, y estos se detallan:

- a) Iero, sería las capacitaciones, consistirá en las prácticas y para un lugar mejor, es necesario unas capacitaciones, en el inicio de diferentes actividades.
- b) Segundo, Nos da a memorizar que es una cosa de perseguir poco, y para eso de obtener algo de conocimientos, para que se haga con precisión, precipitación y aclaración.
- c) Tercero, “van a iniciar de la práctica y teoría, dejan idea y hábito, primordial la formaciones, la cual necesaria para desarrollo en el colaborador o en contrario en el líder, las costumbres de moralidad, sociabilidad, en el trabajo, puesto que no pueden darse en la capacitaciones y son de alta importancias para que el colaborador sean decididos, leales y ordenados. Los 03 aspectos que componente la capacitaciones y el desarrollos, se van a pedir para todos los trabajadores”. (p. 449)

La capacitaciones están más orientadas hacia la actualidad; se centraliza en el puesto de empleo presente de las personas, motivando la habilidad y capacidad específica para el desempeño inmediato de su empleo.

Es en eso, que los especialistas (Censo,D y Stephen R., 2008) informan que el desarrollo del empleado, generalmente se centraliza en los próximos plazas en la institucion. Acorde su trabajo y su profesionalismo avancen, necesitara otra habilidad y aptitud.

Independientemente de que se participe en la capacitación o en el desarrollo de los empleados, se requiere el mismo resultado. Esto es, ¿se trata de apoyar a los prójimos de aprender!. “El aprendizaje es esencial para el triunfo de toda individuo, y es algo que la custodia a en toda su actividad laboral. De otro lado para mejorar el aprendizaje en el colaborador, esto no llega por si sola. Por el contrario, depende de

muchos elementos, y la responsabilidades de los aprendizajes son experiencias compartidas por el “maestros” y el alumnos”.

Gran parte del análisis anterior sobre las oportunidades igualitarias en el empleo se ha centrado en el proceso de selección. Indudablemente, prevalecen en el proceso de contratación, pero no puede pasarse por alto su aplicación en la capacitación.

Además, las organizaciones deben prestar mucha atención a las cuotas de terminación de la capacitación. Si los miembros de los grupos protegidos reprobaban en este tipo de programas con mayor frecuencia que el “grupo mayoritario”, esto podría estar indicando que existen desigualdades en la capacitación que se está ofreciendo. Nuevamente, las organizaciones deben vigilar estas actitudes y realizar auditorías periódicas para asegurar un total cumplimiento de las leyes sobre las oportunidades igualitarias en el empleo. (pp. 95-96)

Por otro lado, Joinson, C. (2006) manifiesta que el supervisor se enfrenta con una reducción en la productividad, tal vez sean indicios de que las habilidades necesitan afinarse. Por supuesto, también podría relacionarse con otros factores, como la falta de recursos o el funcionamiento defectuoso del equipo. Por eso es imperativo ubicar la causa del problema.

Además de medir la productividad, un porcentaje de desperdicios elevado o mayor la normal o cuando se incrementa el número de accidentes reportados, podría ser un indicativo de que es necesaria la capacitación para los empleados. Los cambios impuestos a los trabajadores como resultado de modificaciones en sus labores o los adelantos tecnológicos también implican capacitación.

Sin embargo, es necesario recordar que si las deficiencias en el desempeño no se han considerado, no necesariamente significa que el gerente deba tomar una acción correctiva. Es importante colocar a la capacitación en la perspectiva correcta.

Una vez que se ha determinado la necesidad de capacitación, deben establecerse sus metas. La gerencia debe plantear con detalle cuáles son los resultados que se buscan en cada uno de los empleados. No es adecuado decir que se espera cambiar sus conocimientos, habilidades y actitudes, o lograr la conducta deseable; se debe aclarar qué debe cambiar y en qué proporción. Estas metas deben ser tangibles, verificables, calculables en tiempo y extensión y quedar claras tanto para el supervisor como para el empleado. Las metas explícitas aseguran que tanto el supervisor como el empleado sepan qué esperar del trabajo de capacitación. (p. 88)

En cuanto a los *enfoques de la capacitación*, el autor Kuri, F. (2007) manifiesta. “Que los métodos de capacitaciones y desarrollo más populares utilizados por las organizaciones se pueden clasificar como capacitación en el puesto de trabajo o fuera de él, los cuales define para mayor apreciación”.

Capacitación en el puesto de trabajo. “Los métodos de capacitación más comunes tienen lugar en el puesto de trabajo. Su popularidad se puede atribuir a su forma simple y a que son menos costosos en su operación”. La capacitación en la plaza de los trabajadores en escenarios de trabajos únicos y los vuelven mediatamente productivo. inician realizando. La capacitación en el lugar de trabajo recobra coherencia en las plazas complicadas de igual o en los que puede instruirse con apresuramiento percibiendo y creando.

Tal es así, que 01 de la desventaja de la capacitación en el lugar de empleo pueden ser las bajas productividades en los procesos de desarrollo de la habilidad del colaborador. otros las constituye las fallas que cometen los principiantes durante su aprendizaje. Así mismo, cuando el problema potencial que esto logran provocar son mínimos, donde las infraestructuras y los colaboradores para las capacitaciones están restringidos o de lo contrario son elevados, o donde es ansiado que los colaboradores asimilen a ejecutar el empleo en contextos corrientes, sus beneficios continuamente empequeñecen la desventaja; en ese contexto, existe 02 tipos de este tipo de capacitaciones: los planes para principiantes y la capacitación para la inducción en el empleo (CIT).

En el desarrollo de la 2da Guerra Mundial se planteó una orientación sistémico de las capacitaciones en el empleo para adiestrar a los que supervisan para que capaciten a los trabajadores. A este enfoque se le llamó “*capacitación para la instrucción en el trabajo (CIT)*”. La CIT demostró ser eficaz y fue usado y comentado por casi todos; esto se conforma por 04 secuencias únicas:

1. Orientar a los practicantes explicándole en qué radica la plaza y absolviendo sus preguntas.
2. Mostrar las instrucciones, facilitando las informaciones necesarias de forma entendible.
3. Inducir que los nuevos colaboradores hagan el trabajo para mostrar que han entendido.
4. ubicar a los empleados en la plaza, sin compañía, indicando a un trabajador a la que puedan consultar en caso lo necesiten.

Por tanto, la capacitación para la instrucción en el trabajo puede lograr resultados impresionantes. Las investigaciones muestran que si sigue estos procesos se minimizan desplazamientos de los trabajadores. Se puede ver además altos valores sobre la moral de los colaboradores, así como una reducción de incidentes.

Capacitaciones fuera del lugar del puesto. Estos tipos de capacitaciones abarcan diversa técnica: conferencia en el aula de clase, película, demostración, estudio de caso y otros adiestramientos de fingimiento e ilustración proyectada. Las infraestructuras solicitadas inician desde un pequeño aula espontáneo hasta un gran centro con extensas salas de conferencias que se integran con reducidas aulas de certámenes que cuentan con equipos de innovadora tecnologías para la enseñanzas. Asimismo, presenta un cuadro donde se resumen la mayoría de estos métodos. Sin embargo, dada su creciente popularidad en las organizaciones de hoy en día orientadas hacia la tecnología, se hace necesario revisar la enseñanza programada.

Además, las técnicas de la instrucciones programadas se efectúan en forma de practica y escritos elaborados, de pretensiones videograbadas, y en cualesquiera instituciones con altos elementos se emplean equipos de aprendizaje. Todos los

enfoques de la enseñanza programada tienen una característica común: condensan el material de aprendizaje en secuencias lógicas bien organizadas que requieren respuestas del aprendiz. El formato ideal proporciona una retroalimentación casi instantánea que le permite saber si su respuesta es correcta.

Tal es así, las tecnologías siguen revolucionando, se evalúa que las enseñanzas programadas ocupen unos lugares predominantes. Hay 02 adaptaciones, los “*discos de video interactivo (DVI)*” y la *realidades virtuales*, estas tecnologías están siendo usados con mayor continuidad en las capacitaciones institucionales. Los videos interactivos permite a los colaboradores manipular con las computadoras unipersonales.

En cuanto a la “*realidad virtual*” es una definición nuevas en la capacitaciones corporativas. El sistema de realidades virtuales aparentan las acciones existentes del trabajo remitiendo muchos mensaje al cerebro. En cierto tipo de realidad virtual se requiere que un individuo se coloque un casco sobre la cabeza. Dentro del mismo existen sensores que exhiben simulaciones visuales y auditivas de un evento. Con este sistema, un individuo parado sobre tierra firme siente que realmente está esquinando colina abajo, simulando la velocidad, los obstáculos y el clima. “Esta simulación tan real les permite a los individuos interactuar con el ambiente como si realmente estuviera allí. Aunque esta clase de sistemas son muy prometedores, su costo actual reduce su uso a las organizaciones más grandes y en puesto de trabajo muy complejos”. (pp. 73-74)

En consecuencia, el desarrollo se concentra mayormente en los crecimientos personales de los trabajadores. Los colaboradores triunfantes y competentes para asumir cargos de altas responsabilidades se caracterizan por poseer habilidad analítica, humana, conceptual y especializada. Tiene la capacidad de analizar y entender. La capacitación, por si, no puede superar la incapacidad de un individuo para entender las relaciones causa-efecto, para sintetizar a partir de la experiencia, para visualizar relaciones o para pensar en manera lógica. Para la conclusión, se recomienda que todo los desarrollos de los empleados sea valoradamente un procedimiento de educación en contraste de un procedimiento de capacitaciones.

Asimismo, primordial es valorar un mecanismo esencial de desarrollos de los colaboradores: en conjunto, al margen de su escalafones, pueden desarrollare. Revisando la historia, el progreso se guarda para los colaboradores con mayores capacidades para usar una dirección. Pero es necesario que se capacite a los candidatos que se harán de uso de los cargos direccionales con únicas habilidades precisas –como el proceso administrativo de fayol y tomas de decisiones, consecuentemente se ha mostrado que los trabajadores que no usen plazas de dirección necesitan todas esta habilidad. El uso de equipos de trabajo y la reducción en los papeles de supervisión permiten a los trabajadores participar en el planteamiento de todas las programaciones de sus puestos; de igual forma, alto predisposición ante la calidad y los clientes, han cambiado la manera de ver el mejoramiento de los colaboradores.

En esa secuencia, “la organizacion en la actualidad buscan nueva habilidad, conocimiento y aptitud en sus colaboradores” (pp. 63-65).

Las capacitaciones pueden contener todo, desde orientar a los colaboradores destrezas para leer básica hasta asignaturas avanzadas de líder ejecutivos. A continuación el autor **Messmer, Math (2002)** resume las cuatro categorías de habilidades; de educación básica, técnica, interpersonal y de solución de problemas, en las cuales se enfocan la mayoría de los cursos de capacitación de la siguiente manera:

- a) **Habilidades básicas de educación.**- La corporaciones deben de suministrar cada continuamente destrezas necesarias de lecturas y matemática de su colaboradores.
- b) **Habilidades técnicas.**- Mayor parte de las capacitaciones van dirigidas a reestablecer y optimizar la habilidad técnica de los colaboradores, tanto los empleados de escritorio como los obreros. Las capacitaciones técnicas se ha convertido continuamente más significativo en el período de los noventa por 02 razones: las nuevas tecnologías y diseño estructural. Es así que lo cambios en los actividades son la conclusión de recientes tecnologías y de procesos mejorados. De otro lado, las capacitaciones como las técnicas se ha convertido

continuamente más importante debido a los cambios en las estructuras de la organización.

- c) **Habilidades interpersonal.**- todos los colaboradores corresponden a una lugar de trabajo. En el cual, su desempeño en la organizacion va depender de sus destrezas para interrelacionarse correctamente con sus compañeros y con sus líderes. Algunos colaboradores tienen extraordinarias destrezas interpersonales, de otro lado otros colaboradores requieren de capacitaciones para superar de cada una.
- d) **Habilidades para la solución de problemas.**- Los gerentes, como también muchos trabajadores que efectúen acciones diferentes, tienen que plantear alternativas en sus actividades. Si las personas necesitan contar con esas destrezas, pero ésta son deficiente, deben de asistir continuamente en las capacitaciones para la solucionar problema. “Es por ello que la capacitaciones para plantear alternativas de soluciones es esencial para el origen de casi todo esfuerzo institucional para establecer equipo auto administrados o poner en práctica la administración de calidad total” (pp. 26-28).

En cuanto a la capacitación del docente, la autora (Díaz, 2010) señala. “Es referida a las política y procedimiento planeado para establecer a potenciales docentes dentro de los escenarios de la epistemología, actitud, comportamiento y habilidad, cada 0les necesarios para cumplir sus actividades correctamente en la aulas de clase y la comunidades universitarias”.

No obstante hipotéticamente las capacitaciones docentes puede ser pensada y organizados como un mejoramiento continuos, en tanto es separada de la siguiente forma:

- a) *Capacitación docente inicial:* cursos anteriores al empleo del pedagogo comprometido en un aula de clase.
- b) *Iniciación:* procedimiento mediante el cual se recepcionar conocimiento y apoyo en los iniciales periodos de aprendizajes o el 1er año en un colegio privado.

- c) *Desarrollo profesional*: etapas adentro de aula de clase para pedagogos en prácticas.

Además señalan que la educación de pedagogía es enfocada desde 03 diferente apariencias: tecnológicas conductistas, que indica a los canales que fortalecen la actividad profesorado; la perspectivas constructivas, encaminada al sujetos y la búsqueda de colaboradores del conocimientos; y el aspecto críticos reflexiva, en la que el profesor es autojuzgador en su actividad.

Por otro lado, la instrucciones de los profesores, en varios lugares del continente toma lugar extendidamente y incluso totalmente en organizaciones de educaciones superiores. Se organiza de 02 modelo básico.

Es por eso, que en “*modelos consecutivos*”, un aspirante profesor 1ero se le otorga un “título académico” en 01 o varios materias (regularmente unos “títulos de bachiller”), posteriormente estudian por aun más para adquirir un título agregado en pedagogía (podrá ser equivalente a la credencial pos-bachiller o el valor de maestrías).

Con relación al “*modelos alternativos concurrentes*”, el alumno paralelamente asimila una o más disciplinas académicas y la manera de enseñarla, lo que lleva a armonizar el grado de bachillerato con la credencial docente para considerar como un catedrático de las asignaturas asimiladas.

Es por eso, que coexisten varios senderos. unos estados, es factible adquirir “capacitación docente” mediante la labor en un colegio bajo la compromiso de un profesional habituado acreditado.

Por tanto, los procesos por el cual los educadores son capacitado es materia de controversia políticas en varios estados, contraste del valía otorgado por la sociedad y folclore a la practicas de los moceríos para el vivir, y la realidad de que los procesos educativos acarrear gastos de recurso financiero altos, inversiones en donde los sueldos educativos son a constantemente el componente más costoso.

De otro lado, el índice de control político sobre las capacitaciones docentes varían. En donde está íntegramente en poder de todas las universidades, el gobierno puede no tener control directo sobre qué y cómo se enseña a los aspirantes. Estos podría llevarnos a anomalías, como próximos docentes conociendo a través de metodologías que podrían ser tildados inapropiados de igual forma se usan en colegios, o profesores universitarios con poca o nula experiencia práctica de enseñanza en las aulas de escuelas reales.

En diferentes escenarios, la capacitación docente puede ser objeto de prescripción detallada, para entender mejor, el estado puede especificar que habilidades los pedagogos deben poseer, o puede especificar el contenido de los cursos de Capacitación. (pp. 6, 25)

Finalmente, después de haber finalizado el programa de capacitación, la organización debe evaluar la eficacia del personal. Debido a que los programas de capacitación representan una inversión (como costo de materiales, tiempo de capacitación, pérdida de la producción mientras los empleados reciben la capacitación), es esencial un retorno razonable.

Básicamente, la organización debe evaluar el programa de capacitación para determinar si satisface las necesidades para las que fue diseñado. Así, el éxito de cualquier sistema de capacitación y desarrollo está íntimamente ligado a la cultura de la organización. La organización establece el tono de la relativa importancia y necesidad orientada hacia la mejora de las capacidades de sus empleados. Las actividades de capacitación y desarrollo no son más que un espejo de los valores más profundos de la organización.

Es por eso, que las capacitaciones evita la se vuelvan obsoletos los conocimientos de los colaboradores, que o curre generalmente entre los empleados más antiguos si no han sido reentrenados. También permite adaptarse a los rápidos cambios sociales, como la situación de las mujeres que trabajan, el aumento de la población con títulos universitarios, la mayor esperanza de vida, los continuos cambios de productos y servicios, el avance de la información de producto y servicio, el copamiento de la programas informáticos en todos los escenarios, y el crecimiento y variedad de pedidos de la población educativa

reduce el porcentaje para rotar a los colaboradores, y ello facilita a ingresar interinos que podrían cumplir nuevas actividades más eficazmente.

2.2.2. Calidades educativas

La Educación de docentes y la mejora de la Formación, como resultado válidos son a consecuencia de la Institución, de las organizaciones y métodos. La eficacia de las organizaciones dedicadas a la educación se determina por la calidad de peripecias (procedimientos) y respuestas de rendimientos de los estudiantes (productos). Todo ello nos facilita desemparejar algunos conceptos que dan relevancia a los procesos y además a los Productos.

La “cálida enfocada en los Procesos”, se concibe como el “el procedimiento o principios” a una forma de ir realizando, lentamente, las situaciones para llegar a excelentes conclusiones. En ese sentido García Hoz, indica. “la Calidad de la formación es la forma de ser de la formación que une las peculiaridades de integro, coherencias y eficacias. Lo Integro se plasma a razón de que en la educaciones contengan todos los elementos requeridos para mejor actuar de la persona”.

Lo Coherente es entendida como el requerimiento de que cada uno de los componentes de la enseñanza tenga el valor que le corresponde a su función en la en vivir de la persona. Lo Eficaz esta predirigido por la situación de que el conjunto los componentes realicen correctamente sus funciones para que cada persona fortalezca sus cualidades y mejore progresivamente sus limitaciones. La “Calidad enfocada en el Producto”.

Las educaciones será de “calidad” a razón en que el conjunto los componentes que participan en ella se dirijan a la más alta secuencia esperada. La “calidad educativas” se conoce con un producto de educación legítimo, que requiere la compra del Equipamientos intelectuales y la Apariencias Culturales para valorizar el Coste de los variados preferencias en el procedimiento de dar otorgar a la misma existencia y colaborar a la dinámicas de la sociedad.

