

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



# PUCP

## **Percepciones de los Egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal sobre su Formación Continua**

Tesis para optar el grado de Magíster en Educación, con mención en  
Gestión de la Educación, que presenta

Lic. Rodolfo Arturo González Andrade

Asesor:

Dr. Luis Sime Poma

San Miguel, marzo de 2013

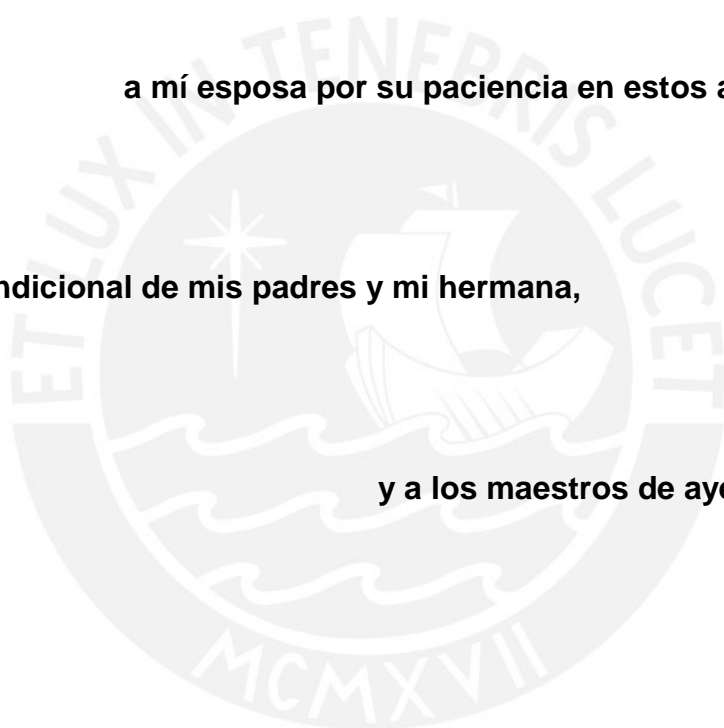
## DEDICATORIA

**A mis hijas Luz y Dana por alegrarme la vida día a día,**

**a mí esposa por su paciencia en estos años académicos,**

**al apoyo incondicional de mis padres y mi hermana,**

**y a los maestros de ayer, hoy y siempre.**



## RESUMEN

La presente investigación titulada “Percepciones de los Egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villareal sobre su Formación Continua”, se plantea como objetivo principal analizar la percepción que tienen los docentes egresados de la Facultad de Educación Secundaria de la Especialidad de Historia y Geografía de la UNFV, sobre su Formación Continua. Es una investigación de tipo exploratoria con un enfoque descriptivo, que se vale de la aplicación de una encuesta a 20 docentes que están en pleno ejercicio de su profesión y lleva a cabo una entrevista a 6 docentes que cuentan con segunda especialidad y/o posgrado.

Los docentes egresados manifiestan que la Formación Continua se encuentra en un proceso de difícil situación, especialmente los programas desarrollados por parte del Estado, ya que ellos muestran insatisfacción con la calidad de los servicios que se brindan, comenzando con el nivel de los responsables de la capacitación y las condiciones en las que se realizan, pues hay deficiencia en infraestructura, implementación tecnológica y materiales de apoyo, los temas desarrollados no tienen mayor profundidad y no responden a la necesidad de actualización y especialización que los docentes requieren. A pesar de estos problemas de organización y los obstáculos propios de los docentes, su preferencia mayor sigue siendo la modalidad presencial porque buscan estar en contacto con lo que aprenden. Uno de los mayores incentivos que lleva al docente a involucrarse en la Formación Continua está ligado con la satisfacción personal del logro obtenido y con el reconocimiento económico que obtendrá. Se recomienda finalmente que a todas aquellas entidades estatales y privadas puedan comprometerse a elevar la calidad de este servicio considerando la transcendencia que tiene.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
RESUMEN .....	3
ÍNDICE .....	4
INTRODUCCIÓN .....	8
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO.....	12
1.1 Conceptos de Formación Continua.....	12
1.2 Importancia de la Formación Continua .....	15
1.3 Enfoque psicosocial sobre la Formación Continua del docente .....	17
1.3.1 La Formación Permanente como aprendizaje de un adulto .....	19
1.3.2 Competencia Profesional .....	20
1.3.3 La innovación en las prácticas pedagógicas docentes.....	20
1.4 Campos de intervención de la Formación Continua.....	21
1.4.1 La actualización.....	22
1.4.2 La especialización y perfeccionamiento .....	23
1.4.3 Los postgrados.....	24
1.5 Formación Continua del profesorado en otros países y el Perú .....	27
1.5.1 Formación Continua en otros países.....	28

1.5.1.1 Región: Europa y Estados Unidos de Norteamérica.....	28
1.5.1.2 Región: Asia y Oceanía.....	30
1.5.1.3 Región Latinoamérica.....	31
1.5.2 Formación Continua en el Perú.....	35
<b>CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>41</b>
2.1 Nivel y descripción de la investigación.....	41
2.2 Objetivo General y Específicos.....	42
2.3 Operacionalización de variables.....	43
2.4 Población y muestra.....	44
2.5 Instrumentos de recolección de datos.....	46
2.6 Procesamiento y análisis de datos.....	48
<b>CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>50</b>
3.1 Percepciones sobre la Formación Continua.....	50
3.1.1 Importancia de la Formación Continua.....	50
3.1.2 Calidad de la Formación Continua.....	51
3.1.3 Aspectos relevantes de un programa de Formación Continua.....	53
3.1.4 Incentivos de la Formación Continua.....	54
3.2 Percepción del docente sobre la influencia que tiene la Formación Continua	56
3.2.1 En el cargo que ocupa.....	56

3.2.2 En su remuneración mensual .....	57
3.2.3 En el desempeño laboral .....	58
3.3 Percepción del docente sobre los servicios de Formación Continua que brindan las instituciones privadas y estatales .....	59
3.4 Percepción sobre su opción para seguir estudios en su Formación Continua	60
3.4.1 En relación a los niveles de estudio .....	60
3.4.2 Modalidad de estudio .....	61
3.5 Percepción sobre los obstáculos que tiene para la elección de un curso de Formación Continua.....	63
3.6 Grado de satisfacción que muestran los docentes respecto a la Formación Continua recibida .....	64
3.6.1 Por la organización.....	65
3.6.2 Por el nivel de profundidad en los temas.....	66
3.6.3 Por el tipo de material recibido .....	67
3.7 Experiencias tenidas en la Formación Continua y sugerencias que ofrecen los docentes .....	68
3.7.1 Experiencias positivas tenidas en la Formación Continua.....	68
3.7.2 Experiencias negativas tenidas en la Formación Continua .....	70

3.7.3 Sugerencias para las instituciones que desarrollan cursos o programas de Formación Continua .....	73
3.7.4 Sugerencias para los docentes que quieren tomar cursos o programas de Formación Continua .....	77
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES .....	83
REFERENCIAS.....	86
INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN.....	90
ANEXO 1. ENCUESTA.....	90
ANEXO 2. GUÍA DE ENTREVISTA .....	95
PROCESAMIENTO DE DE INFORMACIÓN.....	96
ANEXO 3. RESULTADO DE LA ENCUESTA.....	96
ANEXO 4. RESULTADO DE ENTREVISTAS REALIZADAS.....	101
LISTA DE TABLAS Y FIGURAS .....	109



## INTRODUCCIÓN

En el Perú se vienen realizando varios esfuerzos por mejorar la calidad del servicio educativo, se exige la presencia de profesores con un alto nivel de desarrollo profesional, capaces de enfrentar los nuevos retos que nos impone la sociedad globalizada, por lo que la Formación Continua del docente aparece como uno de los desafíos más críticos del desarrollo educativo.

La Formación Continua profesional se constituye en una necesidad para elevar los niveles de calidad educativa a nivel nacional, para obtener mayor satisfacción del docente en su quehacer educativo y lo más importante, para obtener mejores resultados en el alumnado. Se requiere del esfuerzo conjunto de políticas educativas del Estado, participación de instituciones religiosas, empresa privada y la sociedad en su conjunto para lograr este fin.

Cada año y en especial durante los meses de vacaciones los docentes se ven en la necesidad imperiosa de buscar, elegir y acomodarse a determinadas propuestas de cursos, talleres, programas de formación profesional continua, diplomados, maestrías, y doctorados. A partir de esta realidad, son diversas las experiencias que han tenido los docentes, y es importante evaluar la percepción que tienen para mejorar el tipo de Formación Profesional Continua en el Perú, por lo que se plantea la siguiente formulación:

¿Cuál es la percepción que tienen los egresados de la Facultad de Educación Secundaria de la especialidad de Historia y Geografía de la UNFV sobre su Formación Continua?



El objetivo principal de la presente investigación es analizar las percepciones de los egresados de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la Universidad Nacional Federico Villarreal sobre su Formación Continua.

Se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar y analizar la percepción positiva y negativa que tienen los docentes sobre la importancia, calidad e incentivos de la Formación Continua.
2. Identificar y examinar la percepción del docente sobre la influencia que tiene la Formación Continua brindada por Instituciones privadas y estatales.
3. Conocer las opciones que los docentes eligen para seguir estudios en su Formación Continua y qué obstáculos se le presentan.
4. Evaluar el grado de satisfacción que han tenido los docentes respecto a la Formación Continua recibida.
5. Indagar acerca de las experiencias que han tenido los docentes en la Formación Continua y recoger sus sugerencias a partir de ellas.

Esta investigación es importante por la contribución que hace, desde el aspecto teórico, a tomar aportes valiosos de diversos autores sobre la Formación Profesional Continua, desde el aspecto práctico permite ofrecer recomendaciones a las instituciones públicas y privadas que desarrollan cursos, actividades y programas de posgrado para la Formación Continua de docentes y también será útil para quienes requieran de algunos criterios que oriente la toma de decisiones respecto a la oferta y desarrollo de la Formación Continua Profesional.

En cuanto a las investigaciones que nos sirven como antecedentes y referentes sobre el desarrollo de la Formación Profesional Continua en el docente contamos con las siguientes:

Rodríguez (2010), desarrolla la tesis de maestría titulada “El Programa de Formación Docente PRONAFCAP 2008 (CISE – PUCP): Una mirada a los procesos de Planificación y Evaluación”. Esta investigación permite conocer el tipo de capacitación que se brinda a los docentes, como parte de su Formación Continua, a través del programa PRONAFCAP, evaluando su aporte metodológico.

En la región latinoamericana destacan diversas experiencias llevadas a cabo por docentes involucrados en programas de Formación Continua, como los “Asesores pedagógicos en Bolivia”, donde los docentes fueron preparados para entender los cambios curriculares, el nuevo modo de trabajar en las aulas y sobre todo la enseñanza intercultural bilingüe; los Grupos Profesionales de Trabajo en Chile, donde los profesores trabajaban en redes y publicaban sus experiencias” (Ávalos, 2007: 90). De igual manera “el Fondo Desarrollo de la Educación Básica y Valorización del Magisterio (FUNDEF) en Brasil, la Red Federal de Formación Docente Continua en Argentina, y los Círculos de Aprendizaje en Paraguay” (Vaillant, 2004: 22).

La investigación se logra enmarcar en la Línea de Formación y Desarrollo Profesional en el campo educativo siendo el Eje temático sobre Formación Continua en la Maestría en Mención de la Gestión Educativa de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El presente trabajo de investigación presenta ciertas limitaciones debido a que el grupo en estudio fue un conjunto de profesores egresados de una

universidad de Lima, por lo tanto no pretende ser representativa para todos los egresados de las distintas universidades del país, además conlleva a otra investigación, debido a que se investigó a una cantidad mínima de egresados que sí logró insertarse en el campo laboral de la especialidad de la cual se graduaron.

El presente estudio se organiza en tres capítulos. El primero desarrolla el marco teórico donde se hace referencia a los conceptos e importancia de la Formación Continua, se destaca el Enfoque Psicosocial para orientar la Formación Continua con los campo de intervención.

El segundo capítulo explica el diseño metodológico de la investigación de tipo exploratoria y en el último capítulo se analizan los resultados de la investigación de acuerdo a las variables del estudio.

Finalmente se plantean las conclusiones y se proponen recomendaciones para generar cambios en el proceso de Formación Continua así como otras futuras investigaciones sobre este campo educativo.

Para esta investigación se agradece la participación de los egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal por su apoyo incondicional en el campo de la educación.

## CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

La Formación Continua supone en pensar, en un proceso de estudios a posteriori fuera de la universidad o centro de formación inicial. Es responder a las preguntas: ¿en qué voy a capacitarme?, ¿para qué voy a capacitarme?, ¿quién me ayudará en mi capacitación? Esto llevado al campo de la educación, constituye la necesidad que muestran los docentes para obtener mayor satisfacción en su quehacer educativo: una mejor relación con el alumnado, manejo de la disciplina en el aula, estrategias para diversificar la temática de las clases, entre otros muchos aspectos, para lo cual los docentes demandan cursos, seminarios, diplomados, post grados y todo ese conjunto de conocimientos que llamaremos “Formación Continua”, que tanto requiere el profesional en educación ante las necesidades en su sector.

Es importante fundamentar los aspectos teóricos referidos a la Formación Continua como parte del desarrollo profesional del docente, aunque la información al respecto es escasa y dispersa sin embargo se puede considerar conceptos de diversos autores, enfatizar su importancia, conocer los enfoques que describen el aporte de la Formación Continua en los docentes, los campos en la Formación Continua en las que interviene y las experiencias registradas en otros países.

### 1.1 CONCEPTOS DE FORMACIÓN CONTINUA

Sobre la Formación Continua del docente aparecen una serie de términos que serán definidos tomando en cuenta el aporte de diversos autores que se presentan a continuación.

Un concepto genérico sobre Formación Continua lo comparte Imbernón (1998) al definirla como “la actividad que tiene como finalidad provocar el cambio, la mejora, la innovación, ya sea entendida como estrategia para un cambio específico o bien como estrategia para un cambio organizativo” (Imbernón, 1998:81).

La Formación Continua está vinculada a términos como: formación permanente, capacitación o actualización, como se manifiesta en el siguiente párrafo:

La formación permanente o capacitación del docente debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa y pertinente y adecuada a los contextos sociales en que se inscribe y a las poblaciones que atiende. Es así que dicha formación se presenta articulada al ejercicio mismo de la práctica pedagógica y a formas de entenderla e inscribirla en los contextos sociales. Y en esta misma forma se concibe al docente como un profesional capacitado para reconstruir el conocimiento pedagógico, a partir de la experiencia a que se enfrenta cotidianamente (Camargo, 2004:81).

Se hace referencia a la Formación Continua como parte del proceso por el que el docente transita para ir modificando, innovando su práctica y quehacer educativo. Respecto a lo que se entiende por capacitación hay varias formas de concebirla.

El término “capacitación” corresponde más al mundo industrial, donde se relaciona con el trabajo en la fábrica y la acción práctica, esta debido a los avances de la ciencia y la tecnología que originan un desfase en el trabajo, mientras el término “Formación Continua” refleja la práctica del docente y el proceso de

retroalimentación técnico/pedagógico que se requiere en la labor profesional educativa.

Se ha modificado el término “capacitación” a “formación en servicio”, cuyo sustento más directo es la necesidad de asegurar que los docentes desarrollen un conjunto de competencias pertinentes que le permitan desempeñar su profesión en los distintos contextos donde se desenvuelven y responder a las exigencias respectivas (Cuenca, 2002:12).

Soussan entiende como Formación Continua al “prolongamiento de la formación inicial, a lo largo de su vida profesional el docente podrá identificar y analizar los obstáculos encontrados en sus prácticas pedagógicas y formular las problemáticas que suscitarán sus necesidades en formación” (Soussan, 2002:137).

Para Villaseca, la Formación Continua “es un proceso sistemático y dinámico de actualización constante del perfil del educador respecto a las necesidades cambiantes del sistema educativo, que le permita atender con calidad el servicio educativo. El sistema de Formación Continua incluye, en forma articulada y dinámica, la formación inicial y en servicio” (Villaseca, 2002: 36).

Se relaciona a la Formación Continua con procesos que le permiten al docente ir respondiendo a la realidad educativa, que se encuentra en permanente cambio, generando en él la necesidad de desarrollar las capacidades, habilidades, y conocimientos requeridos.

Pasados algunos años los términos se van precisando, como lo señala Medina (2006), cuando hablamos de “Formación Continua”, pensamos en la actividad que

realiza el docente con el objetivo de cumplir con eficacia sus actuales tareas como otras nuevas; al referirnos al término “actualización” se hace referencia a la puesta al día de conocimientos y habilidades que ya posee el docente y que son considerados como obsoletos; al tomar el término “perfeccionamiento” nos referimos a la actividad que el docente en ejercicio realiza con la finalidad formativa (Medina 2006:16).

Según Martínez la Formación Continua es entendida como el “ámbito referido a las acciones destinadas a lograr que los profesores y directivos escolares desarrollen las competencias requeridas para mejorar su desempeño en la escuela” (Martínez, 2007: 95).

La presente investigación asume como concepto de Formación Continua, a aquellas acciones en las que los docentes se involucran para lograr su perfeccionamiento, que le sirven para innovar y transformar su labor docente, frente a las necesidades actuales que se le van presentando en su vida profesional como educador.

La formación profesional es continua porque debe realizarse en forma permanente, a lo largo de toda la vida, “está orientada al desarrollo profesional y al perfeccionamiento de la enseñanza” (Vaillant, 2004:22), de allí la importancia, de conocer su desarrollo en la actualidad.

## **1.2 IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN CONTINUA**

La Formación Continua constituye un factor importante en la elevación de la calidad educacional, permite que las actuales acciones educativas sean más



satisfactorias a los docentes; la resistencia a todo tipo de perfeccionamiento conlleva al letargo de la educación.

De acuerdo con Alberca y Frisancho (2011) la Formación Continua es importante por las siguientes razones:

- Permite identificar las potencialidades y limitaciones de los docentes sobre sus prácticas pedagógicas.
- Permite mejorar y adecuar las prácticas a un mundo diverso, complejo y cambiante.
- Convierte la acción mecánica del docente a una acción inteligente, mejorando así los procesos de control del docente sobre su propio comportamiento y motivándolo a realizar nuevos actos educativos.
- Permite generar herramientas para enfrentar las situaciones nuevas tanto dentro como fuera de las aulas.
- Conlleva a transformar al profesor de un ente trasmisor de conocimientos a un ser activista.
- Revitaliza la práctica cotidiana de los docentes, convirtiéndolos en profesionales más autónomos, críticos y conscientes, con mayor capacidad para resolver dificultades cotidianas.

La importancia del programa de Formación Continua de docentes en servicio se debe a que “integra en el diseño y elaboración los componentes académicos, laboral e



investigativo; contribuyendo así al desarrollo de la autodeterminación profesional” (Villaseca, 2002: 40).

La Formación Continua o permanente es un proceso necesario para todos los maestros en ejercicio, porque permite su actualización de acuerdo a los avances de la pedagogía, y no solamente para suplir una deficiente formación inicial, aunque debe estar articulada a ésta. Debe estar en relación con el modelo educativo que se plantee y garantizar la innovación que el sistema educativo requiere (López, 2007:7).

Como se puede apreciar en todas las afirmaciones, hay suficiente sustento sobre la importancia de la Formación Continua en el docente, sin embargo, no se está haciendo un estudio sistemático sobre su avance.

Existe una variedad de enfoques sobre la Formación Continua en los docentes, y para esta investigación se está considerando el enfoque psicosocial, que a continuación se presenta.

### **1.3 ENFOQUE PSICOSOCIAL SOBRE LA FORMACIÓN CONTINUA DEL DOCENTE**

Los autores que se presentan a continuación (ver Tabla 1) proponen diversos aspectos a considerar dentro de un programa de Formación Continua. Estos se definen desde la perspectiva académica, cultural, socio político, tradicional, comportamental, de indagación y psicosocial, que es el que se desarrolla luego más detenidamente.

Tabla 1.

*Enfoques que señalan el aporte de la Formación Continua*

Enfoque Académico planteada por Ferreres y Molina (1995)	Que se basa en el docente especialista académico y pedagógico, considera que cualquier investigación científica será considerada válida y eficaz para aplicarla a su práctica docente.
Enfoque Cultural o Interpretativo planteada por Pérez Serrano (1990)	Considera que la innovación y el cambio es un problema cultural, en este sentido la práctica educativa depende de las interpretaciones del docente desde un contexto personal y cultural.
Enfoque Socio Político o Crítico planteada por Carr y Kemmis (1988)	Donde la investigación del docente debe generar teorías desde la práctica educativa dirigidas a transformar la realidad.
Enfoque Tradicional planteado por Beyer (1996)	Concibe que el maestro deba presuponer el aprendizaje de ciertas destrezas que los alumnos pueden lograr, mediante procedimientos de ensayo y error.
Enfoque Comportamental planteada por Villar Angulo (1996)	Concibe la formación continua del docente basada en competencias, donde los comportamientos observables son objeto de entrenamiento, siendo el docente considerado como un técnico, un sujeto con destrezas.
Enfoque de Indagación planteado por Zeichner (1993)	Concibe al docente como un profesional reflexivo sobre su propia práctica que irá resolviendo problemas a lo largo de su vida profesional.
Enfoque Psicosocial planteado por Miranda (2004)	Relaciona la formación permanente del profesorado con el impacto sobre la innovación en las prácticas pedagógicas.

*Fuente:* Adaptado de Miranda (2004:2), Guanipa y Pérez (2007: 35 – 53)

El enfoque psicosocial pretende investigar la formación permanente del profesorado y su impacto sobre la innovación en las prácticas pedagógicas, con el fin

de buscar progresos en los programas y fortalecer de esta manera la labor docente en los colegios. Este enfoque se sustenta en tres pilares: la formación permanente como aprendizaje de un adulto, la competencia profesional y la innovación en las prácticas pedagógicas docentes (Miranda, 2004: 2).

### 1.3.1 LA FORMACIÓN PERMANENTE COMO APRENDIZAJE DE UN ADULTO

Mediante este componente planteado se puede extraer la siguiente definición: en el proceso de aprendizaje, el educador se involucra con todas sus dimensiones, constituyéndose el pensamiento crítico en un eje articulador del aprendizaje, y se asume como un proceso inspirado y dialéctico de indagación sobre el objeto de conocimiento, así como de las maneras en que el sujeto se relaciona con dicho objeto. En este proceso de indagación se va modificando la relación del sujeto con el objeto, conformándose un proceso espiral en que el profesor, desde sus marcos de referencia se acerca al objeto, modificando en parte éstos, con los cuales se acercará nuevamente al objeto, produciéndose un proceso continuo de modificación (Miranda, 2004: 2-3).

