



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Perfil profesional del docente y su efecto en la
formación competitiva de los egresados, Universidad
Técnica de Machala-Ecuador, periodo 2016-2017**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación

AUTOR

Wilson Eladio TINOCO IZQUIERDO

ASESOR

Dr. Edgar Froilán DAMIÁN NÚÑEZ

Lima, Perú

2021



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Tinoco, W. (2021). *Perfil profesional del docente y su efecto en la formación competitiva de los egresados, Universidad Técnica de Machala-Ecuador, periodo 2016-2017*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	TINOCO IZQUIERDO, WILSON ELADIO
Tipo de documento de identidad	Cedula de identidad
Número de documento de identidad	EC/ 0701140741
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1162-6474
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	EDGAR FROILAN, DAMIAN NÚÑEZ.
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08056163
URL de ORCID	0000-0001-7499-8449
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	HERNANDO DÍAZ ANDÍA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06045204
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ADA LUCIA, GALLEGOS RUIZ CONEJO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09575992
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YOLVI JAVIER, OCAÑA FERNÁNDEZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40043433
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	ABELARDO RODOLFO, CAMPANA CONCHA
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	10372562
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.2.3. Educación Superior
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Ecuador Provincia: El Oro Cantón: Machala Ciudadela Universitaria Km 5 1/2 Vía: El Cambio Latitud: -3.286914 Longitud: -79.9111461 /
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2016-2017
URL de disciplinas OCDE	Educación general Nota: Comprende capacitación, pedagogía http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 52-DUPG-FE-2021-TR

En la ciudad de Lima, a los 15 días del mes de setiembre de 2021, siendo las 11:00 a.m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE Y SU EFECTO EN LA FORMACIÓN COMPETITIVA DE LOS EGRESADOS, UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA-ECUADOR, PERIODO 2016-2017**, para optar el **Grado Académico de Doctor en Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **BUENO**, con la calificación de **DIECISEIS (16)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Doctor en Educación** al Mg. **WILSON ELADIO TINOCO IZQUIERDO**.

En señal de conformidad, siendo las 12:06 p.m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dr. HERNANDO DÍAZ ANDÍA
Presidente

Dr. EDGAR FROILÁN DAMIÁN NÚÑEZ
Asesor

Dra. ADA LUCÍA GALLEGOS RUIZ CONEJO
Jurado Informante

Dr. YOLVI JAVIER OCAÑA FERNÁNDEZ
Jurado Informante

Dr. ABELARDO RODOLFO CAMPANA CONCHA
Miembro del Jurado

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios por ser la guía espiritual en toda mi vida, a mis padres, hermanos, esposa, hijas: Paquita, Arianita; hijos políticos: Carlos, Gastón y a mi Carlitos, seres especiales a los cuales aprecio en sumo grado, quienes fueron participes desde la palabra motivadora al apoyo incondicional para continuar en este largo trajinar de formación académica de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi agradecimiento imperecedero a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima – Perú por abrirme las puertas para seguir mi deseo de preparación académica, a sus autoridades, a sus docentes, quienes en unidad contribuyeron para la realización de este gran objetivo, mi profundo agradecimiento al señor Dr. Damián Núñez quien con su conocimiento y capacidad humana me apoyó y orientó en el transcurso de este significativo trabajo de investigación, en el que pude entregar mi mayor esfuerzo para cumplir con las expectativas propuestas, de igual manera quiero expresar mis más profundos agradecimientos a nuestras autoridades de la Universidad Técnica de Machala, quien unidos al gran anhelo de superación personal e institucional me dieron su apoyo significativo para continuar en la lucha por cumplir esta meta, finalmente a todas las personas que de una u otra forma me brindaron su apoyo desinteresado para cristalizar este gran deseo propuesto por el bien de nuestra Universidad, de nuestra comunidad universitaria y por la provincia y el país en general.

A todos ellos Muchas Gracias.

ÍNDICE GENERAL

	Pág
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice General	v
Lista de cuadros	vi
Lista de figuras	Viii
Resumen	ix
Abstract	x
Sommario	xi
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1. Situación problemática	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Justificación teórica	4
1.4. Justificación práctica	4
1.5. Objetivos	5
1.5.1. Objetivo general	5
1.5.2. Objetivos específicos	5
1.6. Hipótesis	6
1.6.1. Hipótesis general	6
1.6.2. Hipótesis específicos	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Marco filosófico o epistemología de la investigación	8
2.2. Antecedentes de investigación	11
2.3. Bases teóricas	18
2.4. Glosario de términos	49
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	50
3.1. Operacionalización de variables	50
3.2. Tipo y diseño de la investigación	51
3.3. Poblacion y muestra	51
3.4. Instrumentos de recolección de datos	52
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION	62
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	62
4.2. Pruebas de hipótesis	75
4.3. Presentación de resultados	83
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
ANEXOS	93

Lista de Cuadros

Cuadro No. 01:	Las 6 competencias de la función docente y sus 34 unidades competenciales.	31
Cuadro No. 02:	Las 4 competencias de la función investigadora y sus 30 unidades competenciales	34
Cuadro No. 03:	Competencias de la función de gestión	36
Cuadro No. 04:	Función vinculación	37
Cuadro No. 05:	Competencias Culturales	38
Cuadro No. 06:	Operacionalización de variable independiente	50
Cuadro No. 07:	Operacionalización de variable dependiente	50
Cuadro No. 08:	Nivel de validez del cuestionario de las variables independiente, según el juicio de expertos	53
Cuadro No. 09:	Valores de los niveles de validez.	54
Cuadro No. 10:	Nivel de validez del cuestionario de las variables dependiente, según el juicio de expertos	54
Cuadro No. 11:	Valores de los niveles de validez.	55
Cuadro No. 12:	Tabla de confiabilidad	56
Cuadro No. 13:	Confiabilidad del instrumento de las Variables Independiente: Encuesta Egresados	56
Cuadro No. 14:	Estadísticos de Fiabilidad	56
Cuadro No. 15:	Confiabilidad del instrumento de la variable independiente: Encuesta- Docentes	57
Cuadro No. 16:	Estadísticos de Fiabilidad	57
Cuadro No. 17:	Confiabilidad del instrumento de la variable dependiente: Encuesta- Egresado	57
Cuadro No. 18:	Estadísticos de Fiabilidad	58
Cuadro No. 19:	Ficha técnica de cuestionario –egresados	58
Cuadro No. 20:	Ficha técnica del cuestionario de las variables perfil profesional del docente.	59
Cuadro No. 21:	Ficha técnica de cuestionario -docentes	59
Cuadro No. 22:	Ficha técnica del cuestionario El perfil profesional del docente.	60
Cuadro No. 23:	Ficha técnica de cuestionario -docentes	60
Cuadro No. 24:	Ficha técnica del cuestionario de la formación profesional de los egresados	61
Cuadro No. 25:	Análisis Categórico de la variable en Distribución agrupada	62
Cuadro No. 26:	Distribución de frecuencias de la dimensión Académicas.	63
Cuadro No. 27:	Distribución de frecuencias de la dimensión Docencia	65
Cuadro No. 28:	Distribución de frecuencias de la dimensión Investigativa.	66
Cuadro No. 29:	Distribución de frecuencias de la dimensión vínculo con la colectividad	67
Cuadro No. 30:	Variable: Formación Competitiva Profesional de los Egresados. Dimensión: Formación Profesional recibida. Resultados de los Docentes	68

Cuadro No. 31:	Distribución de frecuencias de la dimensión Relación del perfil de ingreso y egreso.	69
Cuadro No. 32:	Distribución de frecuencias de la dimensión Organización Estructural.	70
Cuadro No. 33:	Resultados del proceso de formación. Distribución de frecuencias de la dimensión	71
Cuadro No. 34:	Distribución de frecuencias de la dimensión: Infraestructura.	72
Cuadro No. 35:	Distribución de frecuencias de la dimensión: Vinculación con el medio.	73
Cuadro No. 36:	Distribución de frecuencias de la dimensión: satisfacción en la formación recibida.	74
Cuadro No. 37:	Pruebas de normalidad	75
Cuadro No. 38:	Índices de Correlación	76
Cuadro No. 39:	Matriz de correlación entre el perfil profesional del docente y la formación competitiva profesional de los egresados	77
Cuadro No. 40:	Matriz de correlación entre dimensiones personales, actividades pre-activas y otras con la formación competitiva profesional de los egresados	78
Cuadro No. 41:	Matriz de correlación entre las dimensiones académicas, las actividades interactivas y otras con la formación competitiva profesional de los egresados.	80
Cuadro No. 42:	Matriz de correlación entre la dimensión los docentes y las actividades post-activas y otros con la variable calidad de la formación profesional de los egresados	81
Cuadro No. 43:	Matriz de correlación entre Las dimensiones investigativas, la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos con la formación competitiva profesional de los egresados	83

Lista de Figuras

Figura N° 01:	Análisis Categórico de la variable en Distribución agrupada	63
Figura N° 02:	Distribución de frecuencias de la dimensión Académicas.	64
Figura N° 03:	Distribución de frecuencias de la dimensión Docencia	65
Figura N° 04:	Distribución de frecuencias de la dimensión Investigativa.	66
Figura N° 05:	Distribución de frecuencias de la dimensión vínculo con la colectividad	67
Figura N° 06:	Variable: Formación Competitiva Profesional de los Egresados. Dimensión: Formación Profesional recibida. Resultados de los Docentes	68
Figura N° 07:	Distribución de frecuencias de la dimensión Relación del perfil de ingreso y egreso.	69
Figura N° 08:	Distribución de frecuencias de la dimensión Organización Estructural.	70
Figura N° 09:	Resultados del proceso de formación. Distribución de frecuencias de la dimensión	71
Figura N° 10:	Distribución de frecuencias de la dimensión: Infraestructura.	72
Figura N° 11:	Distribución de frecuencias de la dimensión: Vinculación con el medio.	73
Figura N° 12:	Distribución de frecuencias de la dimensión: satisfacción en la formación recibida.	74

RESUMEN

La presente investigación trata de demostrar los efectos que producen el perfil profesional del docente y su formación competitiva de los egresados, Universidad Técnica de Machala, Ecuador, Periodo 2016-2017. El método de la investigación corresponde al transversal, la medición de las variables fue en un tiempo determinado por única vez. El tipo de investigación es aplicada cuantitativa, se tomó una muestra de 55 docentes y 132 egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2016 – 2017.

Los instrumentos utilizados fue encuesta para ambas variables; se hizo uso del coeficiente de correlación de Pearson para determinar el grado y significancia de relación entre las variables. Se concluye que: entre el perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad, es $r = 0,82$ de acuerdo a los índices de Pearson la relación es significativa alta puesto que $p < 0,05$. Entre el perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad en la calidad de la formación profesional de los egresados, el coeficiente de Pearson $r = 0,81$ es diferente de cero, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa además $P = 0,00$ (sig. Bilateral) confirma que la relación entre las variables es significativa puesta $p < 0,05$.

PALABRAS CLAVES: perfil profesional del docente, práctica docente, desarrollo de funciones de investigación.

ABSTRACT

The present investigation tries to demonstrate the effects produced by the professional profile of the teacher, and its effect on competitive training, Machala Technical University, Ecuador, 2016-2017 Period.

The research method corresponds to the transversal, the measurement of the variables was in a determined time only once. The type of research is applied quantitatively, a sample of 55 teachers and 132 graduates of the Academic Unit of Social Sciences of the Technical University of Machala, period 2016 - 2017.

The instruments used was a survey for both variables; The Pearson correlation coefficient was used to determine the degree and significance of the relationship between the variables. It is concluded that: between the professional profile of the teacher, the teaching practice, the development of research functions and connection with the community, is $r = 0.82$ according to the Pearson indexes, the relationship is significant because $p < 0,05$ Between the professional profile of the teacher, the teaching practice, the development of research functions and links with the community in the quality of the professional training of the graduates, the Pearson coefficient $r = 0.81$ is different from zero, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted, in addition $P = 0.00$ (sig Bilateral) confirms that the relationship between the variables is significant, $p < 0.05$.

KEYWORDS: professional profile of the teacher, teaching practice, development of research functions.

SOMMARIO

La presente indagine cerca di dimostrare gli effetti prodotti dal profilo professionale dell'insegnante, la pratica dell'insegnamento, lo sviluppo delle funzioni di ricerca e il collegamento con la comunità nella qualità della formazione professionale dei laureati dell' Unità Accademica delle Scienze Sociali, dell'Università Tecnica di Machala, , Ecuador, periodo 2016-2017.

Il metodo di ricerca corrisponde al trasversale, la misurazione delle variabili era in un tempo determinato solo una volta. Il tipo di ricerca è applicato quantitativamente, un campione di 55 insegnanti e 132 laureati dell' Unità Accademica di Scienze Sociali dell' Università Tecnica di Machala, periodo 2016 - 2017.

Gli strumenti utilizzati erano un sondaggio per entrambe le variabili; Il coefficiente di correlazione di Pearson è stato utilizzato per determinare il grado e il significato della relazione tra le variabili. Si conclude che: tra il profilo professionale dell'insegnante, la pratica dell'insegnamento, lo sviluppo delle funzioni di ricerca e il collegamento con la comunità, è $r = 0,82$ secondo gli indici di Pearson, la relazione è significativa perché $p < 0,05$ Tra il profilo professionale dell'insegnante, la pratica didattica, lo sviluppo di funzioni di ricerca e collegamenti con la comunità nella qualità della formazione professionale dei laureati, il coefficiente di Pearson $r = 0.81$ è diverso da zero, quindi, l'ipotesi nulla viene rifiutata e l'alternativa è accettata, inoltre $P = 0.00$ (sig Bilateral) conferma che la relazione tra le variabili è significativa, $p < 0,05$.

PAROLE CHIAVE: profilo professionale dell'insegnante, praticadell'insegnamento, sviluppo delle funzioni di ricerca, collegamenti con la comunità, qualità della formazione professionale.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Situación Problemática

La investigación realizada permitió presentar las diferentes variables que permiten reconocer la necesidad y valorar la importancia de la práctica docente, la investigación, la participación con la colectividad en la calidad del perfil profesional de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala, un proceso que es necesario para conocer la calidad de la academia con que se forman los profesionales y que al llegar al servicio de su entorno les permita ser artífice de cambios reales, y desarrollo social en todas las áreas emprendidas.

Entre los factores que intervienen en la calidad educativa uno de los de mayor trascendencia es sin duda el perfil profesional del docente, dado que un adecuado perfil no solo garantiza el cumplimiento de los roles y funciones de sus áreas específicas de intervención, sino que además contribuye al mejoramiento de la producción investigativa, la vinculación con la colectividad y por ende en la competitividad institucional.

Sin embargo, es muy común en nuestra sociedad, especialmente en ciudades como Machala, que los centros educativos de nivel superior, no cuenten con un colectivo institucional acorde a las necesidades educativas, siendo una de sus principales características el divorcio entre el perfil profesional y las funciones que realiza el personal escudados bajo viejos paradigmas educativos que consideraban que para ser docente bastaba única y exclusivamente con saber la materia.

Estos escasos de perfil profesional en el campo educativo ha sido uno de los factores que han incidido para que la educación no alcance los niveles de calidad que aspira, la falta de competencias, habilidades específicas en el área educativa. En esta última década en América Latina, la Educación Superior atraviesa por un proceso de optimización de la calidad, estando inmersa la universidad ecuatoriana, la cual está en proceso de acreditación siendo la investigación y la vinculación dos aspectos fundamentales. Especialmente la Universidad Técnica de Machala y la Unidad Académica de Ciencias Sociales requieren desarrollar las funciones de investigación y vinculación con la colectividad, es decir contar con docentes con un perfil profesional adecuado que garantice las competencias necesarias para investigar y vincularse con la colectividad.

En este contexto de análisis surge el presente proyecto de investigación titulado: Perfil profesional, práctica docente, desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad en la calidad de la formación profesional de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. 2016-2017

El perfil profesional, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y la vinculación con la colectividad inciden significativamente la calidad de la formación profesional de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala, de ahí que un egresado de alta calidad estará influenciado por la formación que recibió de sus docentes, la misma que se enmarca en los aspectos antes descritos, los mismos que debenser de calidad, caso contrario si estos bajan la calidad de la formación profesional de los egresados bajarían también. En este sentido se plantea el siguiente problema:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué efectos producen el perfil profesional del docente en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Machala- Ecuador, Periodo 2016-2017?

1.2.2 Problemas específicos

1.- ¿De qué manera las dimensiones personales, las actividades pre-activas, el diseño, desarrollo y/o evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, el pedido de una organización o institución del medio causan efecto en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales?

2.- ¿Cómo las dimensiones académicas, las actividades interactivas, la organización y gestión de reuniones científicas, el interés del docente y/o estudiantes en la realización del proyecto producen efectos en la en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales?

3.- ¿Cómo los docentes y las actividades post-activas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, las necesidades detectadas por la interacción entre la universidad y los distintos actores sociales involucrados producen efectos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales?

4.- ¿De qué manera las dimensiones investigativas, la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional producen efectos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales?

1.3. Justificación teórica

El presente trabajo se justifica por la necesidad de demostrar los efectos que produce el perfil profesional en la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y en la vinculación con la colectividad y cómo contribuyen estos factores en el mejoramiento de la calidad de la formación profesional de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala.

La investigación realizada busco mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de perfil profesional del docente y formación competitiva del docente, encontrar explicaciones acerca de la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad y de la formación en la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad. Ello le permitió al investigador contrastar diferentes conceptos del perfil profesional en una realidad concreta la competitividad del egresado.

1.4. Justificación práctica

De acuerdo con los objetivos de estudio, su resultado ha permitido encontrar soluciones concretas a problemas del perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad.

Con estos resultados se tendrá también la posibilidad de proponer cambios en el aspecto personal, académicas, docencia, investigativas, vinculación con la colectividad del perfil profesional de los docentes.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Demostrar los efectos que producen el perfil profesional del docente en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Machala- Ecuador, periodo 2016-2017.

1.5.2. Objetivos específicos

- 1.- Demostrar de qué manera las dimensiones personales, las actividades pre-activas, el diseño, desarrollo y/o evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, el pedido de una organización o institución del medio causan efecto en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.
- 2.- Determinar cómo las dimensiones académicas, las actividades interactivas, la organización y gestión de reuniones científicas, el interés del docente y/o estudiantes en la realización del proyecto producen efectos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.
- 3.- Investigar cómo los docentes y las actividades post-activas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados producen efectos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.
- 4.- Demostrar de qué manera las dimensiones investigativas la comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional producen efectos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H_a El perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad producen efectos significativos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Machala, Ecuador, periodo 2016-2017.

H₀ El perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad no producen efectos significativos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Machala, Ecuador, periodo 2016-2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁. Las dimensiones personales, las actividades pre-activas, el diseño, desarrollo y/o evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, el pedido de una organización o institución del medio causan efectos significativos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.

H₀. Las dimensiones personales, las actividades pre-activas, el diseño, desarrollo y/o evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, el pedido de una organización o institución del medio no causan efectos significativos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.

H₂. Las dimensiones académicas, las actividades interactivas, la organización y gestión de reuniones científicas, el interés del docente y/o estudiantes en la realización del proyecto producen efectos significativos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.

H₀: Las dimensiones académicas, las actividades interactivas, la organización y gestión de reuniones científicas, el interés del docente y/o estudiantes en la realización del proyecto no producen efectos significativos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.

H₃: Los docentes y las actividades post-activas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados producen efectos significativos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.

H₀. Los docentes y las actividades post-activas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados no producen efectos significativos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.

H₄. Las dimensiones investigativas la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional producen efectos significativos en la formación competitiva de los egresados de la unidad Académica de Ciencias Sociales.

H₀. Las dimensiones investigativas la comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional no producen efectos significativos en la formación competitiva de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco filosófico de la investigación

La necesidad de profundizar en el conocimiento del perfil profesional del docente a través de la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad en la calidad de la variable independiente y la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, como variable dependiente, surge de la necesidad que tiene el investigador en conocer que efectos significativos producen la formación competitiva de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, “dando origen al análisis de determinadas posturas a favor o en contra que puedan dar prioridad a la solución de los problemas, que tienen su origen en el planteamiento del conocimiento empírico; sin embargo, con la utilización del método científico se busca dar respuestas a las interrogantes con hechos probados que demuestren cuáles son los aspectos más importantes que se deben considerar, al proponer determinado planteamiento” (UCV).

Es indiscutible el papel que desempeña la educación en el desarrollo de los pueblos. Resulta evidente el hecho de que el nivel de desarrollo científico, tecnológico alcanzado es proporcionalmente directo a la práctica educativa.

La percepción contemporánea de la sociedad mundial nos permite comprender que los pueblos y los estados están predeterminados a cumplir los designios de los países poderosos, estableciendo una marcada dependencia en correspondencia a políticas educacionales que poco o nada se preocupan por desarrollar procesos educativos tendientes a conocer la realidad circundante.

De ahí, que para reorientar el proceso educativo y formar hombres y mujeres capaces de tener autonomía, ser críticos, creativos, inventivos es necesario romper la dependencia y generar una educación crítica, reflexiva, autónoma, desde una estructura organizacional con liderazgo, con fuerte compromiso social y visión de cambio y transformación.