De los procedimiento de la educación se han deseado contribuciones importantes tales como de generar Identificación nacional, establecer mejoras en el

bien estar de las personas y su mejora en su Vida, motivar su desplazamiento en la sociedad, fortalecer las Oportunidades de trabajo de sus ex alumnos, incrementar los la calidad de ingresantes, cultivar personas demócratas, ampliar las conductas universales, educar personas con capacidad de solucionar dificultades, educar individuos capaces para seguir superándose.

FACTORES EN LA CALIDAD EDUCATIVA, DIRIGIDOS EN: CONTENIDOS

A.- Los Docentes: procedimiento para seleccionar, Retribución correcta, permanencia y ambiente del trabajos, Tomar decisiones grupales, mejoras Continuos, Coordinaciones Curriculares, Promoción. Las Capacitaciones Promueven y Desarrollan el “Aprendizaje Formativo” del estudiante

B.- El Alumno: Competencias de entendimiento del Contenido, costumbres de lectolectura, conductas y estima, razonamiento participativo, actividad Didácticas y infraestructura, Actividades Social y críticas.

C.- El Currículo: Planear, proporciona y evalúa la Currícula Optimizada para cada estudiante según la Capacidades de entregar a los estudiantes del “Código Cultural Básico”, su intervención democráticas.

D.- En la Institución: una institucion exitosa están obligados a interactuar en la educación de inicio del profesor, en la dispersión de la administración y de los disponibilidad económica, elaboración de red virtual para hacer fácil el cambio de información y colaboración. La “calidad” está en manos de los profesores, los estudiantes y la sociedad a la cual disponen.

E.- El Proceso Enseñanza – Aprendizaje: Es el componente núcleo de la “Calida”. Debe observarse las particularidades de los componentes de los alumnos, profesores, infraestructura, equipamientos, objetivos, compendio de programas y tecnología educativa, los ambientes socio-económico, cultural y político. mayor participación, confiabilidad de los trabajos en los aprendizajes formativos de los estudiantes.

f.- Demas Elemento de la Calidad :se basa además en la parte interna, como el Clima en Organizacion, las Autonomías , Recurso Financiero, y las Culturas Cooperativas, Compartidas y Participativas.

Entre los Propósitos de la Formación Docente que han encaminado los objetivos de la educación de los profesores en todo nuestro entorno geográfico, pudiendo ser desde el inicio o para docentes en actividad, se deben considerar:

- 1) Incrementar la firmeza en la formaciones disciplinarias
- 2) fomentar las adquisiciones de nueva competencia que beneficien los aprendizajes de los alumnos con el dominio de práctica de enseñanzas eficaz
- 3) fomentar una educación de docentes completa que preste paralelamente el mejoramiento de las habilidades del intelecto, conocimiento y destrezas, también la afianzamiento de valores humanos
- 4) motivar el adoptar de una cualidad investigadora que fortalezca la pericia para renovarse perennemente de modo libre
- 5) Animar la introducción de “tecnologías de la información y la comunicación” (TIC) en la el que hacer diario de los pedagogos para rutinas académicas y administrativas
- 6) programar trasformaciones y nuevas medidas

La mejora en la enseñanza se vincula a la característica de la labor tomado por el profesor, el genera beneficios enormes en sus alumnos, de otro lado quienes remuneran los pagos de los profesores, sea de un lado con impuestos o entrega mensualmente, quieren estar seguros que se le están otorgando una buena contraprestación de calidad -pago. De modo que se busca reiteradamente instrumentales que calculen la calidad particular de los educadores o el régimen formativo como una totalidad.

En ese mismo sentido (Velasco, 2008) afirma del modo que sigue: “Las educaciones de calidad es aquel que apoya al educando a absolver y cubrir sus requerimientos y a fortalecer a lo más alto sus cualidades individuales de forma completa favoreciendo así a su contribución completa y benéfica en la comunidad en le que se desarrolla acorde a sus respectivas y necesidades” (pp. 45-46)

En esa misma línea, (Capelleras, 2008) contextualiza siguiendo el sentido: **“La calidad de atención entendida por el consumidor es valorada como una sentencia general del comprador que concluye entre las esperanzas sobre el atención que recibirán y las clarividencias de la acción de las instituciones que ofrecen el servicios”.**

El autor continua en su concepto y manifiesta. “Que la calidad es observada como el procedimiento por el cual refleja los desiguales características que forman parte en el Ss. en forma de retratos firmes exteriorizadas en forma de reflexiones del administrado, sujeto que no solamente aprecia la “calidad de un servicio” por su conclusión finales, sino además toman en consideración el procedimiento de adquisición (p.16)”.

Otra apreciación del tema, el estudioso (Laforcade, 2005) expresa del modo particular: “la educaciones de calidad logra simbolizar la que viabilice el dominar de un saber desprendido que se exterioriza en la toma de una sabiduría indiscutible o retórica, la que despliega la mayor extensión para crear riqueza o convertir a cualquiera en parte de recursos humanos correcto para fortalecer al proceso productivo; lo que fortalece el ánimo crítico y refuerza la responsabilidad para convertir una realidad de la sociedad adjudicada por el liderazgo de una organización líder que favorezca el status de solamente pocos”. (p.1)

Para mayor abundamiento (Gonzales, 2008) nos referencia de la jerarquía de la calidad. “Es una de características notables en continente Europeo de estas modas ha la “calidad” es el reconocimiento de los componentes de aval de calidad en base a las estándares de calidad.

Siguiendo el argumento, es correcto que las enseñanza haya manifiesto también su deseo por este argumento. La formaciones profesionales y la alineación constante en el escenario institucional, fueron los iniciales secciones de interés orientados a ilustrarse de leyes de “calidad” además los elementos de la calidad. Ambos tipos de instituciones se encuentran cercanos a las demandas de público y al progreso de la economía que las organizaciones de educación las reglamenten.

asimismo, este desarrollo está avanzando y asimismo la sapiencia de la calidad como las instrumentales de la calidad están iniciando a ser requerimientos necesarios en los escenarios de educación.

Igualmente hay que decir el deseo de conocer aún más por la calidad viene de tiempos atrás en el campo de la educación: “Institucion, docentes, alumnado, administrativos y quienes deciden las políticas, a quienes constantemente les ha motivado y deseado esta línea: esa ansiedad se ha abierto hacia la manejo de leyes y

reglamentos que avalaran la calidad de la instrucciones académicas implantadas , de otro lado como acto repetitivo, la calidad se ha dilucidado en forma muy angosta, ubicándose solamente en caracteres únicos en los prestación educativo o formativo ofertados” (pp.51-52)

Siguiendo la secuencia, el concepción de “calidad” ha desarrollado con el avanzar de los estudios. La predisposición ahora de la “calidad” es centrarse con mayor dedicación en la eficacias integral de una propuesta educativa, ya sea unas escuelas profesionales, universidades o un centro de formación particular.

De este modo los actuales paradigmas de garantías y gestiones de “calidad educativa” involucran a magnas características:

- Una diferencia en las energías de “calidad” en los colegios cambia de centralizarse en la “calidad” del pedagogo hacia la investigación y mejora de la organizacion en su todo.
- La implementación de componentes de vigilancia para “calidad” actual o secundario en la instrucción superiores.
- La invención por 1ra vez de métodos de aval en “cálida y mecanismo” afines y para el beneficio centrado de la alineación incesante. (p. 051-052)

La superación de estándares para calidad en enseñanza es el deseo final en este documento. “Suponen 1ero la lucidez de la noción de “cálida” y su impedimentos, pues tal lo cuenta” (Lopez F., 2009) “al entender correctamente de que es “calidad” no sabremos conceptualizarla, además si no sabemos eso será imposible poder evaluarla y si no se puede evaluarla nunca se podrá conseguir lo que sucedería al final es que dejemos de investigarla”.

Es por tal razón asumir la importancia que iniciemos la indagación y que después de indagar a desemejantes escritores, asumimos actitud al conceptualización de la “calidad”, lo que determinara prácticamente lo que se quiere mostrar al concluir este trabajo. Es por estas razones la conclusiones se realizara de manera generalizada, en ninguna situación dejaremos la ambas decisiones de la que estamos asumiendo respecto a la “educación y las organizaciones”.

Seleccionando concepto (Carr, 2007) advierte. “Que la Calidad de la enseñanza demanda manifestar si los juicios que van a ser implementados devienen de valor intrínseco o de valor material. Posteriormente aclara que la calidad pedagógica tiene poco que ver con el cálculo de unos juicios de beneficio, sino que es una

cuestión que puede ser mencionado tomando como base a aquellos características éticas que los catedráticos solicitan supuestamente para exponer el intención didáctico de su instrucción”.(p.39)

Es también preciso mencionar que hoy en día sistemas educativos deben su ordenación a la congregación de componentes de diferente índoles sociales, económicas, pedagógicas, profesionales y culturales. “Este conjunto de factores continuamente están presentes pero su valor relativo a sufrido cambios en el transcurso de los periodos de tal forma que hoy en día los requerimientos externos de los procedimientos pedagógicos, se acrecientan más y más. Mencionando el tema del progreso de los infraestructura y de eficacias de las organizaciones. De otro lado, el escenario de la pedagogía progresiva se está formando en uno de los elementos económicos afianzado y fructifica dentro de la parte productiva (Ibíd, pp.40 - 41)

(Van de berbhe, 2006) menciona. “que estas predisposiciones señalan que la formación hoy más que ayer a comenzado a mencionarse como un factor económico estándar. Esto simboliza que instituciones universitaria y creadores en totalidad deben ofertar un beneficio alto, asumir actitudes de manera más formal y ofertar persistentemente servicio óptimos. Es por eso que se indica que los modelos de la formación están siendo diferentes desde una instrucción encaminada por la ofrecimiento, hacia un enseñanza encaminada por los pedidos”.(p.8)

Otro conocedor sobre este tema (Velasco, 2008) exterioriza. “En 1er término, es peculiar separar dos conceptos que se usan en ocasionan imparcialmente: eficacia de la formación y eficacia de la instrucción. El originario de todos es más extenso y enmarca al 2do, ya que la ilustración, que tendría que valorar como dual la educación es parte del proceso formativo, la instrucción es un camino para instruir y su eficacia, todo esto, rebosa en una superior formación. De igual forma, es conocido que el termino de calidad de la instrucción es más extenso y mejorado”. (p.59)

(Miguel, 2007), Rotula que, “La concepción de calidad es conexo ya que facilita ser conceptualizado desde diferentes representaciones, por diferentes conocedores con deseos y en escenarios contextual muy diferentes. Examinando conceptos que toman direcciones más amplios y que se ubican en una escala más alta de

especializaciones caminamos a presentar diferentes acercamientos al termino de calidad en donde se toma con mayor valor otros componentes”. (p.61)

Es necesario proponer una propia definición, donde se rotula que el significación de calidad es algo que no se puede modificar de las consorcios postindustriales y que se usa en formación como excusa de determinada política. Considerar que toda acercamiento al termino ha de instruir de la posibilidad de mejorar este término. Este autor, los bosquejos de la calidad se tocan constantemente con una actitud de reducirlo, además de ello teniendo definidos o conceptos que se han formalizados son pocos vacíos de interpretación. Coincide que la conceptualización de calidad es evidentemente activo y de transformación. Otro concepto más centrado según (Raul, J, 2004) la definición de “calidad” referenciado al escenario pedagógico se puede mostrar en 02 representaciones básicos:

En 1er término el aspecto de la axiología, referente al fortaleza de la persona. Este término proviene del vocablo griego de “arete” en el significado de excelencia, perfeccion, valor. Simboliza como excelencia y altura dirigidas en el obediencia o en el mejora de las actividades.

La perspectiva del mundo de la vida, referida a la capacidad de transformar información en acción. Se trata de la capacidad de gestión de una persona o de una organización determinada que transforma las ideas y los recursos en realidades beneficiosas. Se vincula con el término griego “tecne”, entendido como are, creación. En este sentido, la calidad es la habilidad ingeniosa o artística de saber incidir en una realidad dada transformándola mediante la gua de la experiencia y del conocimiento.

La “calidad” de la enseñanza no es una diligencia simple tecnocráticas. Se podría decir que es el procedimiento unido de “valores”. Los comportamientos de “calidad” no surge de la nada, al coexistir una reclamación y conocer que cosa son meritorias en el escenarios de esas requerimientos. “Las pretensiones fusionadas a las cosas de valor se cristianizan en impulsos que hay que saber determinar cuales serán las valiosa y priorizadas”. Estas características intrínsecas de la calidad formativa nos conduce a la dificultad de la realidad políticas para que la calidad pedagógica sea factible resulta fundamental que en la política se debe entender a la enseñanza es una necesidad sociales” (p 295 - 296).

Otro factores vinculadas a la calidad del “profesorado” se ubica en el reconocer socialmente, profesionalmente y económicamente, quiere decir que los

consecuencias resaltantes se ubica en vinculación al aumento del dígito de periodos necesario para la educación docentes, los desacuerdos entre los diferentes escalas educacionales llegan a equiparar y se minimizan los desacuerdos entre las remuneraciones mínimo y máximo. Todo lo señalado a la educación del profesorado es considerado como de los más reconocidos, pero debemos pensar no solo si hay opción de educación continua sino en que características se organizan, en que horas se dan y qué resultados tiene la clases distribuida de la “calidad de la docencia”.

2.3 Definición de términos básicos

Aptitud del personal .Es la capacidad que nos acompaña para ejercer las responsabilidades que tenemos en nuestro camino al éxito.

Aspecto.- es cuando la utilizamos para referirnos a los distintos puntos de vista desde los cuales el objeto de estudio puede ser observado.

Calidad.- Atributo que va más allá de sólo crear un producto por arriba de la media a buen precio; se refiere a lograr productos y servicios cada vez más competitivos.

Calidad educativa.- Efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cinco dimensiones de la calidad.

Capacidades.- Es la aptitud que se tiene en una determinada disciplina o práctica. También puede referir a la condición de un recipiente en función de la posibilidad de contener un líquido.

Conocimientos adquiridos.- Hechos o información adquiridos por un ser vivo a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto referente a la realidad.

Capacitación. Conjunto de propiedades y características de un servicio, producto o proceso, que satisfacen las necesidades establecidas del cliente..

Contribución profesional. Es un tributo que debe pagar el contribuyente o beneficiario de una utilidad económica, cuya justificación es la obtención por el sujeto (ciudadano receptor) de un beneficio o de un aumento de valor de sus bienes como consecuencia de la realización de obras públicas o del establecimiento o ampliación de servicios públicos.

Eficiencia y eficacia. ‘La capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado’. No debe confundirse con eficacia, que se define como ‘la capacidad

de lograr el efecto que se desea o se espera’.

Logros de aprendizaje.- el proceso de enseñanza aprendizaje se entiende como un procesamiento de la sociedad en forma bilaterales, a lo cual se comunican partes de la cultura, siendo estos que están condicionado por apreciaciones y entornos históricos-social.

Metas y Objetivos.- las metas que se plantean en la vida pueden estar relacionadas con temas de solidaridad y desarrollo personal y social. La palabra “Objetivo” está más extendida y para matizar su alcance se utilizan expresiones como “objetivos generales” y “objetivos específicos”

Posibilidades profesionales.- Opción que tiene una persona para hacer o no hacer una cosa para su superación profesional

Programas 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.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La capacitación del personal docente, incide en la calidad educativa de la Universidad Nacional del Callao.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) Las necesidades en la ejecución de los programas de capacitación, logran la satisfacción académica del estudiante.
- b) Los diversos aspectos que se ofrecen en los programas de capacitación demuestra las existencias de responsabilidades en los servicio educativo que ofertan a los estudiantes.
- c) Las metas y objetivos previstos en los programas de capacitación, logran la participación plena del estudiante en la sociedad.
- d) El mejoramiento en la aptitud del personal docente, incide en el logro de aprendizajes acorde con programa curricular.
- e) El grado de contribución a la eficiencia y eficacia institucional evidencian

desarrollos en la posibilidad profesional en los alumnos.

- f) Los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación, logran las motivaciones en el desarrollos de la capacidad en el estudiante.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

De acuerdo con tipos de estudios, este contenido posee las CONDICIONES indispensables de la:

“INVESTIGACIÓN APLICADA”.

3.1.2 Enfoque

Este trabajo académico se orienta en el enfoque cuantitativo de característica no experimental, siendo de alcance relacional, y de corte transversal, en el cual no se efectúa manipulaciones de las variable y en el que se observa fenómeno en su ambiente cotidiano tal como es, para después correlacionarlos.

De corte transversal a razón de que estos estudio que se efectúan en un solo momento de periodo.

Es relacional porque se correlacionan o se asocian dos a mas variables para hallar el índice de relación que tendrá las 02 variables “Capacitación y Calidad educativa”.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

El universo que es el objetivo de estudio está formada por docentes y estudiantes de la Universidad Nacional del Callao. Durante el semestre académico 2015-I.

Tabla 1: Cuadro de Docente y alumno de la Universidad Nacional del Callao

| Estamentos | Población |
|------------|-----------|
| Docentes | 610 |
| Alumnos | 13,068 |

Muestra

La muestra adecuada de hallo empleando el “muestreo aleatorio simple” para establecer equilibrios cuando el universo no se conoce.