Al analizar este concepto podemos decir que la Formación Continua es un aprender a aprender que realiza el educador en toda su carrera profesional, pues tendrá que hacer frente a las diversas necesidades que la sociedad le plantea, por ello el educador debe asumir una actitud investigadora del hecho para contribuir al desarrollo humano, a la resolución de sus necesidades que van cambiando permanentemente.

### 1.3.2 COMPETENCIA PROFESIONAL

En este componente se plantea que la competencia profesional “se constituye en elemento central para entender el trabajo docente, en tanto se construyen y reconstruyen en forma íntegra en el proceso de formación que abarca, tanto la etapa inicial como la permanente” (Miranda, 2004: 3).

Al analizar dicho concepto tenemos que recordar los elementos indisociables de todo educador: proyecto, actos y habilidades; el primero fija la acción del docente como persona (objetivos) y profesional (proyecto de escuela); el segundo los actos, que nos muestra la capacidad del docente para ser considerado líder dentro del salón con los alumnos como en el equipo de profesores y por último el tercero las habilidades, que vienen a ser los conocimientos, destrezas, etc., que el docente perfecciona y desarrolla en su proceso de Formación Continua con la intención de ejecutarlo en su ambiente laboral.

### 1.3.3 LA INNOVACIÓN EN LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DOCENTES

Las prácticas innovadoras pueden ser multidimensionales como: el modelo de investigación, desarrollo y difusión señala que la innovación es resultado de una secuencia racional de actividades, que pasa de la investigación a la prescripción y estandarización de métodos o estrategias educativas para su difusión; estos “nuevos” saberes suponen un consumidor pasivo de los mismos. “El modelo de solución de problemas pone el acento en la reestructuración interna de la institución educativa, sea por la intervención de agentes externos o internos hacia una solución

de la clara necesidad que la innovación es capaz de satisfacer. Es desde el quehacer de la enseñanza que se detecta el problema, y éste orienta el criterio de racionalidad innovadora de la práctica pedagógica” (Miranda, 2004:4).

Es importante que el docente desarrolle su Formación Continua en forma integral, se requiere que perfeccione lo que él es y lo que él hace, con los conocimientos que se van renovando, por ello el docente no deja de ser alumno adulto, debiendo analizar la problemática de su centro de labores y de esta manera buscar los medios y/o estrategias para poder solucionarlos, de esta manera estaremos viendo docentes innovadores.

#### **1.4 CAMPOS DE INTERVENCIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA**

Hay diversos criterios de cómo clasificar los programas de Formación Continua, dependiendo del propósito de perfeccionar a los directivos y profesores en el interior o en el exterior del plantel. Los participantes reciben el perfeccionamiento en base a un proyecto elaborado, dependiendo de las carencias o necesidades detectadas en el interior de la Institución Educativa. Los participantes pueden requerir los servicios de personas especializadas en la materia y con este fin se acude a instituciones particulares, estatales o en algunos casos a profesores que han participado de estudios en el exterior o han realizado algún post-grado.

Es importante destacar la muy buena disposición que, en general, tienen los profesionales de la educación para realizar actividades de perfeccionamiento, llegando a constituir una característica de la cultura pedagógica. Prueba de ello es la gran cantidad de maestros y directivos que acuden a las universidades y otros

centros en busca de nuevas competencias profesionales. El foco problemático no se encuentra en la cantidad de actividades que los integrantes del grupo pedagógico realizan, sino en el tipo de contenido en que se comprometen, como también a la oportunidad en que se lleva a cabo el perfeccionamiento (Servat, 2007: 147).

En el Perú los niveles de los programas de Formación Continua de docentes se presentan de la siguiente manera: la actualización, especialización y el post-grado.

#### 1.4.1 LA ACTUALIZACIÓN

Los docentes disponen de pocos recursos para el ejercicio de su labor, cuentan con un limitado repertorio de estrategias pedagógicas por lo cual, si es que quieren darle a sus alumnos mayores posibilidades de desarrollo intelectual, deben involucrarse en estudios que le permitan actualizar lo tradicionalmente aprendido, dado que el ser humano y el mundo se encuentran en evolución continua y van variando las condiciones que les son necesarias para su aprendizaje.

La actualización está dirigida al estudio de nuevas teorías de acuerdo con los avances en el campo de la educación. Se desarrolla mediante acciones más específicas, que tiende a mantener al maestro al día con los nuevos enfoques. Esta se lleva a cabo mediante cursos, talleres, seminarios, pasantías, generalmente de corta duración. Una forma de actualización es la capacitación, que se realiza cuando es necesario poner en práctica un nuevo programa, y que tiene contenidos de carácter específico (López, 2007:7).

Se le conoce como “capacitación” porque ayuda a poner en práctica los novedosos programas que van apareciendo en el mundo pedagógico y que tienden a implantarse en la realidad escolar. Estas serán brindadas en instituciones acreditadas por el Estado, no necesariamente por universidades, pudiendo realizarse por instituciones privadas como Empresas Editoras de Libros, ONGs (Organización No Gubernamentales), entre otras. Se caracterizan porque están vinculadas con las necesidades del docente y por el apoyo de material pertinente.

#### **1.4.2 LA ESPECIALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO**

No es suficiente que el docente sea capaz de dominar los elementos importantes y sustanciales de su profesión, se requiere además, que pueda desarrollar capacidades y habilidades concretas para fines concretos, de acuerdo a las demandas que va requiriendo el alumnado, por ejemplo, no se concibe hoy en día a un docente que no pueda hacer uso de las nuevas tecnologías de la comunicación e información, puesto que las nuevas generaciones de alumnos son nativos digitales y están en permanente interacción con ellas.

El nivel de especialización y perfeccionamiento permite a los docentes profundizar en educación en diferentes aspectos: conocimiento, adquisición de competencias tanto en el campo curricular, la docencia o de gestión: “tiende a mejorar en términos integrales el ejercicio de la profesión. Comprende cursos de posgrado, segunda especialización, grupos de reflexión entre docentes, grupos de interaprendizaje” (López de Castilla, 2007:7).



En el Perú el Programa Nacional de Capacitación y Formación Permanente (PRONAFCAP) realizan bajo el control del MINEDU (Ministerio de Educación del Perú) la supervisión de los docentes y al final del curso tienen que presentar una tesina de su labor aplicada en la institución donde laboran.

### 1.4.3 LOS POSTGRADOS

Este nivel de Formación Continua está dirigido al perfeccionamiento científico e investigativo de los docentes, conformado por los cursos de maestría y doctorado en educación, los cursos son impartidos por las universidades (Villaseca 2002:40). En la actualidad hay una exigencia en contar con estudios de postgrado por parte de los centros laborales.

El 19 de mayo del 2006, mediante ley N° 28740 se crea el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) y el 09 de julio del año 2007 se aprueba su Reglamento, D.S. N° 018-2007. Establecida la normatividad correspondiente, el 30 de noviembre del 2007 se instala el Directorio del Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU), uno de los órganos operadores.

El CONEAU a través de la Dirección de Evaluación y Acreditación (DEA), elaboró la propuesta de Modelo de Calidad para la Acreditación de Programas de Posgrado, a partir de un estudio comparativo de distintos modelos nacionales e internacionales, contando además con la participación de la



comisión ad-hoc. El Modelo comprende 03 dimensiones, 08 factores, 14 criterios, 76 indicadores y 117 indicadores de gestión.

El modelo aplica el enfoque sistémico y de procesos, considerando el ciclo: “planificar-hacer-verificar-actuar”. Está diseñado de tal modo que se convierte en un instrumento para la mejora de la calidad de los programas de posgrado y, a la vez, para un mejor control de los procesos que el CONEAU ha establecido para la Acreditación.

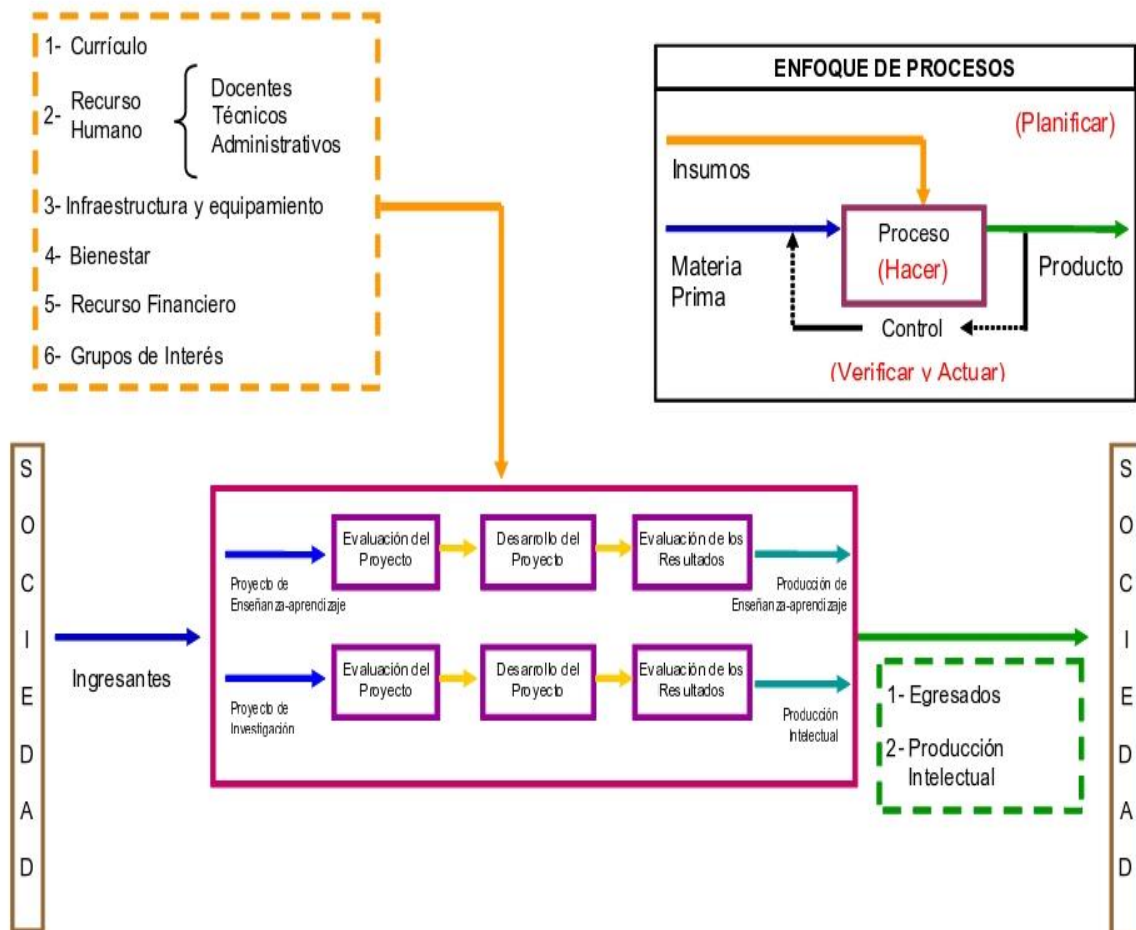


Gráfico 1. *Proceso de formación de estudiante de posgrado*

Fuente: DEAC - CONEAU, 2010

Una ventaja adicional en la construcción de este modelo, es que los objetivos planteados pueden alcanzarse más fácilmente ya que los recursos y las actividades relacionadas están gestionadas como procesos, los cuales han sido desarrollados bajo el principio de la mejora continua, aplicando el ciclo de Deming: Planificar, hacer, verificar y actuar (ver gráfico 1).

La dimensión del modelo lo podemos observar en el gráfico 2: gestión del programa de posgrado, formación del estudiante y servicios de apoyo para la formación del estudiante, que permiten diferenciar los niveles de actuación y facilitan su aplicación sin menoscabo de la importancia de cada factor a evaluar.

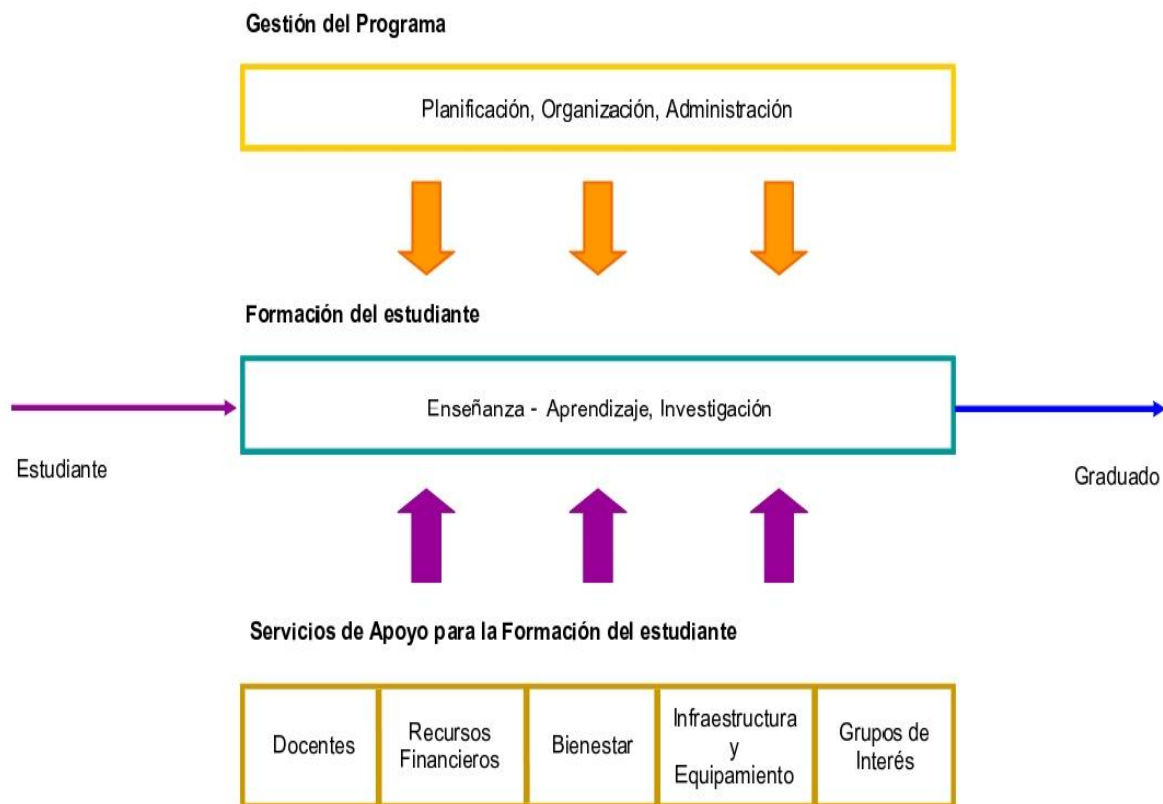


Gráfico 2. *Proceso de formación de estudiante de posgrado*

Fuente: DEAC - CONEAU, 2010

La dimensión Gestión del programa de posgrado está orientada a evaluar la eficacia de la gestión institucional y administrativa, incluyendo mecanismos para medir el grado de coherencia y cumplimiento de su misión y objetivos, así como también el desarrollo de aquellos que promuevan la mejora continua. La dimensión Formación del estudiante, que materializa las funciones de la universidad, está orientada a evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje e investigación, así como los resultados derivados de ellos, reflejados a través de su desempeño al egresar del programa.

La tercera dimensión, referida al apoyo para la formación del estudiante, constata la capacidad de gestión y participación de los recursos humanos y materiales como parte del desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

Cada uno de los factores, criterios e indicadores, se establecieron tomando en cuenta los lineamientos del Proyecto Educativo Nacional, así como otros documentos relacionados con la realidad nacional, evolución de los estudios superiores en el país y el mundo, competitividad y responsabilidad social. En tal sentido, se espera que la evaluación de la calidad tenga en los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación, gestión administrativa, financiera y de recursos, y los resultados obtenidos a partir de ellos, el sustento para la mejora continua de la formación profesional del individuo, que lo lleve a convertirse en actor principal del desarrollo sostenible de la sociedad (CONEAU, 2010: 1-7).

## **1.5 FORMACIÓN CONTINUA DEL PROFESORADO EN OTROS PAÍSES Y EL PERÚ**

Es importante conocer el avance de la Formación Continua en otros países, nos permite tener referencias de los logros que se van alcanzando, desarrollo de nuevos enfoques que podrían implementarse en nuestro país.

### **1.5.1 FORMACIÓN CONTINUA EN OTROS PAÍSES**

#### **1.5.1.1 Región: Europa y Estados Unidos de Norteamérica**

La Formación Continua presenta diversas políticas educacionales en cada país, que busca a través de ella reducir los problemas de su sector educativo.

En el 2005 se crea el portal eTwinning, que es considerado como la comunidad de las escuelas en Europa, donde al inicio cada país de este continente a través del uso de las TIC los maestros se registraban relacionándose para llevar a cabo proyectos, eventos educativos, conocerse virtualmente, intercambiar ideas y prácticas de trabajo en el aula, etc. Dentro de los dos primeros años en este proyecto han participado más de 1400 docentes de distintas partes de este continente y en la actualidad cuenta con 170 000, ha sido traducido en 25 idiomas y han realizado 5324 proyectos educativos (Vuorikari, 2011: 12 -13).

Entre los principales objetivos de este portal es capacitar a los docentes en el uso de herramientas de comunicación virtual: blog, wiki, plataforma de colaboración entre otros, a su vez introduce a los docentes en los fundamentos pedagógicos de aprendizaje colaborativo.

En el 2004 se lanzó una campaña en la Comunidad Europea, donde se ha conformado el ETUCE (European Trade Union Committee for Education) y CSEE

(Comité Syndical Europeen de Education) recomendando tres principales áreas de acción:

- Mejora de profesorado inicial para garantizar la formación pedagógica y profesional de alta calidad de nuevos maestros;
- Contratar y retener a un suministro suficiente de profesores cualificados para mantener y mejorar la calidad de la profesión docente; y
- Garantizar que el desarrollo profesional es un derecho para los profesores y que está integrada en la profesión docente.

Para cumplir con estos objetivos, se crearon programas de Formación Continua donde los maestros apoyados por sus sindicatos, gobiernos locales, el Ministerio de Educación, instituciones de formación, se animan a trabajar o estudiar en otros países de la Comunidad Europea con el fin de mejorar su desarrollo profesional, de esta manera nace el profesor móvil en un contexto europeo (ETUCE / CSEE, 2008: 1 – 64).

El viejo continente presenta una disparidad en materia de Formación Continua, ya que algunos países como Grecia han quedado relegados mientras que Inglaterra y Noruega muestran niveles de calidad muy elevadas.

Para desarrollar un sistema nacional de acceso basada en el reconocimiento de la competencia de la vida laboral se ha propuesto y discutido en varia ocasiones durante décadas. Cada universidad adopta estrategias para ofrecer cursos de educación continua.

En el año 2002 el gobierno británico animó a los docentes a participar en una consulta nacional sobre el tema Professional Development: support for teachers and learning (Desarrollo Profesional: apoyo a los docentes y al aprendizaje), donde se concluyó que el 90% de los docentes encuestados están de acuerdo con los principios de política nacional, entre los que sobresale:

- Que los maestros eficientes hagan suyo el desarrollo profesional, le otorguen una alta prioridad y que las escuelas y los maestros compartan la responsabilidad y el compromiso con el desarrollo, con el apoyo del gobierno.
- Que los maestros aprendan durante la ejecución del empleo y que aprendan de los mejores, es decir, trabajando junto a otros profesionales en el aula (Moon, 2002:160-161).

En los Estados Unidos de Norteamérica se ha iniciado hace algunos años una serie de medidas retorno a la formación de los maestros y el desarrollo profesional, entre ellas tenemos: la acreditación de institutos de formación docente, la certificación y el otorgamiento de licencias, en este país el organismo encargado de la formación docente es el Consejo Nacional para la Acreditación de la Formación Docente (NEASC).

#### **1.5.1.2 Región: Asia y Oceanía**

La Formación Continua de los maestros del Japón es el tema fundamental de las autoridades educativas para hacer frente al avance vertiginoso de la ciencia y paliar



las problemáticas que se presentan. Los diferentes programas de actualización y capacitación a nivel nacional, prefectural, municipal y escolar están totalmente financiados por el gobierno central. Los profesores trabajan juntos para mejorar su forma de enseñanza y sobre todo llevar a cabo proyectos de investigación durante el ciclo escolar, y los resultados de las investigaciones las muestran al término del año académico (López, 2006:97-98).

El caso de China, su posición económica en el mundo y su larga tradición cultural de respeto hacia los maestros, no concuerda con la formación profesional permanente que se les imparte. La investigación realizada en la localidad de Sichuan muestra dos tipos de Formación Continua en los profesores; el primero referido a los docentes principiantes o también llamados novatos y el otro tipo de formación se le conoce como “formación especializada”, donde los docentes con años de experiencia reciben información sobre métodos de investigación, teorías sobre educación y tutorías (Lei, Hong y Deng, 2010:7).

En la isla de Australia, país perteneciente a la Commonwealth británica, se preocuparon porque los índices de las edades de los profesores para el 2006 probablemente se estimaban entre los 40 y 50 años de edad. Así es que se introdujo en el 2000 el Programa del Profesor de Calidad (QTP), éste apoyaba la Formación Continua de los docentes noveles, cumpliéndose las tres funciones básicas del desarrollo profesional del docente en este país: extensión, renovación y crecimiento; por extensión a través de la innovación educativa, por renovación al desarrollo de mayores niveles de experiencia de los maestros y por crecimiento a la práctica del conocimiento. Se sostiene que el desarrollo profesional del profesor es acertado si es

voluntario más que coactivo, las investigaciones recientes han confirmado la eficacia del modelo en este país (Grundy y Robison, 2004:146 -167).

### 1.5.1.1 Región: Latinoamérica

En cada país de Latinoamérica los programas de Formación Continua están a cargo del ministerio de educación o instituciones creadas para este fin y estos a su vez contratan a diversas instituciones como universidades, institutos pedagógicos, instituciones educativas, ONG, otros, para realizar la organización, planificación, ejecución y seguimiento de dichos programas. Podemos citar ejemplos en los diferentes países. (ver Tabla 2)

Entre las estrategias desarrolladas en los diversos países tenemos: los círculos de estudio (donde los docentes se reúnen para compartir experiencias sobre determinado tema), los talleres comunales (donde se agrupan profesores de una misma comuna y que son capacitados por guías y asesorados vía internet), las redes (donde profesores de una misma especialidad exponen un tema trabajado en torno a un proyecto común, los exponen, analizan sus logros y dificultades), las pasantías (donde los docentes más reconocidos intercambian experiencias tanto dentro como fuera del país) entre otros (Flores y Saravia, 2005: 57 – 58).