Una educación de calidad, es el producto o consecuencia de una observación crítica y sistematizada de los diferentes actores que participan en la práctica educativa y que conforman el colectivo institucional, especialmente por parte de los docentes. Una educación de calidad va más allá del objetivo de las instituciones educativas tradicionales, se trata de planear, ejecutar y liderar procesos educativos de cambio y transformación, donde los estudiantes sean cada vez más conscientes y responsables de sus capacidades, procesos y resultados de aprendizajes.

En consecuencia, para el colectivo institucional se presenta como elemento indispensable el contar con un perfil profesional idóneo que le permita diagnosticar, planear, ejecutar, innovar, solucionar, evaluar su tarea de manera más eficaz y eficiente con miras a la excelencia; contar con elementos que le ofrezca una visión más amplia e integradora de la problemática educativa y le permita una ruptura con la concepción tradicional de la educación fortaleciendo la práctica de la investigación y fomentar la vinculación con la colectividad.

Actualmente la práctica educativa en Latinoamérica ha sido reducida a un conjunto de métodos, técnicas, recursos y estrategias metodológicas que únicamente fomentan la repetición acrítica, asistemática y poco reflexiva del estudiante, donde el educador conduce al educando en la memorización mecánica de los contenidos.

Los educandos son así una suerte de recipientes en los que se deposita el saber, tal como lo describe Freire en su educación bancaria. Situación que es el reflejo de la falta de un perfil profesional acorde a las exigencias del siglo XXI, la ausencia de un paradigma educativo propio, acorde a las necesidades y exigencias de la educación del siglo XXI, caracterizado por esquemas de habilidades, actitudes, competencias, no necesariamente a favor de las necesidades reales de la humanidad sino más bien al servicio de políticas hegemónicas, llevándonos a preparar a los educandos para un mundo desigual.

Esta realidad insatisfactoria se estaría produciendo en el sistema educativo ecuatoriano y por consiguiente en el sistema educativo superior, al ser parte integrante del mismo. Este hecho se reproduce a su vez en el colectivo institucional de la Unidad Académica de Ciencias Sociales, la cual se resume en un proceso cotidiano, furtivo, en donde el perfil profesional del colectivo institucional presenta características de corte tradicional y desactualizado

Esta realidad recorre la totalidad del colectivo institucional involucrando las políticas institucionales – administrativas, el currículo y la actividad en el aula; situación que limita la formación integral de los alumnos, la producción científica y la vinculación con la colectividad al mismo tiempo que fomenta el desempeño del docente instructor y de directivos sin liderazgo y compromiso institucional.

Por consiguiente, el docente se limita a decir y el estudiante a escuchar, y los directivos a observar, en un marco educativo carente de investigación, creatividad, propuestas, convirtiéndose sin duda, en una barrera que impide alcanzar la excelencia educativa y el desarrollo académico administrativo de la institución.

2.2. Antecedentes de investigación

Los antecedentes de investigaciones que se utilizaron para el desarrollo de la presente tesis son:

De Gasperin; Pérez; Gutiérrez; Salazar (2016) El desempeño profesional de los egresados del Sistema Abierto de la Universidad Veracruzana desde laperspectiva de los empleadores. Universidad de Guadalajara.

Este estudio fue realizado con algunos empleadores de los egresados del Sistema Abierto de la Universidad Veracruzana. Se realizaron entrevistas a los empleadores para conocer el desempeño profesional de los egresados del Sistema Abierto, en lo que se refiere a las competencias profesionales y las genéricas, así como las carencias en la formación profesional para desempeñarse en el mundo laboral actual. También se investigó si los egresados de un Sistema Abierto tienen algunas características especiales con respecto a egresados de un sistema convencional.

Rodríguez (2016) “Formación profesional de los egresados y su inserción en el mercado laboral”. Universidad Autónoma del Estado de México “*Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad* ISSN 2448 - 6493 Vol. 4, Núm. 7 Enero – Junio 2017 CTES”.

El objetivo de la investigación era “conocer si el desempeño laboral de los egresados de la carrera de Ingeniería en Computación del Centro Universitario UAEM Valle de México cumple con las expectativas de los empleadores, con la finalidad de mejorar la calidad educativa”.

Se investigó en “conocer la opinión de los empleadores mediante una investigación de enfoque cuantitativo, utilizó las técnicas de investigación que incluyen la aplicación de encuestas, de las cuales se tuvo una respuesta de

empleadores tanto del sector público, privado, que permitieron conocer si el egresado tiene liderazgo, la capacidad de trabajar en equipo, resolver conflictos y actitudes para el desarrollo de sus actividades y dar apoyo en las actividades de la organización. La investigación concluye que la formación de los egresados ha sufrido un estancamiento en el ámbito laboral, condición que muestra una preocupante involución en el desarrollo de las profesiones, el estancamiento en el progreso de los ingresos percibidos muestra de forma muy significativa la pérdida del poder adquisitivo de los salarios percibidos por diferentes profesiones” (En: www.ctes.org.mx).

Alfaro & Alvarado (2016) Tesis titulada: “El Perfil de profesores universitarios de universidades públicas y privadas en la carrera de Educación”. “Este artículo se deriva del proceso de investigación realizado entre el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Privada (CONESUP), del Ministerio de Educación Pública y el Instituto de Investigación en Educación (INIE), de la Universidad de Costa Rica. Se presentan los hallazgos de los siguientes objetivos: Determinar el perfil profesional requerido para el desempeño docente en los cursos de los planes de estudio de las carreras de educación en las universidades públicas y privadas; Validar un perfil profesional del docente para impartir cursos en los planes de estudio de las carreras de Educación en las universidades públicas y privadas. Se utilizó una metodología cualitativa, a través de técnicas de entrevista, cuestionario y validación de contenido según el juicio de expertos” (en www.sicelo.sa.cr).

“En el estudio se contó con treinta y un personas participantes, distribuidas en cinco Autoridades Académicas, diez docentes y dieciséis estudiantes. Los resultados obtenidos describen las características del perfil que debe poseer un docente universitario que imparte cursos en las carreras de Educación. Estas se organizan en: conocimientos, habilidades, valores y Actitudes. Algunos rasgos destacados en los hallazgos son: conocimiento profundo y actualizado en teorías educativas y de aprendizaje; habilidad de ser creativo y de promover el conocimiento y posesión de actitudes de respeto, ética, responsabilidad y con

vocación hacia la carrera. En la validación de los rasgos del perfil docente universitario, se contó con siete profesionales expertos en Educación, se realizó análisis de contenido mediante la metodología de juicio de expertos y consenso grupal” (en www.sicelo.sa.cr).

Fernández & González. Tesis titulada “El perfil del buen docente universitario. Una aproximación en función del sexo del alumnado”. Universidad de Huelva, España. “Este artículo plantea como motivo la relevancia del rol que debe desempeñar el profesor en el ámbito educativo de nivel universitario, un tema muy controvertido en la actualidad y sometido a revisión y cambio constante para la adaptación al nuevo Espacio Europeo de Educación Superior. El objetivo es conocer la opinión del alumnado sobre lo que considera que es un buen docente, que debe ir más allá de las encuestas de calidad planteadas por muchas universidades” (En: [red- u.net](http://red-u.net)).

“Los/as alumnos/as deben y pueden ofrecer criterios de valoración sobre el perfil docente y el rol desempeñado como profesionales de la docencia a nivel universitario más allá de los cuestionarios cerrados existentes. Se ha empleado una metodología cuantitativa como parte de un enfoque más global y mixto del Proyecto de Innovación docente “El perfil del buen docente universitario desde la perspectiva del alumnado”. Los principales resultados muestran la relevancia en cuestiones vinculadas con el conocimiento y con estrategias didácticas básicas con las que debe contar el docente. La percepción del alumnado masculino y femenino no difiere demasiado en cuestiones básicas y consideradas prioritarias para elaborar el perfil del buen docente universitario” (En: red-u.net).

Opazo & Sepúlveda & Sáez (2011) Tesis titulada: “Grado de satisfacción con la formación profesional: Percepción de los titulados de Educación Básica de las Universidades de los Lagos y Playa Ancha”. Publicado en la Revista de Orientación Educativa V26 N°49, pp 89-105, 2012. “El estudio da cuenta del grado de satisfacción con su formación profesional, de los titulados de educación

Básica, Cohorte 2004-2010 de las universidades de Los Lagos y Playa Ancha. La investigación auscultó la opinión en el desarrollo de competencias en los Dominios: Preparación para la Enseñanza, Responsabilidad Profesional, Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, Vinculación con otras disciplinas y el medio, y Disponer de infraestructura para la formación profesional. Además, pretendió suministrar información a las instancias correspondientes para la toma de decisiones y, ofrecer a los titulados, una vía orgánica para manifestar su percepción hacia los aspectos que inciden directamente en la calidad de su formación” (En: issuu.com) .

“Para ello, se diseñó un instrumento de evaluación tipo encuesta. Lo constituyeron 39 preguntas extraídas de los perfiles de egreso de la carrera, las competencias generales en educación que, para estos efectos, sugiere el proyecto Tuning latinoamericano en la formación inicial docente y el marco para la buena enseñanza. El instrumento fue administrado, a través de la vía virtual y, en otros casos, *in situ* con el cuestionario impreso. Los principales resultados dan cuenta que los titulados, en su mayoría, manifiestan su alto nivel de satisfacción con la formación profesional recibida, particularmente, en los dominios responsabilidad profesional y preparación para la enseñanza. Los dominios evaluados con mayores niveles de insatisfacción fueron: Vinculación con otras disciplinas y el medio, y disponer de infraestructura para la formación profesional” (En: red-u.net). “No se observó diferencias importantes en el nivel de satisfacción e insatisfacción con su formación profesional entre los titulados de Educación Básica, Cohorte 2004.2010, de la Universidad de Los Lagos y Playa Ancha. Las tendencias y los porcentajes de satisfacción e insatisfacción expresados frente a los dominios evaluados fueron muy similares” (En: red-u.net).

Romero & Rodríguez (2015) Tesis titulada: “Satisfacción laboral: estudio exploratorio en egresados la Universidad Autónoma de Sinaloa” Universidad Autónoma de Sinaloa- México. En el presente estudio señala que “en México, a partir de la primera década del siglo XXI las Instituciones de Educación Superior

(IES) deciden entrar a procesos de evaluación y acreditación de la calidad de sus programas educativos. En ambos procesos, los indicadores de calidad relacionados con el desempeño profesional de los egresados empiezan a cobrar relevancia en la medida que se consolida la calidad de los programas. La Universidad Autónoma de Sinaloa ha logrado acreditar la mayoría de sus programas educativos por lo que se hace necesario investigar qué hacen sus egresados en su desempeño laboral, cómo lo hacen y si su formación responde a sus expectativas del mercado laboral. De manera particular en esta investigación se investiga el nivel de satisfacción de los egresados en su desempeño profesional” (En: www.ride.org.mx).

“La satisfacción laboral está en función de que las necesidades de remuneración, afiliación, logro y autorrealización sean cubiertas y se manifiesta en la actitud de los empleados hacia el trabajo, ambiente de trabajo y rendimiento. En esta investigación el nivel de satisfacción laboral se deduce de la percepción que los egresados tienen sobre: puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura, posibilidad de realizar ideas propias, reconocimiento profesional alcanzado, salario, posibilidad de hacer algo para la sociedad, innovar esquemas empresariales, desarrollo de trabajo en equipo, posición jerárquica alcanzada y ambiente de trabajo” (En: www.ride.org.mx).

“Aplicaron 639 encuestas a egresados de carreras de cuatro áreas del conocimiento; Ciencias naturales y exactas, 29; Ingenierías y tecnologías, 114; Ciencias económico-administrativas, 76 y Ciencias de la salud, 420. El instrumento de consulta utiliza la encuesta de Likert que va desde nada hasta totalmente satisfecho. Los resultados muestran que la mayor *satisfacción laboral* se centra en el ambiente de trabajo, la posibilidad de hacer algo para la sociedad y el trabajo en equipo. Por el contrario, la *insatisfacción* se relaciona con el salario percibido y los esquemas tradicionales empresariales” (En: www.ride.org.mx).

Battaaz (2014) Tesis titulada: “La inserción laboral y la formación profesional de los egresados en bibliotecología de la Facultad de Ciencias de la Gestión –UADER – Seguimiento correspondiente al período 2009-2012”. Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe – Argentina.

La “investigación se llevó a cabo con el propósito de sentar las bases de un sistema permanente de seguimiento de egresados de la Carrera Técnico Bibliotecario Documentalista de la Facultad de Ciencias de la Gestión de la Universidad Autónoma de Entre Ríos, para tal fin se relevaron datos sobre el perfil preponderante de los mismos, a efecto de contar con información actualizada sobre la relación entre la inserción laboral de los egresados y la formación universitaria recibida y de esta manera retroalimentar desde el mercado laboral el plan de estudios” (E: bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8080).

“Caracterizar y considerar el impacto que originan los egresados en el medio, resulta importante para los procesos de auto evaluación de los programas académicos y de las instituciones de educación superior. La situación de los egresados da cuenta, junto con otros factores, de las bondades del programa, del cumplimiento de los objetivos de formación y de la misión de la universidad” (E: bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8080).

“Este estudio de seguimiento de egresados obtuvo datos relevantes y sistematizó la información sobre los estudiantes que egresaron en el período 2009 y 2012. El mismo es de tipo explicativo – descriptivo cuantitativo”. De su objetivo: “Conocer si los egresados de la Carrera Técnico Bibliotecario Documentalista de la Facultad de Ciencias de la Gestión (UADER), se encuentran insertados laboralmente y si su formación profesional se adecua a las exigencias de las bibliotecas de la Provincia de Entre Ríos”, se desprenden las variables de estudio: formación profesional, inserción laboral, formación académica.

“El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario estandarizado que se envió por correo electrónico. Los aspectos relevados fueron datos demográficos: edad, sexo, lugar de residencia. Aspectos Laborales: situación ocupacional de los egresados, ámbito de dependencia laboral, lugar de trabajo, antigüedad del empleo, situación laboral, tipo de cargo, primer trabajo rentado en la especialidad, como obtuvo el empleo y grado de satisfacción con el mismo. Aspectos Académicos: grado de conformidad con la formación recibida, fortalezas y debilidades” (E: bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8080).

“Los resultados de las encuestas demuestran que mayoritariamente los egresados pertenecen al sexo femenino, del mismo modo su estado civil es casado y sus edades promedio oscilan entre 30 y 60 años, siendo la media entre 40 y 45. Con respecto a los aspectos laborales, casi la totalidad se encuentran insertados laboralmente, desempeñándose como bibliotecarios en bibliotecas escolares pertenecientes al sector público y han obtenidos sus empleos durante el primer año de egresados, lo que se refleja también, en el cuadro de la encuesta referido a la antigüedad en sus empleos. Con respecto a la situación laboral el 50% tiene trabajo permanente y el otro 50% se divide entre interinos y suplentes” (E: bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8080).

Señala que “es importante destacar que ingresaron por concurso de antecedentes y cuando se indaga sobre su grado de satisfacción con el empleo en un porcentaje mayor respondieron satisfactoriamente y muy satisfactoriamente, no se registraron respuestas poco satisfactorias o insatisfactorias. En cuanto a la formación académica recibida respondieron, en términos generales, que es satisfactoria y luego muy satisfactoria, no registrándose ninguna respuesta poco satisfactoria o insatisfactoria” (E: bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8080).

Mas (2011) Tesis titulada: “El profesor universitario: sus competencias y formación”. Universidad Autónoma de Barcelona- España. Manifiesta que la universidad, es el “lugar donde el profesor universitario desarrolla su trabajo, está

en uno de los mayores momentos de transformación de su historia; algunos de estos procesos han sido provocados directamente por los cambios sociales que se están sucediendo, otros por la tendencia al “rendimiento de cuentas” que se está instaurando en el sector público y otros, concretamente, por la convergencia hacia un Espacio Europeo de Educación (EEES)” (En: docsilide.us)

“Estos profundos cambios por la calidad y la internacionalización que está viviendo la universidad, conllevan alteraciones en las funciones, roles y tareas asignadas al profesor, exigiéndole a este el desarrollo de nuevas competencias para desarrollar adecuadamente sus funciones profesionales. Todo ello ha generado nuevas necesidades formativas, provocando esto el desarrollo de planes formativos pedagógicos específicos para este colectivo; siendo imprescindible definir el nuevo perfil competencial que debe atesorar el profesor universitario para desarrollar adecuadamente sus nuevas funciones, en los diferentes escenarios de actuación profesional (En: docsilide.us).

2.3. bases Teóricas

2.3.1. Perfil profesional del docente

“El perfil se define a partir de la formación, de las competencias, de las actitudes ideales y de los conocimientos básicos y actualizados que un docente requiere para el cumplimiento de sus funciones y para hacer posible el desempeño de las tareas. Para ello se necesita identificar el conocimiento científico y técnico necesario para desarrollar las actividades propias de su disciplina y otras habilidades que les permiten cumplir responsablemente en su ejercicio. El perfil definido, es el referente para su evaluación” (En: www.cecylp.edu.mx).

2.3.1.1. Definición del perfil

Según el diccionario Enciclopédico Quillet (1969), se define la palabra perfil como miramientos en la conducta o trato social.

De acuerdo a la revista ciencias de la educación “Educativo” define “es la conducta o trato social del estudiante y se puede calificar como la expectativa que se aspira lograr en la formación del mismo a cualquier nivel o modalidad del sistema educativo”. Se entiende como perfil del educador el conjunto armónico que lo caracteriza, identifica y que es el punto de partida para la elaboración de un currículo que enfatice la integración afectiva, ética e intelectual de la personalidad. Según Cerpe (1982), señala que “el Perfil del Educador se define como una visión humanística, socio-científica y tecnológica que un estudiante debe tener e incorporar al egresar de un nivel educativo, asimismo se debe integrar los alcances de los ejes transversales, las intenciones educativas globales de las áreas académicas y las capacidades cognitivas intelectuales, cognitivas-motrices y cognitivas-afectivas a objeto de alcanzar una formación integral del educando” (En:servicio.bc.uc.edu.ve).

2.3.1.2. Perfil profesional del docente universitario

El perfil de formación del docente universitario “comprende no sólo el desarrollo de capacidades, competencias, habilidades y desempeños en su disciplina, sino, además, una sólida formación en las dimensiones personales, académicas, docentes e investigativas” (En: www.umng.edu.co).

En este sentido el perfil del docente universitario del siglo xxi debe incluir los siguientes componentes:

- **Cognitivos;** información básica, habilidad de razonamiento; capacidad de conocimiento.
- **Técnicos;** destrezas físicas, manipulativas, esenciales para desarrollar la profesión.
- **Actitudinales;** intereses, valores, ética, argumentos, racionalización, acción y resolución de problemas morales.
- **Psicosociales;** interacciones humanas e interpersonales; comunicación entre colegas.
- **De socialización;** internalización gradual de los valores de la profesión.
- **Destreza de aprendizaje;** destrezas para decidir qué se necesita aprender, cómo aprenderlo y cuándo se ha aprendido.
- **Tecnológico;** para el dominio en el uso de las TIC's, no sólo en sus aspectos tecnológicos, sino también en el sentido de educar a través del uso eficiente y eficaz de la tecnología; como estrategia didáctica para la orientación de los aprendizajes, teniendo en cuenta las ventajas y limitaciones de su utilización.
- **Investigación;** fomento de la investigación competitiva, creación de equipos multidisciplinares, integrados a su vez, por miembros de diferentes universidades, estados, etc.

“La profesión docente está mutando y aumentando su complejidad (cambio del perfil docente, uso de nuevas metodologías orientadas a la adquisición de competencias, nuevas tecnologías como elemento transversal en la multivariedad de estrategias metodológicas que se le solicita que emplee, etc.) y por ello los requerimientos a este profesional son mayores, entre otros, en el dominio de las competencias psicopedagógicas, tecnológicas, lingüísticas (dominio de una segunda y tercera lengua), etc.” (Gros y Romaña, 2004, pág. 148).

“En la actualidad es difícil imaginar, como profesor ideal de referencia, a un mero ejecutor de programas de formación” (Tejada, 2009), o a “un docente que solo expone contenidos a un grupo de alumnos pasivos, que tienen como única actividad la recepción, anotación y memorización de dicho conocimiento,

coincidiendo esto con la línea que nos exponen” (Gros y Romaña, 2004, pág. 148) “la profesión docente del siglo XXI poco tendrá que ver con la imagen de un profesor subido a la tarima e impartiendo su clase frente a un grupo de alumnos”.

Los profesores universitarios, en su mayoría formados tradicionalmente con un marcado carácter academicista, frente a la sociedad del siglo XXI, requieren una transformación en su formación, pasar de una formación mecánica a una sólida formación pedagógica, integral e interdisciplinar que les brinde las competencias para desenvolverse ante una práctica educativa que debe responder a los desafíos de una política inclusiva, del *sumak kawsay*, la globalización, la tecnología y los estándares de calidad.

2.3.1.3. La práctica docente en la educación superior

El concepto de práctica, en el sentido más amplio de la palabra, ha sido interpretado como hacer, como actuar, como operar. Los términos hacer, actuar y operar nos ayudan a comprender el concepto de práctica.

Podemos afirmar que estos términos, en su conjunto, representan la cualidad que tiene el docente para aplicar o poner en juego sus capacidades en la realización de las distintas labores educativas, mediante las cuales procura alcanzar determinados resultados u objetivos.