Z² P Q N

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{e^2 (N-1) + Z^2 P Q N}$$

Siendo estos:

Z = Valor conseguido a través de niveles de confianza 95% de NC.

e = Márgenes de errores 5%

P = cantidad de docentes y personal administrativo que manifestaron que existe calidad educativa debido a su desempeño laboral (se presume P = 0.5)

Q = Proporción de docentes y personal administrativo que manifestaron que no existe calidad educativa resultado a su desempeño laboral (se presume Q = 0.5)

Entonces, empleado el “nivel de confianza” de 95 % y “margen de error” del 5% el muestreo para docentes y personal administrativo es como sigue:

- **Docentes**

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (610)}{(0.05)^2 (610-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 256

- **Alumnos**

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (13,068)}{(0.05)^2 (13,068-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n=373

La muestra de docentes y personal administrativo será seleccionada de manera aleatoria de acuerdo a los criterios de selección y quedará establecida de la siguiente manera:

Tabla 2: Muestra de Docentes y alumnos de la Universidad Nacional del Callao

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

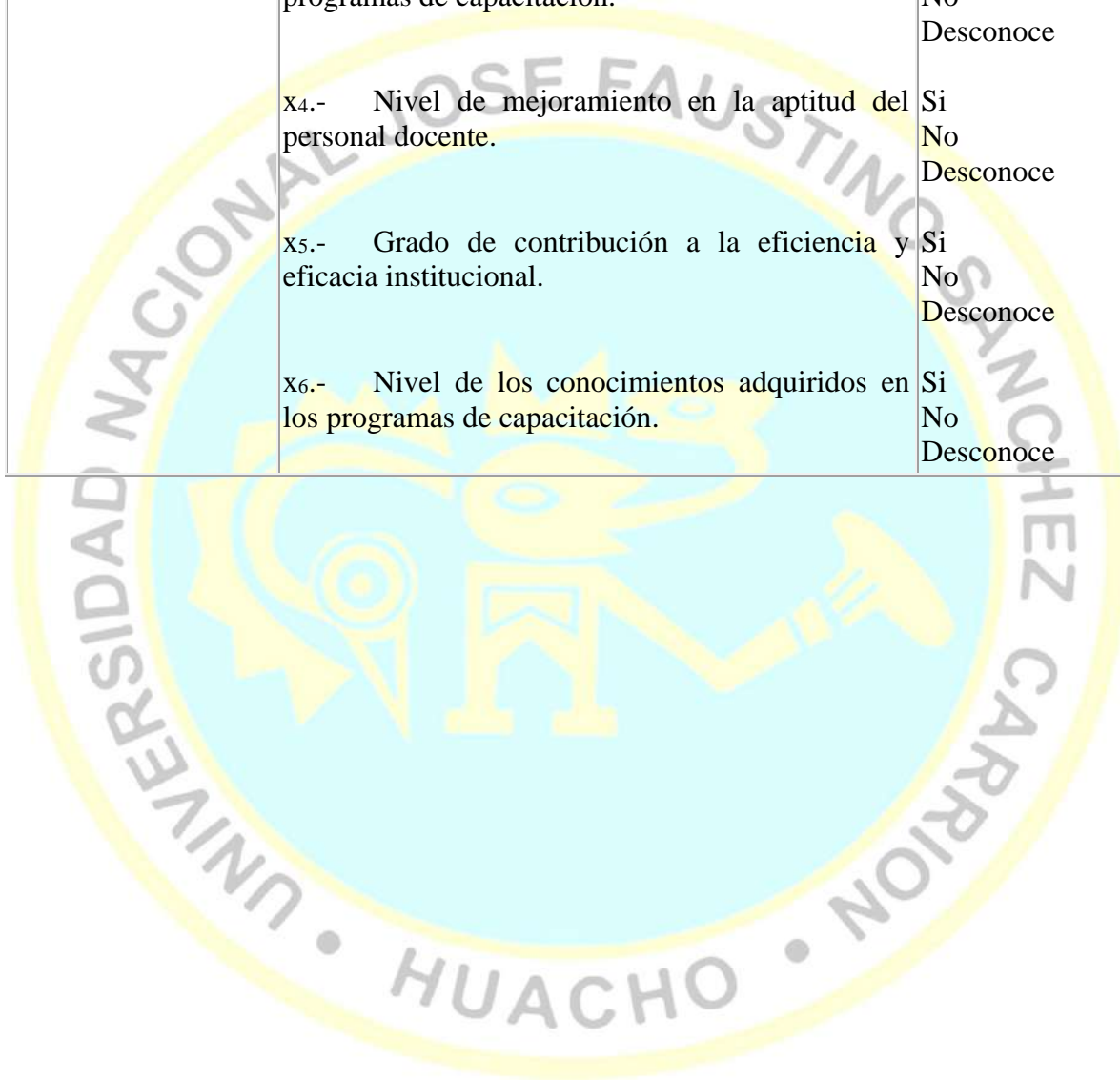
| Estamentos | Muestra |
|-------------------|----------------|
| Docentes | 256 |
| Alumnos | 373 |

3.3 Técnicas de recolección de datos

Tabla 3: Operacionalización de variables

| Variable | Indicadores | Medida |
|-----------------|--------------------|---------------|
|-----------------|--------------------|---------------|

| | | |
|---|--|-----------------------|
| Variable Independiente X. CAPACITACIÓN | x1.- Necesidades en la ejecución de los programas de capacitación. | Si No Desconoce |
| | x2.- Aspectos que se ofrecen en los programas de capacitación. | Si No Desconoce |
| | x3.- Metas y objetivos por alcanzar en los programas de capacitación. | Si No Desconoce |
| | x4.- Nivel de mejoramiento en la aptitud del personal docente. | Si No Desconoce |
| | x5.- Grado de contribución a la eficiencia y eficacia institucional. | Si No Desconoce |
| | x6.- Nivel de los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación. | Si No Desconoce |



| Variable | Indicadores | Medida |
|--|--|-----------------------|
| Variable Dependiente Y. CALIDAD EDUCATIVA | y1.- Logros de satisfacciones absolutas en la necesidad académica de los estudiantes | Si No Desconoce |
| | y2.- Existencias de responsabilidades en el servicio educativo ah ofertan al alumno | Si No Desconoce |
| | y3.- Lograr las participaciones activas de los estudiantes. | Si No Desconoce |
| | y4.- Logro de aprendizajes acorde en el programa curricular. | Si No Desconoce |
| | y5.- Evidencia del progreso en la posibilidad profesional en los alumnos. | Si No Desconoce |
| | y6.- Niveles de motivaciones para el progreso de las habilidades en los alumnos. | Si No Desconoce |

3.3.1. Definición Conceptual

La capacitación Son los *procesos educativos, aplicando de manera metodológica y organizadas, mediante el cual los colaboradores asimilan conocimientos, actitudes, habilidades, en función de varios objetivos definidos*”.

Calidad educativa.- Efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cinco dimensiones de la calidad

3.3.2. Definición Operacional

Capacitación es una experiencia de aprendizaje porque busca un cambio relativamente en el docente que mejorará su capacidad para desempeñarse.

Calidades Educativas: es la ayuda al estudiante a cumplir completamente sus requerimientos y logro de sus posibilidades, contribuyendo a su participación constructiva en la sociedad.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

El Método

En este estudio empleamos los “métodos descriptivos, estadísticos y de analizar–síntesis” y demas, desarrollando detalladamente esta investigación se fueron aplicando convenientemente.

3.4.1. Técnicas a emplear

En el fortalecimiento de la parte teórica se usó la “técnica documental y análisis de contenidos”. En recoger la información de campo se empleó la encuesta con su instrumento el cuestionario con 14 preguntas, para Carrasco (2013, p318) nos dice. “Son técnicas para lograr la indagaciones, exploraciones y recopilación de información, a través de interrogantes elaboradas directas o indirectamente a las personas que componen la unidad para analizar”. valorando este apreciación acopiamos datos usando la Encuesta empleando 01 “cuestionarios” de 14 preguntas, 7 de ellas dirijo a docentes y 7 dirigido a alumnos; siendo la muestra a aplicar de 256 docentes y 373 alumnos.

3.4.2. Descripción de los Instrumentos

3.4.2.1 Instrumento

Tomando en cuenta a las sugerencias de Carrasco empleamos un cuestionario correcto para recopilar datos. En este estudio manejamos “cuestionarios”, tal como argumenta Carrasco (2013) “el cuestionario radican en entregar a la población de estudio 01 hoja en donde hay preguntas ordenadas y coherentes de interrogantes, planteadas con mucha “clarida, precisiones y objetivos”, para que sean absueltas de la misma manera” (p.318).

Se empleo la encuestas elaborada que conforma 03 valores para la primera y segunda variable, tal cual se visualiza en la siguiente:

Tabla 4: Escala

| | | |
|---|----------|---|
| S | Si | 2 |
| I | Indeciso | 1 |
| N | No | 0 |

VALIDEZ

La validez es el valor en que la “medida” manifiesta con precisión los rasgos, características o dimensiones que se intenta calcular. La validez se calcula en variados niveles y es importante especificar los “tipos de validez de las pruebas” (Carrasco, 2013, p 142).

En tanto es importante que se valide los instrumentos para que tenga una confiabilidad para la aplicación, es en ese sentido el constructo del instrumento, han sido puesto a validar validados teniendo opinión favorable a través del juicios de experto.

Validez de la Variable 01

Para analizar la validez y comprobar su confiabilidad de nuestro instrumentos de la variable 01, se remitió a los especialistas para validarlo.

Dictamen de experto

El contenido del instrumento estuvo a evaluación de selectos expertos, especialistas metodólogos de investigación con vasta experiencias, consecuentemente sus opiniones han sido significativos y establecieron que el instrumento alcanza una validez muy importante, acorde a lo que se busca en el estudio, lo cual se puede apreciar en el cuadro que sigue:

Tabla 5: Validación de expertos - variable 01

| Nº Experto | Confiabilidad |
|---------------------------------------|---------------|
| Experto 1 Dr.. José Luis Reyes Doria | |
| Experto 2 Mg. Santiago Aguilar Loyaga | Aplicable |

Fuente: Elaborado por el investigado

De la observación de la validación, se deduce que la opinión general del instrumento, para la opción adecuada, de los expertos, se encuentra dentro de 85 % y 90 % encontrándose promediado al 88.5%, y ubicando en la unidad de medida

que se ha empleado en este estudio, es calificado Muy Bueno (80 % a 100 %). En tanto procede aplicar.

Confiabilidad

Para el instrumento la confiabilidad se analizó empleando el modelo estadístico de alfa de Crombach. Prueba que nos muestra el índice de valoración, considerando los valores que se definen a continuación:

Crterios

| | |
|-------------------------|-------------|
| -No es confiable | -1 a 0 |
| -Baja confiabilidad | 0.01 a 0.49 |
| -Moderada confiabilidad | 0.5 a 0.75 |
| -Fuerte Confiabilidad | 0.76 a 0.89 |
| -Alta Confiabilidad | 0.9 a 1 |

| Alfa de Crombach | No de elemento |
|------------------|----------------|
| 0.904 | 7 |

Visualizando la tabla concluimos que la variable tiene una alta confiabilidad y que se empelo en la poblacion para acopiar la informacion en este estudio.

Validez de la Variable 02

Para analizar la validez y comprobar su confiabilidad de nuestro instrumentos de la variable 02, se remitió a los especialistas para validarlo..

Dictamen de Expertos

El contenido del instrumento estuvo a evaluación de selectos expertos, especialistas metodólogos de investigación con vasta experiencias, consecuentemente sus opiniones han sido significativos y establecieron que el instrumento alcanza una validez muy importante, acorde a lo que se busca en el estudio, lo cual se puede apreciar en el cuadro que sigue:

Tabla 6: Validación de expertos - Variable 02

| No | Experto | Confiabilidad |
|-----------|-----------------------------|---------------|
| Experto 1 | Dr. José Luis Reyes Doria | Aplicable |
| Experto 2 | Mg. Santiago Aguilar Loyaga | Aplicable |

Fuente: Elaboracion propia

De la observación de la validación, se deduce que la opinión completa de instrumentos, para la opción adecuada, de los especialistas, se encuentra entre el 85% y 90% lo que promediado nos da 88.5%, y ubicando en la unidad de medida el cual hemos empleado en el presente estudio, se califica como Muy Bueno (80% a 100%). En tanto se considera aplicable.

Confiabilidad

Para el instrumento la confiabilidad se analizó empleando el modelo estadístico de alfa de Crombach. Prueba que nos muestra el índice de valoración, considerando los valores que se definen a continuación:

Criterios

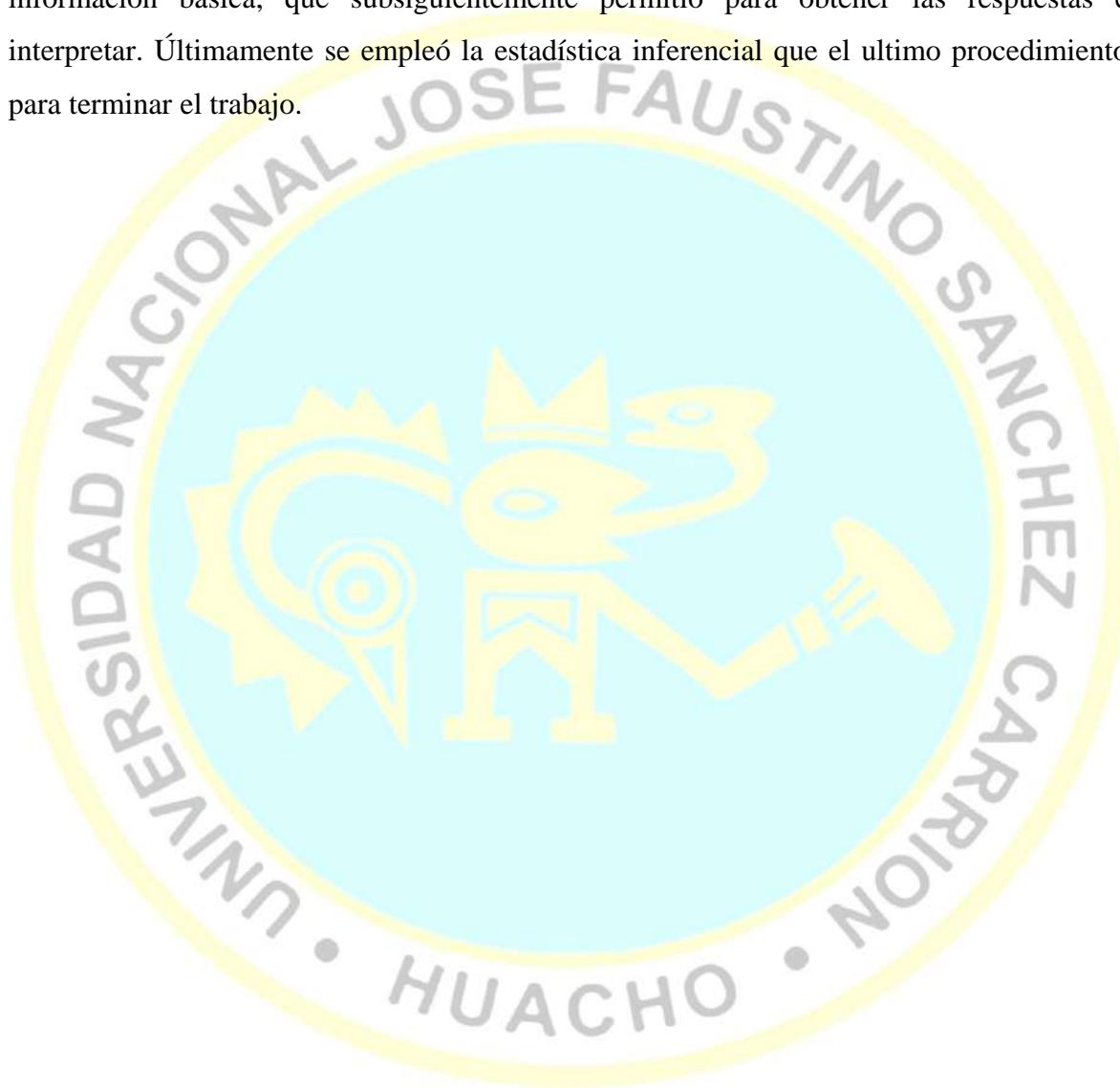
| | |
|-------------------------|-------------|
| -No es confiable | -1 a 0 |
| -Baja confiabilidad | 0.01 a 0.49 |
| -Moderada confiabilidad | 0.5 a 0.75 |
| -Fuerte Confiabilidad | 0.76 a 0.89 |
| -Alta Confiabilidad | 0.9 a 1 |

| Alfa de Crombach | No de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0.836 | 7 |

Visualizando la tabla concluimos que la variable tiene una alta confiabilidad y que se empelo en la población para acopiar la información en este estudio.

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

Posterior a la aplicación de los instrumentos para la compilación de respuestas se inicia el procesamiento del mismo. Para lo cual es primordial en empleo de la “estadística descriptiva”, elaborando cuadros para la tabulación de los datos recogidos, siendo estos la información básica, que subsiguientemente permitió para obtener las respuestas e interpretar. Últimamente se empleó la estadística inferencial que el ultimo procedimiento para terminar el trabajo.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Necesidades en ejecución de programas de capacitación.

1.-¿Existen necesidades en la ejecución de los programas de capacitación en la Universidad?

Tabla 7: Necesidades de ejecución de programas de capacitación

| ALTERNATIVAS | fi | % |
|---------------------|------------|-------------|
| Si | 222 | 87 |
| No | 28 | 11 |
| Desconoce | 6 | 2 |
| TOTAL | 256 | 100% |

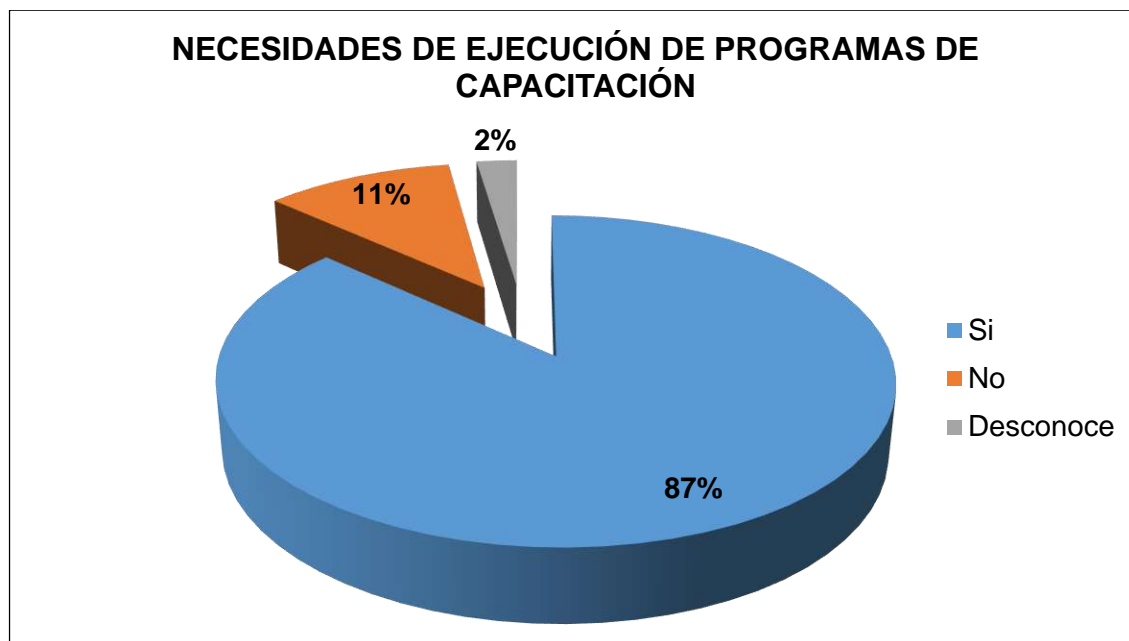


Gráfico 1: Necesidades de ejecución de programas de capacitación

INTERPRETACIÓN

Los resultados que se muestran en la tabla y parte gráfica de la interrogante, nos da conocer que el 87% de los docentes considerados en la muestra, opinaron que a nivel de la Universidad Nacional del Callao, prevalecen necesidades relacionadas a la ejecución de los programas de capacitación; de otro lado el 11% discreparon las respuestas considerados por la mayor parte y el 2% sobrante dijeron no conocer, sumando el 100%.