Tabla 2.

#### *Responsables de los programas de Formación Continua*

En Argentina	A cargo de la Dirección Nacional de Gestión Curricular y Formación Docente y esta faculta a otras instituciones para la
--------------	---



	organización de programas.
En Bolivia	A cargo de la Unidad de Capacitación del Ministerio de Educación, que es la que establece las bases del sistema de capacitación.
En Chile	A cargo del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP), quien evalúan los cursos propuestos por las universidades y toda la organización de formación en servicio.
En Colombia	A cargo de los comités de capacitación docente los que regulan la oferta de formación en servicio que se dan en los distritos. Las instituciones formadoras quienes imparten los programas son las universidades.
En Cuba	A cargo de los institutos superiores pedagógicos y las universidades, los que preparan los cursos de posgrado, entrenamientos, diplomados, maestrías y otras actividades.
En Ecuador	A cargo del Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo (SINAMERHE), el cual preparan el currículo básico de capacitación y siendo las universidades los que intervienen en el desarrollo de la formación en servicio.
En Paraguay	A cargo del Sistema Nacional de Actualización Docente (SINAD), la cual planifica, organiza, evalúa y hace seguimiento del programa, con el apoyo de universidades, gremios y el propio Ministerio de Educación y Cultura.
En Uruguay	A cargo del Centro de Formación y Perfeccionamiento Docente el cual genera e implementa todo tipo de formación.
En Venezuela	A cargo del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM), que es el ente ejecutor de la formación docente.

Fuente: Flores y Saravia (2005: 55 – 56)

Cabe destacar algunos avances en materia de Formación Continua como en Colombia donde se ofrecen paquetes de programas estructurados, continuos y organizados en el tiempo, esta propuesta proviene principalmente por la Universidad Pedagógica Nacional donde las dos estrategias más requeridas por los docentes son: la formación en el encuentro con pares (donde los docentes noveles se agrupan para solicitar apoyo en materia pedagógica a los docentes de mayor antigüedad) y las redes como espacio de formación (con el apoyo del internet los docentes tienen una comunicación fluida y constante de lo que hacen en el aula y en cada institución (Flores, 2005: 83).

En Chile una de las prioridades de la política educativa a cargo del Ministerio de Educación (MINEDUC) es la de fortalecer la profesión del docente, por esta razón se han aplicado diversos programas de Formación Continua, el que más destaca son los Talleres Comunes de Perfeccionamiento Docente, donde los docentes de cada comuna de una manera dinámica desarrollan estrategias a sus problemas y exigencias de la práctica docente ante las necesidades de los aprendizajes de sus alumnos; esta propuesta ha tomado mayor participación del profesorado chileno, ya que un profesor guía (destacado de la comuna) es capacitado y en diversas reuniones con otros colegas de su disciplina intercambian sus prácticas, estrategias y actualizan sus conocimientos, así se manifiesta en esta propuesta: Los Talleres Comunes se sustentan y tienen como metodología el aprendizaje entre pares, que propicia la reflexión crítica y constructiva entre profesionales que comparten una práctica común -enseñar- y tienen por lo tanto necesidades y objetivos afines. El punto de partida es la valoración del conocimiento generado en la práctica cotidiana,

que es experiencial y personificado y que tiene sentido para quienes lo han producido y utilizado (MINEDUC, 2009).

A su vez en Chile hay todo un sistema de programas de Formación Continua para los docentes, coordinadores (Formación Continua en la escuela), directivos (Programa Liderazgo educativo – aquí también se incluyen a los docentes por ser los líderes en las aulas), pasantías, Red Maestro de maestros, por último está el programa Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) Virtual que con el apoyo de la tecnología busca fortalecer los conocimientos y las competencias pedagógicas. Desde su creación en 1965, el CPEIP, es la institución que tiene como objetivo la formación permanente del profesorado, como también de la investigación y la creación de diversas obras sobre el tema en cuestión.

### **1.5.2 FORMACIÓN CONTINUA EN EL PERÚ**

Para Sánchez (2006) la historia de la Formación Continua o comúnmente llamada “capacitaciones” se remonta en nuestro país por el año 1972, con la Reforma Educativa impuesta por el Gobierno Revolucionario de las Fuerza Armadas, la cual tiene como diagnóstico el perfil de un maestro intelectual y memorista, por esta razón se crea el Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo de la Educación (INIDE) para dar solución al quehacer cotidiano de los maestros. Lamentablemente los cambios de gobierno también perjudicaron al sector educación que entraba en crisis. Fue durante la década de 1990 que se realizaron dos grandes diagnóstico a

nivel nacional en el aspecto educativo, donde los resultados evidenciaban un 87% de profesores en desacuerdo con su formación pedagógica, insatisfacción por los eventos de capacitación desarrollados por las universidades, incapacidad por asumir los costos de su profesionalización, perfeccionamiento y especialización, por ello nace en 1995 el Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD) que buscó mejorar la calidad de trabajo técnico pedagógico en las escuelas (Rodríguez, 2010: 88 – 90).

El PLANCAD tuvo como objetivo mejorar la calidad del trabajo técnico pedagógico que realizan los docentes, brindándoles una capacitación inicial, diversificada y según la realidad de cada región. Las etapas de su proceso se hicieron a través de una invitación pública a las instituciones educativas que deseaban realizar servicios de capacitación a través de un contrato con el Ministerio de Educación, luego proseguía con la selección de las instituciones y capacitadores y el diseño de los materiales de capacitación. Las actividades que se realizaron durante el proceso del PLANCAD fueron seminarios de información, talleres de capacitación, visitas de reforzamiento y seminarios de evaluación (Cuenca, 2002:15-18).

Los factores positivos según Cuenca (2002) del PLANCAD que influyeron en el éxito de su intervención fueron: “el contexto nacional e internacional de cambios en educación, disposición, interés y necesidad de los docentes por capacitarse, la disposición en el trabajo de los EE (entes ejecutores) y ETN (equipo técnico nacional) la cooperación internacional” y entre los factores que dificultaron la implementación del PLANCAD: “la descoordinación en el interior del Ministerio de

Educación, la inmadurez institucional de los OI (órganos intermedios), la resistencia al cambio del Magisterio Nacional, la ausencia de un marco legal pertinente” (Rodríguez, 2010: 58-59).

Para el año 2007 nace de manera formal el Programa Nacional de Capacitación y Formación Permanente (PRONAFCAP), que tiene por objetivo: “Normar y orientar las acciones de capacitación dirigidas a mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores para el desempeño de los docentes de Educación Básica, en función de sus demandas educativas y la de su respectivo contexto socio cultural y económico-productivo” (Ministerio de Educación, 2007).

En este último programa de Formación Continua desarrollado en estos años por los gobiernos de turno al igual que su antecesor se necesitó del apoyo de universidades e instituciones de educación con experiencia en el desarrollo de capacitaciones a profesores. Entre las estrategias aplicadas por dichas instituciones fueron: los cursos presenciales y a distancia, el monitoreo y asesoría al participante y de la institución educativa. Luego de un proceso censal a los docentes se desarrollaron los lineamientos pedagógicos como los componentes, los cuales contempla: comunicación, lógico matemático, especialidad académica y el currículo escolar (Rodríguez, 2010: 64-66).

Durante el segundo gobierno del señor Alan García Pérez se da la Ley N° 29062 que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial, cuyo artículo 29° es muy confuso porque inicia con los factores de la evaluación del profesor y en su interior está refiriéndose a la expulsión de la carrera, una postura que no contribuye positivamente a la superación del docente.

#### Artículo 29º.- Factores de evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño del profesor está a cargo del Comité de Evaluación de la Institución Educativa. Además de los criterios establecidos en el artículo 24º, se consideran los siguientes factores:

- i. Logros obtenidos en función a su tarea pedagógica.
- ii. Grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del profesor en función de la planificación curricular anual y en su contribución al logro de los objetivos de desarrollo institucional.
- iii. Dominio del currículo, de los contenidos pedagógicos del área y/o nivel, de los aspectos metodológicos y de los procesos de evaluación.
- iv. Innovación pedagógica.
- v. Autoevaluación.

Los profesores que no aprueben la evaluación en una primera y segunda oportunidad, son capacitados y asistidos para el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Si después de esta capacitación vuelven a desapropbar son retirados de la Carrera Pública Magisterial.

El reglamento de la Ley establece tanto el procedimiento con el que se apoya al profesor, como el de su retiro del ejercicio docente, cuando hubiere lugar; asimismo, los procedimientos y organización de la evaluación en las escuelas unidocente, multigrado e intercultural bilingüe. Los indicadores e instrumentos de evaluación del desempeño docente serán elaborados por el Ministerio de Educación en coordinación con el órgano operador del Sistema Nacional de Evaluación (SINEACE) (MINEDU, 2007).

Como vemos el Ministerio de Educación (MINEDU) estuvo realizando una campaña de afiliación a la Ley N° 29062 de Carrera Publica Magisterial, para los docentes que no cuentan con un Programa de Formación Continua, si desapruueba el examen tendrá que ser nuevamente capacitado. Los temas giran en torno a las capacidades para el área comunicativa, lógico matemático y el dominio del currículo. Este tipo de capacitación no es para que ayude al docente a resolver los problemas



que tiene que afrontar en su práctica cotidiana o perfeccionamiento en el uso de herramientas, didáctica o en su área; esta ley ejecutada por el MINEDU comenzó a ser discutida por el artículo detallado líneas arriba.

En el presente gobierno del presidente Ollanta Humala se ha creado la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, que en los artículos del 7° al 10° hace hincapié a la Formación Continua del docente otorgando becas para realizar estudios de posgrado en educación en las universidades del país o del extranjero debidamente acreditadas, para ello afirma que la presente ley convocara anualmente a concurso público para la selección de los docentes beneficiados.

De acuerdo con Diaz-Maggioli (2004:1-5), los problemas que afrontan los profesores para su desarrollo profesional continuo, son:

- Toma de decisiones de arriba hacia abajo, es decir, las medidas políticas referentes a los Programas de Formación Continua son tomadas por los administradores y consultores, convirtiéndose en una carga para el docente en vez de una solución agradable a los problemas de clase.
- La naturaleza tecnócrata de los contenidos en los programas de Formación Continua, donde a menudo los profesores esperan aprender técnicas para solucionar sus problemas de clase, encontrando técnicas muy estandarizadas que no responden a las necesidades en contextos específicos.
- Inaccesibilidad de oportunidades en la transferencia de ideas, poniendo mucho esfuerzo en los profesores en formación inicial, mientras este apoyo no lo reciben los profesores en servicio.

- Los programas de Formación Continua son estandarizados que no atienden las necesidades y crisis por las que atraviesan los profesores en las diferentes etapas de su desarrollo profesional en su carrera.

Luego de brindar un panorama sobre los conceptos que giran en torno a la Formación Continua y fundamentar su importancia, se ha visto que según el enfoque psicosocial, se debe considerar dentro del desarrollo de la Formación Continua del docente, la formación permanente como aprendizaje de un adulto; la competencia profesional y la innovación en las prácticas pedagógicas docentes, es decir, se trata de una formación integral. Se ha desarrollado también el avance que hay en otros países en Formación Continua, y hay importantes experiencias que pueden servir como referencia a nuestro país, que aún se encuentra en un reordenamiento del sistema educativo. Se presenta a continuación el diseño metodológico seguido en la presente investigación.



## CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

Se desarrolla en este capítulo el tipo y descripción de la investigación desarrollada; la operacionalización de las variables, la población y muestra que se ha tomado como referencia, los instrumentos utilizados para la recolección de datos y finalmente la explicación del procesamiento de éstos para poder realizar el análisis respectivo.

### 2.1 NIVEL Y DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de nivel exploratorio porque nos permite descubrir las perspectivas nuevas y actuales de docentes de la especialidad de Historia y Geografía que evalúan el proceso de Formación Continua y tiene un enfoque descriptivo porque, según Danke (1989), este tipo de investigación busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

En este estudio se analiza y describe la Formación Continua desde la percepción de los docentes seleccionados como muestra. Se aplica una encuesta para conocer las percepciones de los Egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villareal sobre su Formación Continua y una entrevista, para recoger las experiencias positivas y negativas que han tenido los docentes en lo que a Formación Continua se refiere, así como sus recomendaciones.

A partir de esta realidad educativa, son diversas las experiencias que han tenido los docentes, y es importante evaluar la percepción que tienen para mejorar el tipo

de Formación Profesional Continua en el Perú, por lo que se plantea la siguiente formulación:

¿Cuál es la percepción que tienen los egresados de la Facultad de Educación Secundaria de la especialidad de Historia y Geografía de la UNFV sobre su Formación Continua?

## 2.2 OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

El objetivo general de la presente investigación es analizar las percepciones de los egresados de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la Universidad Nacional Federico Villarreal sobre su Formación Continua.

Para lograr este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar y analizar la percepción positiva y negativa que tienen los docentes sobre la importancia, calidad e incentivos de la Formación Continua.
2. Identificar y examinar la percepción del docente sobre la influencia que tiene la Formación Continua brindada por Instituciones privadas y estatales.
3. Conocer las opciones que los docentes eligen para seguir estudios en su Formación Continua y qué obstáculos se le presentan.
4. Evaluar el grado de satisfacción que han tenido los docentes respecto a la Formación Continua recibida.
5. Indagar acerca de las experiencias que han tenido los docentes en la Formación Continua y recoger sus sugerencias a partir de ellas.

### 2.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Según el problema de investigación se proponen dos variables de estudio. Una de las variables es la Formación Continua del docente, la cual se ha venido describiendo a partir del marco teórico y la segunda variable es la percepción de los egresados sobre su Formación Continua, la cual se analiza a partir de los datos recogidos por la encuesta y entrevista.

Respecto a cada una de las variables se asumen los siguientes conceptos:

- Concepto de Percepción: Conjunto de “creencias”, “constructos”, o teorías implícitas” de los docentes, esto es, de aquel conocimiento que es asumido e integrado como propio y que es empleado para interpretar y ejercer su práctica profesional (MINEDU, 2002:13).
- Concepto de Formación Continua, son aquellas acciones en las que los docentes se involucran para lograr su perfeccionamiento, que le sirven para subsanar elementos deficitarios en su labor docente, frente a las necesidades actuales. La formación profesional es continua porque debe realizarse en forma permanente, a lo largo de toda la vida, “está orientada al desarrollo profesional y al perfeccionamiento de la enseñanza” (Vaillant, 2004:22).

Tabla 3.

*Variable, subvariables e indicadores*

VARIABLE	SUBVARIABLES	INDICADORES
Percepción de los docentes egresados	Percepciones sobre la Formación Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La importancia de la Formación Continua</li> <li>- La Calidad de la Formación Continua</li> <li>- Aspectos relevantes de un programa de Formación Continua</li> <li>- Los estímulos e incentivos de la</li> </ul>

		Formación Continua
	Percepción del docente sobre la influencia que tiene la Formación Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el cargo que ocupa</li> <li>- En su remuneración mensual</li> <li>- En el desempeño laboral</li> </ul>
	Percepción del docente sobre los servicios de Formación Continua que brindan las instituciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instituciones privadas</li> <li>- Instituciones estatales</li> </ul>
	Percepción sobre su opción para seguir estudios en su Formación Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los niveles de estudio</li> <li>- La modalidad de estudio</li> </ul>
	Obstáculos que tiene para la elección de un curso de Formación Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga laboral</li> <li>- Costos</li> <li>- Temática</li> <li>- Tiempo</li> </ul>
	Grado de satisfacción que muestran los docentes respecto a la Formación Continua recibida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por la Organización</li> <li>- Por el nivel de profundidad en los temas</li> <li>- Por el tipo de material recibido</li> </ul>
	Experiencias en la Formación Continua y sugerencias que ofrecen los docentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencias positivas tenidas en la Formación Continua</li> <li>- Experiencias negativas tenidas en la Formación Continua</li> <li>- Sugerencias para las Instituciones que desarrollan cursos o programas de Formación Continua</li> <li>- Sugerencias para los docentes que quieren tomar cursos o programas de Formación Continua</li> </ul>

## 2.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está conformada por 45 egresados del año 1997 de la Universidad Nacional Federico Villareal de la Facultad de Educación, de la Especialidad de

Historia y Geografía. Se consideró una muestra de 20 egresados para la encuesta con las siguientes características:

- El 50% del género masculino y 50% del femenino
- Son los que están en ejercicio de su profesión desde hace 14 años, dictando la especialidad que estudiaron en pregrado.
- El 65% labora en colegios estatales y 35% en colegio particulares.
- Con edades que fluctúan entre los 36 a 40 años.
- El 60% tiene título de licenciado y 40% además cuenta con una segunda especialidad y/o maestría.

La elección de la muestra se basa en el muestreo no probabilístico de tipo homogéneo, porque las personas a estudiar poseen un mismo perfil o características, o bien comparten rasgos similares (Hernández, Fernández y Baptista 2009:241).

De los 20 egresados se seleccionaron 6 egresados para la entrevista, estos presentan además las siguientes características:

- El 50% del género masculino y 50% del femenino.
- Están realizando estudios de:
  - 1 docente esta realizando segunda especialidad.
  - 3 docentes están por culminar estudios de maestría.
  - 2 docentes han culminado estudios de maestría.
- La situación laboral de los egresados entrevistados son:
  - 1 profesora particular contratada.

- 1 profesor particular contratado.
- 1 profesora estatal nombrada.
- 1 profesor estatal nombrado.
- 1 profesora estatal contratada.
- 1 profesor estatal contratado.

## 2.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se vale del método inductivo, es decir el análisis se ha realizado a partir de hechos particulares para poder responder a las preguntas de investigación que se han formulado y finalmente lograr los objetivos propuestos.

El primer instrumento utilizado para recoger los datos requeridos ha sido la encuesta (ver anexo 1), la cual, como lo señala Vinuesa (2005), permite tener datos concretos para la codificación y el análisis comparativo requerido, al reducir la ambigüedad de las respuestas. La encuesta fue administrada en primer lugar como prueba piloto a tres docentes de la especialidad de Historia y Geografía, con el fin de evaluar su efectividad, antes de ser aplicada a toda la población. Luego de haber sido validada, la encuesta se aplicó a 20 docentes egresados de la Facultad de Educación de la Especialidad de Historia y Geografía de la Promoción 1997.

El objetivo principal de la encuesta fue recoger, de los docentes egresados, su percepción sobre los diversos aspectos involucrados en la Formación Continua, como por ejemplo, conocer la importancia que le asignan, cómo evalúan la calidad de la Formación recibida, qué incentivos tienen para involucrarse en la Formación Continua, cómo califican la Formación Continua brindada por las instituciones

privadas y estatales, qué modalidades de estudio prefieren, su grado de satisfacción de acuerdo a los temas recibidos, los materiales, entre otros y los obstáculos que han tenido para poder desarrollar la Formación Continua.

El segundo instrumento utilizado ha sido la entrevista (ver anexo 2) la cual, según las recomendaciones de Corbeta (2003), se debe empezar con el trato cordial y servicial, transmitiendo a los entrevistados que no hay respuestas correctas o equivocadas, sino importantes. Se aplicó a 6 docentes que se caracterizan por haber obtenido una segunda especialidad y/o post-grado.

La aplicación de la entrevista tuvo como objetivo principal conocer las experiencias positivas y negativas que los docentes egresados de la Universidad Nacional Federico Villareal de la Facultad de Educación, de la especialidad de Historia y Geografía; tuvieron al pasar por distintas capacitaciones, como parte de su Formación Continua y recoger de ellos, las sugerencias para ser consideradas por las Instituciones privadas y estatales que se dedican a esta labor, así como para sus colegas que están buscando mejores alternativas dentro de los diversos servicios de Formación Continua que se brindan. El tiempo asignado a cada entrevista fue de cuarenta y cinco minutos aproximadamente, y su ejecución fue coordinada con días de anticipación vía telefónica y se realizaron en las mismas instituciones educativas donde laboran los docentes. Se explicó con toda amplitud el propósito de la entrevista, se brindó la información de la función del responsable de la presente investigación y la función que se esperaba conferir al entrevistado. La entrevista se realizó en aulas que disponen los docentes en sus horas libres en donde laboran. Hubo cortesía y disponibilidad para contribuir a la investigación, a pesar de



encontrarse, el personal, con múltiples actividades. Se mantuvo el tema de interés de la entrevista, evitando las divagaciones y los comentarios al margen de la cuestión. Se escuchó atentamente no sólo lo que decían sino sus razones de fondo. La entrevista fue grabada y se anotó textualmente algunas de sus respuestas.

## 2.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se ordenaron y procesaron los datos recogidos a través de la encuesta (ver anexo 3) utilizando el programa Excel 2010, de esta manera se elaboraron los gráficos de barras ingresando los datos según cada uno de los indicadores; para poder analizarlos y cuantificarlos se aplicó la estadística descriptiva simple de frecuencia de cada variable con los porcentajes de los datos obtenidos, de esta manera se ordenó las puntuaciones en sus respectivas categorías.