De este análisis, se puede concluir que, en el sentido más general, *prácticadocente*, significa poner en juego las competencias docentes en la ejecución del proceso docente educativo, procurando alcanzar los objetivos planteados, es decir es la acción operativa sobre la realidad.

“Dentro del modelo planteado se reconoce la vital importancia que, en el proceso de docencia, tiene el proceso de enseñanza–aprendizaje, sobre el cual, en la era de la información y el conocimiento, se han generado nuevos paradigmas,

pasando del tradicional modelo centrado en el rol del profesor que enseña sus conocimientos a sus alumnos, relativamente pasivos, a un modelo centrado en el estudiante. Este en un rol más activo, con recursos a su alrededor que le permiten aprender y con un profesor como asesor y facilitador de este proceso, con particular capacidad en el desarrollo de habilidades, valores y actitudes. Estos nuevos paradigmas han venido a transformar de fondo la forma en la que se enseñan conocimientos, cobrando ahora una mayor importancia, junto a los conocimientos, la forma en la que se aprende y se desarrollan valores, habilidades y actitudes, las cuales dependen de complejas interacciones sociales” (En: docsilde.us).

Para ser considerada de calidad, debe satisfacer los siguientes requerimientos:

- “La docencia será de calidad si logra cumplir con las expectativas del egresado sea éste técnico, profesional, licenciado, graduado o posgraduado. Las expectativas están referidas a desarrollo intelectual, mayor status, movilidad social y mejores ingresos” (En: docsilde.us).
- “La docencia será de calidad si logra mejorar el desempeño laboral del egresado a través del desarrollo de competencias requeridas por las organizaciones y empresas” (En: docsilde.us).
- “La docencia será de calidad si el egresado es capaz de efectuar un aporte efectivo a la sociedad contribuyendo a su desarrollo y crecimiento económico y social” (En: docsilde.us).

2.3.1.4. Formación del docente universitario

La formación docente según Chehaybar y Kuri (2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia. *(Citado por Arenas y Fernández en Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la Facultad de Ciencias Administrativas de la UABC, 2009; Pág. 8)*

Compartiendo lo expresado por el autor citado, la formación docente es un proceso permanente e integral que se orienta a la construcción y apropiación crítica de las herramientas conceptuales y metodológicas para el desempeño profesional.

En la formación del profesorado universitario se debe considerar como primer eslabón una formación inicial, dirigido tanto a sujetos que se están formando para la docencia (doctorandos y becarios) como a docentes en ejercicio (Sánchez y Núñez , 1996).

Desde esta óptica, la formación docente de los profesores universitarios se sustenta en una sólida preparación académica basada en valores ético-morales y en el compromiso social, abarcando cuatro campos de formación: Formación General, Formación Pedagógica, Formación Disciplinar Específica y Formación en Práctica Profesional Docente.

2.3.1.5. Importancia de la formación del docente universitario

“En los últimos años ha crecido el interés por mejorar la calidad de la educación y, por consiguiente, la formación pedagógica de los docentes universitarios. Esta necesaria formación en docencia universitaria es debida, entre otros factores”, a (IMBERNÓN, 2000).

“El cambio de perspectiva y tiempo. Cambios tanto desde el ámbito psicopedagógico como social (escolarización y acceso cultural masivo, auge de nuevas tecnologías de la información y la comunicación...)” (En: pt.scribd.com).

“El cambio de los alumnos. La realidad social y cultural del alumnado es muy diferente; las repercusiones de los nuevos sistemas educativos y sociales configuran un nuevo tipo de alumnado” (En: pt.scribd.com).

“El cambio profesional del profesorado y de la Universidad. Las estructuras internas universitarias y las exigencias sociales al profesorado han ido variando como consecuencia de la extensión y expansión del conocimiento y las políticas gubernamentales” (En: pt.scribd.com).

“La formación como un importante factor de entender la incertidumbre y el cambio. La formación no sirve ya únicamente para actualizarse, sino como un elemento intrínseco en las profesiones para interpretar y comprender ese cambio constante” (En: pt.scribd.com).

En concordancia con lo expresado por Imbernón la importancia a formación profesional del docente universitario surge, de la necesidad de mejorar la calidad del proceso del proceso docente educativo, esto motivado, fundamentalmente, por los cambios sociales constantes que exigen el desarrollo de unos planes de estudio actualizados, flexibles y homologados con otros países, que permitan cumplir con los estándares de calidad de la educación superior.

2.3.1.6. Obstáculos y limitaciones de la formación del docente universitario

“El profesorado universitario trabaja en la institución formativa de mayor nivel existente y, curiosamente en su inmensa mayoría, no se han formado para ejercer esa función, ya que han ingresado en este cuerpo docente después de formarse largamente en los contenidos propios de su área (con un expediente más o menos

brillante que no garantiza ninguna competencia docente) en instituciones de formación superior y sin recibir ningún tipo de formación pedagógica, ya que mayoritariamente no han sentido esta necesidad formativa, ni la institución les ha exigido ninguna formación pedagógica previa al desarrollo de dicha función docente” (En: www.redalyc.org), aspectos que constituyen obstáculos o problemas de índole institucional o del propio docente, que impiden o limitan la tan anhelada calidad educativa.

Entre los obstáculos institucionales podemos citar los siguientes (En: www.slideshare.net):

- “La universidad se está mercantilizando, por lo que todos los cambios van dirigidos en gran medida, a aspectos de tipo administrativo o técnico, con escasa incidencia en el desarrollo profesional del docente (Ferre Benedito, y Ferreres, 1995)”.
- “La escasa implicación institucional de la universidad en la formación pedagógica de sus profesores, al no considerar esta formación como parte de sus prioridades”.
- “El sistema universitario tiende a favorecer la infraestructura que la docencia, de esta forma las actividades pedagógicas tienden a relegarse a un segundo plano”.
- “La poca implicación de las autoridades académicas, sobre todo de los jefes de cátedras y de departamentos, en el proceso de desarrollo profesional de los docentes adscritos”.
- Entre las dificultades por parte de los propios docentes se encuentran (En: www.redalyc.org):

- “El individualismo y el aislamiento característico del docente universitario, inhiben el trabajo colectivo y la investigación compartida”.
- “La resistencia al cambio debido, entre otras cuestiones, a un enfoque de la enseñanza marcadamente transmisora y tradicional”.
- “La escasa motivación intrínseca y extrínseca del profesorado para su mejora docente”.
- “La mayoría de los profesores se sienten incentivados cuando desempeñan eficazmente su tarea; por ello, es necesario ofrecerles programas formativos que contribuyan a su desarrollo profesional”.

2.3.1.7. Funciones del docente universitario

“Las universidades están inmersas en profundos e imparables procesos de cambio, generándose nuevas demandas sobre estas instituciones y, evidentemente, sobre el profesorado universitario” (En: docslide.us), en este sentido, tal como afirma (Tomás, 2001, pág. 7) “volver a pensar la Universidad significa re-conceptualizar el papel del profesorado.....”, a través de cuatro funciones básicas: investigación, gestión, vinculación y docencia.

1. Función docencia

Las funciones docentes no sólo incluyen las actividades que los profesores/as realizan cuando están en clase con sus alumnas/os; suponen un conjunto de actividades (pre, inter y pos activas) que los docentes han de realizar para asegurar el aprendizaje de sus alumnas/os:

Actividades pre activas. – “En esta fase el docente toma decisiones sobre la selección de contenidos, objetivos que pretende alcanzar y que métodos aplicará, que incluye, entre otros, los siguientes productos” (En: es.slideshare.net):

1. Registro de avance programático
2. Elementos de evaluación
3. Técnicas didácticas
4. Uso de material didáctico
5. Proyectos específicos, entre otros.

Actividades interactivas - Metodología didáctica. “La metodología didáctica hace referencia a las estrategias de enseñanza y las tareas del aprendizaje que el profesor propone a sus alumnos en el aula, definiendo un tipo de interacción didáctica. Por lo tanto, la etapa interactiva se refiere al proceso de ejecución de la planificación curricular” (En: es.slideshare.net), cumpliendo la función de orientador, de docente y motivador.

Actividades post-activas - Evaluación del proceso de enseñanza. – “Según Watson esta fase se ocupa de evaluar tanto los aprendizajes como la totalidad de la propuesta pedagógica diseñada e implementada. La evaluación del proceso de enseñanza supone valorar series de elementos que determinan la calidad del mismo” (En: es.slideshare.net).

2. Función investigación

“La calidad de maestro no debe estar centrada en el enseñar, sino en el aprender constantemente. No se trata solamente de difundir el conocimiento, sino de apropiarse de él. Si la formación de los maestros se centra en esta idea, tiene que estar orientada necesariamente a la investigación. Si el maestro aprende investigando, llevará también a sus alumnos a aprender investigando” (En: www.everynewweb.com).

La función investigación en la educación debe desarrollarse en dos ámbitos igualmente importantes: La investigación en el ámbito de la propia disciplina o especialidad y la investigación de la propia actividad docente.

La investigación como base de la enseñanza y de formación. Permite al docente, desde la reflexión crítica, la construcción de saber dejando de lado el rol de mediador pasivo entre teoría y práctica , sin embargo como bien lo ha señalado el profesor PORLÁN (1995) solo una reflexión que incorpore la crítica ideológica (citando a Carr y Kemmis: 1986) puede revelar a los profesores (En: www.investigaremos.blogspot.com), "como sus creencias y actitudes quizá sean ilusiones ideológicas que ayudan a preservar un orden social ajeno a sus experiencias y necesidades colectivas". El ejercicio investigativo asumido desde teorías críticas puede dirigir procesos reales de transformación no solo de las prácticas pedagógicas sino de las prácticas sociales inmersas en la Escuela, favoreciendo la democratización del conocimiento y paliando los efectos de la desigualdad social.

“Como tal, el maestro debe mantener despierta la curiosidad de los educandos por todo lo que acontece a su alrededor y en ambientes cada vez más alejados en el espacio y en el tiempo, por desentrañar el misterio de las cosas y de los fenómenos, por buscar explicaciones a los hechos y soluciones a los problemas” (En; es.slideshare.net).

La investigación de la actividad docente.

Presta una especial atención en descubrir lo que acontece en el proceso docente educativo; recoge datos significativos de forma predominantemente descriptiva de lo que sucede; los interpreta y puede así comprender e intervenir más adecuadamente en lo que ocurre en las aulas. Se trata de estudiar lo que allí ocurre, las distintas interacciones, actividades, valores, ideologías y expectativas de todos los participantes (En: bibliotecadigitalusb.edu.co). Pretende mejorar las prácticas, con el fin de propiciar la innovación de todos los elementos que intervienen en el proceso educativo.

2.3.1.8. Vinculación con la colectividad.

Los nuevos desafíos del Siglo XXI orientan a la universidad a ampliar sus vínculos con la colectividad “(con el conglomerado social, y de manera especial, con los sectores menos favorecidos); a través de la planificación, ejecución y evaluación de proyectos, programas y eventos participativos y de difusión, encaminados a la obtención de mutuo beneficio, especialmente en: el conocimiento, la ciencia, la técnica, la cultura, la formación de recursos humanos, la solución de problemas sociales específicos” (En: www.umet.edu.ec) y mejoramiento de perfil profesional y currículo universitario.

La relación docente – alumno – comunidad debe tener entre sus principales características de aprendizaje, el brindar situaciones lo más concretas posibles y vivenciales con su entorno natural, cultural y social, en este sentido, es preciso conocer la comunidad en sus orígenes, historia, acervo cultural para luego programar sus necesidades y características en función del contexto de una organización comunal activa, participativa y protagónica.

La realización de los proyectos de vinculación con la colectividad puede darse de las siguientes maneras (En: www.umet.edu.ec):

1. “Por el pedido de una organización o institución del medio, en el cual se justifique la intervención de estudiantes y docentes de la universidad”.
2. “Por el interés del docente y/o estudiantes en la realización del proyecto, el cual estará sustentado en base a planes, estudios, o diagnósticos situacionales realizados por cada cátedra o área de conocimiento de la universidad, instituciones u organismos locales, provinciales, nacionales o internacionales”.
3. “De las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados”.

Por lo tanto, se puede concluir que la vinculación con la colectividad se constituye en una experiencia educativa, que se origina desde el docente y que por lo tanto forma parte del plan de Estudios, y esta está relacionada y se articula transversalmente con la Línea de Investigación, con el área disciplinar y terminal, que requiere el perfil de salida de los estudiantes.

2.3.1.9. Función Gestión

El personal docente, como un miembro más de la institución, puede participar activamente en la gestión de su organización, en este sentido puede asumir tres tipos de tareas de gestión: las propias del área de conocimiento a la que pertenece, las de la Facultad o Escuela y las de la Universidad.

Cabe señalar, que, “para muchos docentes, el tema de administración y gestión educativa es poco atractivo o tal vez este bastante alejado de sus intereses, debido a que siempre lo ha visto como algo aburrido, que requiere de tiempo, etc., bastante sobrecargado está de funciones y actividades personales, para que ahora le sumen, la exigencia de participar en la mejora y modernización de la gestión de la escuela” (En: documents.mx).

“Sin embargo, el docente es pieza fundamental en la educación, por lo que debe reflexionar acerca de la administración y gestión escolar y reconocer que la gestión escolar es parte de su desempeño como docente” (En: www.umet.edu.ec) y para lo cual debe estar preparado, es decir que debe poseer las competencias necesarias para compartir responsabilidades de dirección, coordinación y relación entre profesoras/es, visualizando la gestión no como un tarea que no le corresponde sino como el compromiso personal que cada docente adquiere como parte integrante de la institución donde labora.

Es parte fundamental también reconocer la preparación continua, el conocimiento e investigación actualizada, así como el interés real del estudiante para que sus estudios se logre en base a fundamentos reales con el deseo real de alcanzar objetivos que demuestren la capacidad al momento de egresar y demostrar que es lo que han obtenido en las aulas universitarias.

2.3.1.10. Competencias de la función docente

Las competencias de la función docente “son las actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer, el saber conocer y el saber convivir, para ser aplicados mediante sistemas y métodos prácticos de enseñanza destinados a plasmar en la realidad las pautas de las teorías pedagógicas” (En: grupo6procesoeducativo.blogspot.com).

A continuación, se presentan las competencias que debe poseer el profesor universitario para desarrollar una función docente de calidad:

Cuadro N° 01

Las 6 competencias de la función docente y sus 34 unidades competenciales

FUNCIÓN DOCENTE	
COMPETENCIAS	UNIDADES DE COMPETENCIA
1. Diseñar el silabo docente de acuerdo con las necesidades, el contexto y el perfil profesional, todo ello en coordinación con otros profesionales.	1.1. Caracterizar el grupo de aprendizaje 1.2. Diagnosticar las necesidades 1.3. Formular los objetivos de acuerdo a las competencias del perfil profesional 1.4. Seleccionar y secuenciar contenidos disciplinares. 1.5. Diseñar estrategias metodológicas atendiendo a la diversidad de los alumnos y especificidad del contexto 1.6. Seleccionar y diseñar medios y recursos didácticos de acuerdo a la estrategia. 1.7. Elaborar unidades didácticas de contenido. 1.8. Diseñar el plan de evaluación del aprendizaje y los instrumentos necesarios.

<p>2. Desarrollar el proceso docente educativo propiciando oportunidades de aprendizaje activo tanto individual como grupal.</p>	<p>2.1. Aplicar estrategias metodológicas variadas acorde con los objetivos. 2.2. Utilizar diferentes medios didácticos. 2.3. Gestionar la interacción didáctica y las relaciones con los alumnos. 2.4. Establecer las condiciones óptimas y un clima social positivo para el proceso docente educativo y la comunicación. 2.5. Utilizar las Tics para la combinación del trabajo presencial y no presencial del alumno. 2.6. Gestionar los recursos e infraestructura aportados por la institución. 2.7. Gestionar entornos virtuales de aprendizaje.</p>
<p>3. Tutorizar el proceso de aprendizaje del alumno propiciando acciones que le permitan una mayor autonomía.</p>	<p>3.1. Planificar acciones de tutorización, considerando los objetivos de la materia y las características de los alumnos, para optimizar el proceso de aprendizaje 3.2. Crear un clima favorable para mantener una comunicación positiva con los alumnos 3.3. Orientar, de forma individual y/o grupal, el proceso de construcción del conocimiento de los estudiantes proveyéndoles de pautas, información, recursos... para favorecer la adquisición de las competencias profesionales 3.4. Utilizar técnicas de tutorización virtual</p>
<p>4. Evaluar el proceso docente educativo.</p>	<p>4.1. Aplicar el dispositivo de evaluación de acuerdo al plan evaluativo establecido. 4.2. Verificar el logro de aprendizajes de los alumnos. 4.3. Evaluar los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje. 4.4. Promover y utilizar técnicas e instrumentos de autoevaluación discente. 4.5. Tomar decisiones basándose en la información obtenida. 4.6. Implicarse en los procesos de coevaluación. 4.7. Afrontar los deberes y dilemas éticos de la evaluación.</p>
<p>5. Contribuir activamente a la mejora de la docencia.</p>	<p>5.1. Participar con otros profesionales en la concepción y elaboración de instrumentos, materiales y recursos didácticos para ampliar y/o mejorar las competencias profesionales. 5.2. Mantener relaciones con el entorno socio-profesional de forma sistemática y periódica para su actualización y perfeccionamiento</p>

	<p>docente.</p> <p>5.3. Participar activamente en acciones de innovación orientadas a la optimización del proceso de aprendizaje.</p> <p>5.4. Aplicar técnicas e instrumentos de autoevaluación docente.</p> <p>5.5. Auto-diagnosticar necesidades de formación para la mejora de la docencia.</p>
<p>6. Participar activamente en la dinámica académica organizativa de la institución (Universidad, Facultad, Área, Departamento,...entre otros)</p>	<p>6.1. Participar en grupos de trabajo.</p> <p>6.2. Participar en comisiones multidisciplinarias.</p> <p>6.3. Promover y participar en grupos de trabajo respecto a las programaciones de asignaturas pertenecientes al área de conocimiento.</p> <p>6.4. Participar en la programación de acciones, módulos formativos.</p> <p>6.5. Promover la organización y participar desarrollo de jornadas académicas, debates, mesas redondas, entre otros.</p> <p>6.6. Participar en el diseño y desarrollo de los nuevos planes de estudio a partir de las indicaciones, descriptores aportados por los organismos competentes.</p>

Fuente. (Revista de Curriculum y Formacion del Profesor, 2013)

2.3.1.11. Competencias de la función investigación

“El profesor universitario se deberá preocupar por desarrollar su función investigadora, para continuar creando conocimiento científico y mejorar de este modo su campo científico, para ofrecer nuevas propuestas metodológicas adaptadas a sus alumnos y materias, para innovar en su realidad y en su contexto, etc.” (En: docslide.us)

Para conseguir todos estos objetivos será necesario contar con las siguientes competencias:

Cuadro N° 02
Las 4 competencias de la función investigadora y sus 30 unidades
competenciales

FUNCIÓN INVESTIGACIÓN	
COMPETENCIAS	UNIDADES DE COMPETENCIA
<p>1. Diseñar, desarrollar y/o evaluar proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, para la institución y/o para el propio avance científico de su área de conocimiento.</p>	<p>1.1. Dominar las formas y procesos burocráticos para la concesión de ayudas públicas, proyectos competitivos.</p> <p>1.2. Enmarcar las actividades investigadoras en programas, temas prioritarios... de la propia universidad.</p> <p>1.3. Establecer las directrices básicas de los procesos de investigación.</p> <p>1.4. Elaborar proyectos de investigación basados en el rigor y sistematicidad científica</p> <p>1.5. Participar y promover la participación/colaboración en/con diferentes equipos de investigación nacional y/o internacional.</p> <p>1.6. Contribuir al establecimiento de las condiciones indispensables para desarrollar actividades investigadoras.</p> <p>1.7. Planificar colaborativamente los temas y estrategias de investigación.</p> <p>1.8. Potenciar el/los grupos/s de investigación</p> <p>1.9. Estimular la reflexión compartida de los temas de investigación.</p> <p>1.10. Asesorar investigaciones (tesinas, tesis u otros proyectos).</p> <p>1.11. Aplicar modelos teóricos planteados.</p> <p>1.12. Generar modelos teóricos de situaciones concretas de la realidad.</p> <p>1.13. Elaborar informes y documentos técnicos para documentar las investigaciones.</p> <p>1.14. Promover la evaluación y la mejora del proceso de innovación e investigación.</p> <p>1.15. Auto-diagnosticar necesidades de formación para la mejora de la competencia investigado.</p>

<p>2. Organización y gestión de reuniones científicas, que propicien la difusión, la comunicación, la discusión, el intercambio del conocimiento científico, la propia formación</p>	<p>2.1. Propiciar la participación de los colaboradores/compañeros.</p> <p>2.2. Participar en la gestión de cursos, congresos, seminarios.</p> <p>2.3. Promover y participar en grupos de trabajo respecto conocimientos del área.</p> <p>2.4. Promover la realización de actividades inter e intra-institucionales.</p> <p>2.5. Participar en grupos de trabajo multidisciplinares internos y externos.</p> <p>2.6. Propiciar oportunidades para el intercambio de experiencias, conocimientos.</p>
<p>Elaborar material científico actual y relevante para la docencia, para la institución y para el propio avance científico de su área de conocimiento</p>	<p>3.1. Generar producción científica de documentos orientada a la publicación</p> <p>3.2. Potenciar la participación y colaboración de los compañeros/colaboradores</p> <p>3.3. Integrar en el trabajo propio aportaciones de terceras personas</p> <p>3.4. Solicitar el asesoramiento de compañeros con mayor experiencia</p> <p>3.5. Adaptar las ideas, producciones en beneficio del desarrollo grupal</p>
<p>Comunicar y difundir conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación... a nivel nacional e internacional</p>	<p>4.2. Participar en congresos para difundir el conocimiento generado</p> <p>4.3. Publicar en editoriales, nacionales e internacionales, de prestigio reconocido</p> <p>4.4. Publicar en revistas, nacionales e internacionales, de prestigio reconocido</p> <p>4.5. Adecuar el discurso en función del destinatario</p> <p>4.6. Formalizar los contenidos científicos según las características de los medios de difusión, público.</p>

Fuente. (Revista de Curriculum y Formacion del Profesor, 2013)

2.2.1.12. Competencias de la función de gestión

“La administración y gestión dentro del sistema educativo tiene un propósito y es el de mejorar la calidad de la educación, ya que permite vincular las prácticas de organización de maestros y directores y los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula” (En:www.buenastareas.com). Para poder cumplir con esta función el docente universitario debe poseer las siguientes competencias:

Cuadro N° 03
Competencias de la función de gestión

FUNCIÓN GESTIÓN	
COMPETENCIAS	UNIDADES DE COMPETENCIA
Compromiso institucional	1.1. Participar en reuniones institucionales reglamentadas. 1.2. Organizar, dirigir y/o participar en eventos que fortalezcan la imagen institucional. 1.3. Participar en las reuniones interdisciplinarias y multidisciplinarias de la universidad y unidades académicas. 1.4. Participar en actividades de cohesión institucional.
Diseñar el macro curricular PEDI y/o POA	2.1. Participar en el diseño macro curricular PEDI y/o POA.
Gestionar proyectos de innovación pedagógica	3.1. Diseñar, coordinar, implementar y evaluar proyectos de innovación educativa.