Las respuestas indicadas líneas arriba por parte de los encuestados, demostraron con bastante claridad que a nivel de la Universidad Nacional del Callao, existen necesidades que están relacionadas a diferentes programas de capacitación que requiere este Centro Superior de Estudio, los mismos que al no dudarlos van a incidir directamente en la calidad de la educación que se imparte, así como también en lograr mayor eficiencia y rendimiento de los recursos humanos.

Diferentes aspectos en programas para docentes

2.-¿Existen diferentes aspectos en los programas de capacitación que se ofrecen a los estudiantes?

Tabla 8: Diferentes aspectos en programas para docentes

| ALTERNATIVAS | fi | % |
|---------------------|------------|-------------|
| Si | 226 | 88 |
| No | 21 | 8 |
| Desconoce | 9 | 4 |
| TOTAL | 256 | 100% |

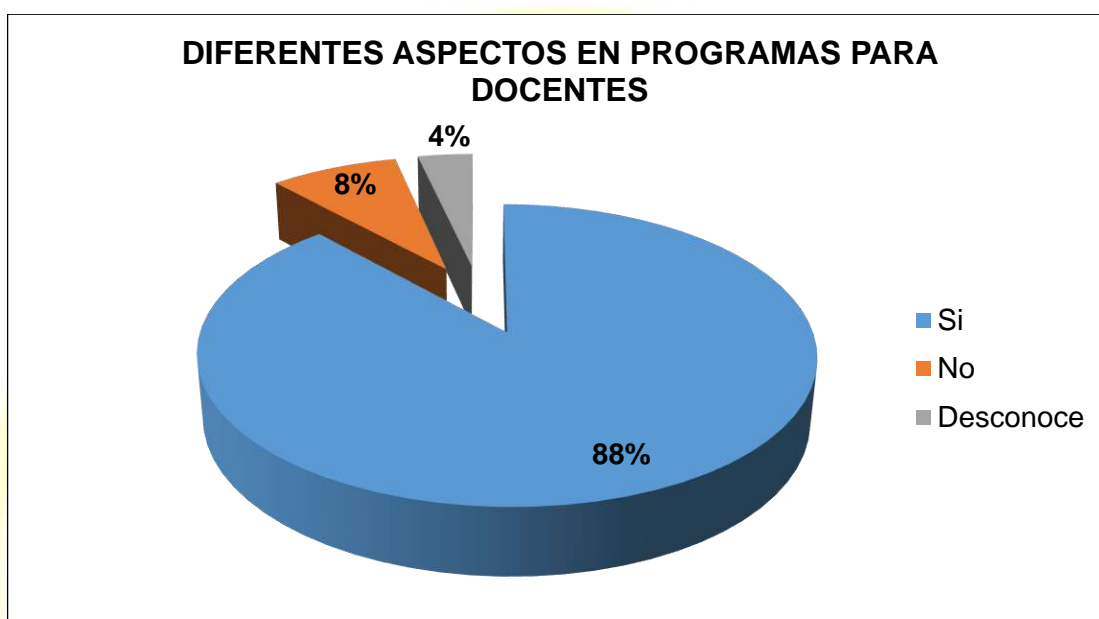


Gráfico 2: Diferentes aspectos en programas para docentes

INTERPRETACION:

Se aprecia en la información porcentual que se acompaña que el 99% de los que opinaron en la primera de las alternativas, señalaron que los diferentes programas de capacitación están orientados a mejorar el nivel del personal docente y de otro lado el 8% manifestaron puntos de vistas que son opuestos a lo sobredicho por la mayor parte y el 4% sobrante expresaron no conocer, sumando el 100 %

Es indudable que al observar la información estadística, deja en claro, que mas de dos tercios de los que respondieron en la interrogante, indicaron que efectivamente en la Universidad Nacional del Callao conforme lo señala la nueva Ley Universitaria, se necesita optimizar los niveles que tienen los docentes, los mismos que están orientados a buscar un mayor nivel de capacitación en donde los beneficiados son los estudiantes.

Metas y Objetivos se alcanzan en programas de capacitación

3.-Cree que las metas y objetivos se alcanzan en los programas de capacitación?

Tabla 9: Metas y objetivos se alcanzan en programas de capacitación

| ALTERNATIVAS | fi | % |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 180 | 70 |
| No | 69 | 27 |
| Desconoce | 7 | 3 |
| TOTAL | 256 | 100% |

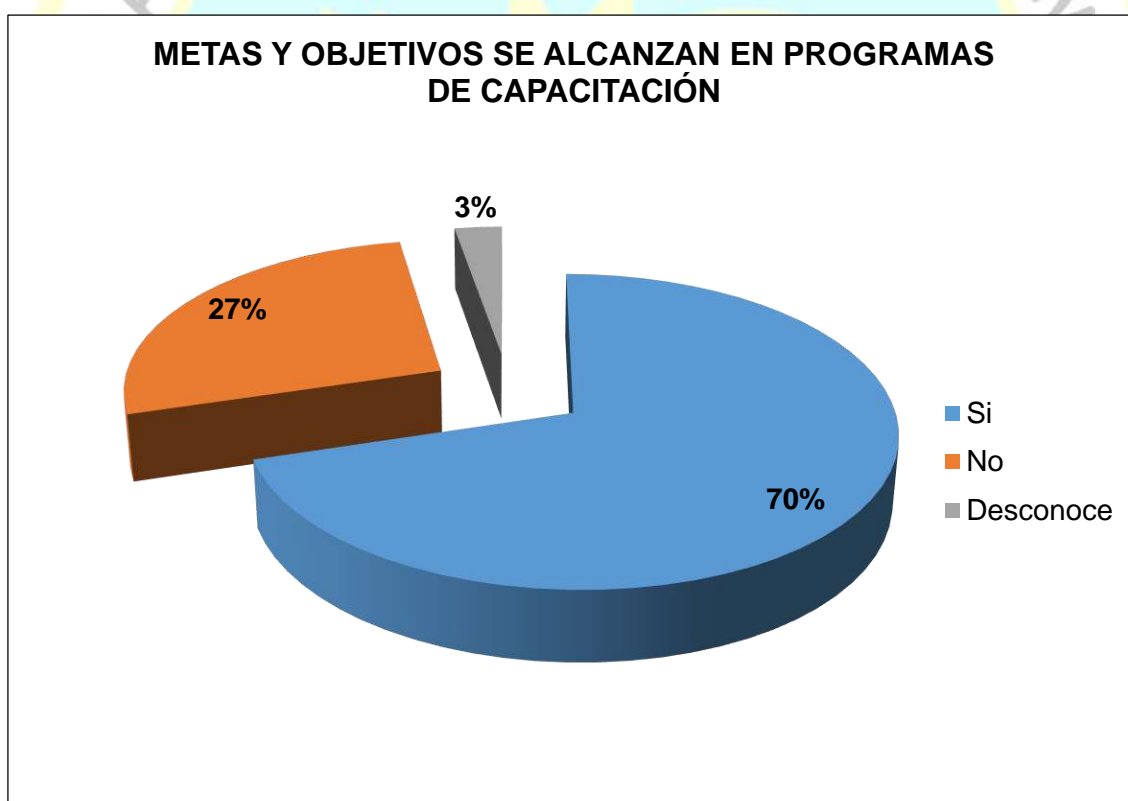


Gráfico 3: Metas y objetivos se alcanzan en programas de capacitación

INTERPRETACIÓN

Es indudable que los resultados de la pregunta, presentan que el 70% que contestaron la 1ra de las opciones señalaron en los programas de capacitación se alcanza la meta y

objetivo esperados; de otro lado el 27% discreparon los resultados del conjunto inicial y el 3% restante expresaron desechar, completando el cien por ciento.

De lo manifestado en líneas arribas, encontramos que la mayor parte de los que contestaron en la pregunta, eligieron la inicial de las opciones, es decir están seguros que las meta y objetivo siempre se alcanzan en los planes de capacitación; sin embargo es necesario, monitorearlos con el fin que se cumpla lo previsto.

Programas logran mejoramiento en aptitud del personal.

4.-¿En su opinión estos programas logran el mejoramiento en la aptitud del personal docente?

Tabla 10: Programas logran mejoramiento en aptitud del personal

| ALTERNATIVAS | fi | % |
|---------------------|------------|-------------|
| Si | 214 | 84 |
| No | 37 | 14 |
| Desconoce | 5 | 2 |
| TOTAL | 256 | 100% |

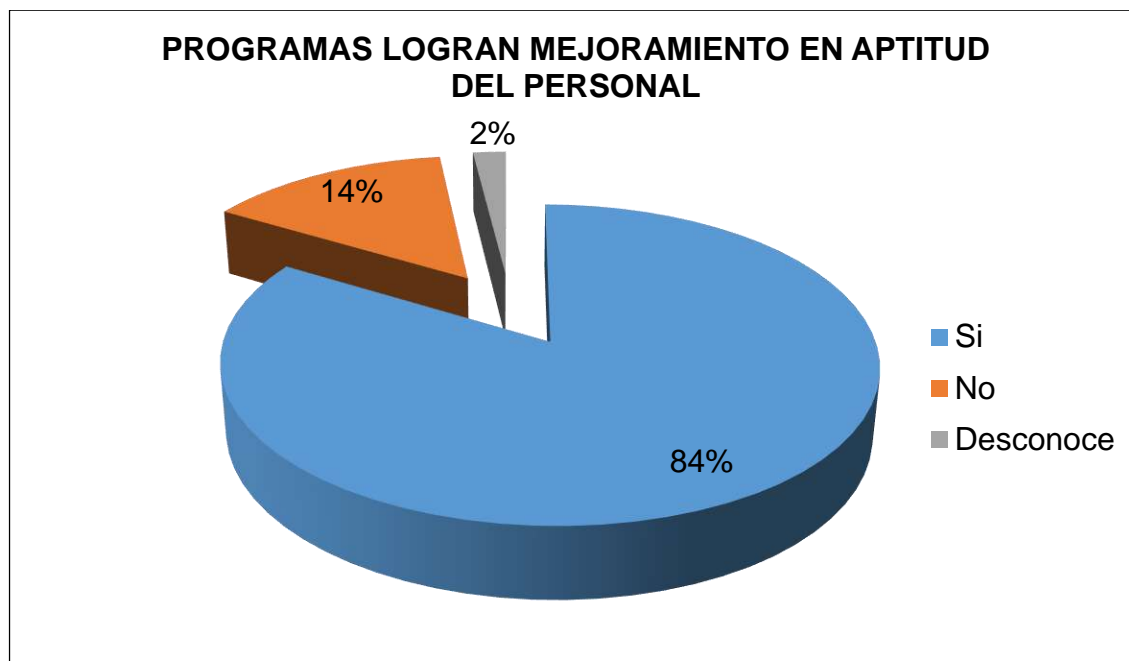


Gráfico 4: Programas logran mejoramiento en aptitud del personal

INTERPRETACIÓN

Los resultados que se visualiza en la interrogante, permitió saber que 84% de los interrogados, señalaron que en estos programas de capacitación se logra el mejoramiento en la aptitud del personal docente , sin embargo el 14% estuvo en contra con lo manifestado en la 1ra de las alternativas y el 2 % expresaron no conocer, completando el 100 %.

Claro es, que las respuesta halladas en la encuesta, demuestran que la mayoría de los docentes y que trabajan en la Universidad Nacional del Callao, reconocieron que mediante los programas en referencia logran el mejoramiento en cuanto a la aptitud de los docentes, situación que de llevarse a cabo en forma ordenada y de acuerdo a lo previsto en los programas en referencia, van a incidir directamente en la calidad educativa.

Programas de capacitación contribuyen a eficiencia y eficacia.

5.-¿Cree que los programas de capacitación contribuyen a la eficiencias y eficacias institucional?

Tabla 11: Programas de capacitación contribuyen a eficiencias y eficacias

| ALTERNATIVAS | fi | % |
|---------------------|------------|-------------|
| Si | 223 | 87 |
| No | 28 | 11 |
| Desconoce | 5 | 2 |
| TOTAL | 256 | 100% |

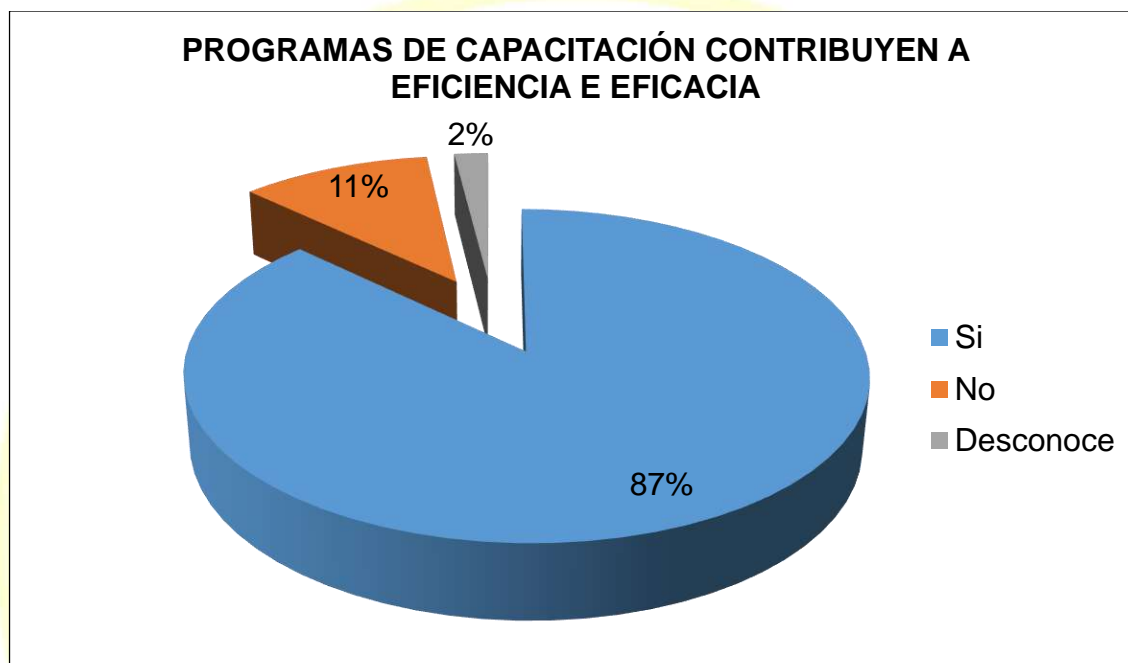


Gráfico 5: Programas de capacitación contribuyen a eficiencia y eficacia

INTERPRETACIÓN

Es preciso indicar que los datos recopilados, muestra que el 87% de los consultados, consideran que mediante los programas de capacitación, logran la eficiencia y eficacia institucional; sin embargo el 11% respondieron que no compartían lo opinado por mayorías y el 2% se manifestaron desconociendo, haciendo el cien por ciento.

Como se indicó líneas arriba, un gran porcentaje docentes de este Centro Superior de Estudios, reconocieron que los programas de capacitación existentes en la Universidad contribuyen al logro de la eficiencia y eficacia institucional; situación que al no dudarlo, demuestra que el factor humano necesita nuevos conocimientos, con el objetivo que se lleguen la meta y objetivo.

Importantes conocimientos que se adquieren en programas.

6.-¿Considera importantes los conocimientos que se adquieren en los programas de capacitación?

Tabla 12: Importantes conocimientos que se adquieren en programas

| ALTERNATIVA | fi | % |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 237 | 93 |
| No | 11 | 4 |
| Desconoce | 8 | 3 |
| TOTAL | 256 | 100% |

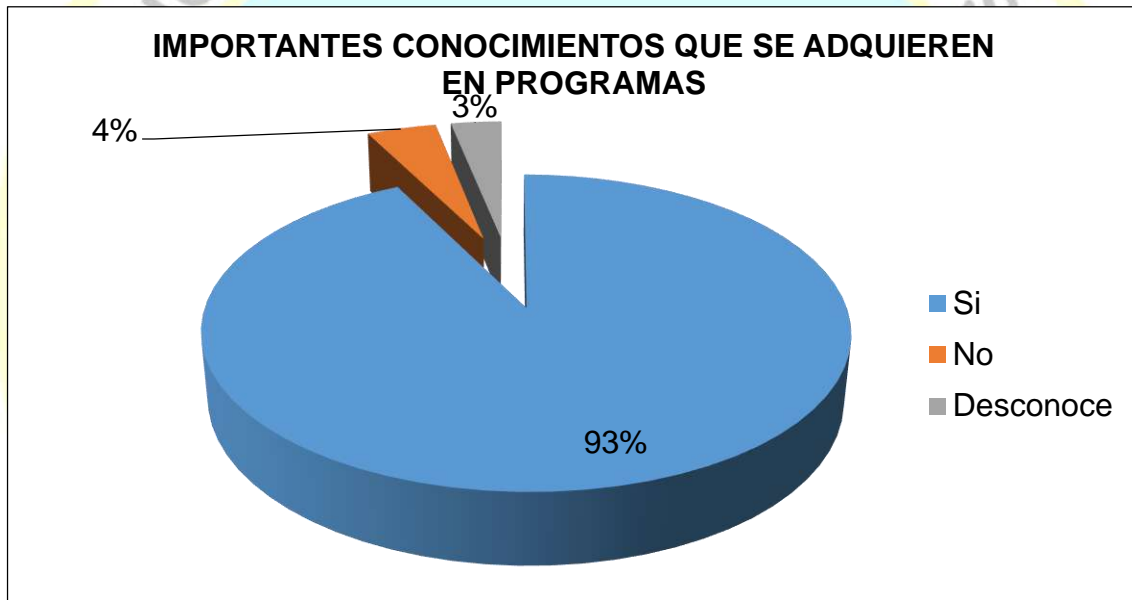


Gráfico 6: Importantes conocimientos que se adquieren en programas

INTERPRETACIÓN

Observando el cuadro y el gráfico correspondiente, las respuestas que se muestran en un promedio del 93%, destacan que los conocimientos que se adquieren son de gran utilidad para los recursos humanos; de otro lado el 4% manifestaron su desacuerdo con las apreciaciones de la mayor parte y el 3% expresaron no conocer, sumando cien por ciento.