De igual forma para la entrevista se realizaron encuentros por separado con los docentes, las cuales fueron transcritas literalmente, para luego hacer un análisis detallado de los datos obtenidos. Se organizaron las preguntas realizadas en las entrevistas como lo señala Coffey y Atkinson (1996), siguiendo el proceso continuo: 1) Advertir cuestiones relevantes en los datos, 2) Analizar esas cuestiones para descubrir similitudes y diferencias, así como estructuras y 3) Recuperar ejemplos de tales cuestiones. Se utilizó una tabla de doble entrada con este fin, considerando las afirmaciones textuales de los participantes (ver anexo 4). A cada uno de los profesores participantes se le asignó un código, según el orden en el que fueron entrevistados, como se observa a continuación:

Profesor 1.....E1

Profesor 2.....E2

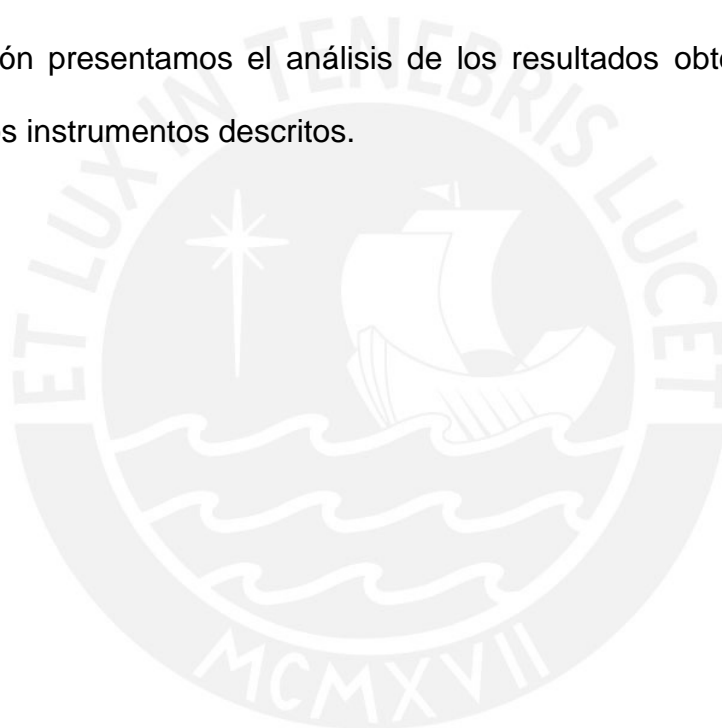
Profesor 3.....E3

Profesor 4.....E4

Profesor 5.....E5

Profesor 6.....E6

A continuación presentamos el análisis de los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos descritos.



## CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se analiza la información recogida de los dos instrumentos aplicados a una muestra de maestros, sobre las Percepciones de los Egresados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal sobre su Formación Continua. A continuación presentamos los resultados organizados.

### 3.1 PERCEPCIONES SOBRE LA FORMACIÓN CONTINUA

En esta sección se analiza la importancia, la calidad de la Formación Continua para los egresados. Así mismo se identifican los aspectos que serán relevantes para los programas de Formación Continua. Se finaliza exponiendo los estímulos e incentivos eficaces para el éxito de los programas de Formación Continua.

#### 3.1.1 IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN CONTINUA

Mediante la encuesta se pudo concretizar la interrogante, qué importancia le merece la Formación Continua a los docentes de la Especialidad de Historia y Geografía. El gráfico 3 muestra que el 65% de los docentes le asignan una elevada importancia a la Formación Continua, y 25% la considera bastante importante, por lo que se muestra muy buena actitud de los docentes por capacitarse constantemente. Esto implica que hay gran interés y valoración por la Formación Continua, lo que habría que mejorar sería, la calidad y las condiciones en las que se imparten los Programas de Formación Continua.

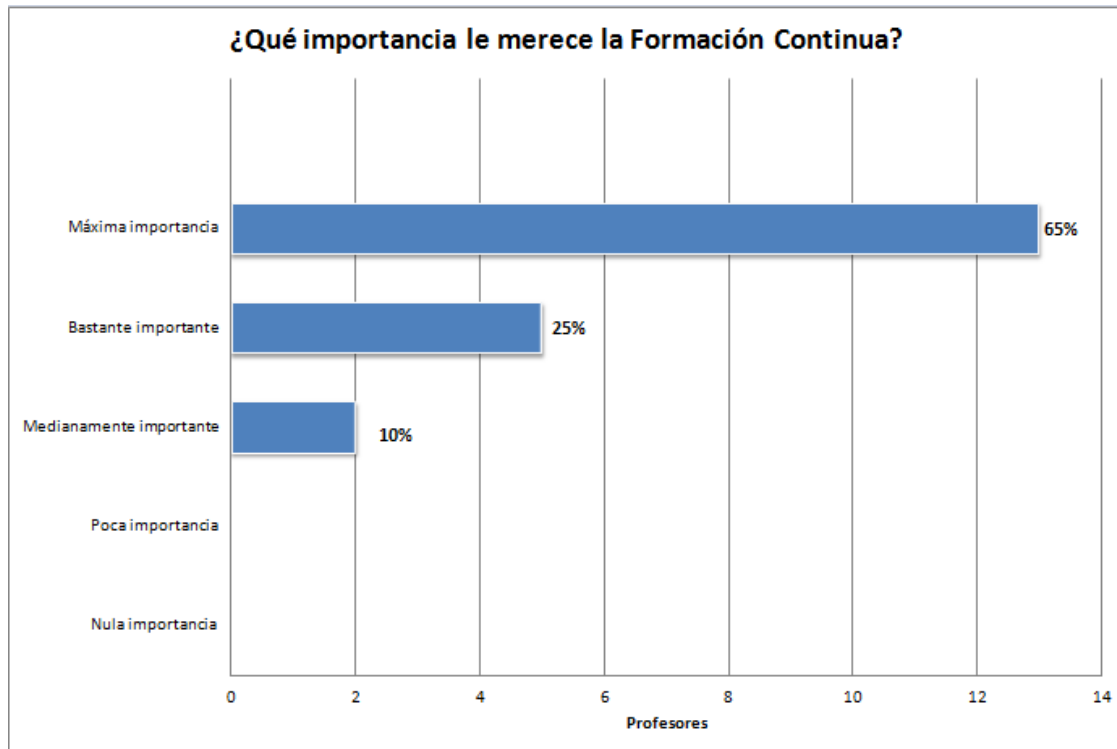


Gráfico 3. Importancia de la Formación Continua

De acuerdo con Alberca y Frisancho (2011) la Formación Continua es importante porque permite al docente identificar las potencialidades y limitaciones que tiene sobre sus prácticas pedagógicas, a fin de poder mejorarlas y adecuarlas a un mundo diverso, complejo y cambiante. Podrá mejorar los procesos de control su propio comportamiento y motivarlo a realizar nuevos actos educativos.

### 3.1.2 CALIDAD DE LA FORMACIÓN CONTINUA

Según se observa en el gráfico 4, el 30% de los docentes califican la Formación Continua entre bueno y muy bueno; el 50% de docentes percibe que la última capacitación que tuvo fue regular, y hay un 20% de docentes a quienes no les satisfizo la calidad de lo recibido, asignándole una evaluación de malo y muy malo.

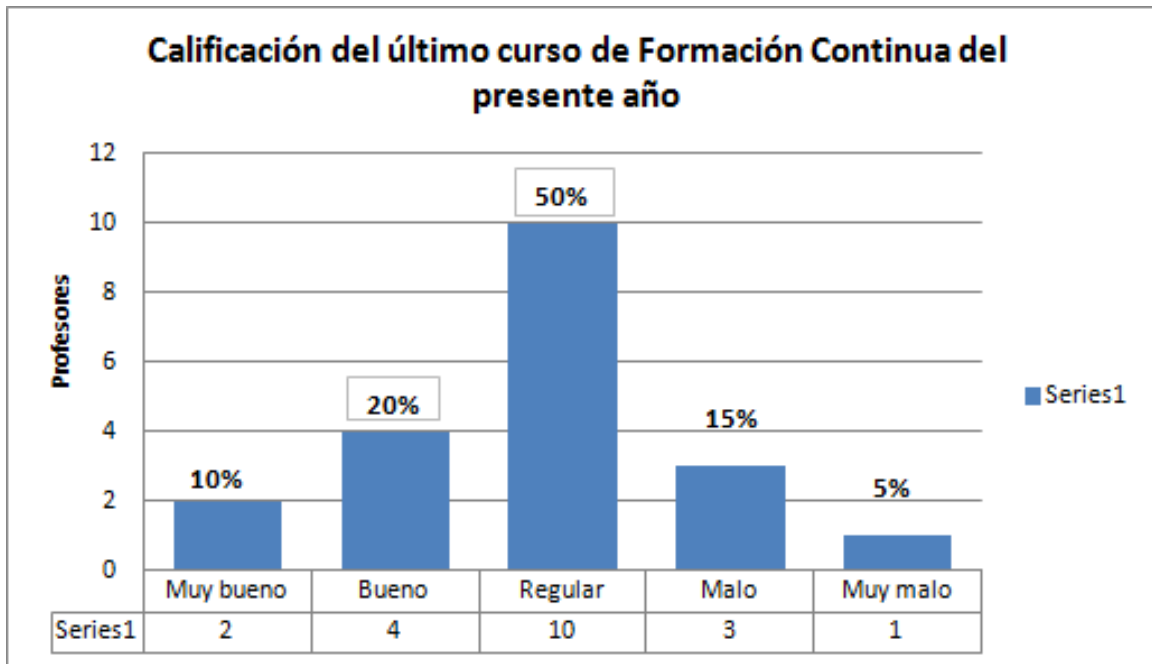


Gráfico 4. Calidad de la Formación Continua

Son pocos los docentes que manifiestan haber recibido un buen servicio, la mayor parte de los profesores le otorgan a la calidad de los Programas de Formación Continua una evaluación regular, lo que significa que no están totalmente satisfechos con la capacitación recibida, debido al nivel de los capacitadores, el tipo y profundidad de los temas, la organización de la capacitación, los materiales recibidos y otros detalles que se abordan más adelante. Hay un grupo más reducido, y no por ello menos importante, que consideran que la calidad ha sido mala o muy mala, lo que se debe lamentar pues ellos representan a un grupo mayor que pasó por esta mala experiencia, perdiendo la inversión económica realizada, su apreciable tiempo y sobre todo no poder ser perfeccionado y especializado en lo requerido.

### 3.1.3 ASPECTOS RELEVANTES DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA

En relación a qué aspectos el docente considera relevantes en un Programa de Formación Continua, según el gráfico 5, se muestra que le asignan mayor relevancia al nivel profesional de los responsables del curso y al interés que tienen por los temas de los Cursos, según su propia especialidad. Los docentes buscan elevar su nivel de competencias y capacidades diversas por lo que esperan que aquellos que ofrecen la Formación Continua, sean especializados en los temas de su interés. Con media relevancia se ubica a la interacción con los coordinadores del curso y a la participación en las experiencias de grupo.

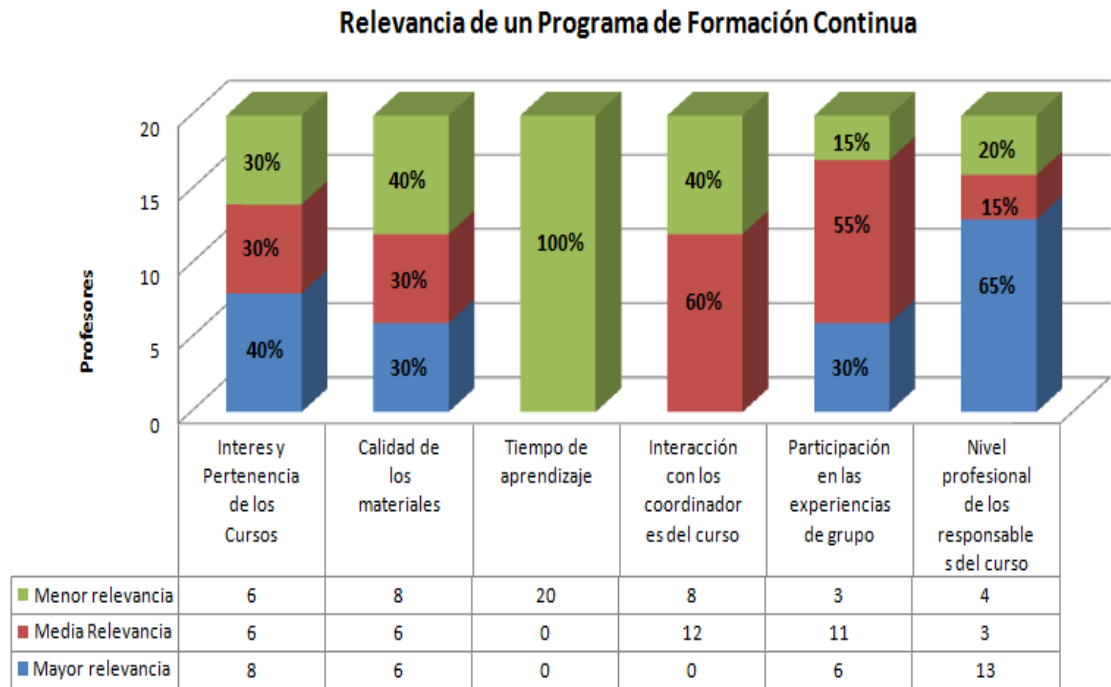


Gráfico 5. Relevancia de un programa de Formación Continua

Es importante para los docentes tener la capacidad de poder preguntar y profundizar en los temas expuestos, dialogar con los expositores, intercambiar ideas, al igual que con sus colegas, lo cual pocas veces es valorado y los organizadores no generan la interacción entre todos los participantes. Finalmente, le asignan menor relevancia al tiempo de aprendizaje, ya que las universidades o instituciones de Formación Continua en la actualidad están ofreciendo diversos horarios al escoger, le sigue en segundo plano la calidad de los materiales que reciben, ya que en la actualidad hay más accesibilidad para adquirir mayor información por internet y no necesariamente vinculan la cantidad de tiempo que se les brinda a la calidad de lo que reciben.

#### **3.1.4 INCENTIVOS DE LA FORMACIÓN CONTINUA**

Respecto a los motivos que incentivan al docente a involucrarse en la Formación Continua, los resultados vistos en el gráfico 6 muestran que al 75% de los docentes les motiva el incremento de sus ingresos salariales, lo que pone en evidencia la realidad en que viven, pues sucede que aquellos que tienen mayor nivel de capacitación son ascendidos a mayores puestos laborales y por tanto reciben mayores ingresos económicos. También el 60% afirma que le es significativo los puntajes que le otorguen en la carrera docente, lo cual definirá actualmente su escala dentro de la Carrera Pública Magisterial.



### Incentivos eficaces para el éxito de un programa de Formación Continua

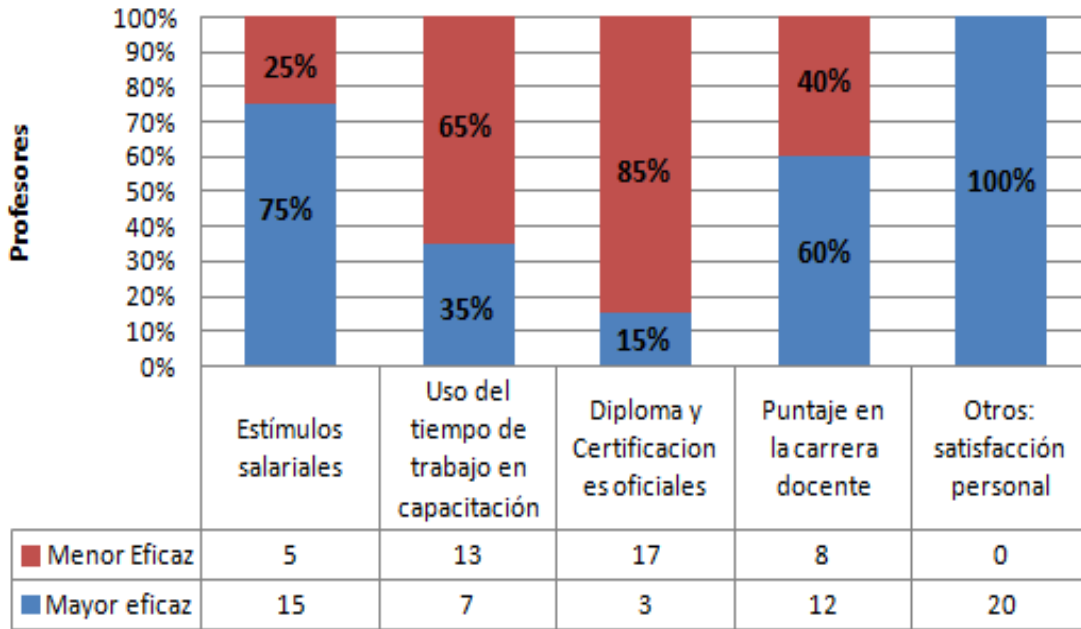


Gráfico 6. Incentivos de la Formación Continua

Finalmente el 100% de docentes le otorgan el incentivo mayor a la satisfacción personal que puede tener al lograr mantenerse y culminar un Programa de Formación Continua. La satisfacción personal del docente al lograr su perfeccionamiento, coincide con lo que es el fundamento de la Formación Continua, le permite superar elementos deficitarios en su labor cotidiana frente a las necesidades actuales que se le van presentando en su vida profesional como educador.

## 3.2 PERCEPCIÓN DEL DOCENTE SOBRE LA INFLUENCIA QUE TIENE LA FORMACIÓN CONTINUA

A continuación se identifica la percepción del docente respecto a la relación entre la Formación Continua con el cargo que ocupa en el puesto de trabajo, con su remuneración y con el desempeño laboral que ejerce.

### 3.2.1. EN EL CARGO QUE OCUPA

Está referido al puesto de trabajo asignado, como docente regular, coordinador, subdirector, director, entre otros. El gráfico 7 muestra la percepción que tienen los docentes respecto a la relación que puede tener la Formación Continua y el cargo laboral docente que desempeña, los resultados de la encuesta muestran que el 60% está de acuerdo que existe una relación directa y 20% está muy de acuerdo.

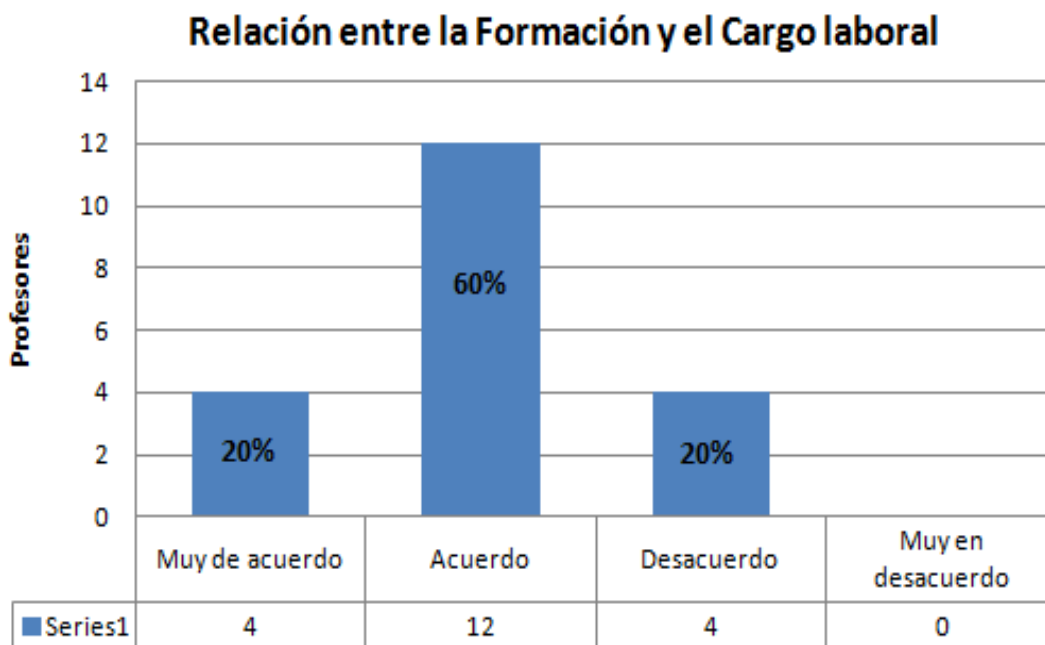


Gráfico 7. Relación entre la Formación Continua y el Cargo Laboral

Estas cifras reafirman el hecho que de acuerdo al nivel de capacitación que tenga el docente, se le asignará mayores niveles en los cargos que se le asignan, lo que significa también la asignación de un incremento económico, sin embargo hay otro grupo del 20% de docentes que está en desacuerdo, quizás se deba a que no siempre se reconoce, la capacitación que el docente tiene para asignarle cargos, dado que hay puestos “de confianza” que se otorgan sin reunir los requisitos requeridos.

### 3.2.2. EN SU REMUNERACIÓN MENSUAL

Como se observa en el gráfico 8, el 60% de los docentes manifiestan su acuerdo en que hay una relación estrecha entre la Formación Continua y su remuneración, lo que sigue afirmando las anteriores manifestaciones, en las que muchos de los docentes manifestaron que era uno de los principales incentivos que tienen para involucrarse en la Formación Continua.

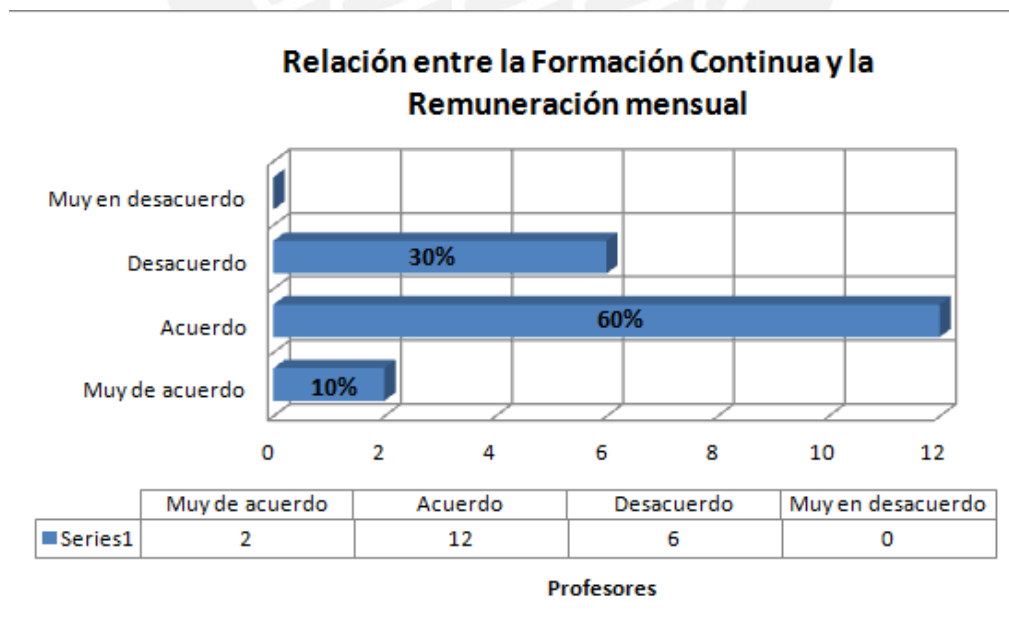


Gráfico 8. Relación entre la Formación Continua y la remuneración mensual

Hay un grupo de 10% está muy de acuerdo con esta relación, pues se entiende que a mayor especialización del docente, éste tendrá la capacidad para exigir mayor salario. El 30% restante están en desacuerdo, es posible que no siempre el nivel de capacitación que el docente tenga, le asegure un ascenso y por tanto mayores ingresos, como suele suceder en los centros educativos particulares.