Fuente: SIUTMACHALA, 2013)

2.3.1.12. Competencias de la función vinculación con la colectividad

“La Función de Vinculación con la Colectividad son espacios de interacción entre la institución universitaria y la sociedad, cuyo objetivo principal es promover la participación proactiva y sinérgica de estudiantes a través de la orientación de los docentes; orientada a la solución de los problemas locales, regionales, nacionales y mundiales, a través de programas que paralelamente promueven el desarrollo humano integral en los sectores urbano, urbano marginal y rural de la sociedad” (upec.edu.ec).

Para cumplir con esta función es necesario que los docentes cuenten con las siguientes competencias:

Cuadro N° 04
Función vinculación

FUNCIÓN VINCULACIÓN	
COMPETENCIAS	UNIDADES DE COMPETENCIA
1. Promover la vinculación con la colectividad desde el modulo o asignatura	1.1. Elaborar proyectos de vinculación con la colectividad y los negocios con empresas y organizaciones públicas y privadas 1.2. Dirigir y participar de capacitaciones, educación continua, consultorías y pasantías relacionadas con vinculación con la colectividad. 1.3. Dirigir y participar en proyectos de extensión social o cultural de la universidad 1.4. Dirigir y participar en proyectos de cooperación interuniversitaria 1.5. Participar en organismos científicos, tecnológicos o culturales, vinculados a la educación superior 1.6. Realizar actividades como profesor invitado o visitante en instituciones de educación superior

Fuente: (SIUTMACHALA, 2013)

1. Competencia cultural

“El docente debe poseer una cultura general e integral especialmente de carácter humanística, que le permita estar actualizado sobre los acontecimientos científicos, políticos, económicos, históricos, sociales, ideológicos, artísticos más acuciantes de su tiempo, tanto en el ámbito universal, como regional y nacional” (En: cobaind.com).

A continuación, se presenta algunas competencias culturales del docente universitario:

Cuadro N° 05
Competencias Culturales

CULTURA	
COMPETENCIAS	UNIDADES DE COMPETENCIA
1. Capacidad de influir en la cultura del establecimiento	1.1. Estar comprometido con la institución. 1.2. Estar comprometido con el entorno social y cultural del establecimiento. 1.3. Participar con ponencias o conferencias, en congresos, simposios y seminarios académicos – culturales.
2. Organizar actos académicos-culturales desde el módulo o asignatura	2.1. Organizar y gestionar congresos, simposios, seminarios y otros actos académicos vinculados con la cultura
3. Dominio de una lengua extranjera, preferentemente el idioma inglés	3.1. Extraer información científica actualizada de textos nacionales e internacionales. 3.2. Realizar traducciones de libros y artículos referentes al módulo o asignatura.

Fuente: (SIUTMACHALA, 2013)

3. Competencia tecnológica

“El desarrollo de la ciencia y la tecnología, cuya manifestación acelerada es el creciente proceso de informatización de la sociedad, debe reflejarse en el docente universitario en el uso de las TIC’S y la comunicación, en el desempeño de su labor docente e investigativa” (En:cobaind.com).

En este sentido, es importante hacer explícito cuales pueden ser los aportes de las TIC’s en la educación, realizando las adaptaciones curriculares que permitan su efectiva inclusión al ámbito universitario, Siendo necesario que éstos desarrollen las competencias que les permitan aprovecharlas en las diferentes asignaturas que orientan (Fernandez, 2003) destaca estas tres (En: recursostic.educacion.es):

“Conocer las posibilidades de las nuevas tecnologías para la mejora de la práctica docente”.

“Aplicar las TIC’s en el ámbito educativo tanto en tareas relacionadas con la gestión de los centros educativos como en la organización de los procesos de enseñanza-aprendizaje que se desarrollan en el aula”.

“Seleccionar, utilizar, diseñar y producir materiales didácticos con TIC que promuevan la adquisición de aprendizajes significativos y que conviertan el aula en un laboratorio desde el que fomentar el protagonismo y la responsabilidad en los alumnos”.

El docente clásico se proyectaba en sus aulas de manera presencial con una tiza y un borrador, posteriormente empezaron a aparecer la tiza rica y la pizarra acrílica y otros medios auxiliares como pancartas, retroproyectores y proyectores de vistas fijas, y, en la actualidad, el docente afronta una nueva era, donde la tecnología y la globalización demandan nuevas competencias, siendo uno de sus retos más grandes, la alfabetización en los sistemas digitales y la utilización de estos en su práctica docente.

“Si hay algo que caracteriza hoy día a nuestra sociedad, seguramente sea el cambio. Vivimos en una sociedad en la que el cambio forma parte de nuestra vida cotidiana. Hemos cambiado nuestra manera de relacionarnos, de comunicarnos, de trabajar, de comprar, de informarnos, de aprender” (En: www.scielo.br).

“Los cambios que se han producido en nuestras sociedades en las últimas décadas, dirigidos principalmente por la imparable expansión de las nuevas tecnologías de la información y comunicación han generado nuevas maneras de entender la forma como las personas se sitúan en la sociedad, en relación a sí mismas y a los demás. (Vaillant & Marcelo, 2012)” (En: www.scielo.br).

“Uno de los autores que más ha estudiado los procesos de cambio en las instituciones educativas es Andy Hargreaves. Para (Hargreaves, 2002, pág. 189), el cambio educativo a menudo ha fracasado debido a que los esfuerzos de cambio individual generalmente están muy mal diseñados. Las metas del cambio pueden ser poco realistas o poco claras de forma que los profesores no llegan a alcanzar lo que se espera de ellos” (En: www.scielo.br).

“Los que llevan a cabo los cambios pueden tener poca credibilidad, sus razones pueden ser políticamente sospechosas; las intenciones relacionadas con la mejora de los alumnos pueden ser también dudosas. Y por último a veces el cambio también puede parecer demasiado complejo de forma que sobrecarga a los profesores requiriéndoles trabajar en demasiado frente a la vez” (En: www.scielo.br).

Es por eso necesario implementar en cada labor una capacitación adecuada a cada docente, donde le permita actualizarse sintiéndose cómodo y no presionado como podría sentirse en la actualidad con los cambios vertiginosos que se han presentado en los últimos tiempos, ya que las Tics han logrado llegar en todos los ámbitos no solo educativos, sino a nivel social, profesional, cultural, lo que hace urgente la participación frontal, de calidad de todos los que conforman todos los niveles educativos en la educación ecuatoriana.

2.3.2. Calidad de la formación profesional de los egresados

La “gestión de calidad es una estrategia organizativa y un método de gestión que hace participar a todos los empleados y pretende mejorar continuamente la eficacia de una organización en satisfacer el cliente. CEDEFOP, 1998” (En: www.ujmd.sv).

“Aspectos clave en la gestión de la calidad de procesos educativos:

- Enfoque al cliente
- Política de calidad
- Responsabilidad, autoridad y comunicación
- Provisión y gestión de los recursos
- Recursos humanos competentes
- Infraestructura y ambiente de trabajo
- Planificación y realización del producto
- Diseño y desarrollo
- Proceso de compras
- Control de los dispositivos de seguimiento y medición
- Satisfacción del cliente”

2.3.3. Garantía de calidad en la formación profesional

“La garantía de calidad por lo general implica la comparación entre un determinado producto o servicio y un estándar, previamente definido, que establece los criterios para calificar la calidad de dicho bien o servicio” (En: docplayer.es).

“En este ámbito el estándar crecientemente utilizado es la norma ISO 9000:2000. Esta norma se refiere a la garantía de calidad en una perspectiva general, no específicamente asociada a un producto o servicio determinado. Los usuarios son el punto de partida. Actualmente hay una alta valoración sobre las normas ISO como un “sello de calidad”, entre otras razones esta valoración ha hecho que se extienda su uso a las” (En: docplayer.es) Instituciones de Formación Profesional.

“La versión 2000 de la norma avanzó desde el concepto de garantía de calidad que prevalecía en la versión de 1994 hacia la conformación de una filosofía de gestión de la calidad la cual incorpora el énfasis en la mejora continua; ello entre otras cosas incluye la necesidad de efectuar mediciones de la eficacia de los procesos desarrollados” (En: docplayer.es).

2.3.4. La gestión de la calidad en la formación profesional

Los principios de gestión de la calidad enfatizan la importancia de la gestión del recurso humano y la necesidad de formación adecuada.

El compromiso de una organización con su recurso humano, así como la habilidad para demostrar la estrategia utilizada para mejorar la competencia de su personal, se puede certificar con la norma ISO 10015, que proporciona las directrices para identificar y analizar las necesidades de formación, diseñar y planificar, proporcionar la formación, evaluar los resultados y dar seguimiento a este proceso.

Cualquier referencia a “formación” en esta normativa incluye todos los tipos de educación y formación. ISO 10015 puede aplicarse a cualquier tipo de organización, como por ejemplo empresas, instituciones públicas, unidades educativas, para atender las necesidades de formación de su propio personal.

Los lineamientos de este estándar, apoyan al cumplimiento del requisito de “competencia” de la norma ISO 9001, profundizando en ítems no contemplados en la misma. En todos los niveles, conviene que el capital humano esté entrenado para cumplir con los objetivos institucionales y proporcionar productos de calidad.

Según el alcance de esta norma, entiende a la formación como un proceso de cuatro etapas:

- 1) Definición de las necesidades de formación, exigencias de competencias para reducir brechas con las competencias existentes.
- 2) Diseño y planificación de la formación, con métodos y objetivos que definen lo que será capaz de hacer el personal luego de la formación, criterios que servirán para la selección de un proveedor de formación.
- 3) Dotación de los suministros para la formación, a cargo del proveedor, que deberá cumplir con lo especificado en el plan de formación.
- 4) Evaluación de los resultados de la formación del personal, para saber si los objetivos fueron alcanzados. Los puntos de no conformidad constatados pueden requerir de acciones correctivas.

El seguimiento y análisis del plan de formación, podría considerarse un medio eficaz, para conocer el rendimiento del capital humano, frente a diversos factores internos y externos que pueden afectarlo, como los cambios en el mercado, la tecnología, la innovación, la demanda de los clientes y otras partes interesadas. Tales cambios pueden requerir que una organización analice sus necesidades relacionadas con la competencia. La formación del capital humano en una organización, es primordial para la mejora continua y hace que la inversión en este recurso sea más eficaz y eficiente.

2.3.5. Indicadores de evaluación de la calidad y productividad en la docencia de la educación superior

“Los requerimientos de calidad y productividad aplicados a un proceso de docencia implican no sólo identificar y comprender el comportamiento de las variables que inciden en este proceso, sino que también determinar el nivel mínimo de calidad y productividad necesarios para garantizar una educación superior eficaz y eficiente, y por otro la continuidad y desarrollo de la Institución” (En: docslide.us).

“El nivel de calidad es un concepto que puede ser medido y evaluado "per se" (normativo) o en términos relativos: comparación con pares, percepción de los usuarios e interesados, etc. Otro tema relevante es definir qué es más importante: alcanzar un cierto nivel de calidad o evolucionar en un contexto dinámico. Estos conceptos relativos, intangibles y muchas veces subjetivos, no permiten una evaluación concreta y/o absoluta, lo que obliga al diseño de mecanismos de control diferentes” (En: docslide.us).

“El resultado de ello es la creación de "indicadores" que permiten relacionar funcionamiento, recursos y resultados respecto a actividades, eventos, procesos, unidades organizacionales y otros componentes de la institución. Las universidades pueden y deben tener más calidad, pero, además, necesitan tener evidencias de ello para justificar ante quienes les proporcionan recursos (autoridades, usuarios)” (En: docslide.us).

“La evaluación de la docencia en instituciones de educación superior debe constituir un valioso instrumento que proporcione elementos de juicio para analizar a fondo los procesos educativos, convirtiéndose en un proceso que arroje información para promover y asegurar la mayor calidad, eficiencia, productividad y pertinencia de las acciones y resultados de la docencia” (En: docslide.us).

Desde la óptica de la evaluación se han buscado diferentes definiciones para el término "indicador". Es así como en un trabajo realizado por OCDE, Institutional Management in Higher Education Programm, se define indicador como "un valor numérico utilizado para medir algo difícil de cuantificar". Por su parte Ortiz define este término como “un instrumento que es utilizado para medir, comparar, dar seguimiento y apoyar el avance de resultados y representan medidas sobre aspectos que no son directamente mensurables”.

“Los indicadores tienen el atractivo de su claridad, pero su limitante radica en que no es posible traducir, con precisión, las complejidades del proceso de interacción que se da en la docencia a términos numéricos. Es por esta razón, solamente se proponen indicadores de evaluación de la calidad y de la productividad para algunas áreas, ya que, en otras, por su fuerte contenido subjetivo, no es posible establecer indicadores y menos aún estándares” (En: docslide.us).

Según (María Hilda Rosales Trujillo, Mario Chavez Zamora , 2010) “El nivel de calidad y productividad de los docentes en Instituciones de Educación Superior es un concepto que puede ser medido y evaluado de forma normativa o en términos relativos, esto no permiten una evaluación concreta y/o absoluta, lo que obliga a la creación de “indicadores” que permitan constituir un valioso instrumento que proporcione elementos de juicio para analizar a fondo los procesos educativos, convirtiéndose en un proceso que arroje información para promover y asegurar la mayor calidad y productividad de las acciones y resultados de la docencia” (En: www.alafec.unam.mx).

La construcción de indicadores.

“Al formular indicadores se considera como base conceptual el modelo propuesto, el cual postula que en el proceso de docencia intervienen elementos materiales y elementos intelectuales que afectan la transformación del alumno en un profesionista de nivel superior, Además es necesario formular los siguientes supuestos o hipótesis” (María Hilda Rosales Trujillo, Mario Chavez Zamora , 2010. En: www.alafec.unam.mx):

1. “La calidad de la docencia sólo puede ser evaluada, por quien usa o se beneficia del proceso; alumnos que se transforman en profesionistas, organizaciones que emplean a dichos profesionistas y la sociedad que recibe el aporte económico y social del profesional”.

2. “La productividad de la docencia sólo puede ser evaluada, por la administración central de las Instituciones de Educación Superior, en virtud de ser quien conocen la cantidad de recursos necesarios utilizados para la práctica docente y ofrecer como producto terminado profesionales que se incorporen a la fuerza laboral que contribuyan al desarrollo económico social”.
3. “Cada elemento o factor que interviene en el proceso de docencia, posee dos dimensiones; una dimensión a la que se denominará tangible y una dimensión denominada intangible”.
4. “La dimensión tangible se relaciona con los aspectos cuantitativos del elemento, es decir, con sus aspectos físicos”.
5. “La dimensión intangible, en cambio, está relacionada con la percepción del elemento que tienen los alumnos, egresados o la sociedad, es decir, su apreciación es subjetiva. La percepción incide sobre la satisfacción o grado de cumplimiento de expectativas personales del alumno o egresado, de manera que una percepción positiva de los elementos o factores que afectan la docencia incide en una mayor satisfacción y por lo tanto, se crea la imagen de calidad de la misma”. (María Hilda Rosales Trujillo, Mario Chavez Zamora , 2010, págs. 7,8)

2.3.6. Perfil de ingreso

Es la “descripción conceptual de las características deseables en el alumno de nuevo ingreso en términos de conocimientos, habilidades y actitudes favorables para cursar y terminar con mayores posibilidades de éxito los estudios que inicia. Además también d cuenta de las opciones académicas cursadas, notas académicas obtenidas y datos de carácter sociológico de interés” (En: www.ucam.edu).

2.3.7. Perfil de egreso

Es el conjunto y competencias definidos que deben de reunir los Estudiantes al concluir el programa formativo.

“El perfil del egresado puede ser virtual o real. Es virtual cuando únicamente se manifiesta como una intención, como un proyecto a lograr, como un futuro deseable y posible para los alumnos que ingresan al programa; es real en el momento en el que se plasma en los egresados” (En: www.economia.unam.mx).

“Teóricamente, la eficiencia de un programa de educación superior consiste en el logro del perfil del egresado. Se puede decir que la eficiencia terminal de un programa de educación superior es directamente proporcional al número de alumnos que alcanzan dicho perfil” (En: www.economia.unam.mx).

“Por lo anterior, es fundamental que los programas tengan procedimientos e instrumentos válidos y confiables para medir el logro de cada uno de los atributos del perfil de egreso; sin éstos es posible conocer el número de egresados, pero no si los egresados personifican el perfil de egreso” (En: www.economia.unam.mx).

“Los perfiles profesionales de egreso estarán constituidos por un conjunto de competencias cuyo trasfondo (y sentido terminal o producto) serían las capacidades y valores adquiridos por medio de contenidos y métodos al egresarse de una institución educativa y válida para la vida y/o para una profesión” (En: www.economia.unam.mx).

Lo central de un perfil profesional serían las capacidades desarrolladas, como herramientas para aprender y seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida, en situaciones cambiantes y complejas. (Martiniano, 1999. En: www.economia.unam.mx).

2.3.8. Sistema de seguimiento del egresado.

Definición (En: educación.unmsm.edu.pe)

“Es una herramienta de gestión que monitorea el desempeño profesional y personal de los egresados permitiendo establecer indicadores de calidad y eficiencia de la educación impartida en la Facultad”.

Objetivos (En: educación.unmsm.edu.pe)

“Ubicar el mercado laboral potencial del egresado.

“Proporcionar herramientas al egresado a fin de mejorar su desenvolvimiento en la búsqueda de empleo”.

“Manejar una base de datos de egresados”.

“Ubicar donde están y lo que hacen los egresados”.

“Retroalimentar los procesos académicos de formación de profesionales a fin de promover una cultura de calidad”.

“Atender peticiones, comentarios, críticas de los egresados de forma rápida y eficiente por parte de la Facultad”.

Flores (2003) define la satisfacción como: “servicio que cumple o supera las expectativas o necesidades del cliente” (En: isuu.com).

De acuerdo a González (2003) “un estudiante satisfecho con la institución universitaria verifica la calidad de la misma. En este sentido, son los propios estudiantes los que sostienen que estarán satisfechos en la medida en que reciban y cuenten con servicios, procesos, actividades, productos, recursos e instalaciones de calidad que respondan a sus necesidades y expectativas” (En: isuu.com). “La satisfacción del egresado refleja la calidad y eficiencia de los diversos aspectos que componen el día a día de su experiencia educacional. Uno de los propósitos de las instituciones educativas debería ser que los estudiantes y egresados, manifiesten su satisfacción con el rigor de su formación, con interacción con su profesor y los otros estudiantes, con la justicia con que se le evalúa, entre otras” (En: isuu.com)..

2.4. Glosario de términos

Desarrollo de funciones de investigación: Es el conjunto de actividades emprendidas de forma sistemática, a fin de aumentar el conocimiento científico y técnico, así como la utilización de los resultados de estos trabajos para conseguir nuevos dispositivos, productos, materiales o procesos.

Egresados: Es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario.

Gestión de calidad en la formación profesional: La gestión de calidad es una estrategia organizativa y un método de gestión que hace participar a todos los empleados y pretende mejorar continuamente la eficacia de una organización en satisfacer el cliente. CEDEFOP. 1998 (En: www.sid.cu)

Perfil docente: Son las diferentes capacidades y competencias que identifican la formación de un profesional, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias de sus diferentes funciones y tareas.

Perfil profesional del docente: Es un experto en su disciplina, posee un dominio temático exhaustivo, siendo capaz de transferirlo a sus estudiantes, con compromiso institucional y ético.