Examinando las informaciones porcentual se desprende que casi la totalidad de docentes, señalaron que los programas en referencia facilita a los capacitados recibir conocimientos de mucha importancia a nivel profesional, hecho que incide claramente en

los logros de metas y objetivos institucionales.

Importante capacitación del personal docente en Universidad.

7.-¿Es importante la capacitación del personal docente en la Universidad Nacional del Callao?

Tabla 13: Importante capacitación del personal docente en Universidad

| ALTERNATIVA | Fi | % |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 233 | 91 |
| No | 17 | 7 |
| Desconoc | 6 | 2 |
| TOTAL | 256 | 100% |

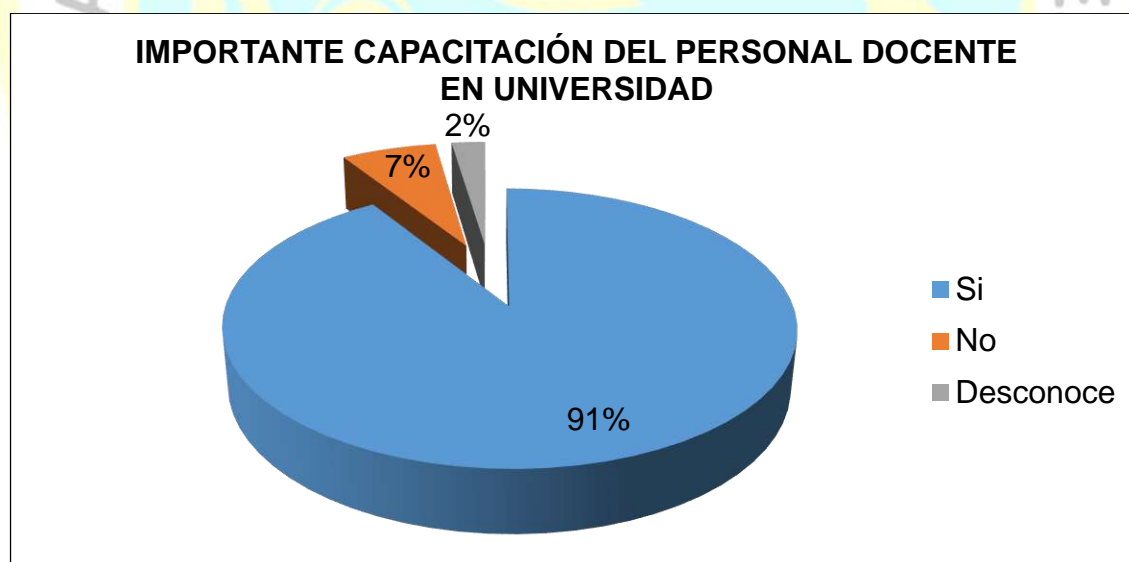


Gráfico 7:Importante capacitación del personal docente en Universidad

INTERPRETACIÓN

Lo primordial de la interrogación, tuvo como objeto conocer la importancia que tiene la capacitación de los docentes y administrativos en la Universidad Nacional del Callao,

encontrando que 91% estuvieron de acuerdo con lo expresado en líneas anteriores; en cambio el 7% manifestaron su desacuerdo con lo indicado por el conjunto antes y el 2% enunciaron no conocer, sumando el cien por ciento.

Todo lo señalado en líneas arriba, muestra con certeza que los programas de capacitación existentes en este Centro Superior de Estudios, influyen en los logros de meta y objetivo; así como también en la “calidad” pedagógica que se brinda a los alumnos y desde luego en alcanzar mayor eficiencia y eficacia.

Satisfacción en las necesidades académicas

8.-¿Considera que los estudiantes logran satisfacción absoluta en sus necesidades académicas?

Tabla 14: Satisfacción de las necesidades académicas

| ALTERNATIVAS | Fi | % |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 291 | 78 |
| No | 71 | 19 |
| Desconoce | 11 | 3 |
| TOTAL | 373 | 100% |

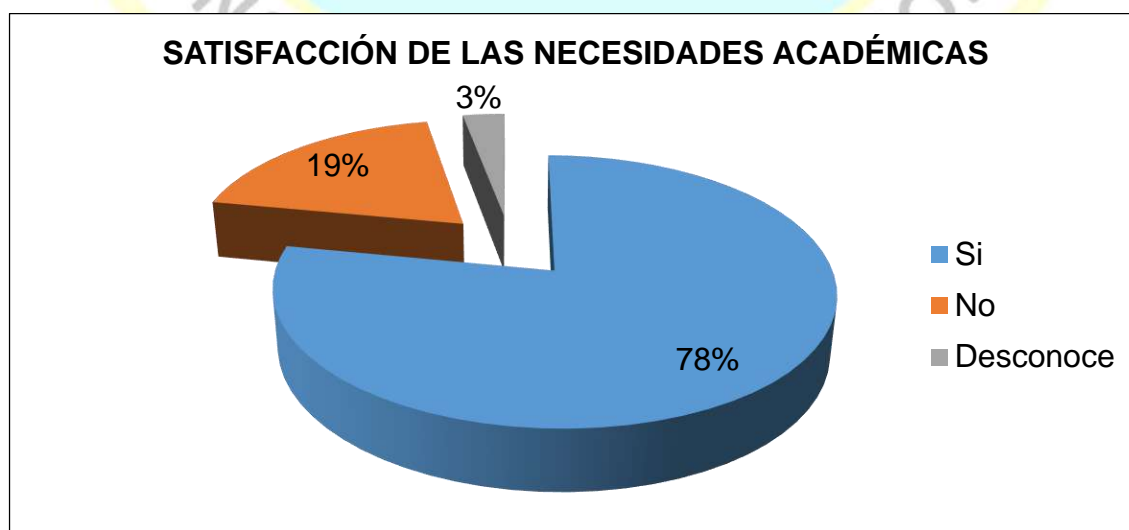


Gráfico 8: Satisfacción de las necesidades académicas

INTERPRETACIÓN

Viendo los datos porcentual halladas en el recopilando información, se ve que el 78% de los encuestados refirieron satisfacción en sus necesidades académicas en la Universidad Nacional del Callao ; 19% contestaron todo lo opuesto a lo indicado por las mayorías y el 3 % indicaron que desconocen, totalizando el cien por ciento.

Es vital indicar que población estudiada en su mayoría, refirieron satisfacción en sus necesidades académicas por eso que todos estos programas de capacitación, buscan el mejoramiento del personal, en razón que incidirá directamente en la “calidad” y en el servicio a ofertar en la institucion.

Responsabilidad en los servicios educativos

9.-¿Existe responsabilidad de las autoridades en servicio educativo que se ofertan al alumno?

Tabla 15: Responsabilidad en los servicios educativos

| ALTERNATIVA | Fi | % |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 309 | 83 |
| No | 56 | 15 |
| Desconoc | 8 | 2 |
| TOTAL | 373 | 100% |

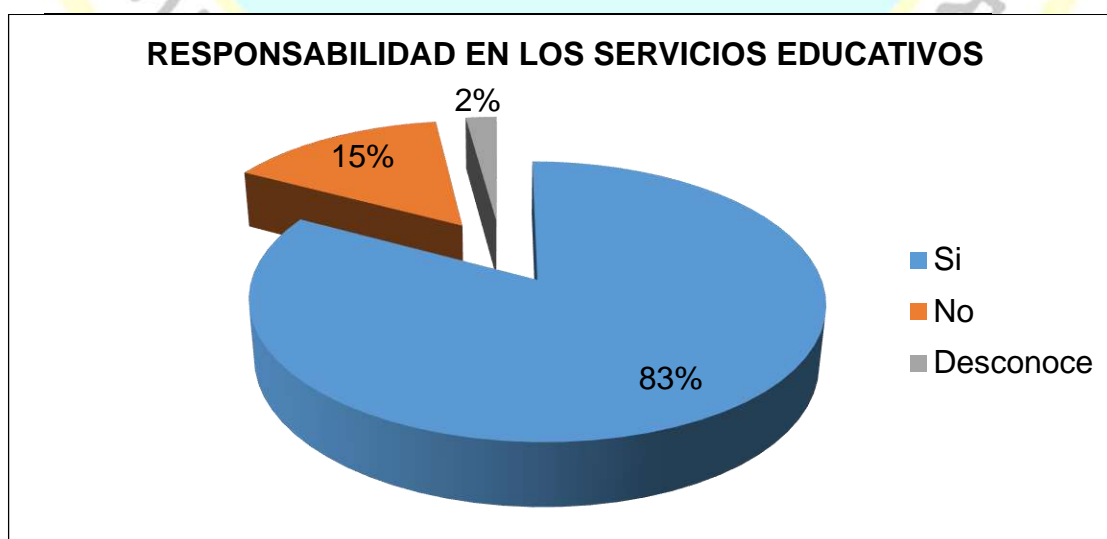


Gráfico 9: Responsabilidad en los servicios educativos

INTERPRETACIÓN

Es preciso mencionar que la mayoría de los que contestaron en la pregunta, fueron de la opinión en un promedio del 83% que en la Universidad Nacional del Callao; existe responsabilidad de las autoridades en el servicio educativo que se ofrece al alumno, 15% expresaron que no compartían las apreciaciones de la mayoría y el 2% restante dijeron que desconocen, sumando el 100%.

Las conclusiones expuestas en el párrafo anterior, reflejan que existe responsabilidad por parte de las autoridades de la Universidad Nacional del Callao en los servicios educativos que se imparte al estudiante, debiendo las autoridades cumplir con las disposiciones que emanan de la nueva Ley Universitaria, así como su estatuto y demás reglamentos, para mejorar la calidad educativa en función a una educación por competencias.

Participación del estudiante en la sociedad

10.-¿Se está consiguiendo la intervención completa del alumno en la compañía ?

Tabla 16: Participación del alumno en la compañía

| ALTERNATIVA | Fi | % |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 331 | 89 |
| No | 34 | 9 |
| Desconoc | 8 | 2 |
| TOTAL | 373 | 100% |

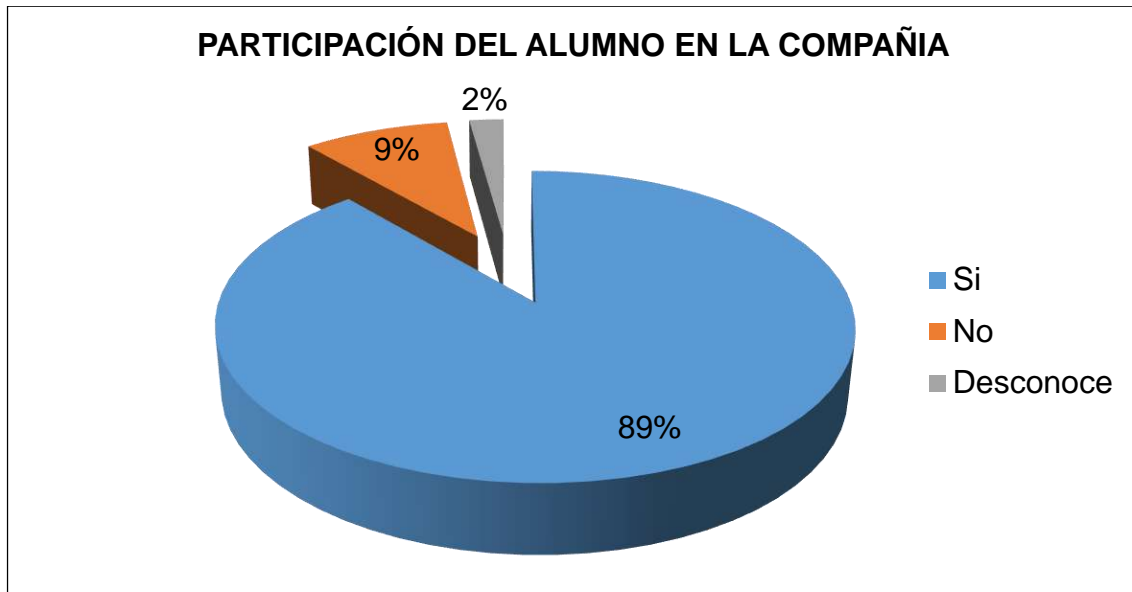


Gráfico 10: Participación del estudiante en la sociedad

INTERPRETACIÓN

con el fin de entender el problema concerniente a nuestra realidad, apreciamos en los resultados que se muestran, que el 89% de los consultados opinaron que se está logrando participación plena en la sociedad en cambio el 9% manifestaron no compartir las apreciaciones del conjunto mayoritario y el 2% expresaron que desconocen, obteniendo al 100%.

Es natural que la investigación compilada en el instrumento, muestran que ciertamente la mayor parte de los alumnos que respondieron en la pregunta indicaron que se está consiguiendo colaboración plena en la compañía, lo que se puede comprobar que los egresados están bien ubicados en empresas privadas y públicas.

Logros en el aprendizaje acordes a programas curriculares

11.-¿Cree que los logros en el aprendizaje del estudiante son acordes con los programas curriculares?

Tabla 17: Logros en el aprendizaje acorde a programas curriculares

| ALTERNATIVAS | Fi | % |
|--------------|----|---|
|--------------|----|---|

| | | |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 314 | 84 |
| No | 48 | 13 |
| Desconoce | 11 | 3 |
| TOTAL | 373 | 100% |

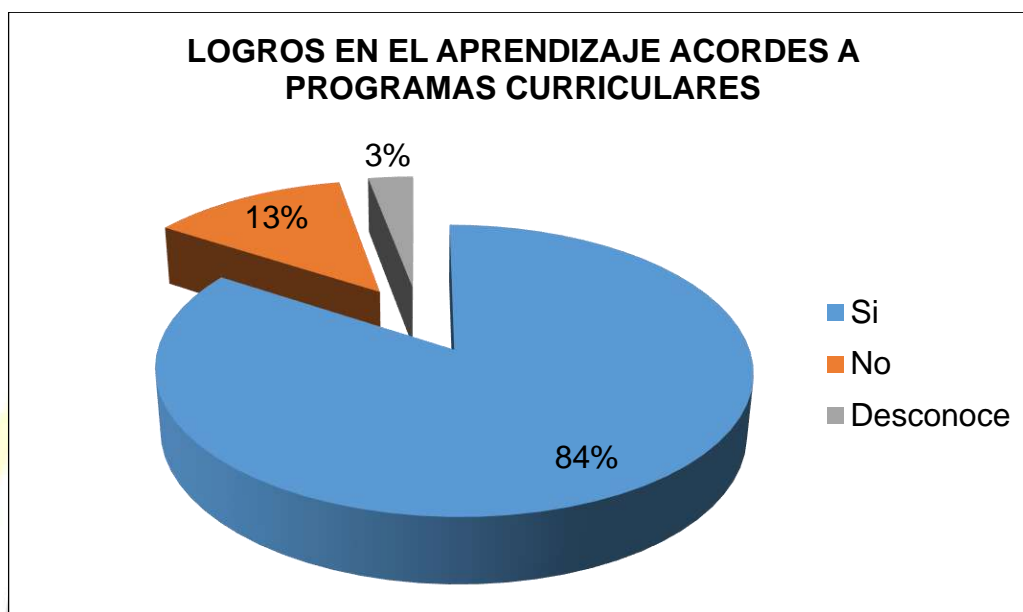


Gráfico 11: Logros en el aprendizaje acorde a programas curriculares

INTERPRETACIÓN

La respuesta de la recopilación de datos, la encuesta que se presenta en el cuadro y gráfico plasmadas, indican que el 84% de los interrogados describieron que el logro de los aprendizajes son acordes con los programas curriculares; en cambio el 13% señalaron que desconocen las apreciaciones de la mayoría y un 3% indicaron que desconocen, sumando el cien por ciento.

El resultado en relación al objeto de la pregunta, permite saber que la mayor cantidad de los alumnos que manifestaron al ser consultados, están de acuerdo que el logro en el aprendizaje son acordes con los programas curriculares, ya que al primer examen parcial y al finalizar cada ciclo se supervisa el avance y control de dichos planes lo que redonda en el conocimiento de la asignatura

Evidencia del desarrollo de las posibilidades profesionales del estudiante.

12.-¿En su opinión existe evidencia del desarrollo de las posibilidades profesionales del estudiante?

Tabla 18: Evidencia del desarrollo de las posibilidades profesionales del estudiante

| ALTERNATIVA | fi | % |
|--------------------|------------|-------------|
| Si | 306 | 82 |
| No | 56 | 15 |
| Desconoc | 11 | 3 |
| TOTAL | 373 | 100% |



Gráfico 12: Evidencia del desarrollo de las posibilidades profesionales del estudiante

INTERPRETACIÓN

Se visualiza en el resultado mostrado el 82% de los interrogados contestaron la primera de las opciones, indicando si existe evidencia del desarrollo de las posibilidades profesionales del estudiante, dado que al culminar su carrera profesional, pueden en la Universidad Nacional del Callao continuar estudiando Maestrías y Doctorados, y segunda especialidad en algunas de las Facultades, lo que les permite una mejor ubicación en el campo laboral de otro lado el 15% manifestaron su desacuerdo con lo indicado por la mayor parte y el 3% sobrante dijeron no conocer, sumando el cien por ciento.

Motivaciones para desarrollar de la capacidad de los alumnos

13.-¿Aprecia Usted motivación en cuanto al fortalecer de la capacidad de los alumnos?