### 3.2.3. EN EL DESEMPEÑO LABORAL

El 70% de los docentes manifiestan que están muy de acuerdo con la relación entre la Formación Continua y el desempeño laboral y el 20% está de acuerdo, quedando sólo un 10% que está en desacuerdo con esta relación. Las exigencias actuales en la educación exigen al docente tomar mayor responsabilidad sobre su actualización, ya que repercutirá en la labor educativa que desempeña, por ello debe buscar resolver los vacíos académicos que tenga en su vida profesional.

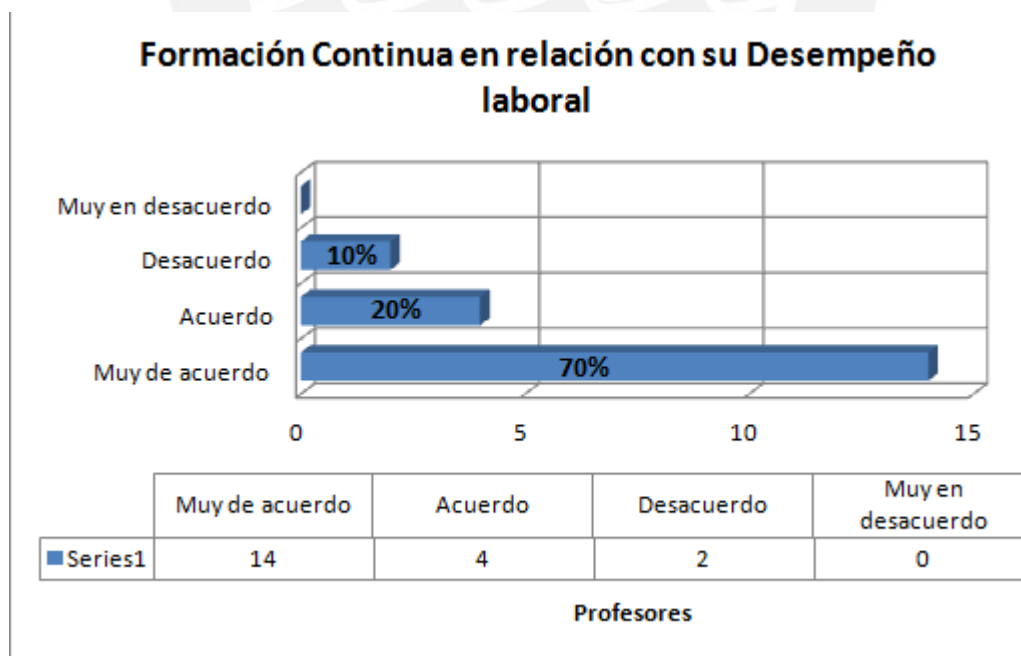


Gráfico 9. Relación entre la Formación Continua y el Desempeño Laboral

La Formación Continua perfecciona la práctica docente, aunque hay algunos que piensan que no necesariamente sea así, y es que no todos los docentes llevan una buena capacitación por lo que les será difícil aplicar lo aprendido.

### 3.3 PERCEPCIÓN DEL DOCENTE SOBRE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN CONTINUA QUE BRINDAN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS Y ESTATALES

Frente a la pregunta ¿En qué institución prefiere realizar un curso de Formación Continua? El gráfico 10 es contundente el 75% de los docentes manifestaron que preferían realizar un curso de Formación Continua en una institución privada, el 10% considera como opción a la capacitación brindada por el Estado, el 15% otras opciones. Sucede en muchas ocasiones que los Programas de Formación Continua que realiza el Estado no satisfacen los requerimientos de los docentes entrevistados, debido a que los capacitadores no son especialistas en el tema, no cuentan con los

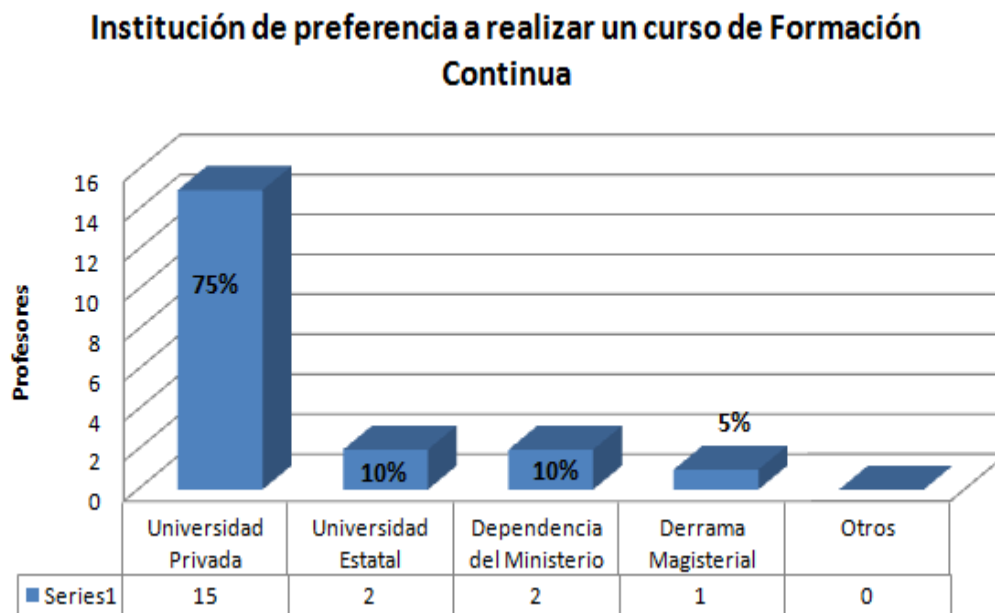


Gráfico 10. Institución de preferencia a realizar un curso de Formación Continua

materiales de apoyo ni con los recursos tecnológicos requeridos para llevar un programa de Formación Continua, la temática de los programas son repetitivos, y hay mucha desorganización.

La mayoría de los participantes valora, por el contrario, la Formación Continua recibida por las Universidades Privadas, debido a las mejores condiciones en las que se ofrecen.

### **3.4 PERCEPCIÓN SOBRE SU OPCIÓN PARA SEGUIR ESTUDIOS EN SU FORMACIÓN CONTINUA**

A continuación se analiza la percepción de los docentes sobre sus opciones relacionadas con los niveles de estudio y la modalidad para participar en Formación Continua.

#### **3.4.1 EN RELACIÓN A LOS NIVELES DE ESTUDIO**

Se puede apreciar en el gráfico 11, que después de un período de catorce años los egresados de la UNFV de la Especialidad de Historia y Geografía, muestran un avance en el área académica. No se registró a ningún docente que tenía sólo el nivel de bachiller, todos lograron el título de licenciado y el 40% además han obtenido el grado académico de maestría. Es importante que los docentes, pese a los obstáculos que tienen que hacer frente, registren mayor capacitación, actualización y especialización para responder a los grandes desafíos que tiene nuestro país, preparando a las nuevas generaciones con este fin.

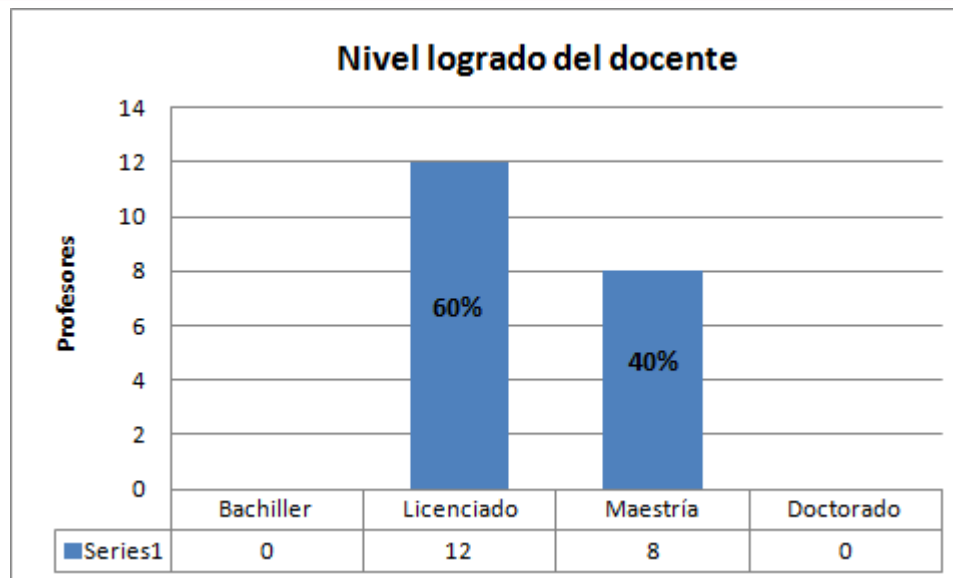


Gráfico 11. Nivel de Capacitación

Entre los años que los egresados de esta casa de estudios han dejado las aulas universitarias hasta el momento han pasado por las etapas de inestabilidad económica, laboral, etc.; mejorando su perspectiva y optando por una educación privada para seguir un Programa de Formación Continua, las universidades privadas son las que en estos momentos facilitan a través de una serie de modalidades (virtual, presencial y/o semi-presencial) a los docentes obtener grados académicos superiores.

### 3.4.2 MODALIDAD DE ESTUDIO

Actualmente las universidades presentan una serie de modalidades que facilitan al docente involucrarse en la Formación Continua, entre ellas se encuentra la modalidad presencial, semi-presencial, virtual y a distancia, con el apoyo de un material impreso. En el gráfico 12, se puede observar que el 60% de los docentes



prefiere los cursos de manera presencial, y según las afirmaciones anteriores esto se debe al deseo de estar en contacto con los capacitadores para preguntarles y profundizar en el tema abordado. El 30% de los participantes prefiere la modalidad semi-presencial, que es un sistema que intercala plenarios presenciales con las clases virtuales.

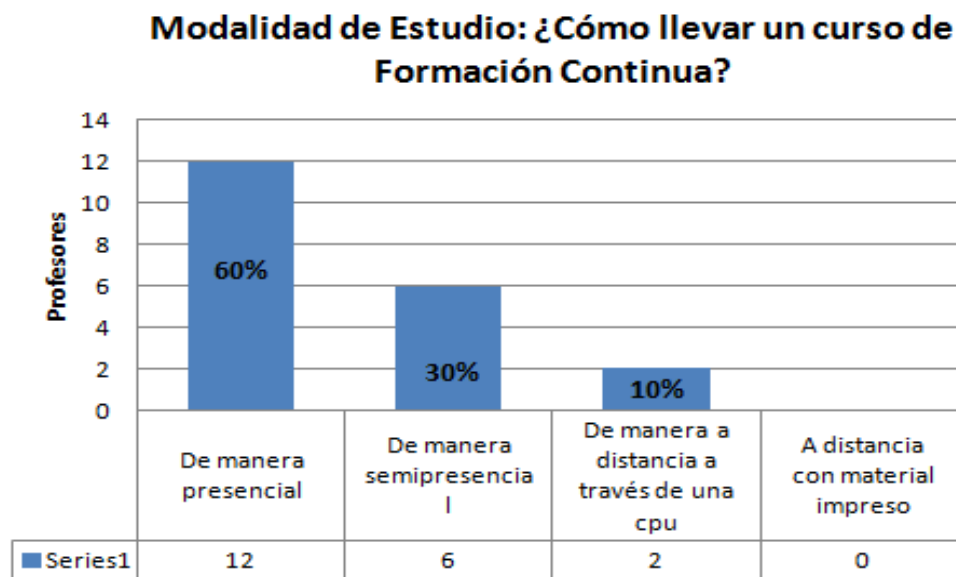


Gráfico 12. Modalidad de estudio

Es también un buen sistema en la cual no se requiere que el docente esté físicamente presente en todas las clases sino que pueda desarrollar una parte de ellas en el horario y lugar que mejor le convenga y venir a las plenarios para discutir lo avanzado o desarrollar temas de mayor complejidad. La opción de hacer la Formación Continua sólo por medio virtual es aceptada sólo por un 10% y en la actualidad no hay nadie que prefiera la educación a distancia con material impreso, modalidad que hace un tiempo era frecuentemente usada, a falta de la tecnología presente.

El modelo que aplica el CONEAU en el ciclo “planificar-hacer-verificar-actuar” debería detallar el proceso de control en cada una de las modalidades que en la actualidad se están llevando a la práctica con el objetivo de mejorar de la calidad de los programas de posgrado y servir para la como respaldo para la Acreditación.

### **3.5 PERCEPCIÓN SOBRE LOS OBSTÁCULOS QUE TIENE PARA LA ELECCIÓN DE UN CURSO DE FORMACIÓN CONTINUA**

En el gráfico 13 muestra que el 75% tiene dificultades con el horario de trabajo, luego, para un 50% de docentes los costos elevados de los cursos son un obstáculo, añadiéndose a ello que no encuentran ningún soporte económico por parte de su institución y el 10% refiere que es una dificultad el no encontrar cursos interesantes. Todos los docentes afirmaron que tienen algún tipo de dificultad para realizar un curso de Formación Continua.

El obstáculo mayor por los que los docentes tienen que pasar al momento de escoger un Programa de Formación Continua, es el tener que encontrar un horario para hacerlo (fines de semana, interdiarios, a distancia, el profesor crea su propio horario académico, utiliza sus vacaciones), ya que muchas veces trabaja en doble turno por motivos económicos, postergando su Formación Continua para los meses de vacaciones. Cada institución ofrece su propio paquete de Formación Continua al precio que ellos estimen conveniente y el docente tiene que asumir los costos de los cursos, que resultan a veces ser muy elevados en relación a los salarios que reciben.

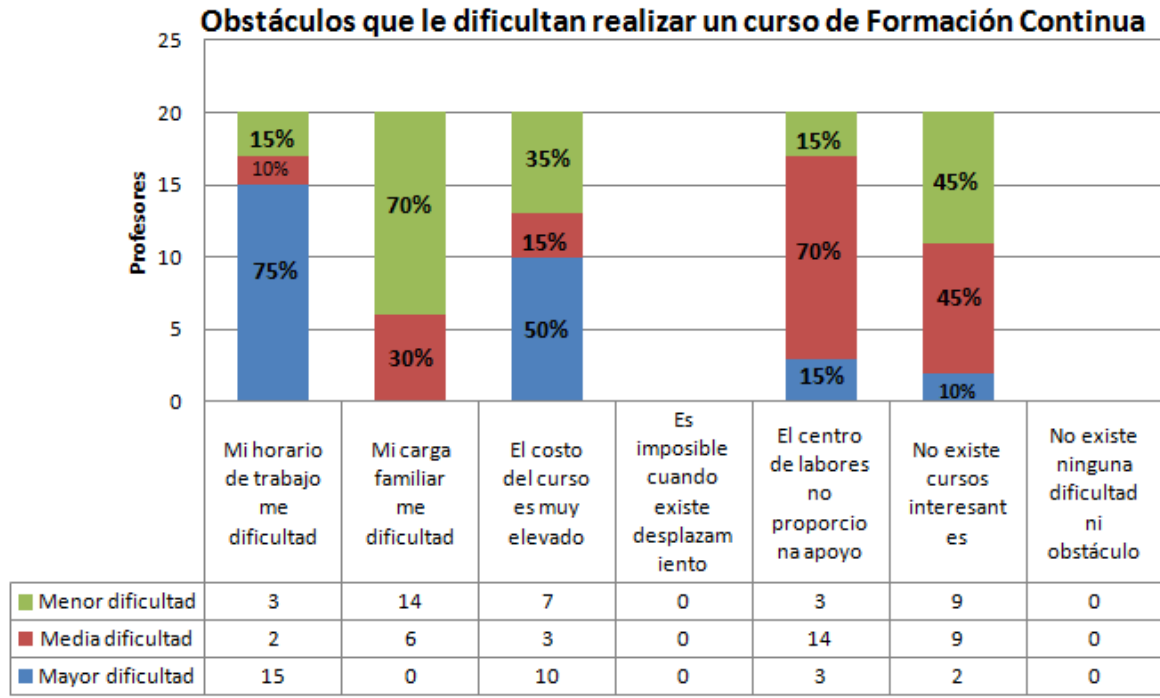


Gráfico 13. Obstáculos que tiene para realizar un curso de Formación Continua

La experiencia que se presenta en otros países sobre los diferentes programas de actualización y capacitación a nivel nacional, prefectural, municipal y escolar es que están totalmente financiados por el gobierno central. En el Perú debería brindarse mayores posibilidades de acceder gratuitamente a capacitaciones dirigidas no sólo a docentes del Estado sino los que están en la gestión privada.

### 3.6 GRADO DE SATISFACCIÓN QUE MUESTRAN LOS DOCENTES RESPECTO A LA FORMACIÓN CONTINUA RECIBIDA

A continuación se evalúa el grado de satisfacción que muestran los docentes encuestados en relación a la organización de los cursos de Formación Continua recibida, el nivel de profundidad en los temas y el tipo de material recibido.

### 3.6.1 POR LA ORGANIZACIÓN

En el gráfico 14 muestra que para el 60% de los docentes los cursos llevados tuvieron problemas de organización, otro 20% que menciona que hubo mala organización y sólo hay un 20% que considera que estuvieron bien organizados. De acuerdo a estas afirmaciones, se evalúa que falta mejorar la logística que se debe realizar antes, durante y después del curso de capacitación, sobre todo tratándose de posgrados y del sector educativo.

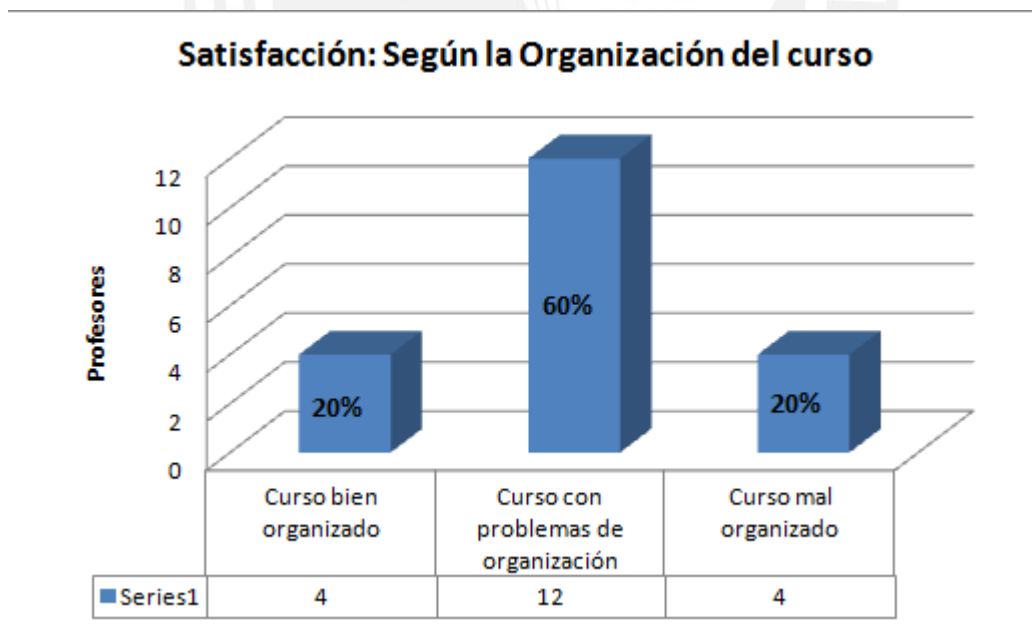


Gráfico 14. Satisfacción según la organización del curso

Las capacitaciones brindadas por el Estado son las que muestran mayor deficiencia, en el respeto de horarios, disposición de una buena infraestructura, materiales y recursos tecnológicos. No es suficiente brindar un buen nivel académico sino también la forma en la que se ofrece.

Debe ponerse mayor atención a lo estipulado por el CONEAU (2010), quien espera que la evaluación de la calidad tenga en los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación, gestión administrativa, financiera y de recursos, y los resultados obtenidos a partir de ellos, el sustento para la mejora continua de la formación profesional del individuo, que lo lleve a convertirse en actor principal del desarrollo sostenible de la sociedad.

### **3.6.2 POR EL NIVEL DE PROFUNDIDAD EN LOS TEMAS**

Se ha medido la satisfacción del docente respecto a los cursos de Formación Continua que han presentado bastante profundidad, aceptable profundidad y con escaso nivel de profundidad, teniéndose los siguientes resultados. El 60% de los docentes encuestados le asigna un nivel de profundidad aceptable, sólo hay un 10% que considera que ha habido bastante profundidad y para el 30% los cursos de Formación Continua tuvieron escaso nivel de profundidad. Esto significa que los organizadores deberían elevar el nivel de capacitación brindada, dado que los docentes tienen la enorme responsabilidad de formar a quienes serán los futuros líderes del país. Es lamentable conocer que los docentes lleguen a superar una serie de obstáculos para poder involucrarse en la Formación Continua y que finalmente no logre salir satisfecho con lo recibido.