Práctica docente: Constituye el eje integrador de las experiencias de aprendizaje que ofrece la totalidad de las áreas de conocimiento y las asignaturas del plan de estudio, orientada hacia la reflexión y la confrontación permanente de la teoría y de las prácticas académicas.

La vinculación de la Universidad con la sociedad : “Consiste en el conjunto de acciones y procesos académicos ejecutados por los departamentos en cooperación con sectores externos a la Universidad, como el Estado, los gobiernos locales, los sectores productivos y la sociedad civil, orientados” (En: vinculacionfae.blogspot.com) a resolver problemas.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de variables

De acuerdo a las características del problema, hipótesis, las variables se identifican y clasifican en los siguientes términos:

Variable independiente: Perfil profesional del docente

Cuadro N° 06: Operacionalización de variable independiente

DIMENSIONES	INDICADORES
Personales	Actitudinales
	Psicosociales
Académicas	Técnicos
	Cognitivos
Docencia	Destreza de aprendizaje De socialización
Investigativas	Investigación
	Tecnológico

Elaboración propia

Variable dependiente: Formación competitiva de los egresados

Cuadro N° 07: Operacionalización de variable dependiente

DIMENSIONES	INDICADORES
Formación Profesional Recibida	Pruebas de ingreso
Relación del perfil de ingreso y de egreso	Examen Complexivo
Organización estructural	
Resultados del proceso de Formación	Titulación
Infraestructura	
Vinculación con el Medio	
Satisfacción en la formación recibida	Egresados trabajando

Elaboración propia

3.2. Tipo y diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación se tipifica de la siguiente manera:

1.	Tipo de preguntas	=	teórica-explicativa
2.	Método de contrastación de la Hipótesis	=	causa-efecto
3.	Tipo de medición de las variables	=	cuantitativo
4.	El número de variable	=	multivariable
5.	Fuente de datos	=	primaria
6.	Tiempo de aplicación de la variable	=	longitudinal
7.	Diseño	=	no experimental
8.	Tipo de investigación	=	aplicada

3.2. Población y Muestra

Población de estudio

La población de estudio está conformada por 59 docentes titulares y 47 contratados que da un total de 106 Docentes de la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala periodo 2017-2018, y los egresados es de 653 según datos proporcionados por el departamento de Unidad de Matriculación Movilización y Graduación (UMMOG), elegida de forma intencional no probabilística.

Muestra

La muestra está conformada por 55 docentes, 132 Egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2016 – 2017.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron fuente de datos primarios, según los planteado por Sabino 1992 como: “Aquellos que el investigador obtiene directamente de la realidad, recolectándolos con sus propios instrumentos” (p. 144).

Fueron utilizados los procedimientos e instrumentos descritos a continuación:

La observación directa: esta técnica consiste en percibir, reconocer y notar los hechos relacionados con la conducta a evaluar. Esta observación fue participativa, pues el investigador formó parte del grupo objeto de estudio como facilitador del plan de formación, a fin de determinar la problemática y dar soluciones. En sustento a la observación se realizaron anotaciones de cada una de las sesiones de trabajo las cuales se validaron a través de actas docentes.

La entrevista: se profundizó en los sentimientos, aptitudes, actitudes y apreciación de las autoridades en función de la formación que han tenido, la información que han buscado para conocer un poco más del tema y el impacto que ha tenido la formación en su crecimiento personal y profesional.

La encuesta: Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado en 10 preguntas cerradas y una sección de comentarios y sugerencias, las cuales estuvieron redactadas de acuerdo a las variables establecidas en el presente trabajo de investigación.

3.4.1. Validación de los instrumentos por juicio de expertos

Por la validación de los instrumentos, se realizó a través de la evaluación de Juicio de Expertos, para lo cual, recurrimos a la opinión de 3 Doctores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, quienes determinaron la pertinencia muestral de los ítems de los instrumentos.

A ellos se les confiero la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron los indicadores respectivos.

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre las variables, los objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información. Asimismo, pronunciaron los resultados que se revelan en el cuadro:

Cuadro N° 08: Nivel de validez del cuestionario de las variables independiente, según el juicio de expertos

EXPERTOS	perfil profesional del docente	práctica docente	desarrollo de funciones de investigación	vinculación con la colectividad
	%	%	%	%
Dr. Elías Mejía Mejía	90	90	90	90
Dr. Abelardo Campana C.	90	90	90	90
Dra. Ofelia Santos J.	94	94	94	94
PROMEDIO	91.3	91.3	91.3	91.3

FUENTE fichas de validación (2017)

Los valores resultantes, después de tabular la calificación emitida por los expertos, para determinar el nivel de validez, son comprendidos en el siguiente cuadro:

Cuadro N°09: Valores de los niveles de validez.

VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

FUENTE: Cabanillas A., Gualberto (2004).

Interpretación: En la validación de la variable dependiente se tiene un valor de 94.00%, lo que permite concluir que el instrumento de recolección de datos es adecuado para la investigación, y el nivel de confiabilidad está dado por las valoraciones de los expertos, teniendo un nivel de validez excelente por encontrarse dentro del rango 91-100 en valores.

Cuadro N° 10: Nivel de validez del cuestionario de las variables dependiente, según el juicio de expertos

EXPERTOS	FORMACIÓN COMETITIVA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS
	%
Dr. Elías Mejía Mejía	90%
Dra. Ofelia Santos Jiménez	90%
Dr. Abelardo Campana C.	94%
PROMEDIO	91.3%

FUENTE: Fichas de validación (2017)

Los valores resultantes, después de tabular la calificación emitida por los expertos, para determinar el nivel de validez, son comprendidos en el siguiente cuadro:

Cuadro N°11: Valores de los niveles de validez

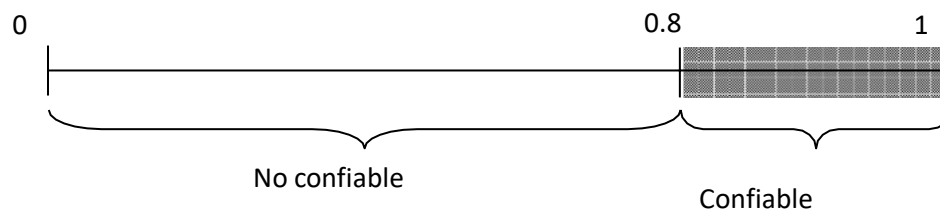
VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

FUENTE: Cabanillas A., Gualberto (2004).

Interpretación: En la validación de la variable dependiente se tiene un valor de 94,00%, lo que permite concluir que el instrumento de recolección de datos es adecuado para la investigación, y el nivel de confiabilidad está dado por las valoraciones de los expertos, teniendo un nivel de validez excelente por encontrarse dentro del rango 91-100 en valores.

3.4.2. Confiabilidad de los instrumentos

Si su valor está por debajo de 0.8 el instrumento que se está evaluando presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y por tanto nos llevará a conclusiones equivocadas.



Para calcular el valor de α , se utiliza la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde los valores son:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

La confiabilidad del instrumento se determinó empleando el estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach) para las variables, el perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad, cuyo resultado se detalla a continuación:

Cuadro N° 12: Tabla de confiabilidad

TABLA DE CONFIABILIDAD	
Coeficiente	Relación
- 1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.5 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.9 a 1	Alta confiabilidad

FUENTE: Cabanillas A., Gualberto (2004).

Cuadro N° 13

Confiabilidad del instrumento de las Variables Independiente:

Encuesta Egresados.

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	187	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	187	100,0

FUENTE: Spss 22

Cuadro N° 14

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,89	45

FUENTE: Spss 22

Interpretación: Respecto a la confiabilidad del instrumento Variable independiente luego de aplicado el instrumento de validación estadístico hallando un valor de confiabilidad de 89 % que representa el instrumento aplicado fue de confiabilidad alta. En el cuadro siguiente se detallan los valores de las varianzas por ítem y el resultado de Alfa de Cronbach.

Cuadro N° 15

Confiabilidad del instrumento de la variable independiente:

Encuesta- Docentes

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	187	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	187	100,0

FUENTE: Spss 22

Cuadro N° 16

Estadísticos de Fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	42

FUENTE: Spss 22

Interpretación: Respecto a la confiabilidad del instrumento variable independiente luego de aplicado el instrumento de validación estadístico hallando un valor de confiabilidad de 82.8 % que representa el instrumento aplicado fue de confiabilidad alta.

Cuadro N°17

Confiabilidad del instrumento de la variable dependiente: Encuesta-Egresado

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	187	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	187	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Cuadro N° 18
Estadísticos de Fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	35

FUENTE: Spss 22

Interpretación: Respecto a la confiabilidad del instrumento variable independiente luego de aplicado el instrumento de validación estadístico hallando un valor de confiabilidad de 86.9 % que representa el instrumento aplicado fue de confiabilidad alta.

3.4.3. Técnicas e instrumentos

Encuestas. Para la recolección de datos de la muestra, se elaboró una encuesta para docentes y egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Machala, Ecuador, periodo 2016-2017.

Cuadro N° 19
Ficha técnica de cuestionario – egresados

FICHA TÉCNICA N° 01	
Nombre	Cuestionario aplicado a los egresados sobre el perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad.
Autor	Wilson Tinoco
Bases teóricas	Análisis de los contenidos de la variable el perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad con la distribución en dimensiones e ítems.
Ámbito de la aplicación	Unidad Académica de Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Machala, Ecuador.
Duración	20 minutos
Ítems del cuestionario	El cuestionario cuenta con 45 ítems, dividido en cinco partes, cada dimensión representa el tema materia de investigación.

FUENTE: Elaborado por el investigador

Cuadro N° 20
Ficha técnica del cuestionario de las variables perfil profesional del docente

Dimensiones	Ítems	Total de Ítems
PERSONALES	1,2,3,4,5,6,7,8,	8
ACADÉMICAS	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,	10
DOCENCIA	19, 20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,	13
INVESTIGATIVAS	32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,	11
VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	43,44,45.	3

FUENTE: Elaborado por el investigador.

Cuadro N° 21
Ficha técnica de cuestionario – docentes

FICHA TÉCNICA N° 02	
Nombre	Cuestionario aplicado a los docentes sobre El perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad.
Autor	Wilson Tinoco
Bases teóricas	Análisis de los contenidos de la variable el perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad con la distribución en dimensiones e ítems.
Ámbito de la aplicación	Unidad Académica de Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Machala, Ecuador.
Duración	20 minutos
Ítems del cuestionario	El cuestionario cuenta con 42 ítems, dividido en cinco partes, cada dimensión representa el tema materia de investigación.

FUENTE: Elaborado por el investigador.

Cuadro N° 22
Ficha técnica del cuestionario El perfil profesional del docente.

Dimensiones	Ítems	Total de Ítems
PERSONALES	1,2,3,4,5,6,	6
ACADÉMICAS	7,8,9,10,11,12,13,14,15,	10
DOCENCIA	16,17,18,19, 20,21,22,23,24,25,26,27,28,	13
INVESTIGATIVAS	29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,	11
VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	40,41,42,43.	3

FUENTE: Elaborado por el investigador.

Cuadro N° 23
Ficha técnica de cuestionario -docentes

FICHA TÉCNICA N° 03	
Nombre:	Cuestionario aplicado a los docentes sobre El perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad.
Autor :	Wilson Tinoco
Bases teóricas:	Análisis de los contenidos de la variable el perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad con la distribución en dimensiones e ítems.
Ámbito de la aplicación:	Unidad académica de ciencias sociales, Universidad Técnica de Machala, Ecuador.
Duración:	20 minutos
Ítems del cuestionario:	El cuestionario cuenta con 35 ítems, dividido en cinco partes, cada dimensión representa el tema materia de investigación.

FUENTE: Elaborado por el investigador.

Cuadro N° 24
Ficha técnica del cuestionario de la formación profesional
de los egresados

Dimensiones	Ítems	Total de Ítems
FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA	1,2,3,4,5,6,	6
RELACIÓN DEL PERFIL DE INGRESO Y E EGRESO	7,8,9,10,11,12,	6
ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL	13,14,15,16,17,18,19,	7
RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN	20,21,22,23,	4
INFRAESTRUCTURA	24,25,26,27,28,29,	6
VINCULACIÓN CON EL MEDIO	30,31,32,	3
SATISFACCIÓN EN LA FORMACIÓN RECIBIDA	33,34,35.	3

FUENTE: Elaborado por el investigador.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, Interpretación y discusión de los resultados

A continuación, se presenta los resultados de las variables correspondiente al estudio realizado en el trabajo investigativo titulado: El perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad y su efecto en la calidad de la formación profesional de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Machala-Ecuador, periodo 2016-2017.

La escala de interpretación lo considera de la siguiente manera: bajo, medio y alto de acuerdo a los resultados obtenidos en los ítems correspondientes a la ficha y test que se realizó con respecto a la variable Independiente Práctica Docente, Funciones de la investigación y la Variable dependiente calidad e la formación Profesional de los Egresados. La medición es como se muestra a continuación:

4.1.1. Análisis e interpretación de los datos

Variable: Perfil profesional del docente.

Dimensión: Personales

Resultados de los Docentes

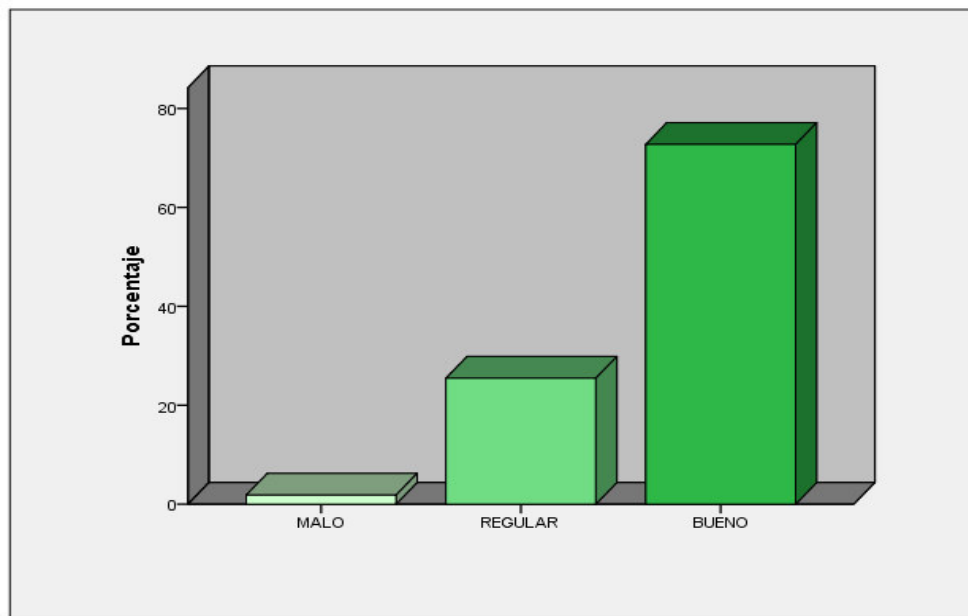
Cuadro N° 25

Análisis Categórico de la variable en Distribución agrupada
Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	1,8	1,8	1,8
	REGULAR	14	25,5	25,5	27,3
	BUENO	40	72,7	72,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

FUENTE: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Figura N° 01



Interpretación: En la tabla y gráfico estadístico; se evidencia que los 55 docentes encuestados, representada por el 72,7% manifiestan que es buena las actitudinales y psicosociales de los docentes, el 25,5% señalan que es regular y el 1,8% manifiestan que es mala.

Dimensión: Académicas.

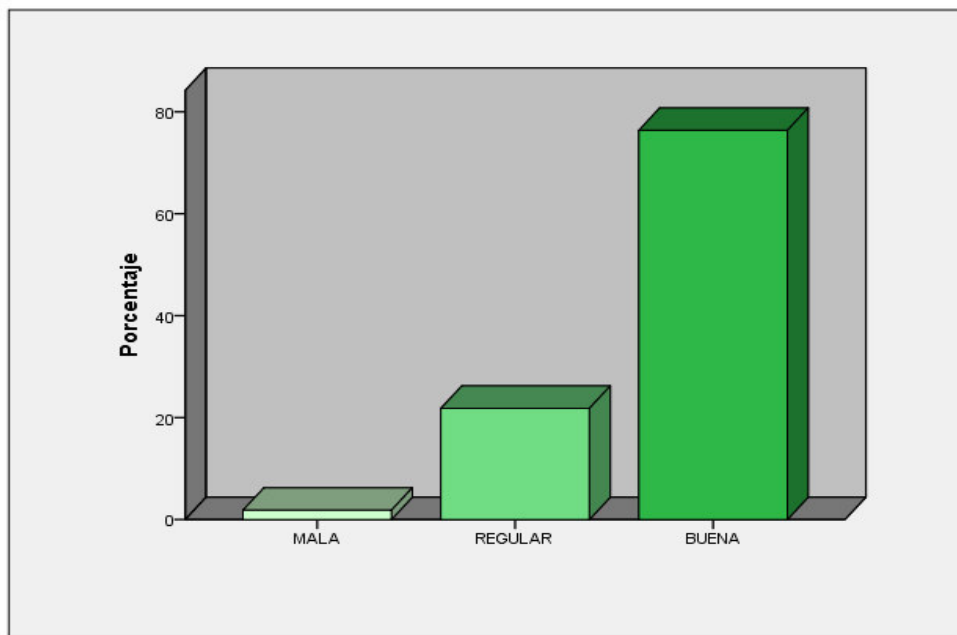
Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,15.

Cuadro N° 26

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	1	1,8	1,8	1,8
	REGULAR	12	21,8	21,8	23,6
	BUENA	42	76,4	76,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

FUENTE: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Figura N° 02



Interpretación: En la tabla y gráfico estadístico; se evidencia que los 55 docentes encuestados, representada por el 76.4% manifiestan que es buena la participación de los docentes en programas de capacitación, cursos, congresos, seminarios para que puedan estar actualizados, asimismo propone a los estudiantes trabajos colaborativos, a fin de promover la interacción y participación, el docente realiza actividades de enseñanza-aprendizaje que acercan al estudiante a su futura profesión, el 21.8% señalan que es regular y el 1,8% manifiestan que es mala.

Dimensión: Docencia

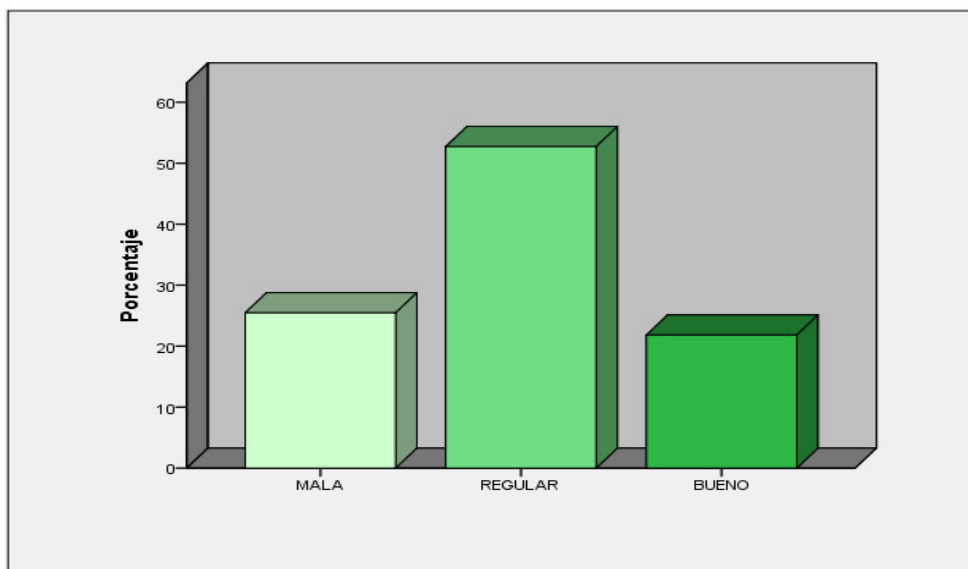
Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28.

Cuadro N° 27

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	14	25,5	25,5	25,5
	REGULAR	29	52,7	52,7	78,2
	BUENO	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Figura N° 03



Interpretación: En la tabla y gráfico estadístico; se evidencia que los 55 docentes encuestados, representada por el 76.4% manifiestan que es buena las actividades pre-activas a través de la selección de contenidos, los objetivos a alcanzar el métodos a aplicar, también las actividades interactivas en la ejecución de la planificación curricular y la Metodología didáctica así como las actividades post-activas en la evaluación del proceso de enseñanza de los docentes, el 21.8% señalan que es regular y el 1,8% manifiestan que es mala.

Dimensión: Investigativa.