Tabla 19: Motivaciones para desarrollar de la capacidades de los alumno

| ALTERNATIVAS | fi | % |
|---------------------|------------|-------------|
| Si | 298 | 80 |
| No | 64 | 17 |
| Desconoce | 11 | 3 |
| TOTAL | 373 | 100% |

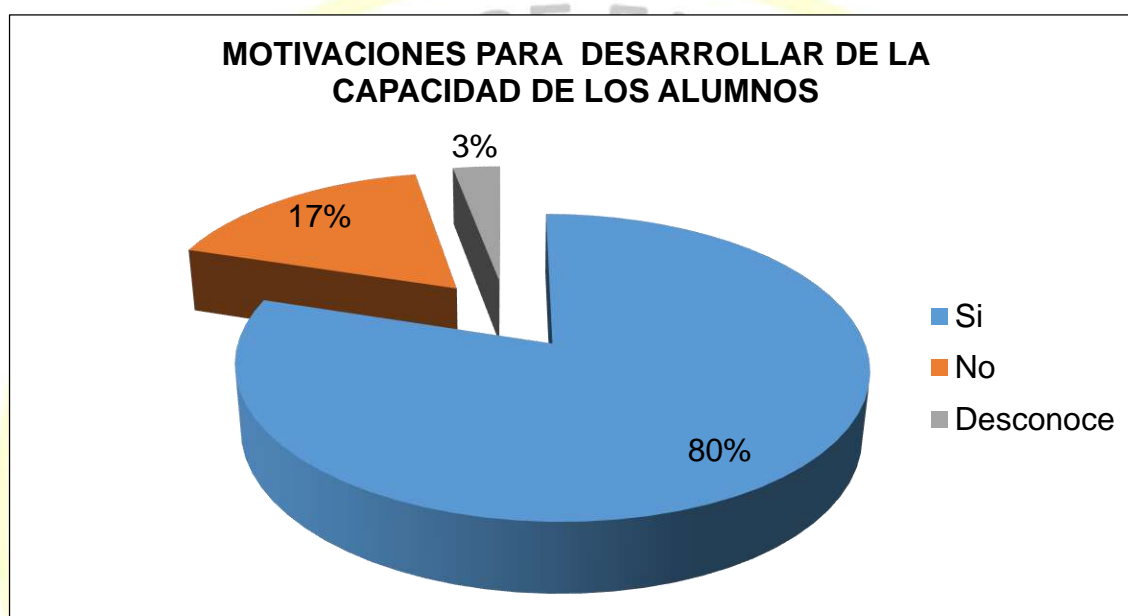


Gráfico 13: Motivaciones para desarrollar de la capacidad de los alumnos

INTERPRETACIÓN

Respecto a los resultados de la interrogante, apreciamos que el 80% a quienes se le interrogó revelaron que aprecian motivación en cuanto al “desarrollo de las capacidades” de los alumnos; por otro lado el 17% discreparon lo manifestado del conjunto mayoritario y el 3% sobrante alegaron que desconocen, sumando el cien por ciento.

Los datos expuestos en líneas arriba, permite conocer que la mayor parte de los alumnos se sienten motivados en cuanto al desarrollo de capacidad de entender los compendios curriculares, hábito, actitud, autoestimas, “pensamiento crítico”, interacciones dinámica y ambientales.

Calidad educativa y la satisfacción de expectativas del Estudiante.

14.Cree que la calidad educativa en la Universidad satisface las expectativas del

estudiante?

Tabla 20: Calidad educativa y la satisfacción de expectativas del estudiante

| ALTERNATIVAS | fi | % |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 263 | 70.95 |
| No | 99 | 26.54 |
| Desconoce | 11 | 2.95 |
| TOTAL | 373 | 100% |

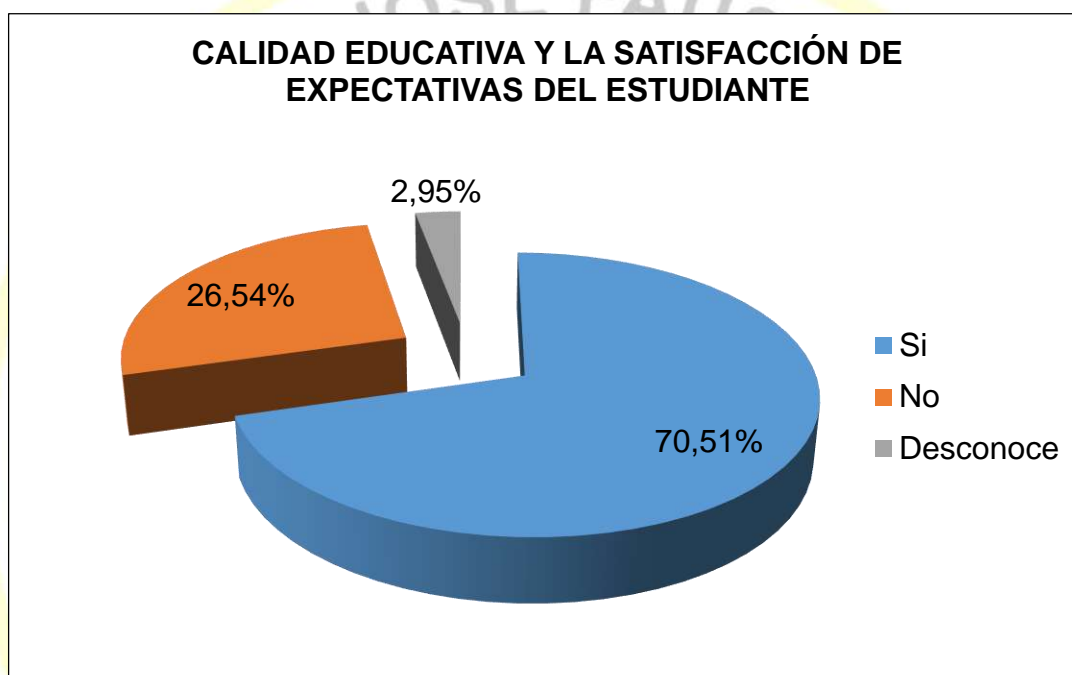


Gráfico 14: Calidad educativa y la satisfacción de expectativas del estudiante

INTERPRETACIÓN

Así tal se aprecia en los resultados y la gráfica, el mayor porcentaje de la interrogante el (70%), calificaron que la calidad educativa satisface las expectativas del estudiante ; en tanto un proporción pequeña (26%) discreparon la idea de la mayor cantidad y declararon no valorar el (4%), sumando todo el 100%.

Las informaciones recopilada en la interrogante, revela que dos tercios aproximadamente de los alumnos están de acuerdo que la calidad educativa satisface las expectativas del estudiante; pero es importante tomar en cuenta ese 26% que opinaron

negativamente, ya que es necesario que algunos docentes se actualicen en sus conocimientos, y cuenten con grados académicos de Maestría y Doctorado, los mismos que son requisito indispensable para ejercer la docencia Universitaria, y son un requisito también para la acreditación Universitaria, que es la certificación de la calidad para las Escuelas Profesionales.

4.2 Contrastación de hipótesis

En el contraste de las hipótesis se realizó mediante la “Prueba Chi Cuadrado” en razón que el dato para analizar está distribuido en “frecuencias absoluta o frecuencia observadas” y medidas en la escala nominal.

Hipótesis a:

H₀ : Las necesidades en la ejecución de los programas de capacitación, no logran la satisfacción Académica del estudiante-

H₁ : Las necesidades en la ejecución de los programas de capacitación, logran la satisfacción académica del estudiante.

Tabla 21: Contrastación de hipótesis

| Existe necesidades en la ejecución de los programas de capacitación | Existe satisfacción académica del estudiante | | | Total |
|---|--|-----------|-----------|------------|
| | Si | No | Desconoce | |
| Si | 192 | 29 | 1 | 222 |
| No | 7 | 19 | 2 | 28 |
| Desconoce | 1 | 1 | 4 | 6 |
| Total | 200 | 49 | 7 | 256 |

Al contrastar la hipótesis aplicamos la prueba estadística de “Chi cuadrado”, por las características de los datos encaja en una “escala de medida tipo nominal”. Se selecciona la prueba Chi cuadrado a consecuencia que superior del 20% de las celda que indican las “frecuencias esperadas” son debajo de cinco, a ello exige a armonizar las respuestas para últimamente conseguir un cuadro 02 por 02.

Donde:

A) : Celdas de la fila 01 y Columna 01

B) : Celdas de la fila 01 y Columna 02

$$\chi^2 = \frac{(|a.d - b.c| - n/2)^2 n}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

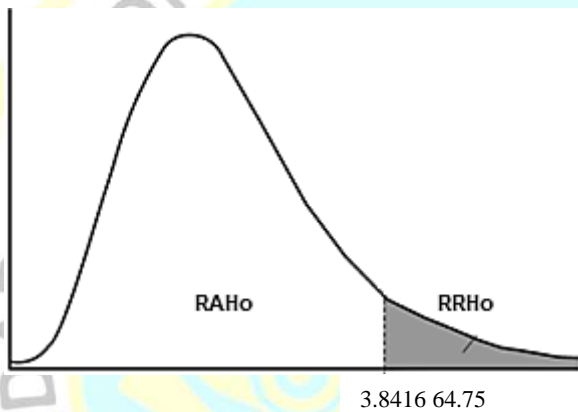
C): Celdas de la fila 02 y Columna 01

D): Celdas de la fila 02 y Columna 02

Calculando e ingresando los resultados a formula de “Chi cuadrado”, resulta:

$$\chi^2 = \frac{((192 * 26 - 30 * 26) - 256 / 2)^2 256}{(222)(34)(200)(56)} : 64.74$$

El resultado se coteja usando el Chi cuadrado tabular a un NS $\alpha = 0.05$ y 01 grados de libertad, $X^2_{(0.05, 1)} = 3.8416$.



Viendo el resultado del Chi-cuadrado es mayor al “valor tabular” la hipótesis nula (H_0), se rechaza, en tanto se puede interpretar que las necesidades en la ejecución de los programas de capacitación, logran la satisfacción académica del estudiante.

Hipótesis b:

H₀ : Los diversos aspectos que se ofrecen en los programas de capacitación, no demuestra la existencias de responsabilidades en los servicio educativo que se ofertan al alumno.

H₁ : Los diversos aspectos que se ofrecen en los programas de capacitación, demuestra la existencias de responsabilidades en los servicio educativo que se ofertan al alumno.

Tabla 22: Contrastación de hipótesis b

| Existe diversos aspectos que se ofrecen en los programas de capacitación | responsabilidades en los servicios educativos que se ofertan al alumno | | | Total |
|--|--|-----------|-----------|------------|
| | Si | No | Desconoce | |
| Si | 202 | 23 | 1 | 226 |
| No | 8 | 11 | 2 | 21 |
| Desconoce | 2 | 4 | 3 | 9 |
| Total | 212 | 38 | 6 | 256 |

Al contrastar la hipótesis aplicamos la prueba estadística de “Chi cuadrado”, por las características de los datos encaja en una “escala de medida tipo nominal”. Se selecciona la prueba Ji

Chi cuadrado a consecuencia que superior del 20% de las celdas que indican las “frecuencias esperadas” son debajo de cinco, a ello exige a armonizar las respuestas para últimamente conseguir un cuadro 02 por 02.

Donde:

$$\chi^2 = \frac{(a.d - b.c - n/2)^2 n}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

A): Celdas de la fila 01 y Columna 01

B): Celdas de la fila 01 y Columna 02

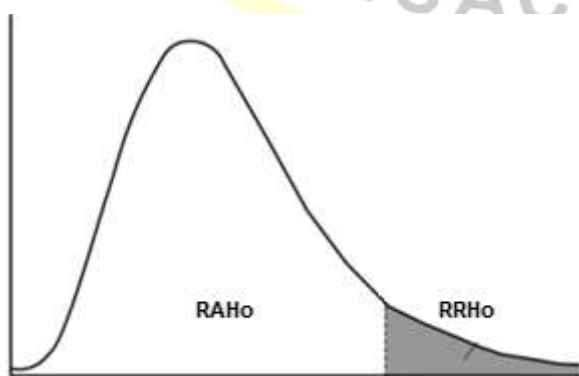
C): Celdas de la fila 02 y Columna 01

D): Celdas de la fila 02 y Columna 02

Calculando e ingresando los resultados a la fórmula de “Chi cuadrado”, resulta:

$$\chi^2 = \frac{((202 * 20 - 24 * 10) - 256 / 2)^2 256}{(226)(30)(212)(44)} = 54.55$$

El resultado se coteja usando el Chi cuadrado tabular a un NS $\alpha = 0.05$ y 01 grados de libertad, $X^2_{(0.05, 1)} = 3.8416$.



3.8416 54.58

Viendo el resultado del Chi-cuadrado es mayor al “valor tabular” la hipótesis nula (H_0), es rechazada, en tanto se puede interpretar que los diversos aspectos que se ofrecen en los programas de capacitación, demuestra las existencias de responsabilidades en el servicio educativo que se ofertan al alumno.

Hipótesis c:

H_0 : Las metas y objetivos previstos en los programas de capacitación, no logran la participación plena del estudiante en la Sociedad.

H_i : Las metas y objetivos previstos en los programas de capacitación, logran las participaciones plenas del alumnos en la Sociedad.

Tabla 23: Contrastación de hipótesis c

| Las metas y objetivos se alcanzan en los programas de capacitación | participaciones plenas del alumnos en la Sociedad | | | Total |
|--|---|-----------|-----------|------------|
| | Si | No | Desconoce | |
| Si | 173 | 6 | 1 | 180 |
| No | 53 | 15 | 1 | 69 |
| Desconoce | 2 | 2 | 3 | 7 |
| Total | 228 | 23 | 5 | 256 |

Al contrastar la hipótesis aplicamos la prueba estadística de “Chi cuadrado”, por las características de los datos encaja en una “escala de medida tipo nominal”. Se selecciona la prueba Ji cuadrado a consecuencia que al superar el 20% de las celda que indican las “frecuencias esperadas” son debajo de cinco, a ello exige a armonizar las respuestas para últimamente conseguir un cuadro 02 por 02.

Dónde:

A): Celdas de la fila 01 y Columna 01

B): Celdas de la fila 01 y Columna 02

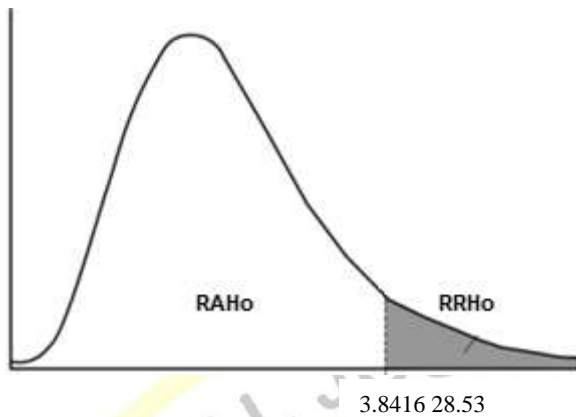
C): Celdas de la fila 02 y Columna 01

D): Celdas de la fila 02 y Columna 02

Calculando e ingresando los resultados a la fórmula de “Chi cuadrado”, resulta:

$$\chi^2 = \frac{(|173 * 21 - 7 * 55| - 256 / 2)^2 256}{(180)(76)(228)(28)} = 28.51$$

El resultado se coteja usando el Chi cuadrado tabular a un NS $\alpha = 0.05$ y 01 grados de libertad, $X^2_{(0.05, 1)} = 3.8416$.



Viendo el resultado del Chi-cuadrado es mayor al “valor tabular” la hipótesis nula (H_0), es rechazada, en tanto se puede interpretar que la meta y objetivo previsto en el programas de capacitación, logran la participación plena del estudiante en la sociedad

Hipótesis d:

H_0 : El mejoramiento en la aptitud del personal docente, no inciden en los logros de aprendizajes acordes con programa curricular.

H_1 : El mejoramiento en la aptitud del personal docente, inciden en los logros de aprendizajes acordes con programa curricular.

Tabla 24: Contrastación de hipótesis d

| Existe mejoramiento en la aptitud del personal docente | Existe logros de aprendizajes acordes con programa curricular | | | Total |
|--|---|-----------|-----------|------------|
| | Si | No | Desconoce | |
| Si | 201 | 12 | 1 | 214 |
| No | 12 | 21 | 4 | 37 |
| Desconoce | 3 | 0 | 2 | 5 |
| Total | 216 | 33 | 7 | 256 |

Al contrastar la hipótesis aplicamos la prueba estadística de “Chi cuadrado”, por las características de los datos encaja en una “escala de medida tipo nominal”. Se selecciona la prueba Chi cuadrado a consecuencia que al superar el 20% de las celda que indican las “frecuencias esperadas” que están debajo de cinco, a ello exige a

armonizar las respuestas para últimamente conseguir un cuadro 02 por 02.

Donde:

A): Celdas de la fila 01 y Columna 01

B): Celdas de la fila 01 y Columna 02

C): Celdas de la fila 02 y Columna 01

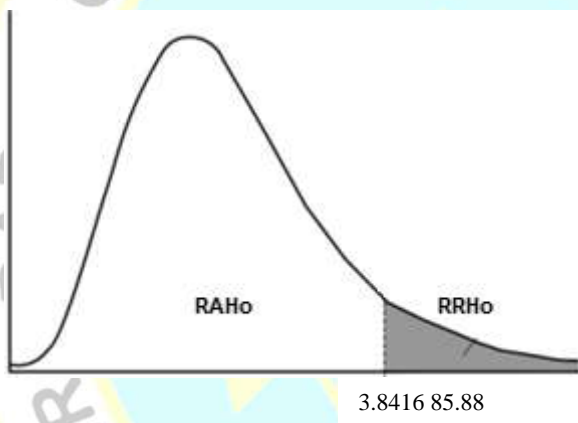
D): Celdas de la fila 02 y Columna 02

$$\chi^2 = \frac{(a.d - b.c - n/2)^2 n}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

Calculando e ingresando los resultados a la fórmula de “Chi cuadrado”, resulta:

$$\chi^2 = \frac{((201 * 27 - 13 * 15) - 256 / 2)^2 256}{(214)(42)(216)(40)} = 85.86$$

El resultado se coteja usando el Chi cuadrado tabular a un NS $\alpha = 0.05$ y 01 grados de libertad, $X^2_{(0.05, 1)} = 3.8416$.



Viendo el resultado del Chi-cuadrado es mayor al “valor tabular” la hipótesis nula (H_0), es rechazada, en tanto se puede interpretar que el mejoramiento en la aptitud del personal docente, incide en los logros de aprendizaje acorde con los programas curriculares.

Hipótesis e:

H_0 : El grado de contribución a la eficiencia y eficacia institucional, no evidencia el desarrollos de las posibilidad profesionales en los alumnos.