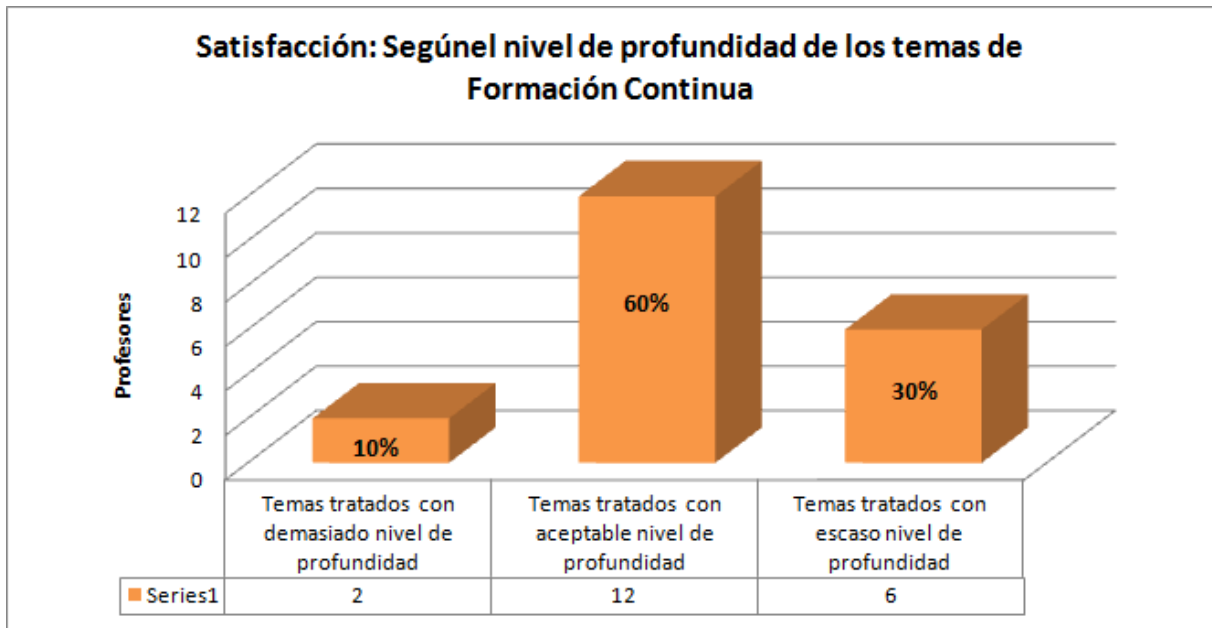


Gráfico 15. Satisfacción según el nivel de profundidad de los temas

### 3.6.3 POR EL TIPO DE MATERIAL RECIBIDO

Respecto a los materiales recibidos durante la Formación Continua, el 45% de los docentes menciona que se le entregó material de apoyo en todas las sesiones de capacitación, otro 45% de docentes refiere que sólo le entregaron en algunos talleres o ponencias y hay un 10% de docentes que afirma no haber recibido ningún material de apoyo. Los materiales registran el contenido de la capacitación y son muy importantes para un docente porque le permite tener todo sistematizado y no preocuparse en copiar lo que se está exponiendo sino que busca analizar y profundizar el contenido que ya tiene registrado. Sin embargo, se da el caso que los cursos de Formación Continua, a pesar del costo que tienen, no brindan a todos los materiales de apoyo respectivo.

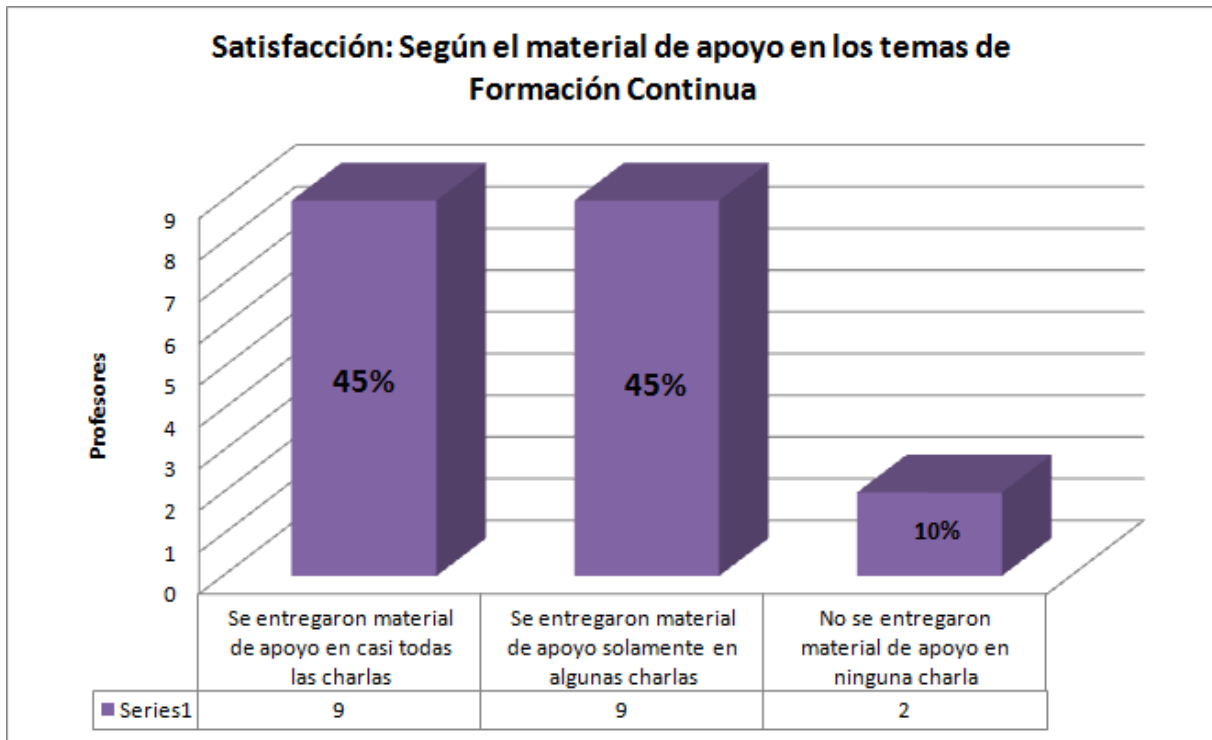


Gráfico 16. Satisfacción según el material de apoyo

### 3.7 EXPERIENCIAS TENIDAS EN LA FORMACIÓN CONTINUA Y SUGERENCIAS QUE OFRECEN LOS DOCENTES

Se analiza en esta sección, las declaraciones vertidas por 6 docentes que participaron de las entrevistas realizadas. Todos ellos cuentan con nivel de maestría, como perfil seleccionado.

#### 3.7.1 EXPERIENCIAS POSITIVAS TENIDAS EN LA FORMACIÓN CONTINUA

Se hace referencia especialmente a dos tipos de experiencias gratas relacionadas con la relación con los docentes a cargo de la capacitación y con los compañeros colegas con quienes compartieron el curso.



### ***Rol de los docentes capacitadores***

Se menciona la importancia del rol de los docentes a cargo de los cursos de capacitación en Formación Continua, vertiendo las siguientes declaraciones:

- “Los profesores expositores satisfacían las interrogantes y fueron asertivos con los participantes durante las capacitaciones”. (E1)
- “He recibido un Taller sobre Tutoría la semana pasada, la capacitadora realizó una sesión de clase como si nosotros fuésemos los alumnos y pude observar todas las estrategias que utilizó y esto lo voy a volcar en mi salón de Tutoría en mi actual colegio”. (E3)
- “De los profesores, puedo decir, que eran buenos algunos nos hacían esforzarnos más que otros”. (E4)
- “Con los profesores aún seguimos en contacto, nos brindan información sobre las próximas capacitaciones”. (E5)

Se aprecia la disposición de los docentes capacitadores al preocuparse en forma personalizada de las inquietudes de los participantes, se valora su nivel de conocimiento, su exigencia y las herramientas que utiliza, esta se corrobora en el Gráfico 5, los egresados toman en cuenta al elegir un Programa de Formación Continua por el nivel de los responsables del curso.

### ***Relaciones con colegas***

Respecto a las relaciones que establecieron con los colegas con quienes compartieron el curso manifestaron lo siguiente:

- “El conocer gente que tiene otras aspiraciones laborales, que tienen otros trabajos, cargos públicos no solo docentes, es decir, son personas con otras perspectivas o mucho más

preparadas que uno, de la cual tengo muchas de sus experiencias”. (E2)

- “Con los profesores aún seguimos en contacto, nos brindan información sobre las próximas capacitaciones”. (E5)

“En mi curso de Maestría entre colegas hubo gran afinidad donde entre nosotros intercambiamos experiencias. (E4)

- “Hubo muy buena relación entre colegas que pertenecían a diferentes universidades (recolección de conocimientos) y diferentes realidades”. (E1)

-“Con relación al curso de Economía, las relaciones con otros profesionales tanto del campo educativo como del económico”. (E2)

Se valora la interrelación entre los colegas participantes, que aunque pertenecen a diferentes especialidades pudieron compartir información, apoyarse, y mantenerse en contacto aun habiendo terminado el curso.

### **3.7.2 EXPERIENCIAS NEGATIVAS TENIDAS EN LA FORMACIÓN CONTINUA**

Son varias las experiencias no gratas que han tenido los docentes mientras llevaron cursos como parte de su Formación Continua, especialmente aquellas capacitaciones que estuvieron a cargo del Estado. Se menciona los siguientes sucesos:

#### ***Expositores no capacitados***

- “Los profesores explicaban lo mismo, el guía o capacitador del curso de Razonamiento no dominaba el curso adecuadamente”. (E1)

- “En algunos talleres y/o capacitaciones de la UGEL o Universidades Estatales los profesores explicaban lo mismo

que en el pregrado o evadían las preguntas, lo cual ha desmotivado mi presencia a estos lugares”. (E1)

- “No me convencen por la forma en cómo lleva el profesor su programa, me decían cosas que yo sabía, como me van a decir que el Philip 66 es una metodología nueva cuando eso lo lleve en la universidad en pre-grado”. (E2)

- “Los profesores que no se encontraban preparados, solo palabreaban en el tema, se cambió de profesor en tres cursos. Tuve un profesor que se la pasó contándonos de su experiencia en Alemania pero no enseñaba nada”. (E4)

- “No me presentaron nada nuevo ni temas ni separatas”. (E6)

Se repite, en varios testimonios, la falta de preparación por parte del capacitador, la reiteración en temas ya conocidos, generando insatisfacción en los docentes participantes.

Conforme lo mencionado por Diaz (2004), entre los problemas que afrontan los profesores para su desarrollo profesional se encuentran que la toma de decisiones se hace de arriba hacia abajo, es decir, las medidas políticas referentes a los Programas de Formación Continua son tomadas por los administradores y consultores, convirtiéndose en una carga para el docente, puesto no responden a las necesidades en contextos específicos, en vez de ser una solución oportuna para los problemas que tienen los docentes en clase.

### ***Problemas con horarios***

- “Los horarios en las universidades no se adecuan a los alumnos”. (E2)

- “Había que trasladarnos a su sede Central y no nos atendían en la hora que nos decían”. (E5)

- “Los capacitadores llegaban tarde”. (E6)

Se hace mención a los horarios en los que se ofrecen los diversos programas de Formación Continua, pues mencionan que no se acomoda a su tiempo disponible, en otros casos, los tiempos prometidos dentro del programa no se respetan, hay impuntualidad y falta de responsabilidad por quienes están a cargo.

### ***Faltan materiales, recursos, mejor infraestructura***

- “Los docentes expositores carecen de recursos tecnológicos para poder llevar a cabo las exposiciones”. (E3)
- “Se careció de libros actualizados para la investigación en el campo”. (E4)
- “La cantidad de los docentes rebasaban el ambiente donde se impartía la capacitación”. (E6)
- “Los ambientes no tenían ventilación, los materiales no llegaban completos o llegaban retrasados o en lo sumo solamente llegaba un material y toda la gente tenía que fotocopiarlo”. (E2)

Se describe una situación bastante penosa respecto a las condiciones en la que, el Estado principalmente, capacita a sus docentes, teniendo a su disposición diferentes tipos de locales a nivel nacional, no tiene la voluntad de ofrecer lo mejor. Tampoco se asiste a los capacitadores con todos los implementos que estos requieren para llevar a cabo una buena capacitación, no se cumple con el material de apoyo ni con las herramientas tecnológicas necesarias.

### 3.7.3 SUGERENCIAS PARA LAS INSTITUCIONES QUE DESARROLLAN CURSOS O PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA

Son diversas las sugerencias que ofrecen los docentes entrevistados que pueden ser consideradas por las Instituciones privadas o estatales que desarrollan los posgrados, citamos textualmente algunas de ellas.

#### ***Sobre las instituciones y capacitadores***

- “Las instituciones deberían acercarse a los colegios y pactar, así generar en los profesores el interés por capacitarse.” (E2)
- Las instituciones deben buscar las necesidades de los profesores del país en especial de las zonas rurales del interior de cada región porque los docentes están desactualizados”. (E3)
- “Buscar profesores acreditados para capacitar, ¿Quién capacita a los capacitadores?, poner hincapié en esto porque muchas veces los capacitados (docentes oyentes) se expresan “Que pasa con estos profesores que lo que enseñan yo ya lo sé, no traen nada nuevo.” (E1)
- “Que busquen profesores capacitados y que dominen bibliografía e investigación actualizada”. (E4)
- “Los profesores deben pasar por una especie de acreditación para poder dar sus capacitaciones”. (E2)
- “Buscar profesores acreditados para que motiven sus capacitaciones y poder volver a capacitarme”. (E6)
- “Que al momento de generar los programas de los cursos lo realicen por áreas, ya que los cursos son muy generales”. (E3)

Casi todas las opiniones coinciden en la acreditación de los docentes que se dedican a la capacitación, a fin de elevar el nivel y la calidad del servicio brindado

(ver Gráfico 5). Pero ello también depende de las instituciones quienes los contrata, el principal a nivel estatal es el MINEDU, que debería incrementar el presupuesto en educación para capacitar a los capacitadores o en todo caso contratar grupos de docentes idóneos sea nacional o extranjero. Los docentes exigen que se les pueda dar mucho más de lo que ellos, como docentes, ya conocen, se entiende, que exigen un buen nivel de profesionales que sean capaces de demostrar destreza y especialización. Además de acuerdo con Miranda (2004) es necesario tomar el modelo de solución de problemas, es decir, que desde el quehacer de la enseñanza se detecten los problemas en el campo educativo, por ello las universidades deberían acercarse a los colegios y ver la problemática de los docentes en el aula buscando su desarrollo integral, pues se requiere que se perfeccione lo que ellos son y lo que ellos hacen.

### ***Sobre los contenidos***

- “Que al momento de generar los programas de los cursos lo realicen por áreas, ya que los cursos son muy generales”. (E3)
- “Solo hay capacitaciones de los cursos de Matemática, Comunicación y sobre temas para la Ley de la Carrera Publica Magisterial, deben entonces generar capacitaciones con temas de nuestro curso”. (E4)
- “Que preparen nuevos temas más novedosos para así poder ir con más frecuencia”. (E6)
- “Las instituciones deben buscar las necesidades de los profesores del país, en especial de las zonas rurales del interior de cada región porque los docentes están desactualizados”. (E3)
- “Capacitaciones de acuerdo a nuestra realidad, que bajen a nuestras aulas para que vean lo que necesitamos”. (E5)

- “Propongo cursos de Tutoría, los mismos alumnos solicitan a sus profesores por afinidad y estos cursos me ayudarían para poder llegar a ellos, poder conocerlos y resolver sus problemas, sus curiosidades, todo esto para poder abordarlos tanto con los alumnos y sus padres, todo lo que te comento es porque hay un salón de clase donde la tutora ha terminado en el hospital con un cuadro de estrés y todo parece que me darán ese salón para ser su tutora el próximo año”. (E1)

Hay bastante disconformidad en relación al énfasis que hacen las Instituciones que desarrollan los cursos de Formación Continua, centrándose más en algunas materias en particular – quizás porque tienen más población docente dentro de ellas- y no ofreciendo alternativas para todas las especialidades. El PLANCAD desarrollado a nivel nacional, luego de un proceso censal a los docentes, consideró lineamientos pedagógicos en los cuales contempla el área de comunicación, lógico matemático, especialidad académica y el currículo escolar. Se sugiere que, especialmente el Estado, pueda atender las demandas de especialización dentro de todos los campos educativos, considerando la realidad a la que tienen que enfrentarse en cada región del país.

Se sugiere de igual manera a los docentes que es el momento de poder gestionar nuestra Formación Continua, es decir, ir inclinando nuestra profesión hacia una especialización o nuevos estudios a profundidad.

### ***Sobre los horarios y condiciones para la capacitación***

- “Los horarios de los cursos deben ser flexibles o haber una variedad de horarios”. (E2)



- “Buscar ambientes y reducir la capacidad de profesores, o en resumen generar varios horarios al escoger”. (E6)

El problema con el horario es el principal obstáculo que presentan los docentes (ver Gráfico 13), por esta razón solicitan que se les brinden varios horarios y alternativas para poder capacitarse, porque a pesar de todo vemos que los docentes toman con gran importancia el papel de la Formación Continua en su desarrollo profesional (ver Gráfico 3). Lo ideal sería que el Estado implemente la Formación Continua virtual, que aún no es un recurso muy explotado en nuestra realidad (ver Gráfico 12), pero siempre acompañando con asesores calificados ya que los docentes afirman que se requiere siempre la observación de una persona capacitada para poder observar su avance (ver Gráfico 5), con la cual se superarían muchas de las limitaciones anteriormente mencionadas.

A su vez el MINEDU debería realizar gestiones para insertarse en plataformas educativas a nivel internacional, ya que los docentes manifiestan en sus entrevistas que cuando participan en Programas de Formación Continua, siempre mantienen relaciones amicales con otros docentes en el cual intercambian ideas, proyectos, etc., pudiendo ser estas de tipo virtual entre docentes del Perú como con otros países.

De igual manera no es presentar un menú inmenso de cursos carentes de todo nivel, pareciera que no hay una planificación, organización a cargo de las instituciones educativas principalmente del MINEDU y las UGELs, esto se da en los meses de verano cuando vemos que en estas instituciones te entregan propaganda de cursos de 100, 200, 300 hasta de 400 horas pedagógicas, todo un engaño. En

cambio las universidades particulares ofrecen buenos cursos pero el precio no guarda relación con el presupuesto de los docentes.

### **3.7.4 SUGERENCIAS PARA LOS DOCENTES QUE QUIEREN TOMAR CURSOS O PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA**

Los docentes expusieron diversas sugerencias que podrían darle a un colega interesado en llevar algún curso de Formación Continua. Se citan algunas de ellas textualmente.

#### ***Importancia del uso de las TICs y temas complementarios***

- “Al no encontrar cursos sobre nuestra materia, lo más recomendable en estos momentos son las capacitaciones en el uso de las TICs. Buscar algunos cursos generales y adaptarlos a lo nuestro porque no vamos encontrar cursos de nuestra área”. (E1)
- “También pueden en temas de TICs porque los jóvenes dominan mucho estos temas y los profesores no deben retrasarse”. (E3)
- “Buscar otros cursos generales como gestión, currículo, evaluación y adaptarlo a nuestra área”. (E2)
- “En verdad que no vamos a encontrar temas sobre nuestra especialidad, es por ello que los profesores deben buscar otros temas de capacitación actuales o temas de problemas que tengas en el aula”. (E6)

En todos los casos mencionados se reconoce la carencia de cursos que respondan a su especialidad, por lo que invitan a desarrollar el uso de las tecnologías de la información y comunicación como una herramienta importante que puede ayudarlos a perfeccionar su didáctica. Se hace mención también de acudir a

otras capacitaciones en temas complementarios a su especialidad o que incida sobre su actualización.

No es suficiente que el docente sea capaz de dominar los elementos importantes y sustanciales de su profesión, se requiere además, que pueda desarrollar capacidades y habilidades concretas para fines concretos; de acuerdo con Miranda (2004), pues todo docente tendrá que hacer frente a las diversas necesidades que la sociedad le plantea en las diferentes etapas de su vida profesional, por ello la formación profesional es un proceso continuo.

Además en estas respuestas notamos que los egresados alertan a todas las personas que laboran en el campo de la docencia a aprender a gestionar su Desarrollo Profesional Continuo, de esta manera ser capaces de ir encaminando las capacidades hacia determinados problemas que se les presentan en sus centros de labores y poder solucionarlos de la mejor manera a través de estudios de segunda especialidad o posgrados.

### ***Asumir los costos***

- “No pensar que es caro en estudiar sino que esto es una inversión si busca en universidad particular, averiguar el plan curricular del curso, los profesores”. (E2)
- “Si quieres seguir superándote también tienes que invertir”. (E4)

Notamos que los docentes tienen como segundo obstáculo para el desarrollo de Programas de Formación Continua el asumir los costos de estos (Ver Gráfico 13), por ello se sugiere a las instituciones tomar en consideración sobre este aspecto

como los pagos en cuotas, etc. De igual manera se sugiere al MINEDU incentivar a los docentes en la investigación teniendo como premios las becas de estudio tanto para universidades nacionales como internacionales a los docentes de escasos recursos económicos.

Se recomienda, por último, poder invertir en su autoformación y perfeccionamiento. Pese al costo que implique, se valora, por encima de ello la importancia de mantenerse en la Formación Continua.



## CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo principal de la investigación se ha realizado el análisis de las percepciones de los egresados de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la Universidad Nacional Federico Villarreal sobre su Formación Continua con las siguientes conclusiones:

1. La Formación Continua involucra aquellas acciones que los docentes realizan para lograr su perfeccionamiento y subsanar elementos deficitarios en su labor docente, frente a las demandas actuales. Es de suma importancia, por ser un elemento central que le permite mantener su competencia profesional en forma permanente.
2. Respecto a la percepción que tienen los docentes sobre la importancia, calidad e incentivos de la Formación Continua, se ha evidenciado que la mayoría de los docentes le asignan una máxima importancia a la Formación Continua, sin embargo, de acuerdo a la última capacitación que tuvieron, la califican en un nivel regular y hay a quienes no les satisfizo la calidad de lo recibido. Respecto a los materiales recibidos, hay opiniones divididas, algunos los valoran como soporte en su capacitación, otros le asignan poca relevancia. Sobre al tiempo destinado a la Formación Continua, los docentes mencionan que no es tan importante, hacen mayor énfasis al nivel profesional que demuestren tener los especialistas capacitadores y al poder interactuar con ellos, así como con sus colegas participantes.

Los incentivos que llevan a los docentes a involucrarse en la Formación Continua están relacionados, para la mayoría de ellos, con el incremento de sus ingresos salariales y con los puntajes que le otorguen en la carrera docente. Se menciona también la satisfacción personal del logro obtenido.

3. Respecto a la percepción del docente sobre la influencia que tiene la Formación Continua brindada por Instituciones privadas y estatales, los resultados de la encuesta muestran que la mayoría prefiere realizar un curso de Formación Continua en una institución privada. Consideran que existe una relación directa entre la Formación Continua y el desempeño laboral, el cargo desempeñado y la remuneración económica recibida.
4. Sobre las opciones que los docentes eligen para seguir estudios en su Formación Continua, los resultados de la encuesta muestran que prefieren los cursos de manera presencial, para estar en contacto con los capacitadores y profundizar en los temas abordados. Hay un grupo menor que prefiere la modalidad semipresencial o totalmente virtual. En relación a los obstáculos se le presentan para mantenerse involucrados en la Formación Continua mencionan como prioridad el horario de trabajo, y luego se refieren a los altos costos de los cursos de Formación Continua. Pese a ello, todos los docentes participantes tienen el grado de licenciado y el 40% de ellos cuenta con maestría.