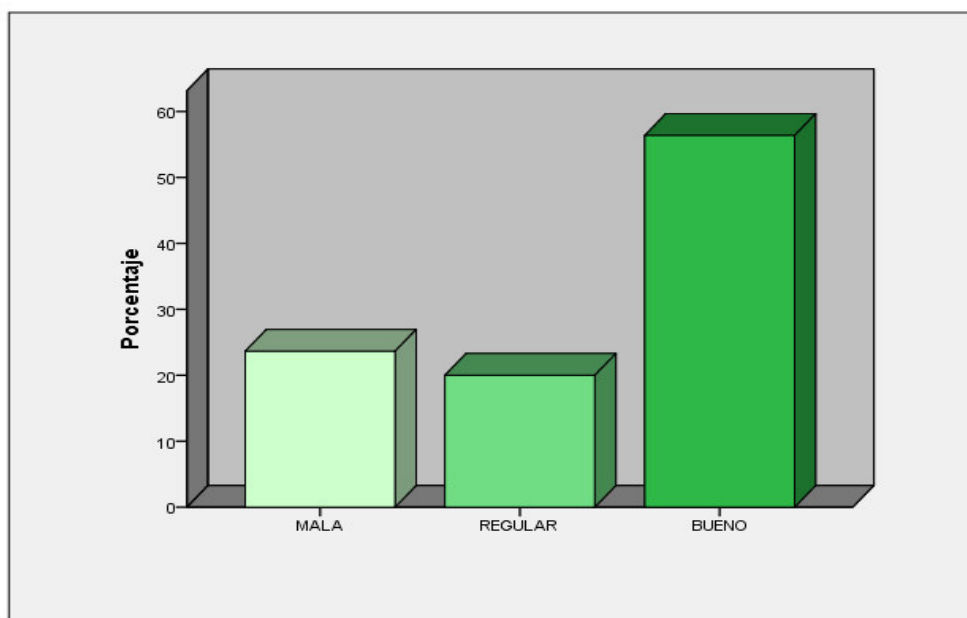
Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39.

Cuadro N° 28

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	13	23,6	23,6	23,6
	REGULAR	11	20,0	20,0	43,6
	BUENO	31	56,4	56,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Figura N° 04



Interpretación: En la tabla y gráfico estadístico; se evidencia que los 55 docentes encuestados, representada por el 52,7% manifiestan que es regular el diseño, desarrollo y/o evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, la organización y gestión de reuniones científicas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional, el 25,5% señalan que es mala y el 21,8% manifiestan que es buena.

Dimensión: Vinculo con la colectividad.

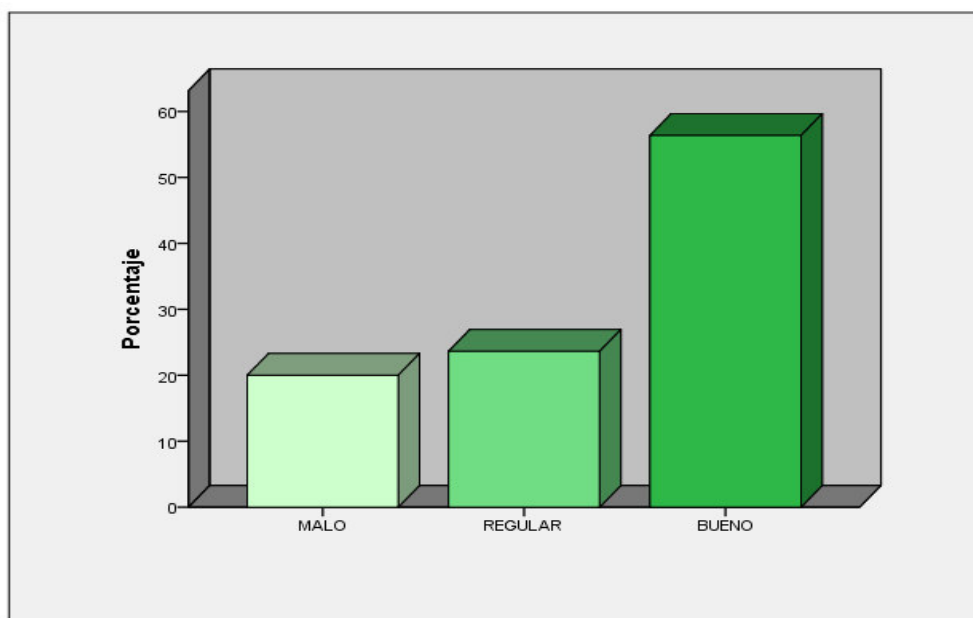
Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39.

Cuadro N° 29

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	11	20,0	20,0	20,0
	REGULAR	13	23,6	23,6	43,6
	BUENO	31	56,4	56,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Figura N° 05



Interpretación: En la tabla y gráfico estadístico; se evidencia que los 55 docentes encuestados, representada por el 52,7% manifiestan que es regular el diseño, desarrollo y/o evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, la organización y gestión de reuniones científicas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional, el 25,5% señalan que es mala y el 21,8% manifiestan que es buena.

Variable: Formación Competitiva Profesional de los Egresados.

Dimensión: Formación Profesional recibida.

Resultados de los Docentes

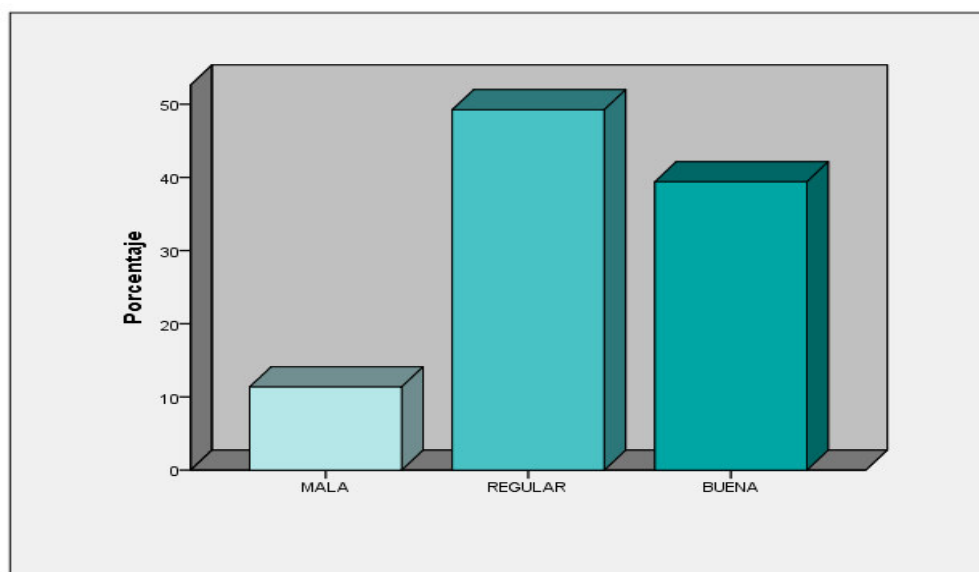
Análisis Categórico de la variable en Distribución agrupada
Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6.

Cuadro N° 30

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	15	11,4	11,4	11,4
	REGULAR	65	49,2	49,2	60,6
	BUENA	52	39,4	39,4	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Figura N° 06



Interpretación: En la tabla y gráfico estadístico; se evidencia que los 132 egresados encuestados, representada por el 49.2% manifiestan que es regular el grado de satisfacción con su actual empleo porque tiene dificultad para aplicar conocimientos teóricos y que ponen en práctica los valores difundidos en la cultura institucional y el 39.4% manifiestan que es buena, el 11.4% señalan que es mala.

Dimensión: Relación del perfil de ingreso y egreso.

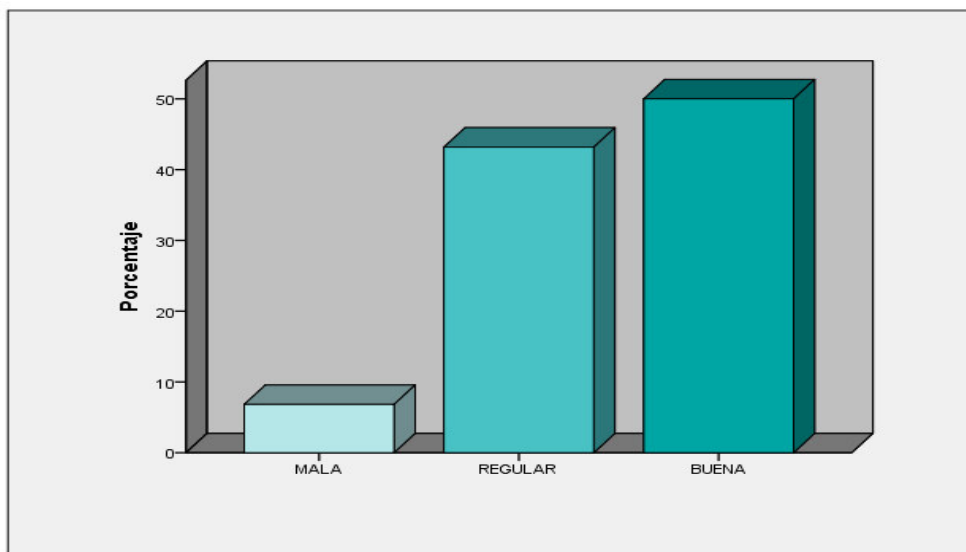
Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12.

Cuadro N° 31

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	9	6,8	6,8	6,8
	REGULAR	57	43,2	43,2	50,0
	BUENA	66	50,0	50,0	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Figura N° 07



Interpretación: En la tabla y gráfico estadístico; se evidencia que los 132 egresados encuestados, representada por el 50.0% manifiestan que es buena la relación del perfil de ingreso y el perfil de egreso, seguimiento a graduados, satisfacción en la formación recibida y el 43.2% manifiestan que es regular, el 6.8% señalan que es mala.

Dimensión: Organización Estructural.

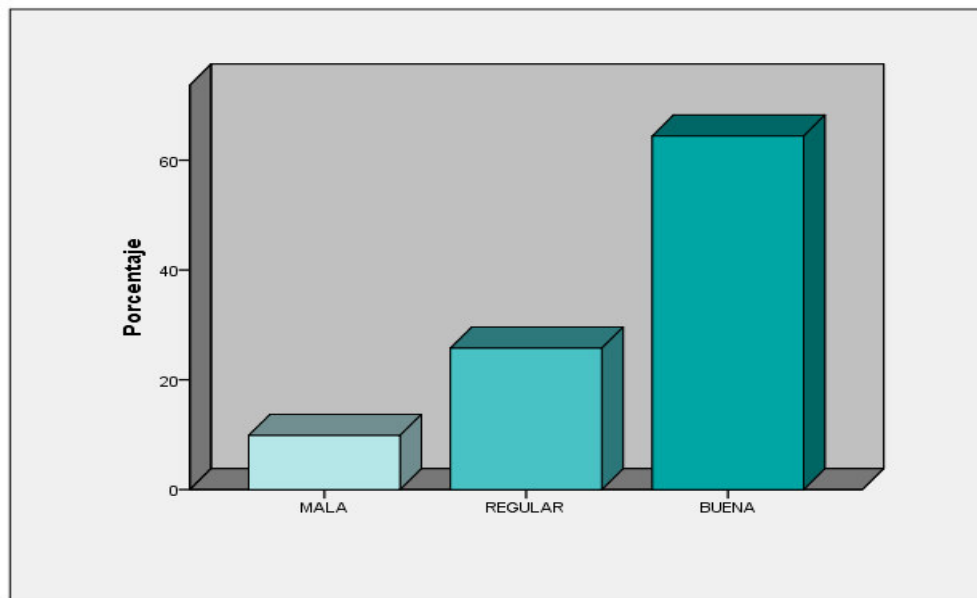
Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19.

Cuadro N° 32

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	13	9,8	9,8	9,8
	REGULAR	34	25,8	25,8	35,6
	BUENA	85	64,4	64,4	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Figura N° 08



Interpretación: En la tabla y gráfico estadístico; se evidencia que los 132 egresados encuestados, representada por el 64,4% manifiestan que es buena la accesibilidad de contar con los responsables de la carrera para atender los problemas o aclarar dudas académico administrativas que se suscitaron en el período de formación, que la cantidad de docentes asignados a la carrera era suficiente y adecuada, para la cantidad de estudiantes que eran en el curso y el 25,8% manifiestan que es regular, el 9.8% señalan que es mala.

Dimensión: Resultados del proceso de formación.

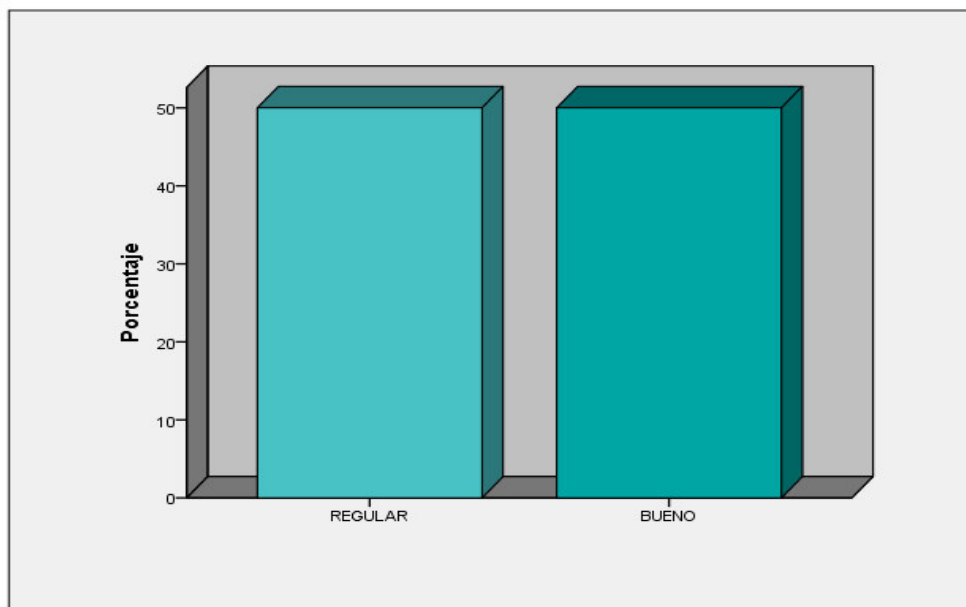
Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 20, 21, 22, 23.

Cuadro N° 33

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	66	50,0	50,0	50,0
	BUENO	66	50,0	50,0	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Figura N° 09



Interpretación: En la tabla y gráfico estadístico; se evidencia que los 132 egresados encuestados, representada por el 50.0% manifiestan que es buena el plan de estudios y los programas de las asignaturas que fueron impartidos completamente, en tiempo y forma, además que existe un proceso eficiente de seguimiento de los egresados en el que han participado los estudiantes y el 50.0% manifiestan que es regular.

Dimensión: Infraestructura.

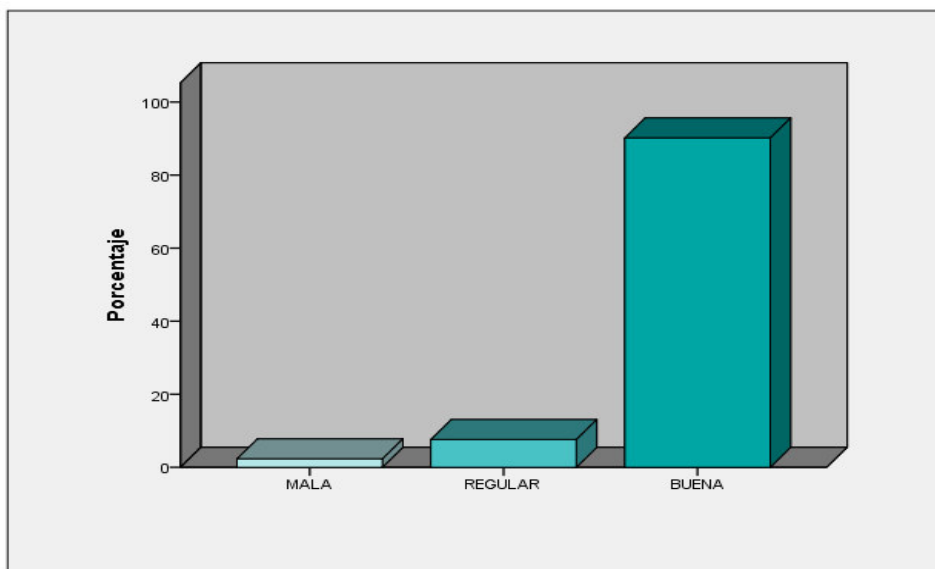
Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 24, 25, 26, 27, 28, 29.

Cuadro N° 34

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	3	2,3	2,3	2,3
	REGULAR	10	7,6	7,6	9,8
	BUENA	119	90,2	90,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Figura N° 10



Interpretación: En la tabla y gráfico estadístico; se evidencia que los 132 egresados encuestados, representada por el 90.2% manifiestan que son buena las salas de clases con instalaciones adecuadas a los requerimientos académicos, los laboratorios y talleres están equipados y, con las medidas de seguridad y protección, para realizar las prácticas que requería el programa educativo que cursaron los egresados, también los equipos computacionales eran suficientes y actualizados para las necesidades asociadas a los requerimientos del programa que cursaron los egresados y el 7.6% manifiestan que es regular, el 2.3% señalan que es mala.

Dimensión: Vinculación con el medio.

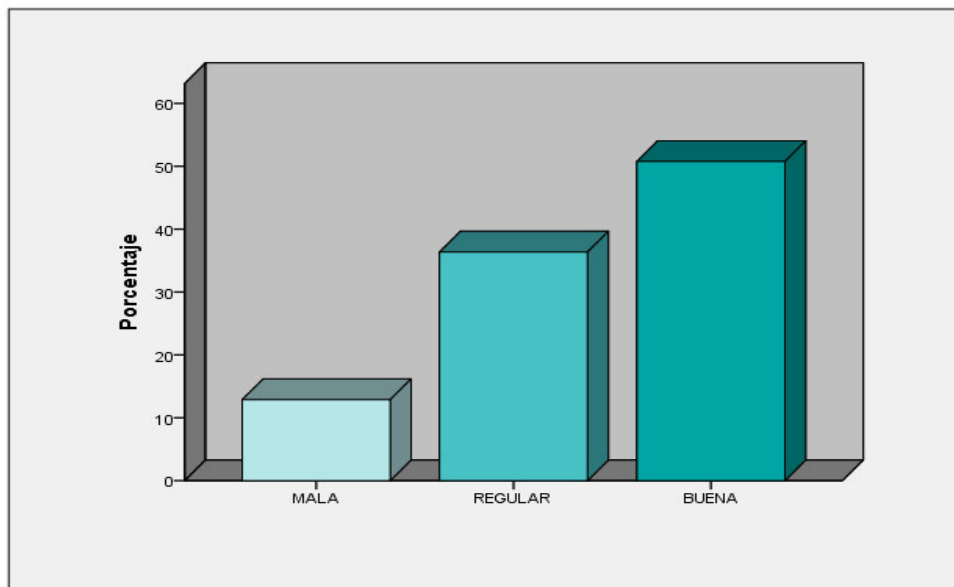
Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 30, 31, 32.

Cuadro N° 35

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	17	12,9	12,9	12,9
	REGULAR	48	36,4	36,4	49,2
	BUENA	67	50,8	50,8	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Figura N° 11



Interpretación: En la tabla y gráfico estadístico; se evidencia que los 132 egresados encuestados, representada por el 50.8% manifiestan que es buena la formación que recibieron para desempeñar satisfactoriamente sus prácticas profesionales y para enfrentarse al mundo laboral, así como existe interés en el mercado laboral por contratar a los egresados de la carrera que cursaron y el 36.4% manifiestan que es regular, el 12.9% señalan que es mala.

Dimensión: satisfacción en la formación recibida.

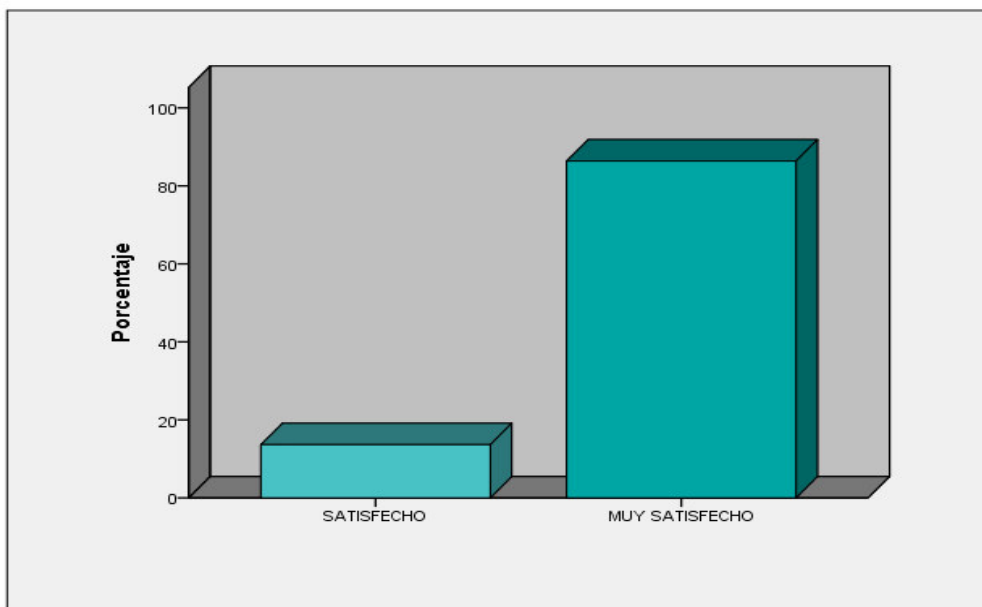
Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 33, 34, 35.

Cuadro N° 36

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SATISFECHO	18	13,6	13,6	13,6
	MUY SATISFECHO	114	86,4	86,4	100,0
Total		132	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Figura N° 12



Interpretación: En la tabla y gráfico estadístico; se evidencia que los 132 egresados encuestados, representada por el 86.4% manifiestan que se encuentran muy satisfechos con haber estudiado su carrera profesional y volverían nuevamente por estudiar la carrera en la institución realizada, además fueron contratados de acuerdo a sus expectativas profesionales y también el sueldo, el 13.6% manifiestan que están satisfecho.