H_1 : El grado de contribución a la eficiencia y eficacia institucional, evidencia el desarrollos de las posibilidad profesional en los alumnos

Tabla 25: Contratación de hipótesis e

| Los programas de capacitación contribuyen a la eficiencia y eficacia | Evidencia el desarrollos de las posibilidad profesional en los alumnos. | | | Total |
|--|---|-----------|-----------|------------|
| | Si | No | Desconoce | |
| Si | 205 | 16 | 2 | 223 |
| No | 4 | 22 | 2 | 28 |
| Desconoce | 1 | 1 | 3 | 5 |
| Total | 210 | 39 | 7 | 256 |

Al contrastar la hipótesis aplicamos la prueba estadística de “Chi cuadrado”, por las características de los datos encaja en una “escala de medida tipo nominal”. Se selecciona la prueba Chi cuadrado a consecuencia que al superar el 20% de las celda que indican las “frecuencias esperadas” que están debajo de cinco, a ello exige a armonizar las respuestas para últimamente conseguir un cuadro 02 por 02.

Donde:

A) : Celdas de la fila 01 y Columna 01

B) : Celdas de la fila 01 y Columna 02

C) : Celdas de la fila 02 y Columna 01

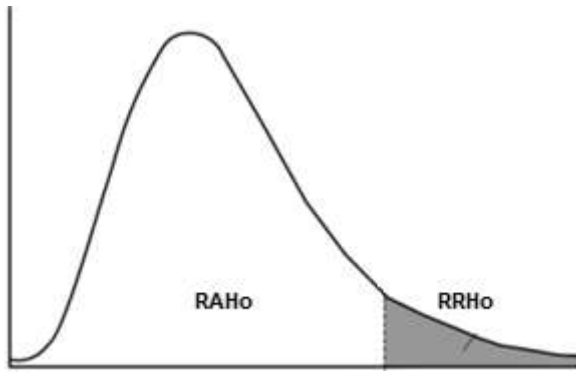
D) : Celdas de la fila 02 y Columna 02

$$\chi^2 = \frac{(a.d - b.c - n/2)^2 n}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

Calculando e ingresando los resultados a la fórmula de “Chi cuadrado”, resulta:

$$\chi^2 = \frac{((205 * 28 - 18 * 5) - 256/2)^2 256}{(223)(33)(210)(46)} = 108.80$$

El resultado se coteja usando el Chi cuadrado tabular a un NS $\alpha = 0.05$ y 01 grados de libertad, $X^2_{(0.05, 1)} = 3.8416$.



Viendo el resultado del $\chi^2 = 3.8416$ mayor al “valor tabular” la hipótesis nula (H_0), es rechazada, en tanto se puede interpretar que el grado de contribución a la eficiencia y eficacia institucional, evidencia desarrollos de las posibilidad profesional en los alumnos.

Hipótesis f:

H_0 : Conocimiento adquirido en los programas de capacitaciones, no logran la motivaciones para el desarrollos de las capacidad en los alumnos.

H_1 : Los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación, logran la motivaciones para el desarrollos de las capacidad en los alumnos.

Tabla 26: Contrastación de hipótesis f

| Los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación son importantes | Logran motivaciones para el desarrollos de las capacidad en los alumnos | | | Total |
|---|---|-----------|-----------|------------|
| | Si | No | Desconoce | |
| Si | 199 | 36 | 2 | 237 |
| No | 1 | 5 | 5 | 11 |
| Desconoce | 4 | 3 | 1 | 8 |
| Total | 204 | 44 | 8 | 256 |

Al contrastar la hipótesis aplicamos la prueba estadística de “Chi cuadrado”, por las características de los datos encaja en una “escala de medida tipo nominal”. Se selecciona la prueba Chi cuadrado a consecuencia que al superar el 20% de las celda que indican las “frecuencias esperadas” que están debajo de cinco, a ello exige a armonizar las respuestas para últimamente conseguir un cuadro 02 por 02.

Donde:

A) : Celdas de la fila 01 y Columna 01

B) : Celdas de la fila 01 y Columna 02

C) : Celdas de la fila 02 y Columna 01

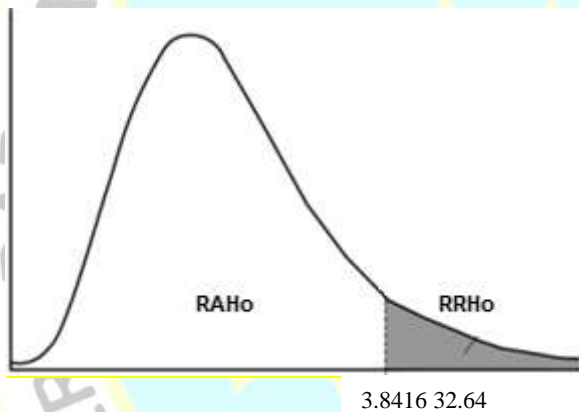
D) : Celdas de la fila 02 y Columna 02

$$\chi^2 = \frac{(|a.d - b.c| - n/2)^2 n}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

Calculando e ingresando los resultados a la fórmula de “Chi cuadrado”, resulta:

$$\chi^2 = \frac{(|199 * 14 - 38 * 5| - 256/2)^2 256}{(237)(19)(204)(52)} = 32.61$$

El resultado se coteja usando el Chi cuadrado tabular a un NS $\alpha = 0.05$ y 01 grados de libertad, $X^2_{(0.05, 1)} = 3.8416$.



Viendo el resultado del Chi-cuadrado es mayor al “valor tabular” la hipótesis nula (H_0), es rechazada, en tanto se puede interpretar que los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación, logran la motivaciones para el desarrollos de las capacidad en los alumnos.

Hipótesis General:

H₀: La capacitación del personal docente no incide en la calidad educativa de la Universidad Nacional del Callao

H₁: Las Capacitaciones del personal docente inciden en la calidad educativa de la Universidad Nacional del Callao

Tabla 27: Contrastación de Hipótesis General

| | La capacitación del personal docente | Incide en la calidad educativa | | | Total |
|---|--------------------------------------|--------------------------------|-----------|-----------|------------|
| | | Si | No | Desconoce | |
| | Si | 173 | 55 | 5 | 233 |
| | No | 4 | 11 | 2 | 17 |
| | Desconoce | 1 | 1 | 4 | 6 |
| A | Total | 178 | 67 | 11 | 256 |

Para contrastar la hipótesis aplicamos la prueba estadística de “Chi cuadrado”, por las características de los datos encaja en una “escala de medida tipo nominal”. Se selecciona la prueba Chi cuadrado a consecuencia que al superar el 20% de las celdas que indican las “frecuencias esperadas” que están debajo de cinco, a ello exige a armonizar las respuestas para últimamente conseguir un cuadro 02 por 02.

Donde:

A) : Celdas de la fila 01 y Columna 01

B): Celdas de la fila 01 y Columna 02

C): Celdas de la fila 02 y Columna 01

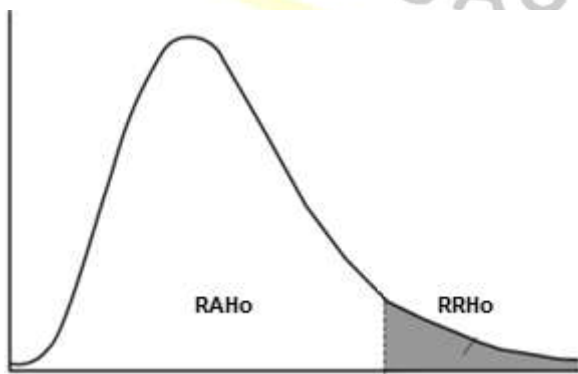
D): Celdas de la fila 02 y Columna 02

$$\chi^2 = \frac{(a.d - b.c | - n/2)^2 n}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

Calculando e ingresando los resultados a la fórmula de “Chi cuadrado”, resulta:

$$\chi^2 = \frac{(|173 * 18 - 60 * 5| - 256/2)^2 256}{(233)(23)(178)(78)} = 24.83$$

El resultado se coteja usando el Chi cuadrado tabular a un NS $\alpha = 0.05$ y 01 grados de libertad, $X^2_{(0.05, 1)} = 3.8416$.



3.8416 24.82

Viendo el resultado del Chi-cuadrado es mayor al “valor tabular” la hipótesis nula (H_0), es rechazada, en tanto se puede interpretar que la capacitación del personal docente inciden en la calidad educativa en la Universidad Nacional del Callao.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la investigación tienen validez interna y externa. Esta investigación se realizó con el propósito de determinar la relación existente entre las variables Capacitación y Calidad educativa.

Asimismo con la tesis de **Dueñas (2013)** “Diagnósticos de las necesidades de capacitaciones, actualizaciones y perfeccionamientos profesorado”, tuvo como objetivos principales: “Determinar las necesidades de capacitación, actualización y perfeccionamiento de los docentes de la Carrera de Ingeniería Civil de”

concluye que la mayoría de los docentes requiere ser actualizados en técnicas pedagógicas y en herramientas tecnológicas relacionadas con la profesión. Debe ser implementado un Sistema de Capacitación alternativo, entendiéndose como aquel diseñado a medida de las necesidades y características de los docentes de esta Carrera. Este Sistema debe enfocarse en docencia y temas de la profesión, y debe incluir Maestrías y doctorados en temas tales como Administración y Gestión de proyectos, Construcción, Hidráulica y Sanitaria, Medio ambiente y Vías y transporte.

Uceda, C. (2010) en su tesis “Evaluación de la Calidad Educativa en un Instituto Superior Tecnológico Público según el modelo europeo de gestión de la calidad”

Investigación para obtener el grado académico de Magister en Educación Universidad San Ignacio de Loyola Lima Perú. Tuvo como Objetivo principal: Evaluaciones de la calidad educativas que oferta el Instituto Superior Tecnológico Público Simón Bolívar como los Modelos Europa de Gestión de la Calidad (EFQM) periodos 2007 – 2009. Y concluye que el escenario de hoy de las calidades educativas que oferta el I.S.T.P.

Simón Bolívar es bajo, puesto que 05 empleados promotores de la calidades educativas tal como los modelos europeos de gestión de la calidad (EFQM) todos son cualificados por el personal de profesores, de los 04 razonamientos de resultado, 03 son valorados pésimo y sólo la dimensión impactos en las sociedades llega el nivel normal.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: El análisis de los datos y la posterior contrastación de la hipótesis permitió establecer que las necesidades en la ejecución de los programas de capacitación, contribuyen a incrementar la calidad educativa en la Universidad Nacional del Callao.

Segundo: La información recopilada y subsiguientemente puestas a pruebas permitió conocer que los diversos aspectos que se ofrecen en los programas de capacitación, logran el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Tercero: Se ha establecido que las metas y objetivos previstos en los programas de capacitación, logran participaciones plenas del alumno en las sociedades.

Cuarto: Los resultados conseguidos, consintieron determinar que el mejoramiento en la aptitud del personal docente, inciden en el logros de aprendizajes de acuerdo con “programa curricular”.

Quinto: Los datos obtenidos, permitieron precisar a los resultados de la “contrastación de hipótesis” que el grado de contribución a la eficiencia y eficacia institucional, incide en los logros de aprendizaje acorde con los programas curriculares.

Sexto: El análisis de la informaciones y la posterior contraste de la hipótesis permitió demostrar que los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación, logran la motivaciones para el desarrollo de la capacidad de los alumnos.

Séptimo: En conclusión, se ha dado a establecido que la capacitación del personal docente incide en la excelencia educativa de la Universidad Nacional del Callao.

6.2 Recomendaciones

Primero. Conociendo la importancia que tienen los programas de capacitación, se hace necesario que la Universidad Nacional del Callao, los utilice como estrategia destinados a lograr el mejoramiento de la Calidad educativa, toda vez que los avances científicos que se han dado en los últimos años, requiere que el principal activo que dispone la institución, se encuentre debidamente involucrados en esta problemática y que se refleje en la calidad de la enseñanza.

Segundo: Es importante que la capacitación que actualmente reciben los docentes en la Universidad Nacional del Callao, involucre el manejo de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TICs), toda vez que estos esfuerzos que actualmente se vienen realizando, al no dudarlos van a influir favorablemente en el nivel profesional de los involucrados, así como también en la calidad de enseñanza que se imparte a los estudiantes y por ende en la calidad educativa.

Tercero: Es conveniente que los esfuerzos en los cuales se encuentra comprometida la Universidad Nacional del Callao, comprenda también la responsabilidad por parte de las autoridades de velar por el cumplimiento de los planes curriculares; así como el mejoramiento de los mismos, el que redundara en los logros de aprendizaje y desarrollo de capacidades profesionales de los estudiantes.

Cuarto: La formación actual según la nueva ley Universitaria, requiere la formación basada en competencias en donde se determinara las áreas en las cuales se desempeñara el futuro profesional , se debe cambiar la educación antigua centrada en la enseñanza a la otra basada en el aprendizaje y donde el estudiante será el principal gestor de su propio aprendizaje.

REFERENCIAS

7.1. Documentales

Ley Universitaria 20330

Documentos de Gestión de la Universidad Nacional del Callao

7.2. Fuentes bibliográficas

Cenzo, D. y Stephen, R. (2008). *Administración de Recursos Humanos*, Editorial Limusa S.A., Grupo Noriega Editores, México

Capelleras, J.L. (2008) *Factores Condicionantes de la Calidad del Servicio en la Enseñanza Universitaria*, Editado por la Universidad Autónoma de Barcelona España

Carr, W (2007) *Calidad de la Enseñanza e Investigación Acción*, Editorial Diada, Sevilla España.

Certo, Samuel (2006). *La situación de experiencia como Ejercicio de Capacitación*. Editorial Academy of Management Review, Estados Unidos.

Crosbi, Phillip (2004) *La Calidad no cuesta. el Arte de cerciorarse de la Calidad*, Editorial CERSA, España.

Chiavenato, Idalberto (2006). *Administración de Recursos Humanos*, Editorial McGraw-Hill Interamericana, Colombia.

De miguel M.(2007) *La evaluación para la calidad de los Institutos de Educación Secundaria*. Editado por Escuela Española, Madrid España.

- Díaz, F. (2010) *Aportaciones de las perspectivas constructivistas y reflexiva en la Formación Docente*, Editado por el Instituto de Investigaciones de la Universidad y la Educación México.
- Gonzales , T. (2008) *Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa un Enfoque Metodológico*, Editorial Ediciones Aljibe S.L. Málaga-España.
- Ivancevich, John M. (2008) *Gestión Calidad y Competitividad*, Editada por Richard D. Irwin, Colombia.
- Robles, G y Alcérreca J. (2010). **Administración: un enfoque interdisciplinario**, Editada por Pearson Educación, México, pp. 480.
- Laforcade, P. (2005) *Calidad de la Educación*, editado por la Direcciona Nacional de Información, difusión estadística y tecnología educativa del Ministerio de Educación y Justicia, Buenos Aires-Argentina.
- Lopez, F. (2009) *La Gestion de la Calidad en la Educacion*, Editorial La Muralla, Madrid España.
- Rodríguez, J. (2010). *Introducción a la Administración con Enfoque de Sistemas*. Editada por Thomson Learning, Colombia.
- Raul, J. (2004) *La memoria evolutiva del Centro Educativo. un Modelo Integral de Evaluacion Organizativa y Curricular*, Editada por colecciones de Gestione, España.
- Sosa, M. (2007) *Capacitación Docente al mejoramiento de la Calidad Académica de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Vitarte*, Editado por la Universidad Peruana Unión, Perú.
- Stoner, J. A. F. y R., Freeman E.(2007). **Administración**, Editada por Pearson Educación, México.
- Van de berghe, W. (2006) *Aplicación de las normas iso 9000 a la enseñanza y la Formación, Interpretación y orientaciones desde una Perspectiva Europea*, Primera Edición Salónica, Luxemburgo, 20089.

Velasco, J. (2008) *La Participación de los Profesores en la Gestión de la Calidad en Educación*, Editorial Ediciones Universidad de Navarra S.A., Tercera Edición, Madrid España, pp 288.

7.3. Fuente Electrónica

Aguilar Morales, Jorge Everardo (2008). *EL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA CAPACITACIÓN*, extraída de la página web: http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/proceso_administrativo_de_la_capacitacion.pdf

Bullon, Sahi Ruth (2007) *LA SATISFACCION ESTUDIANTIL CON LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD*, Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología Tesis PUPC.edu.pe/...BULLON_VALLAIZAN_SAHI_SATISFACCION%...de B,Villaizan_2007 artículos relacionados.

De Lira J. 2006 *CIENCIA Y HUMANISMO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIA* (en línea) I Congreso Iberoamericano de ciencia, a tecnología, sociedad e innovación. Aguas Calientes México 9 p. consultado en <http://www.oei.es/memoriasctsi/mesa4/m04p21.pdf>

Dueñas Rossi, Mario (2013) *DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION, ACTUALIZACION Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE DE LA CARRETA DE INGENIERIA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL*; Tesis para optar el Grado de Maestro en Educacion; Repositorio ucsg.edu.ec/bitstream/123456789/.../T.UCSG-POS-MES-4,p....de M.Dueñas Rossi-2013-Articulos relacionados.

Hardy Medina, Ana Cecilia (2011). *EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN EL SIGLO XXI*, extraído de la página web: <http://www.eumed.net/rev/ced/31/achm.html>

Uceda Gonzales, Calendario (2010) *EVALUACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO, SEGÚN EL MODELO EUROPEO DE GESTION DE CALIDAD* para optar el Grado de Maestro en Educación, Universidad San Ignacio de Loyola, repositorio Usil.edu.pe/.../2010/_Uceda_evaluacion de la calidad educativa.....de uceda O Gonzales2010 articulos relacionados.