5. En cuanto al grado de satisfacción que han tenido los docentes respecto a la Formación Continua recibida, la mayor parte de ellos refiere estuvo inconforme con la organización, sobre todo en las capacitaciones que estuvieron a cargo del Estado. En relación a la profundidad de los temas abordados, la mayoría de los docentes encuestados le asigna un nivel de profundidad aceptable, lo que no significa su total satisfacción ya que en las entrevistas hacen referencia a la falta de especialización de los capacitadores. Tampoco hay satisfacción total en relación a los materiales recibidos, puesto que sólo la mitad afirma haberlos recibido y otros no contaron con algún material de apoyo.
6. Sobre las experiencias que han tenido los docentes en la Formación Continua y las sugerencias que ofrecen a partir de ellas, se describen experiencias positivas y negativas. Entre las buenas experiencias, resaltaron la posibilidad que tuvieron de interactuar con los capacitadores, y poder afinar su metodología de investigación y de trabajo con los alumnos; se refieren positivamente a las experiencias de trabajo entre colegas durante los cursos y a las amistades que generan al término de estas. Los docentes egresados de la especialidad de Historia y Geografía expresan que tuvieron problemas en la calidad de los Programas de Formación Continua, al no encontrar temas para su especialidad en las capacitaciones realizadas por el Estado. Mencionan que los capacitadores no se preparan adecuadamente, no cuentan con acreditación, no cuentan con materiales ni recursos tecnológicos adecuados, los temas son repetitivos y llegan tarde.



## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se ofrecen pueden generar exploraciones en materia de Formación Continua no solamente referida al área de Historia y Geografía sino de todas las demás áreas académicas, de esta manera la agrupamos en:

### **En relación a las instituciones que ofrecen Formación Continua**

➤ Las universidades privadas y estatales deben controlar la calidad de los cursos de Formación Continua brindados en la modalidad presencial, semi presencial o virtual, y desarrollarlas sin descuidar la parte interactiva con el especialista y con los colegas con quienes comparte el curso.

➤ Los docentes de la especialidad de Historia y Geografía buscan diversos cursos que se acoplen a su realidad educativa, económica, laboral/profesional por ello las universidades particulares, nacionales, instituciones religiosas, instituciones privadas y estatales deben ofrecer cursos de capacitación para las diversas especialidades, no sólo concentrarse en temas generales.

### **En relación a los responsables o capacitadores de la Formación Continua**

➤ El MINEDU al diseñar y proponer sus políticas de Formación Continua para el docente, debe hacerlo en coordinación directa con las Facultades de Educación Públicas y Privadas, con las ONGs dedicadas al rubro educativo, la comunidad religiosa y con los docentes de base, para que actúen como elemento acreditador, y de esa forma promover a través de convenios con otros países de la región

sudamericana el intercambio constante de expositores para así tomar experiencias de otros modelos de Formación Continua.

➤ Promover mejoras en la formación de los capacitadores, vinculándolos con la realidad nacional, regional y local, con la finalidad de potenciar sus capacidades y experiencias en beneficio de todos que forman parte de la comunidad educativa

### **En relación a las medidas políticas sobre Formación Continua**

➤ En otros países de la región sudamericana como Chile y Colombia el Estado se hace presente creando todo un Programa de Formación Continua donde los docentes eligen las modalidades de cómo llevar un curso, en nuestra realidad las Municipalidades con el apoyo del Estado deberían de generar esos espacios, para buscar soluciones a sus realidades locales, pudiéndose realizar en las instalaciones de los colegios emblemáticos donde se puede albergar gran cantidad de profesores por distritos y así buscar soluciones a problemas comunes y después de mayor envergadura.

➤ La Formación Continua se puede desarrollar en los mismos colegios en donde a los docentes se les pueda facilitar alguna de las modalidades a seguir, con el fin de poderlos mantener en permanente actualización o especialización, y considerar los horarios disponibles así como una infraestructura más conveniente.

➤ Es importante conocer las percepciones sobre la Formación Continua desde diferentes ópticas, con participación de colegas de diferentes especialidades y

sistematizar los datos obtenidos a fin de que puedan ser considerados en los lineamientos y políticas nacionales de implementación.

➤ El MINEDU en sus diferentes gobiernos debería realizar gestiones para becar a los docentes que realizan investigaciones en el campo educativo de esta manera estimularía al desarrollo de este sector.



## REFERENCIAS

- Alberca, R. y Frisancho, S. (2011). *Percepción de la reflexión docente en un grupo de maestros de una escuela pública de Ayacucho*. Educación Vol. XX, N° 38, marzo 2011, pp. 25 - 44
- Audigier, F. (2001). Los proyectos curriculares en la formación del profesorado. En ARRONDO, Cristina y otros (eds.). *La formación del docente en el profesorado de Historia*. Santa Fe Rosario: Homo Sapiens, pp. 23-29.
- Avalos, B. (2007). *Teacher Continuous Professional development*. En Revista Pensamiento Educativo. vol.41, no.2, p.77-99
- Camargo, A., Marina y otros. (2004). *Las necesidades de formación permanente del docente. Educación y Educadores*. Recuperado de: <http://www.educacionyeducadores.unisabana.edu.co>
- Coffey, A. y Atkinson, P. (1996). *Making sense of qualitative data: complementary research strategies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Congreso de la República del Perú (2007). Ley 29062. Ley que modifica la ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial
- Congreso de la República del Perú (2012). Ley 29944. Ley de Reforma Magisterial.
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU). (2010). *Modelo de Calidad para la Acreditación de Programas de Posgrado, modalidad presencial, y estándares para Maestrías y Doctorados*.
- Corbeta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana.
- Cuenca, R. (2002). *La Oferta de capacitación docente del Ministerio de Educación*. Primera edición Lima: MINEDU
- Danke, G. (1989). Investigación y comunicación. En Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. *Metodología de la Investigación*, Mc Graw Hill Interamericana de México, 2006.
- Díaz, G. (2004). *Professional Development*. Virginia: ASCD. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/bibpucp/docDetail.action?docID=10061270&p00=international%20handbook%20continuing%20professional%20development%20teachers>

- ETUCE (European Trade Union Committee for Education) CSEE(Comite Syndical Europeen l' Education. (2008). *Teacher Education in Europe: An ETUCE policy paper. Europe needs teachers*. Brussels. pp. 43-51. Recuperado de: [http://etuce.homestead.com/Publications2008/ETUCE\\_PolicyPaper\\_en\\_w eb.pdf](http://etuce.homestead.com/Publications2008/ETUCE_PolicyPaper_en_w eb.pdf)
- Flores, I. y Saravia, L. (2005). *La formación de maestros en América Latina*. Primera edición Lima: MINEDU
- González, P., Oterino, D. y Fabián, J. (2006). *El Impacto de la Formación Permanente del Profesorado de Educación Secundaria en los Resultados Escolares*. Revista Archivos Analíticos de Políticas Públicas. Asturias, 2006, volumen 14, número 19, pp. 1-30. Recuperado de: <http://www.oei.es/docentes/articulos/index.htm>
- Grundy, S. and Robinson, J. (2004). *Teacher professional development: themes and trends in the recent Australian experience*. En Day, C. y Sachs, J. International Handbook on the Continuing Professional Development of Teacher". UK, pp. 146-166. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/bibpucp/docDetail.action?docID=10161297&p00=international%20handbook%20continuing%20professional%20development%20teachers>
- Guanipa, M. y Perez, J. (2007). *Formación permanente del docente en el marco de las tecnologías de la información y la comunicación*. Revista Ciencias de la Educación. Valencia 2007, vol.17, no.30, p.35-53. Recuperado de: [http://www2.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-59172007000200003&lng=pt&nrm=iso](http://www2.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-59172007000200003&lng=pt&nrm=iso)
- Hernández, A. (2009). *La formación docente del profesor: situación actual y perspectiva de América Latina*. Cuba una propuesta alternativa. Memorias del VI Coloquio de Experiencias Educativas en el contexto Universitario. Habana: Universitaria.
- Imbernón, F. (1998). *La Formación y el Desarrollo Profesional del Profesorado*. Tercera edición. Barcelona. Graó.
- Lei, Y., Hong, R. y Deng, Y. (2010). *Teachers' Training and Development in Sichuan Province PRC*. *Social Science*. Año 1, volume 6, número 1, pp 17-24. Recuperado de: <http://cscanada.net/index.php/css/article/viewFile/1202/1276>
- López, M. (2007). *¿Capacitación docente o Formación en servicio?*. Instituto de Pedagogía Popular. Recuperado de: <http://www.ipp-peru.com/upload/INFORME612007.pdf>

- López, N. (2006). *Los centros de maestros en Japón: una alternativa para asegurar la actualización permanente de los docentes*. Red Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. 1<sup>o</sup> trimestre, año/volumen XXIX, número 001, pp.97-98. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecapucpsp/docDetail.action?>
- Martinez, O. (2007). *El Desarrollo Profesional de los Docentes de Secundaria: Incidencias de algunas variables Personales y de Actuación Profesional*. Tesis de Doctorado en Calidad y Procesos de Innovación Educativa. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Pedagogía Aplicada.
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2007). Presentación sobre el Programa Nacional de Capacitación Permanente 2007 - 2011[diapositivas].Lima. Recuperado de: [http://www.ciberdocencia.gob.pe/index.php?id=2296&a=articulo\\_completo](http://www.ciberdocencia.gob.pe/index.php?id=2296&a=articulo_completo)
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2007). Ley N° 29062 que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial. Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley\\_29062.php](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php)
- Ministerio de Educación del Perú: UNESCO. (2002). Magisterio, educación y sociedad en el Perú: una encuesta a docentes sobre opinión y actitudes a docentes peruanos. Primera edición. Lima: Decisión Gráfica.
- Ministerio de Educación – Chile. s/f. Talleres Comunales. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas. Recuperado de: [http://www.cpeip.cl/website/index2.php?id\\_portal=1&id\\_contenido=36](http://www.cpeip.cl/website/index2.php?id_portal=1&id_contenido=36)
- Miranda, C. (2004). *Formación permanente e innovación en las prácticas pedagógicas*. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/797Miranda.PDF>
- Moon, B. (2002). La formación docente en Inglaterra: perspectiva nacional e internacional. En UNESCO (ed.). *Formación Docente: un aporte a la discusión*. (Santiago, 2002). Santiago: OREALC, pp.147-167.
- Rodríguez, C. (2010). *El programa de formación docente PRONAFCAP 2008 (CISE – PUCP): Una mirada a los procesos de planificación y evaluación*. Tesis de maestría con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado.
- Rodríguez, C. (2010). *El programa nacional de formación y capacitación permanente*. Educación. Lima, año 2010, volumen XIX, número 37, pp 87-103. Recuperado de:



[http://revistas.pucp.edu.pe/educacion/sites/revistas.pucp.edu.pe/educacion/files/Educacion%20 37 2010 0.pdf](http://revistas.pucp.edu.pe/educacion/sites/revistas.pucp.edu.pe/educacion/files/Educacion%2037%202010%200.pdf)

- Rodríguez, E., Rodríguez, E. y Díaz, A. (2005). *La formación de profesores para el sistema escolar en Iberoamérica*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos.
- Sanchez, G. (2006). *De la Capacitación hacia la Formación en Servicio de los Docentes: Aportes a la Política* [en línea]. *Revista GTZ-Pro Educa*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/dinesutp/desp/xtras/CapacFormacContinua1995-2005.pdf>
- Servat, B. (2007). *Formación de los profesionales de la educación. Estrategias de gestión en centros escolares*. *Pensamiento Educativo*. Vol. 41, Nº 2, 2007. pp. 133-148. Recuperado de: <http://www.scribd.com/doc/.../Pensamiento-Educativo>
- Soussan, G. (2002). La formación de los docentes en Francia. En UNESCO. *Formación docente: un aporte a la discusión*. Santiago de Chile: Andros, pp.123-146. Vaillant, D. 2004. *Construcción de la Profesión Docente en América Latina "Tendencias, temas y debates"*. PREAL Documentos31. Recuperado de: [http://www.preal.org/Biblioteca.asp?Id\\_Carpeta=64Camino=63/Preal%20](http://www.preal.org/Biblioteca.asp?Id_Carpeta=64Camino=63/Preal%20)
- Villaseca, R. (2002). De la Capacitación Docente a la Formación Docente Continua de Docentes en Servicio. En Cuenca, R. (ed.). *Formación Continua de Docentes en Servicio*. Seminario Internacional (Lima, 2001).Lima: Cromática, pp.31-42.
- Vinuesa, M. (2005). *La encuesta: Observación extensiva de la realidad social*. En Berganza, R. y Ruiz, J. (Eds.). *Investigar en comunicación*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Vuorikari, R. (2011). *Teachers' Professional Development*. Central Support Service for eTwinning. Recuperado de: [http://desktop.etwinning.net/library/desktop/resources/5/55/955/43955/etwinning\\_report\\_teachers\\_professional\\_development\\_en.pdf](http://desktop.etwinning.net/library/desktop/resources/5/55/955/43955/etwinning_report_teachers_professional_development_en.pdf)
- Warrent, J. (2004.). Looking at student" work in the United States: case of competing impulses in professional development. En Day, C. y Sachs, J. *International Handbook on the Continuing Professional Development of Teacher*. UK, pp. 94-118. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/bibpucp/docDetail.action?docID=10161297&p00=international%20handbook%20continuing%20professional%20development%20teachers>



## INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

### ANEXO 1. ENCUESTA

#### FICHA DE DATOS GENERALES

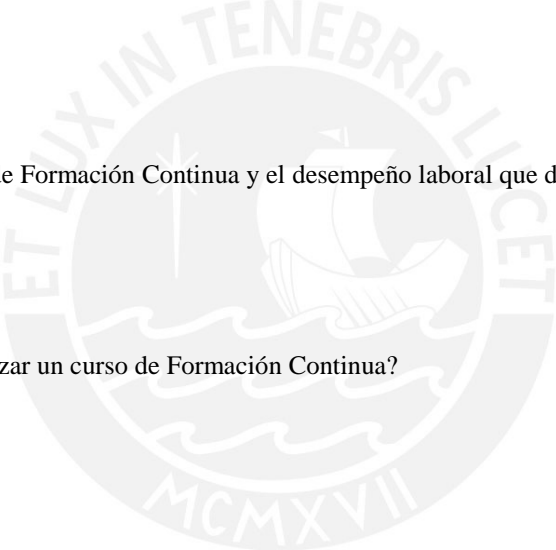
Estimado@ colega:

Esta encuesta pretende recolectar información necesaria que me permitirá obtener datos acerca de la Formación Continua de los Profesores de la Especialidad de Historia y Geografía.

Agradezco la colaboración y tiempo requerido para responder las siguientes interrogantes. Todas sus respuestas son importantes, no hay ninguna verdadera o falsa.

- 1) Edad: \_\_\_\_\_
- 2) Género: marca con un aspa  
Masculino  Femenino
- 3) Gestión de la Institución donde labora  
Estatal  Particular
- 4) ¿Cuál es su situación laboral actual?  
Nombrado  Contratado
- 5) Mencione el nivel logrado hasta la fecha
  - a. Bachiller
  - b. Maestría
  - c. Licenciado.
  - d. Doctorado

1. ¿Qué importancia le merece la Formación Continua? (1 es nula importancia y 5 de máxima importancia).
  - a. 1.
  - b. 2.
  - c. 3.
  - d. 4.
  - e. 5.
  
2. ¿Cuál es su opinión sobre la calidad de los cursos de formación que llevado?
  - a. Muy bueno
  - b. Bueno
  - c. regular
  - d. malo
  - e. Muy malo
  
3. ¿Qué aspectos considera importante en un Programa de Formación Continua? Debe seleccionar solo tres opciones (1 de mayor relevancia, 3 de menor relevancia)
  - ( ) El interés y pertenencia de los temas.
  - ( ) La calidad de los materiales.
  - ( ) El tiempo de aprendizaje.
  - ( ) La interacción con los coordinadores del curso.
  - ( ) La participación en experiencias de grupo.
  - ( ) El nivel profesional de los responsables de los cursos.
  
4. Como docente, ¿Cuáles considera que son los incentivos eficaces para el éxito de un Programa de Formación Continua? Seleccione dos opciones (1 mayor eficaz, 2 menos eficaz)
  - ( ) El interés y pertenencia de los temas.
  - ( ) La calidad de los materiales.
  - ( ) El tiempo de aprendizaje.
  - ( ) La interacción con los coordinadores del curso.
  - ( ) La participación en experiencias de grupo.
  - ( ) El nivel profesional de los responsables de los cursos.

5. Hay relación entre el Programa de Formación Continua y el cargo que ocupa actualmente.
    - a. Muy de acuerdo
    - b. Acuerdo
    - c. Desacuerdo
    - d. Muy en desacuerdo
  
  6. Hay una estrecha relación entre su Formación Continua y la remuneración mensual que usted obtiene.
    - a. Muy de acuerdo.
    - b. Acuerdo.
    - c. Desacuerdo.
    - d. Muy en desacuerdo.
  
  7. Hay relación entre el Programa de Formación Continua y el desempeño laboral que desarrolla
    - a. Muy de acuerdo.
    - b. Acuerdo.
    - c. Desacuerdo.
    - d. Muy en desacuerdo.
  
  8. ¿En qué institución prefiere realizar un curso de Formación Continua?
    - a. Universidad Privada
    - b. Universidad Estatal
    - c. Dependencia del Ministerio
    - d. Derrama Magisterial
    - e. Otros
  
  9. Nivel de estudio logrado
    - a. Bachiller
    - b. Licenciado
    - c. Maestría
    - d. Doctorado
- 

10. ¿Cómo prefiere llevar un curso de Formación Continua?
- De manera presencial.
  - A distancia a través de la computadora e internet.
  - Un curso semi presencial (una parte de la capacitación se recibe en el aula y la otra por internet).
  - A distancia con materiales impresos.
  - Otros.
11. Señale los tres principales obstáculos que le dificultan o impiden realizar un curso o actividad de Formación Continua. (1 el de mayor dificultad y 3 el de menor dificultad)
- Mi horario de trabajo me dificulta.
  - Mi carga familiar me dificulta
  - El costo de un curso de Formación Continua es muy elevado.
  - Es imposible cuando existe desplazamiento geográfico.
  - El centro de labores no proporciona facilidades.
  - No existen cursos interesantes.
  - No existe ninguna dificultad ni obstáculo.
12. De acuerdo al último curso que recibió en el presente año, ¿qué satisfacción tuvo respecto al tipo de organización?
1. El curso estuvo bien organizado.
  2. El curso tuvo algunos problemas de organización.
  3. El curso estuvo mal organizado.
13. De acuerdo al último curso que recibió en el presente año, ¿qué satisfacción tuvo respecto al nivel de profundidad de los temas?
1. Los temas presentados fueron tratados con bastante nivel de profundidad.
  2. Los temas presentados fueron tratados con aceptable nivel de profundidad.
  3. Los temas presentados fueron tratados con escaso nivel de profundidad.
14. De acuerdo al último curso que recibió en el presente año, ¿qué satisfacción tuvo respecto a los materiales que recibió?
1. Se entregaron materiales de referencia para apoyar la presentación de casi todas las charlas.
  2. Se entregaron materiales de referencia para apoyar la presentación de solamente alguna de las charlas.
  3. No se entregaron materiales de referencia para apoyar la presentación de ninguna charla.

## ANEXO 2. GUÍA DE ENTREVISTA

Nombre del (a) entrevistado (a): .....

Responsable de la aplicación: .....

Fecha .....

Hora de inicio..... Hora de término.....

1. ¿Qué experiencias positivas tuvo Ud. durante su última Formación Continua?
2. ¿Qué experiencias negativas tuvo Ud. durante su última Formación Continua?
3. ¿Qué sugerencias propondría Ud. para las instituciones que realizan programas de Formación Continua?
4. ¿Qué sugerencias propondría Ud. a los docentes de Historia y Geografía para elegir un Programa de Formación Continua?

## PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

### ANEXO 3. RESULTADOS DE ENCUESTA

1. ¿Qué importancia le merece la Formación Continua? (1 es nula importancia y 5 de máxima importancia).

a. Nula importancia	0	0%
b. Poco importante	0	0%
c. Medianamente importante	2	10%
d. Bastante importante	5	25%
e. Máxima importancia	13	65%

2. ¿Cuál es su opinión sobre la calidad de los cursos de formación que llevado?

a. Muy bueno	2	10%
b. Bueno	4	20%
c. Regular	10	50%
d. Malo	3	15%
e. Muy malo	1	5%

3. ¿Qué aspectos considera importante en un Programa de Formación Continua?

	Mayor relevancia		Media Relevancia		Menor relevancia	
a. Interés y Pertenencia de los Cursos	8	40%	6	30%	6	30%
b. Calidad de los materiales	6	30%	6	30%	8	40%
c. Tiempo de aprendizaje	0	0%	0	0%	20	100%
d. Interacción con los coordinadores del curso	0	0%	12	60%	8	40%
e. Participación en las experiencias de grupo	6	30%	11	55%	3	15%
f. Nivel profesional de los responsables del curso	13	65%	3	15%	4	20%

4. Como docente, ¿Cuáles considera que son los incentivos eficaces para el éxito de un Programa de Formación Continua? Seleccione dos opciones (1 mayor eficaz, 2 menos eficaz)

	Mayor eficaz		Menor Eficaz	
1. Estímulos salariales	15	75%	5	25%
2. Uso del tiempo de trabajo en capacitación	7	35%	13	65%
3. Diploma y Certificaciones oficiales	3	15%	17	85%
4. Puntaje en la carrera docente	12	60%	8	40%
5. Otros: satisfacción personal	20	100%	0	0%

5. Hay relación entre el Programa de Formación Continua y el cargo que ocupa actualmente.

a. Muy de acuerdo	4	20%
b. Acuerdo	12	60%
c. Desacuerdo	4	20%
e. Muy en desacuerdo	0	0%

6. Hay una estrecha relación entre su Formación Continua y la remuneración mensual que usted obtiene.

a. Muy de acuerdo	2	10%
b. Acuerdo	12	60%
c. Desacuerdo	6	30%
d. Muy en desacuerdo	0	0%



7. Hay relación entre el Programa de Formación Continua y el desempeño laboral que desarrolla

a. Muy de acuerdo	14	70%
b. Acuerdo	4	20%
c. Desacuerdo	2	10%
d. Muy en desacuerdo	0	0%

8. ¿En qué institución prefiere realizar un curso de Formación Continua?

a. Universidad Privada	15	75%
b. Universidad Estatal	2	10%
c. Dependencia del Ministerio	2	10%
d. Derrama Magisterial	1	5%
e. Otros	0	0%

9. Nivel de estudio logrado

a. Bachiller	0	0%
b. Licenciado	12	60%
c. Maestría	8	40%
e. Doctorado	0	0%

10. ¿Cómo prefiere llevar un curso de Formación Continua?