4.2. Pruebas de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

Pruebas de Normalidad

Para la distribución normal se desarrolla con la Prueba de Normalidad Mediante el Método de Kolmogorov Smirnov Lilliefors. La prueba de Kolmogorov Smirnov Lilliefors KSL es aplicada únicamente a variables continuas y calcula la distancia máxima entre la función de distribución empírica de la muestra seleccionada y la teórica, en este caso la normal. (Herrera R., y Fontalvo H. 2011. Pág. 37).

Los parámetros de la distribución no tienen por qué ser conocidos. En consecuencia, se puede observar el contraste realizado a las variables de estudios:

Cuadro N° 37
Pruebas de normalidad

Perfil profesional del docente	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	,247	178	,000	,830	178	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Dónde:

El test de Kolmogorov Smirnov es la siguiente:

Variable Independiente: Perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad:

Sig= $p=0,000 < 0,05$ → Distribución Normal.

Se ha aplicado la estadística inferencial a partir de la muestra del universo de la población para el proceso de la prueba de hipótesis y determinado la asociación entre las variables de estudios aplicando pruebas “test” estadísticas, para contraste de las hipótesis enunciadas desde el punto de vista estadístico. Para dar respuesta a las hipótesis se utilizó la Correlación de *Pearson* (r).

El *coeficiente de correlación de Pearson (r)* es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o razón y para relaciones lineales. Se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. (Hernández R., Fernández C. Batista P., 2014. Pp. 304-305).

Antes de aplicar la correlación de Pearson:

H_0 (hipótesis nula) representa la afirmación de que no existe asociación entre las dos variables estudiadas.

H_a (hipótesis alternativa) afirma que hay algún grado de relación o asociación entre las dos variables.

Según *Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305)* para una mejor interpretación de los resultados del coeficiente r de Pearson, se debe tomar en cuenta los índices de correlación, que a continuación se detalla:

Cuadro N° 38
Índices de Correlación

Coeficiente	Tipo de Correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

FUENTE: Hernández R., Fernández C. Batista P., 2014. Pág. 305.

4.2.2. Contraste de hipótesis

1. Prueba de las hipótesis general

Ha. El perfil profesional del docente **producen efectos significativos** en la formación competitiva profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, UTM, Ecuador, Periodo 2016-2017.

H0. El perfil profesional del docente **no producen efectos significativos** en la formación competitiva profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, UTM, Ecuador, Periodo 2016-2017.

Estadísticos de la prueba de hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre la variable el perfil profesional del docente y la variable formación competitiva profesional de los egresados.

Cuadro N° 39

Matriz de correlación entre el perfil profesional del docente y la formación competitiva profesional de los egresados

		El perfil profesional del docente	Formación competitiva profesional de los egresados
El perfil profesional del docente.	Correlación de Pearson	1	,824**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	187	187
Formación competitiva profesional de los egresados.	Correlación de Pearson	,824**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	187	187

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La matriz de correlación presenta por pares de variables el coeficiente de Pearson y el nivel de significancia obtenido, se tiene una significancia de 0.000, menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe una relación significativa entre el perfil profesional del docente, y la formación competitiva profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, UTM, Ecuador, Periodo 2016-2017. Se encontró una asociación lineal estadísticamente significativa muy alta ($r = 0.824$, $p < 0.05$).

Prueba de las hipótesis Específica 1

H₁. Las dimensiones personales, actividades pre-activas, diseño, evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, pedido de una organización o institución del medio causan efectos significativos en la formación competitiva profesional de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.

H₀. Las dimensiones personales, actividades pre-activas, diseño, evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, pedido de una organización o institución del medio no causan efectos significativos en la formación competitiva profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.

Estadísticos de la prueba de hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre la dimensión las dimensiones personales, actividades pre-activas, diseño, evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, pedido de una organización o institución del medio y la variable la la formación competitiva profesional de los egresados.

Cuadro N° 40

Matriz de correlación entre dimensiones personales, actividades pre-activas y otras con la formación competitiva profesional de los egresados

		Las dimensiones personales, actividades pre-activas y otras	Formación competitiva profesional de los egresados
Las dimensiones personales, actividades pre-activas y otras	Correlación de Pearson	1	,816**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	187	187
Formación competitiva profesional de los egresados	Correlación de Pearson	,816**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	187	187

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La matriz de correlación presenta por pares de variables el coeficiente de Pearson y el nivel de significancia obtenido, se tiene una significancia de 0.000, menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe una relación significativa entre las dimensiones personales, las actividades pre-activas, el diseño, desarrollo y/o evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, el pedido de una organización o institución del medio y la formación competitiva profesional de los egresados. Se encontró una asociación lineal estadísticamente significativa moderada ($r = 0.816$, $p < 0.05$).

Prueba de las hipótesis Especifica 2

H₂. Las dimensiones académicas, las actividades interactivas, la organización y gestión de reuniones científicas, el interés del docente y/o estudiantes en la realización del proyecto **producen efectos significativos** en la formación competitiva profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.

H₀. Las dimensiones académicas, las actividades interactivas, la organización y gestión de reuniones científicas, el interés del docente y/o estudiantes en la realización del proyecto **no producen efectos significativos** en la formación competitiva profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.

Estadísticos de la prueba de hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre las dimensiones académicas, las actividades interactivas, la organización y gestión de reuniones científicas, el interés del docente y/o estudiantes en la realización del proyecto y la variable la formación competitiva profesional de los egresados.

Cuadro N° 41

Matriz de correlación entre las dimensiones académicas, las actividades interactivas y otras con la formación competitiva profesional de los egresados.

		las dimensiones académicas, las actividades interactivas,	Formación competitiva profesional de los egresados
Las dimensiones académicas, las actividades interactivas,	Correlación de Pearson	1	,827**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	187	187
Formación competitiva profesional de los egresados	Correlación de Pearson	,827**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	187	187

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La matriz de correlación presenta por pares de variables el coeficiente de Pearson y el nivel de significancia obtenido, se tiene una significancia de 0.000, menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe una relación significativa entre las dimensiones académicas, las actividades interactivas, la organización y gestión de reuniones científicas, el interés del docente y/o estudiantes en la realización del proyecto y la formación competitiva profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, UTM, Ecuador, Periodo 2016-2017. Se encontró una asociación lineal estadísticamente significativa muy alta ($r P=0.827$, $p < 0.05$).

Prueba de las hipótesis Especifica 3

H₃. Los docentes y las actividades post-activas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados **producen efectos significativos** en la formación competitiva profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.

H₀. Los docentes y las actividades post-activas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados **no producen efectos significativos** en la formación competitiva profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.

Estadísticos de la prueba de hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre la dimensión los docentes y las actividades post-activas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados y la variable la formación competitiva profesional de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.

Cuadro N° 42

Matriz de correlación entre la dimensión los docentes y las actividades post-activas y otros con la variable calidad de la formación profesional de los egresados

		Los docentes y las actividades post-activas y otros	Formación competitiva profesional de los egresados
Los docentes y las actividades post-activas y otras	Correlación de Pearson	1	,836**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	187	187
Formación competitiva profesional de los egresados	Correlación de Pearson	,836**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	187	187

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La matriz de correlación presenta por pares de variables el coeficiente de Pearson y el nivel de significancia obtenido, se tiene una significancia de 0.000, menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe una relación significativa entre los docentes y las actividades

post-activas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados y la formación competitiva profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales. Se encontró una asociación lineal estadísticamente significativa muy alta ($r = 0.836$, $p < 0.05$).

Prueba de las hipótesis Especifica 4

H₄. Las dimensiones investigativas la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional **producen efectos significativos** en la formación competitiva profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.

H₀. Las dimensiones investigativas la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional **no producen efectos significativos** en la formación competitiva profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.

Estadísticos de la prueba de hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre la dimensión las dimensiones investigativas la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional y la variable la formación competitiva profesional de los egresados.

Cuadro N° 43

Matriz de correlación entre Las dimensiones investigativas, la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos con la formación competitiva profesional de los egresados

		Dimensiones investigativas la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos.	Formación competitiva profesional de los egresados
Dimensiones investigativas la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos,	Correlación de Pearson	1	,805**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	187	187
Formación competitiva profesional de los egresados	Correlación de Pearson	,805**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	187	187

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La matriz de correlación presenta por pares de variables el coeficiente de Pearson y el nivel de significancia obtenido, se tiene una significancia de 0.000, menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces: existe una relación significativa entre las dimensiones investigativas la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional y calidad formación competitiva profesional de los egresados. Se encontró una asociación lineal estadísticamente significativa muy alta ($r P=0.805$, $p < 0.05$),

4.3. Presentación de los resultados

La investigación tuvo como propósito demostrar los efectos que producen el perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad en la calidad de la formación profesional de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias sociales, UTMACH, Ecuador, Periodo 2016-2017. Los resultados obtenidos en la dimensión Formación Profesional Recibida, Relación del perfil de ingreso y egreso, Organización estructural, Resultados del proceso de formación, Infraestructura, Vinculación con el medio, Satisfacción en la formación recibida, se encontró una

significancia bilateral menor al alfa (0,05) por lo que se deduce que existe efecto significativa con una correlación de 824 en ese sentido estudios realizados por Rodríguez (2016) señala que la formación de los egresados ha sufrido un estancamiento en el ámbito laboral, condición que muestra el desarrollo de las profesiones, el estancamiento en el progreso de los ingresos percibidos muestra de forma muy significativa la pérdida del poder adquisitivo de los salarios percibidos por diferentes profesiones.

Por su parte De Gasperin; Pérez; Gutiérrez; Salazar. (2016) señalan que el desempeño profesional de los egresados, en lo que se refiere a las competencias profesionales y las genéricas, así como las carencias en la formación profesional para desempeñarse en el mundo laboral actual, los egresados de un Sistema Abierto tienen algunas características especiales con respecto a egresados de un sistema convencional.

En nuestra investigación se corroboró la dimensión diseño, desarrollo y/o evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia encontrándose que causan efectos significativos al contrastar la hipótesis se comprobó una significancia de ,816 esto nos indica que ha aceptado la hipótesis alterna.

En la dimensión elaboración de material científico actual y relevante para la docencia los resultados al que se llegaron en la investigación fue que existe una significancia bilateral de 0.00. menor al alfa (0,05) por lo que se afirma el desarrollo de funciones de investigación; sin embargo estudios realizados, afirman que los docentes noveles no reconocen la importancia del acompañamiento para el intercambio de experiencia entre los acompañantes y los acompañados, al mismo tiempo identificaron que el verdadero fin del acompañamiento es brindar procesos de evaluación con el objetivo de mejorar su desempeño como docente y el logro de la calidad en el proceso enseñanzaaprendizaje. Asimismo añade que el desempeño docente de los docentes noveles

es desconocido por los Directores y Coordinadores de carrera en los procesos de planificación y ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, los estudiantes por su parte evidenciaron ciertas dificultades manifestadas por Mas (2011), manifiesta que la universidad, es el lugar donde el profesor universitario desarrolla su trabajo, está en uno de los mayores momentos de transformación de su historia; algunos de estos procesos han sido provocados directamente por los cambios sociales que se están sucediendo, otros por la tendencia al “rendimiento de cuentas” que se está instaurando en el sector público y otros, concretamente, por la convergencia hacia un Espacio Europeo de Educación (EEES).

Todo ello ha generado nuevas necesidades formativas, provocando esto el desarrollo de planes formativos pedagógicos específicos para este colectivo; siendo imprescindible definir el nuevo perfil competencial que debe atesorar el profesor universitario para desarrollar adecuadamente sus nuevas funciones, en los diferentes escenarios de actuación profesional.

Asimismo, Alfaro & Alvarado (2016) en sus resultados muestran la relevancia en cuestiones vinculadas con el conocimiento y con estrategias didácticas básicas con las que debe contar el docente. La percepción del alumnado masculino y femenino no difiere demasiado en cuestiones básicas y consideradas prioritarias para elaborar el perfil del buen docente universitario. La cual se asemeja con una de las dimensiones estudiadas en el presente estudio.

En tanto, Battauz (2014) en sus resultados señala que es importante destacar que ingresaron por concurso de antecedentes y cuando se indaga sobre su grado de satisfacción con el empleo en un porcentaje mayor respondieron satisfactoriamente y muy satisfactoriamente, no se registraron respuestas poco satisfactorias o insatisfactorias. En cuanto a la formación académica recibida respondieron, en términos generales, que es satisfactoria y luego muy satisfactoria, no registrándose ninguna respuesta poco satisfactoria o

insatisfactoria. La cual tiene similitud con lo investigado en los indicadores de las variables de estudio.

Finalmente se comprobó si lo que plantea Romero & Rodríguez en cuanto a la satisfacción laboral está en función de que las necesidades de remuneración, afiliación, logro y autorrealización sean cubiertas y se manifiesta en la actitud de los empleados hacia el trabajo, ambiente de trabajo y rendimiento. En la que los resultados muestran que la mayor *satisfacción laboral* se centra en el ambiente de trabajo, la posibilidad de hacer algo para la sociedad y el trabajo en equipo. Por el contrario, la *insatisfacción* se relaciona con el salario percibido y los esquemas tradicionales empresariales. Estos resultados se asemejan a los resultados presentados en los resultados del presente estudio.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Los resultados encontrados confirman que entre las variables el perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad producen efectos significativos con la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, Universidad Técnica de Machala, Ecuador, Periodo 2016-2017, porque el valor obtenido mediante la prueba de r Pearson es igual que ,824, el valor se ubica en la región de rechazo y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

SEGUNDA: En cuanto a la hipótesis específica primera se encontró que las dimensiones personales, las actividades pre-activas, el diseño, desarrollo y/o evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, el pedido de una organización o institución del medio causan efectos significativos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, porque el valor obtenido mediante la prueba de r Pearson es igual que ,816, el valor se ubica en la región de rechazo y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

TERCERA: Los resultados entre las dimensiones académicas, las actividades interactivas, la organización y gestión de reuniones científicas, el interés del docente y/o estudiantes en la realización del proyecto producen efectos significativos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, porque el valor obtenido mediante la prueba de r Pearson es igual que ,827, el valor se ubica en la región de rechazo y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

CUARTA: Se confirma que entre la variable con la tercera dimensión los docentes y las actividades post-activas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados producen efectos

significativos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, porque el valor obtenido mediante la prueba de r Pearson es igual que ,836, el valor se ubica en la región de rechazo y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

QUINTA: Se confirma también que las dimensiones investigativas la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional producen efectos significativos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, porque el valor obtenido mediante la prueba de r Pearson es igual que ,805, el valor se ubica en la región de rechazo y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda en implementar cursos, seminarios, capacitaciones que permitan al egresado experimentar fuera de las aulas universitarias y realicelo que aprendió en el transcurso de los años estudiantiles para que se pueda desenvolverse socialmente.

SEGUNDA: Es necesario recomendar en ampliar las competencias investigativas de los estudiantes para lograr un interés real ya que es una realidad que el verdadero profesional debe demostrar en la sociedad y pueda realizar cambios con las investigaciones sociales y lograr una mejora en la calidad educativa.

TERCERA: Se propone en elaborar una propuesta de un plan integral de formación docente para mantener la excelencia y la pertinencia educativa, en vista que la Educación a Distancia y las Tecnologías de Información y Comunicación componen en la actualidad un binomio imprescindible, debido a que estas tecnologías han posibilitado la aparición de espacios educativos virtuales que ofrecen nuevas y diversas vías hacia el aprendizaje representadas por su flexibilidad.

CUARTA: Se recomienda formar una comisión en el ámbito de la carrera profesional que se ofrece con la participación de egresados, estudiantes, docentes, para analizar y actualizar los planes de estudio para que la formación que se brinda este de acorde con las nuevas exigencias de la actual sociedad, así como la responsabilidad social de acuerdo a las políticas de la universidad

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, J. (2008). El Desarrollo de la Investigación Educativa. *VISION*, 6-7.

Comisión Mixta Anfhe-Cucen. (2011). *Contexto referencial* .

Alfaro R., Grettel & Alvarado C., Silvia (2016) Tesis titulada: “El Perfil de profesores universitarios de universidades públicas y privadas en la carrera de Educación” Este artículo se deriva del proceso de investigación realizado entre el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Privada (CONESUP), del Ministerio de Educación Pública y el Instituto de Investigación en Educación (INIE), de la Universidad de Costa Rica.

Battauz, Liliana (2014) Tesis titulada: “La inserción laboral y la formación profesional de los egresados en bibliotecología de la Facultad de Ciencias de la Gestión – UADER –Seguimiento correspondiente al período 2009-2012”. Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe – Argentina.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (s.f.).

Del Prado, Irma. (05 de 2015). *Todo sobre mediación* . Recuperado el 25 de 06 de 2017, de El perfil de un docente: <http://www.todosobremediacion.com.ar/sitio/index.php/articulos/colaboraciones/166-el-perfil-de-un-docente>

De Gasperin S. Roberto; Pérez C. Nydia; Gutiérrez H. Luz María; Salazar R. Elsa A. (2016) El desempeño profesional de los egresados del Sistema Abierto de la Universidad Veracruzana desde la perspectiva de los empleadores. Universidad de Guadalajara.

Fernandez, M. (2003). *Las TICS en la Educacion* . Mexico: Informe .

Ferre Benedito, y Ferreres. (1995). *Desarrollo Profesional Docente*.

Gros y Romaña. (2004). *Profesion Docente*. Milan.

Hargreaves. (2002). Proceso de Cambios en las Instituciones Educativas. *Tecnologías en la Educación* , 189.

Hernández, R.; Fernández, C, y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Cuarta edición. McGraw-Hill/Interamericana.

Imbernón. (2000). *Formacion Docente*.

María Hilda Rosales Trujillo, Mario Chavez Zamora . (2010). “*evaluación de la calidad y productividad en la docencia de la educación superior*”. Mexico : Asamblea General de ALAFEC.

Mas T., Oscar (2011) Tesis “El profesor universitario: sus competencias y formación”. Universidad Autónoma de Barcelona- España.

Mas Torelló, Oscar. (2012). Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 10(2), 255-273. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4021101>

Mejía, E. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.

Morán Oviedo, P. (1993). *La vinculación docencia investigación como estrategia pedagógica*. Distrito Federal, México: Perfiles Educativos.

Muñoz, C. (2007). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. PEARSON.

Neira z, E. (2011). *Perfil del buen docente universitario*. Recuperado el 20 de enero de 2012, de <http://webdelprofesor.ula.ve/cjuridicas/neirae/pdf/ensayos/8docenteuniversitario.pdf>

Opazo S., Margarita & Sepúlveda Obreque, Alejandro & Sáez S. Daniel (2011) Tesis titulada: “Grado de satisfacción con la formación profesional: Percepción de

los titulados de Educación Básica de las Universidades de los Lagos y Playa Ancha. Publicado en la Revista de Orientación Educacional V26 N°49, pp 89-105, 2012.

Revista de Curriculum y Formacion del Profesor. (2013). *El Profesor Universitario, Sus competencias y Formacion*. Machala: Universidad Técnica de Machala.

Rodríguez P., Ivonne (2016) “Formación profesional de los egresados y su inserción en el mercado laboral”. Universidad Autónoma del Estado de México *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad* ISSN 2448 - 6493 Vol. 4, Núm. 7 Enero – Junio 2017 CTES.

Romero L., Manuel Rodolfo & Rodríguez C. Leticia Tesis titulada: “Satisfacción laboral: estudio exploratorio en egresados la Universidad Autónoma de Sinaloa” Universidad Autónoma de Sinaloa- México.

Sanchez y Núñez . (1996). *Docente Universitario* .

SIUT Machala. (2013). *Autoevaluacion Docente*. Machala: Universidad Técnica de Machala.

Tejada, J. (2009). Competencias docentes. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 13 (2), 1-15. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev132COL2.pdf>

UNAP. (2010). *Ecuador: Proyección 2020*.

Vaillant, & Marcelo. (2012). *Las tecnologías para la Innovacion y practica Docente*. Sevilla : Revista Brasielira.

Vision. (2010). Educación Superior.

<http://educarplus.com/2017/03/lista-de-universidades-del-ecuador-por.html>

ANEXOS

- Anexo No. 01: Matriz de consistencia
- Anexo No. 02: Matriz de Operacionalización Variable independiente
- Anexo No. 03 Matriz de Operacionalización Variable dependiente
- Anexo No. 04 Matriz del Instrumento
- Anexo No. 05 Validación de los instrumentos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE Y SU EFECTO EN LA FORMACIÓN COMPETITIVA DE LOS EGRESADOS, UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA-ECUADOR, PERIODO 2016-2017.