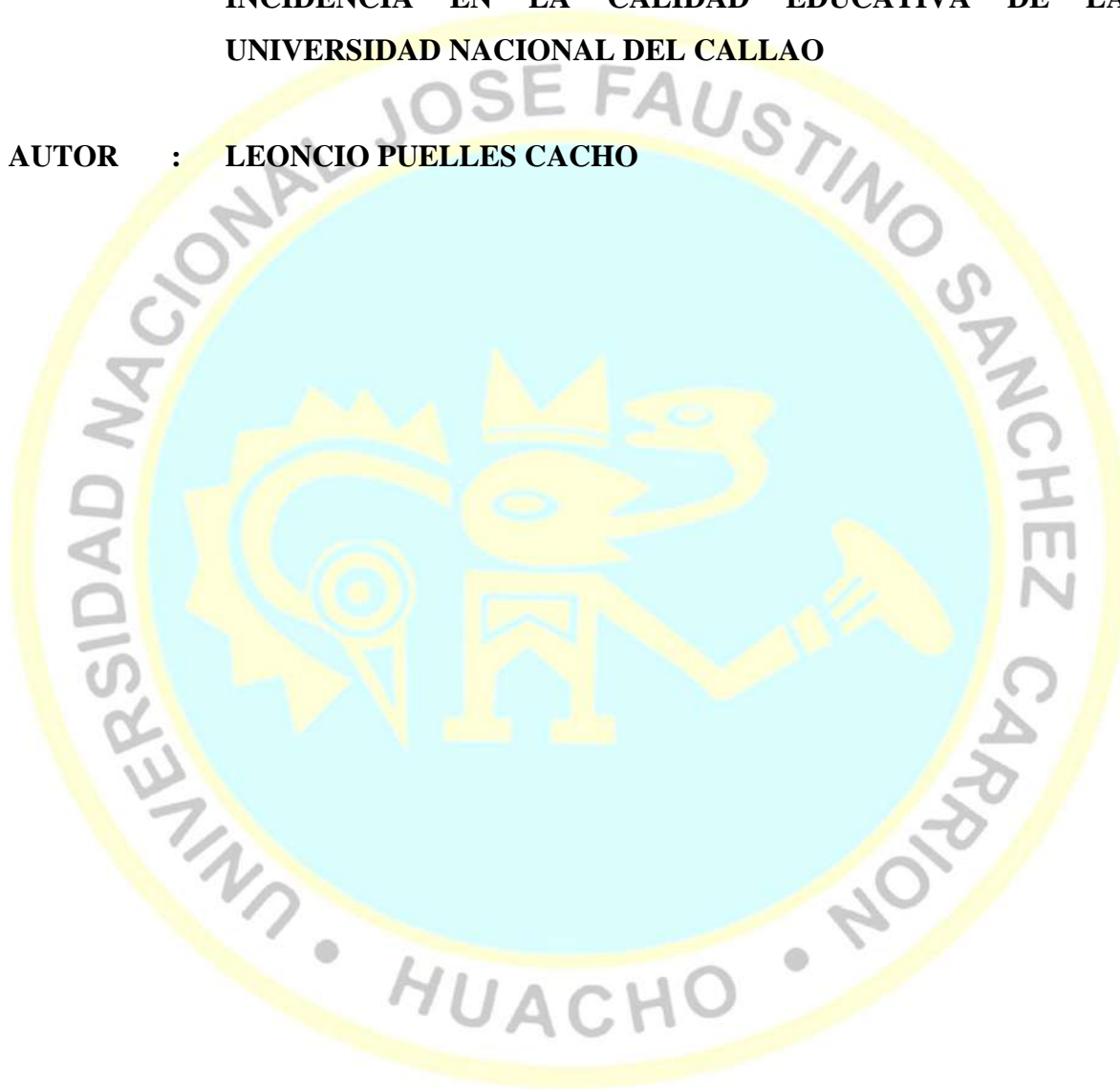


ANEXOS

ANEXO No 1: MATRIZ DE CONSISTENCIAS

**TITULO : LA CAPACITACION DEL PERSONAL DOCENTE Y SU
INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

AUTOR : LEONCIO PUELLES CACHO



| DEFINICIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | FORMULACIÓN DE HIPOTESIS | VARIABLES | Indicadores | METODOLOGÍA | POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO | INSTRUMENTO |
|---|--|--|---|--|--|--|---|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis Principal | | | | | |
| <p>¿En qué medida la capacitación del personal docente, incide en la calidad educativa de la Universidad Nacional del Callao?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿En qué medida las necesidades en la ejecución de los programas de capacitación, logran la satisfacción académica del estudiante?</p> <p>b) ¿En qué medida los diversos aspectos que se ofrecen en los programas de capacitación demuestra la existencias de responsabilidades en los servicio educativo que se ofertan al alumno?</p> <p>c) ¿De qué manera las metas y objetivos previstos en los programas de capacitación, las participaciones plenas del alumnos en la Sociedad?</p> <p>d) ¿De qué manera el mejoramiento</p> | <p>Establecer si la capacitación del personal docente, incide en la calidad educativa de la Universidad Nacional del Callao.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>a) Establecer si las necesidades en la ejecución de los programas de capacitación, logran la satisfacción académica del estudiante</p> <p>b) Conocer si los diversos aspectos que se ofrecen en los programas de capacitación demuestra la existencias de responsabilidades en los servicio educativo que se ofertan al alumno</p> <p>c) Establecer si las metas y objetivos previstos en los programas de capacitación, logran la participaciones plenas del alumnos en la Sociedad</p> <p>d) Determinar si el</p> | <p>La capacitación del personal docente, incide en la calidad educativa de la Universidad Nacional del Callao.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) Las necesidades en la ejecución de los programas de capacitación, logran la satisfacción académica del estudiante.</p> <p>b) Los diversos aspectos que se ofrecen en los programas de capacitación demuestra las existencias de responsabilidades en los servicio educativo que ofertan a los estudiantes.</p> <p>c) Las metas y objetivos previstos en los programas de capacitación, logran la participación plena del estudiante en la sociedad</p> <p>d) El mejoramiento en la aptitud del personal docente, incide en el logro de aprendizajes acorde con programa</p> | <p>Variable Independiente X. Capacitación</p> <p>Variable Dependiente Y.- Calidad educativa</p> | <p>x₁. Necesidades en la ejecución de los programas de capacitación.</p> <p>x₂.- Aspectos que se ofrecen en los programas de capacitación.</p> <p>x₃.-Metas y objetivos por alcanzar en los programas de capacitación.</p> <p>x₄.-Nivel de mejoramiento en la aptitud del personal docente.</p> <p>x₅.-Grado de contribución a la eficiencia y eficacia institucional.</p> <p>x₆.-Nivel de los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación.</p> <p>y₁.-Logros de satisfacción absolutas en las necesidades académicas de los alumnos</p> <p>y₂.-Existencia de responsabilidades en servicio educativo que se ofertan al alumno</p> <p>y₃.-Logra la intervención completa del alumno en la compañía.</p> <p>y₄.-Logros de aprendizaje acordes con los programas curriculares.</p> <p>y₅.-Evidencia del desarrollo en las posibilidades profesionales en los estudiantes.</p> | <p>Tipo Aplicada</p> <p>Nivel Descriptivo Estadístico De análisis-síntesis</p> | <p>A nivel de la Población de la Univ. Nacional del Callao</p> <p>Muestra 256 Docentes y 373 alumnos de la Universidad Nacional del Callao</p> <p>Muestra aleatorios simples, como fuente del muestreo probabilístico.</p> | <p>Para la investigación se usara la encuesta</p> |

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
| <p>en la aptitud del personal docente, incide en los logros de aprendizajes acordes con programa curricular?</p> <p>e) ¿De qué manera el grado de contribución a la eficiencia y eficacia institucional evidencia el desarrollo de las posibilidades profesionales en los alumnos?</p> <p>f) ¿En qué medida los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación, logran la motivaciones para el desarrollo de las capacidades en los alumnos</p> | <p>mejoramiento en la aptitud del personal docente, incide en los logros de aprendizaje acordes con los programas curriculares</p> <p>e) Precisar si el grado de contribución a la eficiencia y eficacia institucional evidencia el desarrollo en las posibilidades profesionales en los estudiantes</p> <p>f) Demostrar si los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación, logran la motivación para el desarrollo de las capacidades en los estudiantes</p> | <p>curricular.</p> <p>e) El grado de contribución a la eficiencia y eficacia institucional evidencian desarrollos en la posibilidad profesional en los alumnos.</p> <p>f) Los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación, logran las motivaciones en el desarrollo de la capacidad en el estudiante.</p> | | <p>y6.- Nivel de motivación en cuanto al fortalecer de la capacidad de los alumnos</p> | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|



ANEXO N° 2

ENCUESTA

Instrucción:

Esta técnica tiene por objeto recopilar información de importancia relacionados sobre el tema de estudio “ **LA CAPACITACION DEL PERSONAL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**” en ese sentido se le solicita que en las preguntas que a continuación se detalla pueda elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (x) la opción que considere apropiada, se le invoca que está técnica es anónima, se agradece su colaboración.

CAPACITACION

- 1.- **¿Existen necesidades en la ejecución de los programas de capacitación en la Universidad?**
 - a) SI ()
 - b) NO ()
 - c) DESCONOCE ()

- 2.- **¿Existen diferentes aspectos en los programas de capacitación que se ofrecen a los estudiantes?**
 - a) SI ()
 - b) NO ()
 - c) DESCONOCE ()

- 3.- **¿ Cree que las meta y objetivo se alcanzan en los programa de capacitación??**
 - a) SI ()
 - b) NO ()
 - c) DESCONOCE ()

- 4.- **¿En su opinión estos programas logran el mejoramiento en la aptitud del personal docente?**
 - a) SI ()
 - b) NO ()
 - c) DESCONOCE ()

5.- ¿Cree que los programas de capacitación contribuyen a la eficiencias y eficacias institucional?

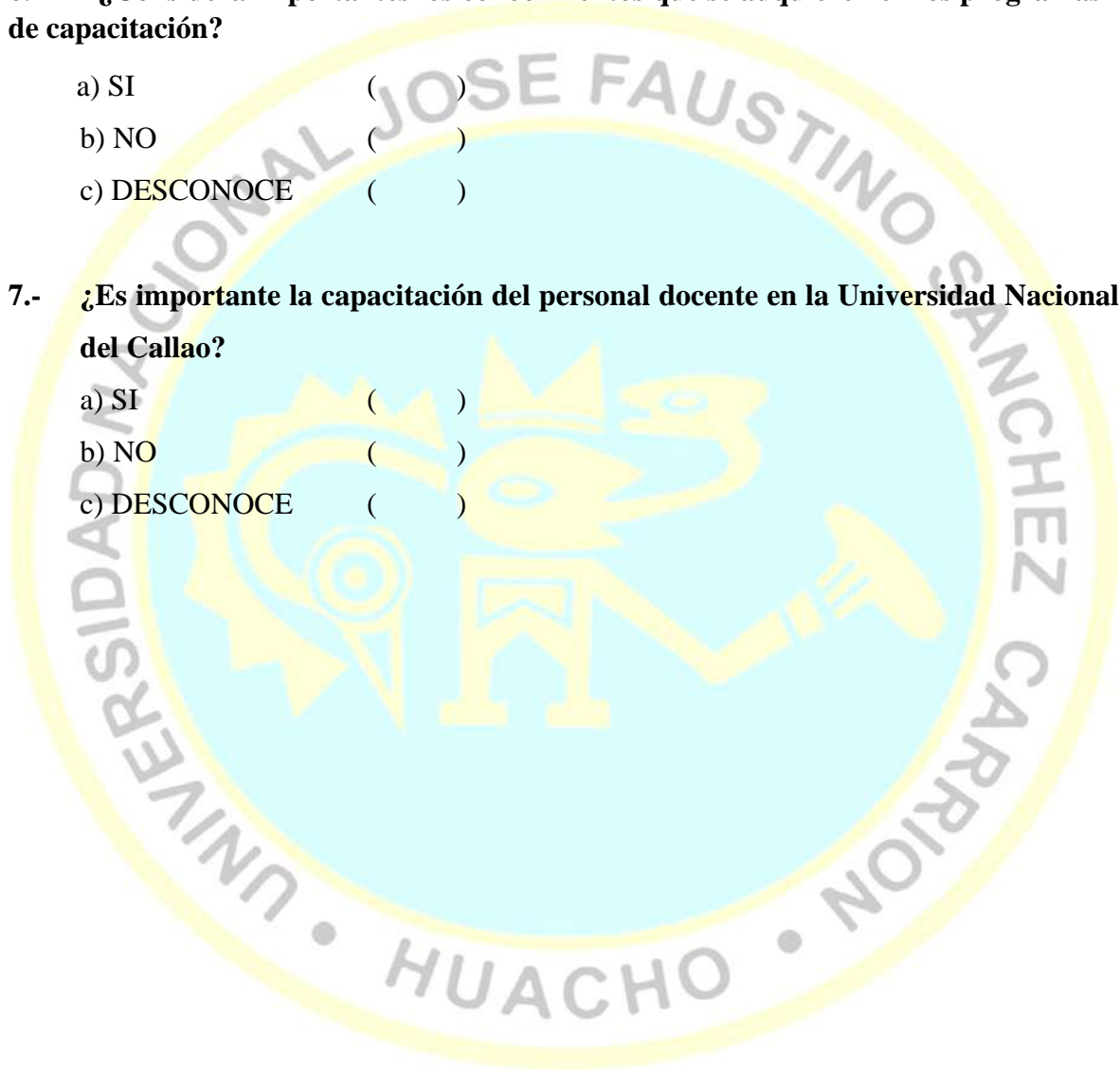
- a) SI ()
- b) NO ()
- c) DESCONOCE ()

6.- ¿Considera importantes los conocimientos que se adquieren en los programas de capacitación?

- a) SI ()
- b) NO ()
- c) DESCONOCE ()

7.- ¿Es importante la capacitación del personal docente en la Universidad Nacional del Callao?

- a) SI ()
- b) NO ()
- c) DESCONOCE ()



CALIDAD EDUCATIVA

1.- ¿Considera que los estudiantes logran satisfacción absoluta en sus necesidades académicas?

- a) SI ()
- b) NO ()
- c) DESCONOCE ()

2.- ¿ Existe responsabilidad de las autoridades en servicio educativo que se ofertan al alumno?

- a) SI ()
- b) NO ()
- c) DESCONOCE ()

3.- ¿ Se está consiguiendo la intervención completa del alumno en la compañía?

- a) SI ()
- b) NO ()
- c) DESCONOCE ()

4.- ¿Cree que los logros en el aprendizaje del estudiante son acordes con los programas curriculares?

- a) SI ()
- b) NO ()
- c) DESCONOCE ()

5.- ¿En su opinión existe evidencia del desarrollo en las posibilidades profesionales del estudiantes?

- a) SI ()
- b) NO ()
- c) DESCONOCE ()

6.- ¿Aprecia Usted motivación en cuanto al fortalecer de la capacidad de los alumnos?

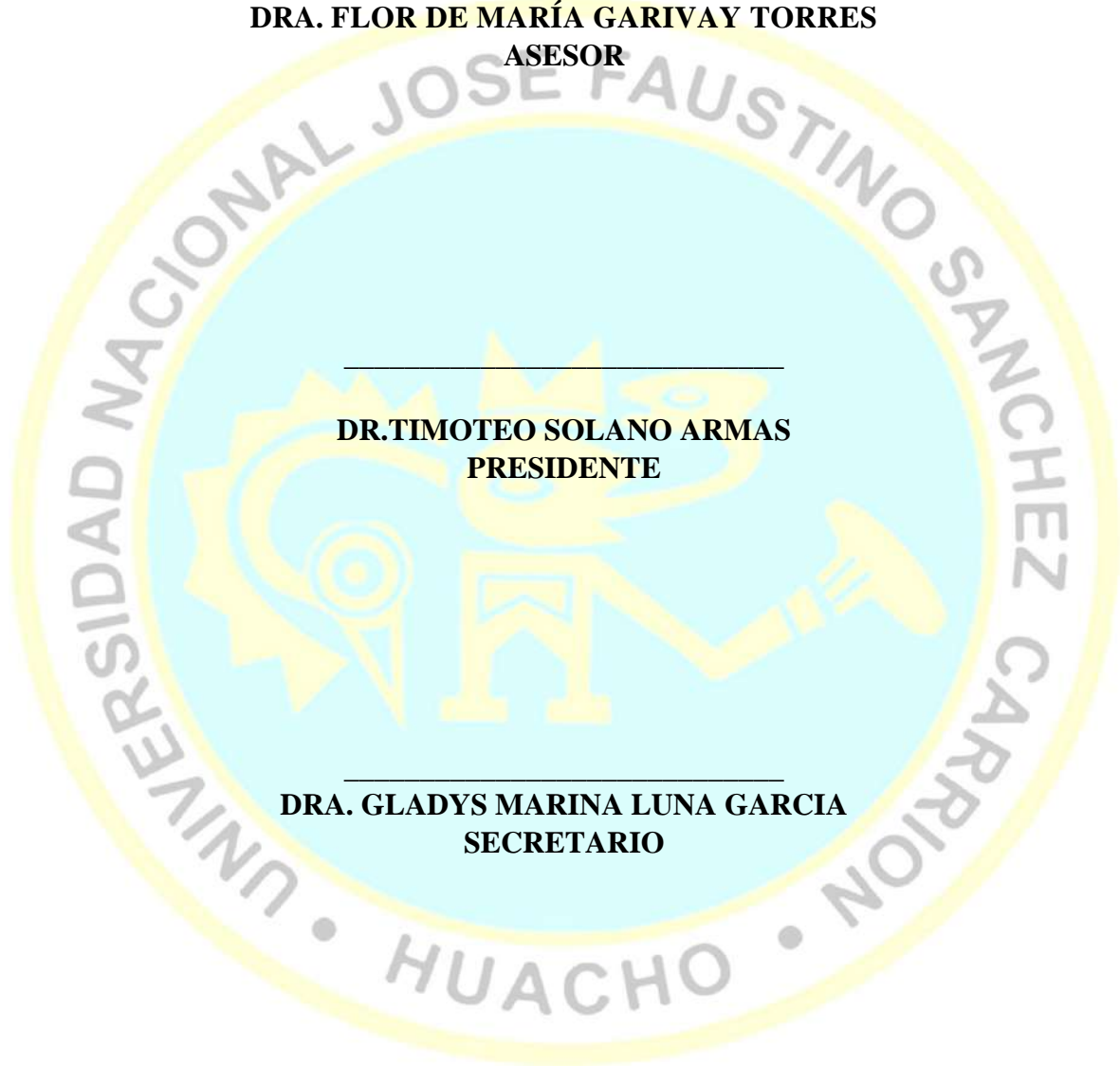
- a) SI ()
- b) NO ()
- c) DESCONOCE ()

7.- ¿Cree que la calidad educativa en la Universidad satisface las expectativas del estudiante?

- a) SI ()
- b) NO ()
- c) DESCONOCE ()



DRA. FLOR DE MARÍA GARIVAY TORRES
ASESOR



DR. TIMOTEO SOLANO ARMAS
PRESIDENTE

DRA. GLADYS MARINA LUNA GARCIA
SECRETARIO

M(o) DANIEL ALBERTO VALENZUELA NARVAEZ
VOCAL