1. De manera presencial	12	60%
2. De manera semipresencial	6	30%
3. De manera a distancia a través de una cpu	2	10%
4. A distancia con material impreso	0	0%

11. Señale los tres principales obstáculos que le dificultan o impiden realizar un curso o actividad de Formación Continua.

	Mayor dificultad		Media dificultad		Menor dificultad	
Mi horario de trabajo me dificulta	15	75%	2	10%	3	15%
Mi carga familiar me dificulta	0	0%	6	30%	14	70%
El costo del curso es muy elevado	10	50%	3	15%	7	35%
Es imposible cuando existe desplazamiento	0	0%	0	0%	0	0%
El centro de labores no proporciona apoyo	3	15%	14	70%	3	15%
No existe cursos interesantes	2	10%	9	45%	9	45%
No existe ninguna dificultad ni obstáculo	0	0%	0	0%	0	0%

12. De acuerdo al último curso que recibió en el presente año, ¿qué satisfacción tuvo respecto al tipo de organización?

1. Curso bien organizado	4	20%
2. Curso con problemas de organización	12	60%
3. Curso mal organizado	4	20%

13. De acuerdo al último curso que recibió en el presente año, ¿qué satisfacción tuvo respecto al nivel de profundidad de los temas?

1. Temas tratados con bastante nivel de profundidad	2	10%
2. Temas tratados con aceptable nivel de profundidad	12	60%
3. Temas tratados con escaso nivel de profundidad	6	30%

14. De acuerdo al último curso que recibió en el presente año, ¿qué satisfacción tuvo respecto a los materiales que recibió?

1. Se entregaron material de apoyo en casi todas las charlas	9	45%
2. Se entregaron material de apoyo solamente en algunas charlas	9	45%
4. No se entregaron material de apoyo en ninguna charla	2	10%

## ANEXO 4. RESULTADO DE ENTREVISTAS REALIZADAS

### 1. ¿Qué experiencias positivas tuvo Ud. durante su última Formación Continua?

Participante 1 (E1) Profesora Particular Contratada	Participante 2 (E2) Profesor Particular Contratado	Participante 3 (E3) Profesora Estatal Nombrada	Participante 4 (E4) Profesor Estatal Nombrado	Participante 5 (E5) Profesora Estatal Contratada	Participante 6 (E6) Profesor Estatal Contratado
<p>“Muy buena relación entre colegas que pertenecían a diferentes universidades (recolección de conocimientos) y diferentes realidades.” (E1, p. 56)</p> <p>“Los profesores expositores satisfacían las interrogantes y fueron asertivos con los participantes durante las capacitaciones.” (E1, p.55)</p>	<p>“Con relación al curso de Economía, las relaciones con otros profesionales tanto del campo educativo como económico.” (E2, p. 56)</p> <p>De igual manera he conseguido material bibliográfico lo más actualizado del tema de economía. Con relación al curso de Post Grado (Maestría en Gestión – PUCP), “he ampliado mi bagaje cultural sobre la gestión de los colegios (objetivos, relaciones laborales, políticas educativas, etc).” (E2, p. 55)”</p> <p>Ha crecido mi interés en cómo se gestiona un</p>	<p>Por varios años he trabajado en los Andes de Ayacucho en una zona rural, las capacitaciones que he llevado son del Gobierno Regional, donde los capacitadores por lo general son licenciados y muy pocos profesores con el grado de magister y los temas de la publicidad eran tratados muy superficialmente, al menos nos separaban por áreas de trabajo. Aquí en Lima “he podido actualizarme en las TICs, uso del Excel, que a comparación de Ayacucho estuve</p>	<p>“En mi curso de Maestría entre colegas hubo gran afinidad donde entre nosotros intercambiamos experiencias.” (E4, p. 56)</p> <p>“Los profesores puedo decir que eran buenos algunos nos hacían esforzarnos más que otros.” (E4, p. 56)</p>	<p>Las experiencias son muy buenas ya que la Región Callao nos ha capacitado en Segunda Especialidad (con Convenio de la Universidad La Cantuta con su sede en el Colegio Maristas) sin haber hecho algún un pago turnos diarios por la noche de 6 a 10 pm y turno de fin de semana Sábado y Domingo todo el día) y Maestría (Calidad de la Educación) fue en la Universidad USIL siendo los Sábados y Domingos todo el día.</p> <p>Aquí en la Región Callao tenemos todas las realidades y por</p>	<p>Por lo general he llevado cursos de capacitación auspiciados por la UGEL N°4, donde las experiencias más sobresalientes eran las relaciones entre colegas de diferentes colegios, que intercambiaban sus opiniones que eran más fructíferas que la misma capacitación.</p> <p>Las UGELs están en constante capacitación de muchos cursos donde uno puede elegir y adaptarse de acuerdo a sus necesidades</p>

	<p>colegio que es lo que yo aspiro más adelante, en tener mi propio colegio. El conocer gente que tiene otras aspiraciones laborales, que tienen otros trabajos, cargos públicos no solo docentes, es decir, son personas con otras perspectivas o mucho más preparadas que uno, de la cual tengo muchas de sus experiencias. El tener acceso a la biblioteca de la Universidad en la cual estudio que es completa, tener a la mano la información y sobre todo nos enseñan a cómo manejarlo y/o discriminarla no solo información bibliográfica en físico sino también en la web.</p> <p>“La relación amical entre todos los compañeros de clase a pesar de sus cargos, todos somos alumnos y al final socializamos la información conseguida.” (E2, p. 56)</p>	<p>atrasada en muchas cosas.” (E3, p. 56)</p> <p>He recibido un Taller sobre Tutoría la semana pasada, la capacitadora realizó una sesión de clase como si nosotros fuésemos los alumnos y pude observar todas las estrategias que utilizó y esto lo voy a volcar en mi salón de tutoría en mi actual colegio.</p>		<p>ello en las capacitaciones entre docentes nos intercambiaba nuestras experiencias que eran muy enriquecedoras. Nos seguimos intercambiando información a través del internet siendo nuestro lema: “Aprendiendo aunque sea sin vernos”. Con la Región Callao estamos muy conectados porque llevamos información de nuestras experiencias en Cívica y Valores y los Capacitadores se encargan de proyectarnos en diferentes sesiones de reunión.</p> <p>“Con los profesores aún seguimos en contacto, nos brindan información sobre las próximas capacitaciones.” (E5, p. 56)</p>	<p>profesionales.</p>
--	--	--	--	--	-----------------------

## 2. ¿Qué experiencias negativas tuvo Ud. durante su última Formación Continua?

Participante 1 (E1) Profesora Particular Contratada	Participante 2 (E2) Profesor Particular Contratado	Participante 3 (E3) Profesora Estatal Nombrada	Participante 4 (E4) Profesor Estatal Nombrado	Participante 5 (E5) Profesora Estatal Contratada	Participante 6 (E6) Profesor Estatal Contratado
<p>En algunos talleres y/o capacitaciones de la UGEL o Universidades Estatales los profesores explicaban lo mismo que en el pregrado o evadían las preguntas, lo cual ha desmotivado mi presencia en estos lugares.</p> <p>En las capacitaciones que realizó el Estado referente al concurso de la Ley de Carrera Pública, los docentes que escuchábamos la capacitación comentábamos que</p> <p>“el guía o capacitador del curso de Razonamiento no dominaba el curso adecuadamente” (E1, p. 57)</p> <p>de esta manera nos damos cuenta que el</p>	<p>“Los horarios en las universidades no se adecuan a los alumnos”, (E1, p. 58)</p> <p>esto es un problema ya que a veces no hay espacios de tiempo para estudiar es complicado, otra la lejanía tanto de mi casa o del trabajo a la Universidad es muy lejos, muchas veces he pedido permiso en mi trabajo. Las instituciones no te ayudan en formarte pero a la vez te obliga a que te prepares, así como tampoco te brinda el apoyo económico, prácticamente mi centro de labores me pone piedras en lo referido a mi formación continua profesional que lo tomo como iniciativa propia.</p> <p>“En la maestría hay algunos cursos que no me convencen por la forma en cómo lleva el profesor su</p>	<p>“Los docentes expositores carecen de recursos tecnológicos para poder llevar a cabo las exposiciones.”(E3, p. 58)</p> <p>La mayoría de los docentes no le pone interés a las capacitaciones, piensan que como ya están nombrados tienen la plaza segura del Estado, muy pocos se capacitan y viven de una manera conformista.</p> <p>Los docentes exponen su tema o hacen exponer trabajos grupales y en eso consiste la capacitación del Estado.</p>	<p>En el segundo ciclo de la Maestría tuve profesores que no se encontraban preparados, solo palabreaban en el tema, se cambió de profesor en tres cursos.</p> <p>“Se careció de libros actualizados para la investigación en el campo.”(E4, p. 58)</p> <p>En PRONAFCAP también tuve un profesor que se la pasó contándonos de su experiencia en Alemania pero no enseñaba nada, al final cambiamos de profesor.(E4, p. 58)</p>	<p>Para realizar la documentación de nuestra Segunda Especialidad en La Cantuta</p> <p>“había que trasladarnos a su sede Central y no nos atendían en la hora que nos decían” (E5, p. 58),</p> <p>esto generó malestar entre los docentes que recibíamos la formación pues no solamente hablamos de pasaje, si no también tiempo, alimentación, etc., por el solo hecho de esperar más de la hora.</p> <p>No me paso a mí, pero a los colegas que llevaban la formación continua los días Sábados y Domingos, tenían muchas quejas como la de profesores sin preparación.</p>	<p>En las capacitaciones realizadas por el Estado en estos dos últimos años no me convencieron porque no cambiaron en nada la temática, “no me presentaron nada nuevo ni temas ni separatas.” (E6, p. 58)</p> <p>“Además los capacitadores llegaban tarde”,(E6, p. 58)</p> <p>los ambientes daban mucho que desear en especial los baños, creo que a los profesores no nos deben tratar así.</p> <p>“La cantidad de los docentes rebasaban el ambiente donde se impartía la capacitación.” (E6, p. 59)</p>

<p>Estado no cuenta con profesores acreditados para realizar capacitaciones.</p>	<p>programa.” (E2, p. 57) Otro sería el factor económico, uno tiene que hacer el doble de esfuerzo para poder pagar la universidad. En las universidades estatales el profesor llegaba tarde, la cantidad de alumnos era excesiva, “los ambientes no tenían ventilación, los materiales no llegaban completo o retrasado o en lo sumo solamente llegaba un material y toda la gente tenía que fotocopiarlo,” (E2, p. 59) esto se debía al precio muy cómodo del curso. En otra universidad estatal lleve un curso sobre Metodología de la enseñanza de la Historia, sentí que perdí mi dinero, “me decían cosas que yo sabía, como me van a decir que el Philip 66 es una metodología nueva cuando eso lo lleve en la universidad en pre-grado.” (E2, p. 57)</p>	<p>Los expositores por cumplir trabajaban con los papelotes, se decía que abarcaría cuatro temas y al final solo eran dos, dejaban mucho que desear. las afueras de Ayacucho donde yo trabajaba todo era manejado por el Gobierno Regional, no hay intervención de la empresa privada.  Por vivir en zona rural de la Región Ayacucho, he recibido una capacitación deficiente o casi nula, para llegar a estos centros de la capital donde se imparte más cursos son como 8 horas en tiempo.</p>		<p>Con la Maestría si hubo muchos problemas en cuanto a la preparación del inglés, ya que los profesores no vienen en igual nivel académico.</p>	
--	--	---	--	--	--



### 3. ¿Qué sugerencias propondría Ud. para las instituciones que realizan programas de Formación Continua?

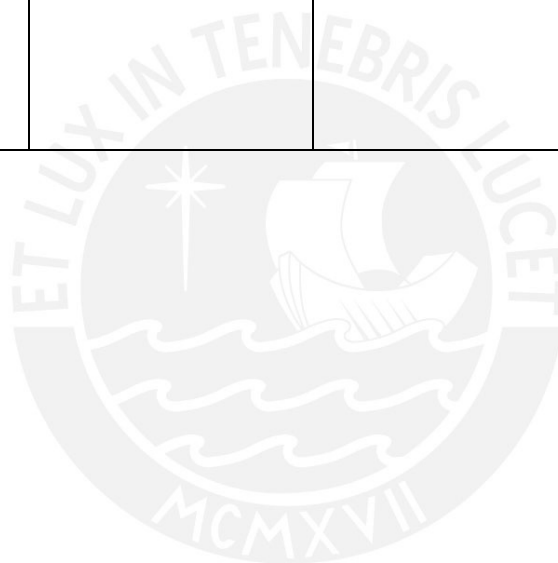
Participante 1 (E1) Profesora Particular Contratada	Participante 2 (E2) Profesor Particular Contratado	Participante 3 (E3) Profesora Estatal Nombrada	Participante 4 (E4) Profesor Estatal Nombrado	Participante 5 (E5) Profesora Estatal Contratada	Participante 6 (E6) Profesor Estatal Contratado
<p>Proponer temas acordes a la realidad del maestro. Buscar profesores acreditados para capacitar (¿Quién capacita a los capacitadores?) poner hincapié en esto porque muchas veces los capacitados (docentes oyentes) se expresan “Que pasa con estos profesores que lo que enseñan yo ya lo sé, no traen nada nuevo.” (E1, p. 60)</p> <p>Propongo cursos de Tutoría, los mismos alumnos solicitan a sus profesores por afinidad y estos cursos me ayudarían para poder llegar a ellos, poder conocerlos y resolver sus problemas, sus</p>	<p>“Primero deben difundir sus actividades, el plan currículo debe ser llamativa y acorde con lo que necesita en el aula: metodología, etc. Los horarios de los cursos deben ser flexibles o haber una variedad de horarios.” (E2, p. 61)</p> <p>Las instituciones deberían acercarse a los colegios y pactar con los colegios para así generar en los profesores el interés por capacitarse. De igual manera las instituciones deberían acercarse a los colegios para ver las necesidades de sus profesores. (E2 p.64)</p> <p>“Los profesores deben pasar por una especie de acreditación para poder dar sus capacitaciones,” (E2, p. 60)</p> <p>porque en la UGEL N° 4 la más cercana a mi casa, las capacitaciones las volantean te</p>	<p>“Las instituciones deben buscar las necesidades de los profesores del país, en especial de las zonas rurales del interior de cada región porque los docentes están desactualizados,” (E3, p. 61)</p> <p>se tiene que enfrentar al problema del lenguaje, el memorismo, etc. Aún hay colegas interesados en su preparación.</p> <p>“Que al momento de generar los programas de los cursos lo realicen por áreas, ya que los cursos son muy generales.” (E3, p. 64)</p>	<p>“Solo hay capacitaciones de los cursos de Matemática, Comunicación y sobre temas para la Ley de la Carrera Publica Magisterial, deben entonces generar capacitaciones con temas de nuestro curso” (E4, p. 60)</p> <p>el de Historia y Geografía, por ello busco en los museos algunos temas”. Los de PRONAFCAP que no se dediquen solo a exponer.</p> <p>“Que busquen profesores capacitados y que dominen bibliografía e investigación actualizada.” (E4, p. 60)</p> <p>Crear varios turnos o modalidades porque yo trabajo en dos turnos en</p>	<p>“Capacitaciones de acuerdo a nuestra realidad, que bajen a nuestras aulas para que vean lo que necesitamos,” (E5, p. 61)</p> <p>todo lo que recibimos de la Región Callao estoy muy agradecida porque con mi sueldo no lo pude haber pagado pero también hay cosas que los profesores no dominamos como elaboración de material didáctico, dinámicas para clase, temas sobre tutoría para moldear la forma de vivir de alumnos porque ellos vienen con muchos problemas de clase.</p>	<p>“Que preparen nuevos temas más novedosos para así poder ir con más frecuencia,” (E4, p. 60)</p> <p>los precios son cómodos no tengo por qué quejarme de eso, aunque allí siento que hay todo un comercio con los programas de formación continua para los profesores al fin del año, donde uno está más pendiente para poder inscribirse.</p> <p>“Buscar ambientes y reducir la capacidad de profesores, o en resumen generar varios horarios al escoger.” (E6, p. 61)</p>

<p>curiosidades, todo esto para poder abordarlos tanto con los alumnos y sus padres, todo lo que te comento es porque hay un salón de clase donde la tutora ha terminado en el hospital con un cuadro de estrés y todo parece que me darán ese salón para ser su tutora el próximo año. (E1, p. 65))</p>	<p>dan papelitos a diferentes precios 30, 40, 50 nuevos soles y quien te asegura que la capacitación es buena (los profesores, el ambiente, el plan curricular, los materiales, etc.) esto parece un mercado de capacitaciones, aquí impera la ley de la oferta y la demanda. Falta difusión y ampliación de los cursos por parte del Estado, ya que solamente se capacita a los profesores estatales y donde quedamos los profesores particulares.</p>		<p>el día.</p>		<p>“Buscar profesores acreditados para que motiven sus capacitaciones y poder volver a capacitarme.” (E6, p. 60)</p>
--	---	--	----------------	--	--

#### 4. ¿Qué sugerencias propondría Ud. a los docentes de Historia y Geografía para elegir un Programa de Formación Continua?

Participante 1 (E1) Profesora Particular Contratada	Participante 2 (E2) Profesor Particular Contratado	Participante 3 (E3) Profesora Estatal Nombrada	Participante 4 (E4) Profesor Estatal Nombrado	Participante 5 (E5) Profesora Estatal Contratada	Participante 6 (E6) Profesor Estatal Contratado
<p>“Al no encontrar cursos sobre nuestra materia, lo más recomendable en estos momentos son las capacitaciones en el uso de las TICs,” (E1, p. 62) para hacer la clase de Historia y Geografía más didáctica para que los chicos puedan entender, les llama la atención esto a los alumnos en vez de estar relatando o redactando los acontecimientos. Buscar algunos cursos generales y adaptarlos a lo nuestro porque no vamos encontrar cursos de nuestra área, de igual manera con los materiales,</p>	<p>“Buscar otros cursos generales como gestión, currículo, evaluación y adaptarlo a nuestra área” (E2, p. 62) ya que si buscamos sobre Historia y Geografía casi no existe.</p> <p>Los del curso de Geografía puede estudiar Maestría en Medio Ambiente y en Historia puede ser Antropología.</p> <p>“No pensar que es caro en estudiar sino que esto es una inversión si busca en universidad particular, averiguar el plan curricular del curso, los profesores.” (E2, p. 63)</p> <p>No pensar solamente en estudiar un curso para llenarse de horas para el escalafón, esos cursos de 400 horas no te dan los conocimientos necesarios.</p>	<p>En la UNMSM hay cursos en otras facultades sobre Realidad Histórica del Perú, Realidad Política y Económica del Perú son temas actuales que no debemos dejar pasar.</p> <p>Cuando eres Tutora podrías tomar sobre este tema en Tutoría, Acompañamiento de Jóvenes ya que los jóvenes por esta zona tienen problemas de Embarazo Precoz, Delincuencia Juvenil.</p> <p>También pueden en temas de TICs porque los jóvenes dominan mucho estos temas y los profesores no deben retrasarse.</p>	<p>En los museos se generan cursos que uno puede inscribirse.</p> <p>Yo estoy trabajando en el Estado en el curso de Educación para el Trabajo (EPT) pero a su vez dicto algunas horas el curso de Historia así que me obligan más a recibir capacitación en el curso donde tengo más horas, cuando debería ser más libre para poder capacitarme en Historia y Geografía.</p> <p>“Si quieres seguir superándote también tienes que invertir.” (E4, p. 63)</p>	<p>Nosotros pedimos a los especialistas de la Región Callao y a la Municipalidad de varios temas pero ahora con lo que sucede de los fenómenos telúricos han dado prioridad a ello por estar en zona de tsunamis.</p> <p>Realizar temas sobre cursos de Historia para manejar varias maneras de cómo enseñar a los jóvenes.</p>	<p>“En verdad que no vamos a encontrar temas sobre nuestra especialidad, es por ello que los profesores deben buscar otros temas de capacitación actuales o temas de problemas que tengas en el aula” (E6, p. 62) o en el colegio para poder solucionarlos y no crearnos stress. Los temas pueden ser los de Tutoría si somos tutores de aula, o un diplomado para ir especializándonos y por último la Maestría.</p>

<p>hemos sido bien valientes al escoger esta área como profesión. Si es que somos Tutores buscar capacitaciones sobre ello porque nuestros alumnos nos solicitan, pues ellos nos proponen en la dirección muchas veces.</p>		<p>Generar varios horarios de estudios, ya que como yo tengo problemas con la salud de mi hija, quiero seguir capacitándome pero no encuentro horarios.</p>			
---	--	---	--	--	--



## LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

	Pág.
Tabla 1. Enfoques que señalan el aporte de la Formación Continua	18
Tabla 2. Responsables de los programas de Formación Continua	32
Tabla 3. Variable, subvariables e indicadores	43
<i>Gráfico 1.</i> Proceso de formación de estudiante de posgrado	25
<i>Gráfico 2.</i> Proceso de formación de estudiante de posgrado	26
<i>Gráfico 3.</i> Importancia de la Formación Continua	51
<i>Gráfico 4.</i> Calidad de la Formación Continua	52
<i>Gráfico 5.</i> Relevancia de un programa de Formación Continua	53
<i>Gráfico 6.</i> Incentivos de la Formación Continua	55
<i>Gráfico 7.</i> Relación entre la Formación Continua y el cargo laboral	56
<i>Gráfico 8.</i> Relación entre la Formación Continua y la remuneración mensual	57
<i>Gráfico 9.</i> Relación entre la Formación Continua y el desempeño laboral	58
<i>Gráfico 10.</i> Institución prefiere realizar un curso de Formación Continua	59
<i>Gráfico 11.</i> Nivel de capacitación	61
<i>Gráfico 12.</i> Modalidad de estudio	62
<i>Gráfico 13.</i> Obstáculos que tiene para realizar un curso de Formación Continua	64
<i>Gráfico 14.</i> Satisfacción según la organización del curso	65
<i>Gráfico 15.</i> Satisfacción según el nivel de profundidad de los temas	67
<i>Gráfico 16.</i> Satisfacción según el material de apoyo	68