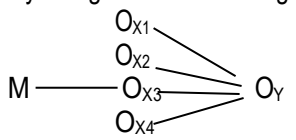
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES																	
<p>Problema general: ¿Qué efectos producen el perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, UTMACH, Ecuador, Periodo 2016-2017?</p>	<p>Objetivo general: Demostrar los efectos que producen el perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad en la calidad de la formación profesional de los egresados de la Unidad Académica de Ciencias sociales, UTMACH, Ecuador, Periodo 2016-2017.</p>	<p>Hipótesis general: El perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad producen efectos significativos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, UTMACH, Ecuador, Periodo 2016-2017.</p>	<p>Variable (X₁): PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Personales</td> <td>Actitudinales</td> </tr> <tr> <td>Psicosociales</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Académicas</td> <td>Técnicos</td> </tr> <tr> <td>Cognitivos</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Docentes</td> <td>Destreza de aprendizaje</td> </tr> <tr> <td>De socialización</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Investigativas</td> <td>Investigación</td> </tr> <tr> <td>Tecnológico</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Organización y gestión de reuniones científicas</td> <td>-Propiciar la participación de los colaboradores/compañeros.</td> </tr> <tr> <td>-Participar en la gestión de cursos, congresos, seminarios.</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	Personales	Actitudinales	Psicosociales	Académicas	Técnicos	Cognitivos	Docentes	Destreza de aprendizaje	De socialización	Investigativas	Investigación	Tecnológico	Organización y gestión de reuniones científicas	-Propiciar la participación de los colaboradores/compañeros.	-Participar en la gestión de cursos, congresos, seminarios.
DIMENSIONES	INDICADORES																			
Personales	Actitudinales																			
	Psicosociales																			
Académicas	Técnicos																			
	Cognitivos																			
Docentes	Destreza de aprendizaje																			
	De socialización																			
Investigativas	Investigación																			
	Tecnológico																			
Organización y gestión de reuniones científicas	-Propiciar la participación de los colaboradores/compañeros.																			
	-Participar en la gestión de cursos, congresos, seminarios.																			
<p>Problemas específicos:</p>	<p>Objetivos específicos:</p>	<p>Hipótesis específicas:</p>	<p>Variable: (Y) FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Formación Profesional Recibida</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Relación del perfil de ingreso y egreso</td> <td>Pruebas de ingreso</td> </tr> <tr> <td>Organización estructural</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Resultados del proceso de formación</td> <td>Titulación</td> </tr> <tr> <td>Infraestructura</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Vinculación con el medio</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Satisfacción en la formación recibida</td> <td>Egresados trabajando</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	Formación Profesional Recibida		Relación del perfil de ingreso y egreso	Pruebas de ingreso	Organización estructural		Resultados del proceso de formación	Titulación	Infraestructura		Vinculación con el medio		Satisfacción en la formación recibida	Egresados trabajando	
DIMENSIONES	INDICADORES																			
Formación Profesional Recibida																				
Relación del perfil de ingreso y egreso	Pruebas de ingreso																			
Organización estructural																				
Resultados del proceso de formación	Titulación																			
Infraestructura																				
Vinculación con el medio																				
Satisfacción en la formación recibida	Egresados trabajando																			
<p>1. ¿De qué manera las dimensiones personales, las actividades pre-activas, el diseño, desarrollo y/o evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, el pedido de una organización o institución del medio causan efecto en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales?</p> <p>2. ¿Cómo las dimensiones académicas, las actividades interactivas, la organización y gestión de reuniones científicas, el interés del docente y/o estudiantes en la</p>	<p>1. Demostrar de qué manera las dimensiones personales, las actividades pre-activas, el diseño, desarrollo y/o evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, el pedido de una organización o institución del medio causan efecto en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.</p> <p>2. Determinar cómo las dimensiones académicas, las actividades interactivas, la organización y gestión de</p>	<p>1. Las dimensiones personales, las actividades pre-activas, el diseño, desarrollo y/o evaluación proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, el pedido de una organización o institución del medio causan efectos significativos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.</p> <p>2. Las dimensiones académicas, las actividades interactivas, la organización y gestión de reuniones científicas, el interés del docente y/o estudiantes en la</p>																		

<p>realización del proyecto producen efectos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales?</p> <p>3. ¿Cómo los docentes y las actividades post-activas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados producen efectos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales?</p> <p>4. ¿De qué manera las dimensiones investigativas, la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional producen efectos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales?</p>	<p>reuniones científicas, el interés del docente y/o estudiantes en la realización del proyecto producen efectos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.</p> <p>3. Investigar cómo los docentes y las actividades post-activas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados producen efectos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.</p> <p>4. Demostrar de qué manera las dimensiones investigativas la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional producen efectos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.</p>	<p>realización del proyecto producen efectos significativos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.</p> <p>3. Los docentes y las actividades post-activas, la elaboración de material científico actual y relevante para la docencia, las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados producen efectos significativos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.</p> <p>4. Las dimensiones investigativas la Comunicación y difusión conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional producen efectos significativos en la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales.</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Fuente: Elaborado por el investigador Wilson Tinoco.

MATRIZ METODOLÓGICO

PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE Y SU EFECTO EN LA FORMACIÓN COMPETITIVA DE LOS EGRESADOS, UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA-ECUADOR, PERIODO 2016-2017.

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>Corresponde al tipo de investigación aplicada. Nivel de investigación: explicativo</p> <p>Asume el diseño descriptivo correlacional causal multivariadas cuyo diagrama es como sigue:</p>  <p>Donde: M : muestra de investigación O: Observación de las variables: O_{X1} perfil profesional del docente O_{X2}: práctica docente O_{X3}: el desarrollo de funciones de investigación O_{X4}: vinculación con la colectividad r : coeficiente de correlación O_Y: Observación de la variable: calidad de la formación profesional de los egresados.</p>	<p>La población de estudio está conformada 59 docentes titulares y 47 contratados que da un total de 106 Docentes de la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala periodo 2017-2018.</p> <p>Los egresados de la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2016 - 2017 es de 653 según datos proporcionados por el departamento de Unidad de Matriculación Movilización y Graduación (UMMOG), elegida de forma intencional no probabilística.</p> <p>La muestra está conformada 55 DOCENTES 132 EGRESADOS De la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2016 – 2017.</p>	<p>Para la Variable X1: Encuesta Para la Variable X2: Encuesta Para la Variable X3: Encuesta Para la Variable X4: Encuesta Para la Variable Y: Encuesta a los Egresados</p> <p>Técnica de opinión de expertos y su instrumento, el informe de juicio de expertos, aplicado a los 3 doctores en educación, para validar el cuestionario, se utilizará el alfa de cronbach para la confiabilidad.</p>	<p>ESTRATEGIA PARA PROBAR HIPOTESIS:</p> <p>Contrastados con las hipótesis, t student, análisis de varianza.</p> <p>Asimismo desarrollaremos un análisis de correlación a través del método de Pearson para la validez de nuestra hipótesis.</p> <p>Los datos serán procesados estadísticamente a través de las medidas de tendencia central para que sean presentados en los gráficos correspondientes.</p> <p>Los datos serán procesados con el software estadístico SPSS 22.</p>

Fuente: Elaborado por el investigador Wilson Tinoco.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE: PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALOR				
					N	CN	AV	CS	S
					1	2	3	4	5
<p>El perfil profesional del docente basado en la división de funciones está cambiando poco a poco para dar paso a otro perfil o, mejor aún, a perfiles diferenciales. En el momento actual el profesor requiere nuevas estrategias, percepciones, experiencias y conocimientos para intentar dar respuesta a las múltiples interrogantes que se le presentan cada día.</p> <p>Guevara (2015) Univ. De El Salvador.</p>	<p>Son las diferentes capacidades y competencias que identifican la formación de un profesional, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias de sus diferentes funciones y tareas de acuerdo a las dimensiones personales, académicas, docencia e investigativas.</p>	Personales	Actitudinales	01 al 15 (15preguntas)					
			Psicosociales						
		Académicas	Técnicos						
			Cognitivos						
		Docencia	Destreza de aprendizaje						
			De socialización						
		Investigativas	Investigación						
			Tecnológico						

Elaborado por el investigador Wilson Tinoco.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE: LA PRÁCTICA DOCENTE

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALOR			
					TD	ED	DA	TA
					1	2	3	4
<p>La práctica docente, en definitiva, se compone de la formación académica, la bibliografía adoptada, la capacidad de socialización, el talento pedagógico, la experiencia y el medio externo. Todos estos factores se combinan de diferente manera para configurar distintos tipos de prácticas docentes según el maestro, que además provocarán diversos resultados.</p> <p>Julián Pérez Porto y Ana Gardey (2015)</p>	<p>La práctica docente está determinada por el contexto social, histórico e institucional se tiene en consideración también las actividades interactivas y la post-activas.</p>	<p>Actividades pre-activas</p>	<p>-selección de contenidos</p> <p>-objetivos a alcanzar</p> <p>-métodos a aplicar</p>	<p>16 al 28</p> <p>(13 preguntas)</p>	<p>1= Totalmente en Desacuerdo</p> <p>2= en Desacuerdo</p> <p>3= De Acuerdo</p> <p>4= Totalmente de Acuerdo</p>			
		<p>Actividades interactivas</p>	<p>-ejecución de la planificación curricular</p> <p>-Metodología didáctica</p>					
		<p>Actividades post-activas</p>	<p>Evaluación del proceso de enseñanza</p>					

Elaborado por el investigador Wilson Tinoco

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE: EL DESARROLLO DE FUNCIONES DE INVESTIGACIÓN

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALOR				
					N	CN	AV	CS	S
					1	2	3	4	5
Es coordinar las actividades con otras áreas del organismo a fin de relevar las necesidades de investigación aplicada y confeccionar planes bianuales de investigación. Dirigir las acciones tendientes a gestionar y administrar los recursos necesarios para el desarrollo de las investigaciones.	El desarrollo de la Investigación es realizar la planeación y definición de los programas y proyectos de investigación a desarrollar, con el propósito de dar seguimiento e informar de los avances alcanzados para su difusión y promover la vinculación de las labores de investigación con las actividades académicas.	Diseñar, desarrollar y/o evaluar proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, para la institución y/o para el propio avance científico de su área de conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Enmarcar actividades investigadoras en programas -Elaborar proyectos de investigación basados en el rigor y sistematicidad científica -Planificar colaborativamente los temas y estrategias de investigación. - Potenciar el/los grupos/s de investigación -Estimular la reflexión compartida de los temas de investigación. -Asesorar investigaciones 	29 al 39 11 preguntas)					
		Organización y gestión de reuniones científicas, que propicien la difusión, la comunicación, la discusión, el intercambio del conocimiento científico, la propia	<ul style="list-style-type: none"> -Propiciar la participación de los colaboradores/compañeros. -Participar en la gestión de cursos, congresos, seminarios. -Promover y participar en grupos de trabajo respecto conocimientos del área. - Promover la realización de actividades inter e intra- 						

		formación.	<p>institucionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Participar en grupos de trabajo multidisciplinares internos y externos. - Propiciar oportunidades para el intercambio de experiencias, conocimientos. 						
		Elaborar material científico actual y relevante para la docencia, para la institución y para el propio avance científico de su área de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> -Generar producción científica de documentos orientada a la publicación -Potenciar la participación y colaboración de los compañeros/colaboradores -Integrar en el trabajo propio aportaciones de terceras personas. -Solicitar el asesoramiento de compañeros con mayor experiencia. -Adaptar las ideas, producciones en beneficio del desarrollo grupal. 						

		Comunicar y difundir conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación... a nivel nacional e internacional	<ul style="list-style-type: none"> -Participar en congresos para difundir el conocimiento generado -Publicar en editoriales, nacionales e internacionales, de prestigio reconocido -Publicar en revistas, nacionales e internacionales, de prestigio reconocido - Adecuar el discurso en función del destinatario -Formalizar los contenidos científicos según las características de los medios de difusión, público. 						
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Elaborado por el investigador Wilson Tinoco.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE : VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALOR				
					N	CN	AV	CS	S
					1	2	3	4	5
Son espacios de interacción entre la institución universitaria y la sociedad. La Vinculación con la Colectividad en sí, constituye otro de los pilares fundamentales de la acción universitaria, ya que asociada a los ámbitos académico, investigativo y de gestión administrativa, genera desarrollo e impacto social.	La vinculación de la Universidad con la sociedad consiste en el conjunto de acciones y procesos académicos ejecutados por los departamentos en cooperación con sectores externos a la Universidad, como el Estado, los gobiernos locales, los sectores productivos y la sociedad civil, orientados a resolver problemas.	El pedido de una organización o institución del medio	intervención de estudiantes y docentes de la universidad	40 al 42 (03 preguntas)					
		El interés del docente y/o estudiantes en la realización del proyecto	Planes de estudios diagnósticos situacionales de organismos						
		Las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados	-interacción entre la institución universitaria y la sociedad						

Elaborado por el investigador Wilson.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE (Y) FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALOR
<p>Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.</p>	<p>La Formación Profesional capacita para el desempeño cualificado de las diversas profesiones y el acceso al empleo, teniendo en cuenta el perfil del ingreso y egreso, realizando el seguimiento a los graduados, teniendo en cuenta la satisfacción en la formación recibida.</p>	Formación Profesional Recibida	Pruebas de ingreso	01 al 06 (06 preguntas)	Insatisfecho 1
		Relación del perfil de ingreso y de egreso	Examen Complexivo	07 al 12 (06 preguntas)	Medianamente satisfecho 2
		Organización estructural		13 al 19 (07 preguntas)	Satisfecho 3
		Resultados del proceso de Formación	Titulación	20 al 24 (04 preguntas)	Totalmente satisfecho 4
		Infraestructura		24 al 29 (06 preguntas)	
		Vinculación con el Medio		30 al 32 (03 preguntas)	
		Satisfacción en la formación recibida	Egresados trabajando	33 al 35 (03 preguntas)	

Elaborado por el investigador Wilson Tinoco.

MATRIZ DE INSTRUMENTO VARIABLE : PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	100 %	N° Ítems 15	ITEMS	INSTRUMENTO
PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE	Personales	Actitudinales	27	4	1. Me comprometo con la visión y misión institucional.	Cuestionario: Encuesta
		Psicosociales			2. Respeto las normas éticas y sociales establecidas por la institución.	
					3. Respeto las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas de los estudiantes y compañeros.	
					4. Realizo actividades de enseñanza-aprendizaje que acerquen al estudiante a su futura profesión.	
	Académicas	Técnicos	20	3	5. Participo en las tareas del equipo docente: compartiendo información, conocimientos y experiencias.	
		Cognitivos			6. Participo en programas de capacitación para mantenerme actualizado(a).	
					7. Reconozco y valoro la contribución de los demás en el logro de objetivos comunes.	
	Docentes	Destreza de aprendizaje	40	6	8. Mi comunicación con los estudiantes egresados es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.	
					9. Motivo a los estudiantes al empezar el proceso educativa y de manera continua.	
					10. Conozco y aplico diferente metodología en la asignatura a mi cargo.	
		De socialización			11. Explico de manera clara y ordenada, destacando los aspectos más importantes de la asignatura.	
					12. Propongo a los estudiantes trabajos colaborativos, a fin de promover la interacción y participación.	
					13. Adapto mi forma de enseñar a los diferentes estilos de aprendizaje y necesidades de los estudiantes.	
	Investigativas	Investigación	13	2	14. Genero producción científica de documentos orientada a la publicación.	
		Tecnológico			15. Utilizo medios tecnológicos para la búsqueda de nuevas investigaciones.	

Elaborado por el investigador Wilson Tinoco.

MATRIZ DE INSTRUMENTO VARIABLE: LA PRÁCTICA DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	100 %	N° Ítems 13	ITEMS	INSTRUMENTO
LA PRÁCTICA DOCENTE	Actividades pre-activas	-selección de contenidos -objetivos a alcanzar -métodos a aplicar	38	5	1. Conozco el perfil de los futuros estudiantes y planifico en función de las características y necesidades de la mayoría de ellos.	Cuestionario: Encuesta
					2. Selecciono y elaboro materiales y recursos didácticos para potenciar el aprendizaje	
					3. Consigue volver interesante la asignatura para que los estudiantes mantengan la motivación.	
					4. Soy accesible y dispongo a atender las demandas e inquietudes de los estudiantes fuera de las horas de clase.	
					5. Utilizo las nuevas tecnologías para crear entornos de aprendizaje que potencien la autonomía del estudiante.	
	Actividades interactivas	-ejecución de la planificación curricular -Metodología didáctica	38	5	6. Planifico con anticipación el proceso educativo, temporalizando las diferentes actividades a desarrollar en la asignatura(Plan Docente)	
					7. Propongo estrategias y actividades creativas y variadas, para facilitar el desarrollo de las competencias y dinamizar el aprendizaje de todos los estudiantes	
					8. Aplica las estrategias metodológicas que promuevan la corresponsabilidad del estudiante en su propio aprendizaje y en el de los compañeros.	
					9. Diseña y desarrolla actividades prácticas y debates que fomenten el autoaprendizaje y el desarrollo de competencias.	
					10. Diseño páginas web, blogs, recursos educativos abiertos y otros materiales multimedia para el aprendizaje de la asignatura.	
	Actividades post-activas	Evaluación del proceso de enseñanza	24	3	11. Doy a conocer a los estudiantes desde el principio los criterios de evaluación que se aplicarán en la asignatura.	
					12. Utilizo criterios de evaluación adecuados para valorar el trabajo realizado por los estudiantes a través del todo el curso.	
					13. Entrego con puntualidad los instrumentos de evaluación.	

Elaborado por el investigador Wilson Tinoco.

MATRIZ DE INSTRUMENTO VARIABLE : EL DESARROLLO DE FUNCIONES DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	100 %	N° Ítems 11	ITEMS	INSTRUMENTO
EL DESARROLLO DE FUNCIONES DE INVESTIGACIÓN	Diseñar, desarrollar y/o evaluar proyectos de investigación e innovación de relevancia para la docencia, para la institución y/o para el propio avance científico de su área de conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Enmarcar actividades investigadoras en programas -Elaborar proyectos de investigación basados en el rigor y sistematicidad científica -Planificar colaborativamente los temas y estrategias de investigación. - Potenciar el/los grupos/s de investigación -Estimular la reflexión compartida de los temas de investigación. -Asesorar investigaciones 	36	4	1. Identifica las necesidades y selecciono temas o problemas para investigar. 2. Planifico colaborativamente los temas y estrategias de investigación. 3. Promuevo la curiosidad y la creatividad en la investigación científica. 4. Oriento, asesoro y acompaño a los estudiantes en el desarrollo de los trabajos de investigación y la elaboración de su tesis.	Encuesta
	Organización y gestión de reuniones científicas, que propicien la difusión, la comunicación, la discusión, el intercambio del conocimiento científico, la propia formación.	<ul style="list-style-type: none"> -Propiciar la participación de los colaboradores/compañeros. -Participar en la gestión de cursos, congresos, seminarios. -Promover y participar en grupos de trabajo respecto conocimientos del área. - Promover la realización de actividades inter e intra-institucionales. -Participar en grupos de trabajo multidisciplinares internos y externos. - Propiciar oportunidades para el intercambio de experiencias, conocimientos. 	28	3	5. Selecciono y evalúo la calidad de la información procedente de diversas fuentes. 6. Elaboro proyectos de investigación basados en el rigor y sistematicidad científica. 7. Lidero, coordino y monitoreo proyectos de investigación en los que implica a los estudiantes.	
	Comunicar y difundir conocimientos, avances científicos, resultados de proyectos de investigación e innovación... a nivel nacional e internacional	<ul style="list-style-type: none"> -Participar en congresos para difundir el conocimiento generado -Publicar en editoriales, nacionales e internacionales, de prestigio reconocido -Publicar en revistas, nacionales e internacionales, de prestigio reconocido - Adecuar el discurso en función del destinatario -Formalizar los contenidos científicos según las características de los medios de difusión, público. 	36	4	8. Conozco los procesos investigativos adecuados para la formación profesional. 9. Propongo un tema investigativo nuevo que mejore el nivel profesional de los egresados en la unidad académica. 10. Utilizo medios tecnológicos para la búsqueda de nuevas investigaciones. 11. Estimulo la reflexión compartida de los temas de investigación.	

Elaborado por el investigador Wilson Tinoco.

MATRIZ DE INSTRUMENTO VARIABLE : VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	100 %	N° Ítems 03	ITEMS	INSTRUMENTO
VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	El pedido de una organización o del medio	Intervención de estudiantes y docentes de la universidad	33.3	1	Considero que la vinculación con la colectividad constituye en una experiencia educativa.	Encuesta
	El interés del docente y/o estudiantes en la realización del proyecto	Planes de estudios diagnósticos situacionales de organismos	33.3	1	El desarrollo de la asignatura del plan de Estudios, por parte de los docentes está interrelacionadas con la Universidad y los distintos actores de la sociedad.	
	Las necesidades detectadas por la interacción entre la Universidad y los distintos actores sociales involucrados	interacción entre la institución universitaria y la sociedad	33.3	1	El perfil profesional del estudiante beneficia el desarrollo local, provincial y regional y nacional contribuye a la mejora la calidad de vida de la población beneficiaria.	

Elaborado por el investigador Wilson Tinoco.

MATRIZ DE INSTRUMENTOS (Y): CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	100 %	N° ítems 27	ITEM	INSTRUMENTO
CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS	Relación del perfil de ingreso y el perfil de egreso	Pruebas de ingreso	30	8	1,2,3,4,	Encuesta
		Examen Complexivo			5,6,7,8,	
	Seguimiento a graduados		44	12	9 y 10	
		Titulación			11, 12, 13 y 14	
					15, 16 y 17	
					18, 19 y 20	
	Satisfacción en la formación recibida		26	7	21. 22 y 23	
		Egresados trabajando			24 y 25	
					26 y 27	

Elaborado por el investigador Wilson Tinoco.