

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS UAPA

**ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**



**IMPACTO DEL PROGRAMA DE PROFESIONALIZACION DOCENTE SOBRE
LA PROFESIONALIDAD ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE UAPA
SANTIAGO, REPÚBLICA DOMINICANA, LECTIVO 2016-2017**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACION PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR
POR EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**SUSTENTADO POR
LICDA. ADILUZ GUZMÁN PEREZ
LICDA. EUNICE MARGARITA ALMONTE SANTOS**

**ASESORA
Mtra. Martha Rosario**

**SANTIAGO DE LOS CABALLEROS
REPÚBLICA DOMINICANA
JUNIO, 2019**

INDICE DE CONTENIDO

	Págs.
INDICE DE CONTENIDO	I
INDICE DE TABLAS	II
INDICE DE GRÁFICOS	III
INDICE DE FIGURAS	IV
AGRADECIMIENTOS	V
COMPENDIO	VI
CAPITULO I: INTRODUCCION	0
1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1.1. Antecedentes Internacionales	1
1.1.2. Antecedentes Nacionales	5
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.3.1. Sistematización del problema	9
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.4.1. Objetivo General	10
1.4.2. Objetivos Específicos	10
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	11
1.6. DELIMITACIÓN DEL TEMA	12
1.7. LIMITACIONES	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1. MARCO CONTEXTUAL	15
2.1.1. Generalidades Universidad Abierta para Adultos (UAPA)	15
2.1.2. Institucionalidad de la UAPA	15
2.1.3. Estructura Organizacional	17
2.1.3.1. Gobierno de la Institución	17
2.1.3.2. Estructura operativa	18
2.1.4. Profesionalización Docente	18
2.1.4.1. Modelo de Gestión de la profesionalización docente	19
2.1.4.2. Programa de Profesionalización de la Función Docente	20
2.1.4.3. Filosofía del programa (PROFUNDO)	22
2.1.4.4. Estructura Organizativa	25
2.1.4.5. Procesos operativos	26
2.2. MARCO CONCEPTUAL	37
2.2.1. Concepto de Capacitación Laboral	37
2.2.1.1. Proceso de Capacitación	39
2.2.1.2. Detección o diagnóstico de las necesidades de capacitación ...	41
2.2.1.3. Desarrollo de planes de programas	43
2.2.1.4. Realización de la capacitación	47

2.2.1.5. Evaluaciones de los Resultados	48
2.2.2. Aprendizaje en Adultos	49
2.2.2.1. Estilos de Aprendizaje.....	51
2.2.3. Formación docente.....	52
2.2.3.1. El docente, su rol de tutor y la tutoría en la educación a distancia.....	54
2.2.3.2. Funciones del docente en la modalidad de educación a distancia.....	55
2.2.3.3. Competencias profesionales del docente (facilitador) de la modalidad a distancia.....	56
2.2.4. Formación Educación a distancia.....	57
2.2.4.1. La Educación Semipresencial.....	58

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 60

3.1. METODOLOGÍA A UTILIZAR	61
3.1.1. Diseño, enfoque, tipo y método de investigación	61
3.1.1.1. Diseño.....	61
3.1.1.2. Enfoque de la investigación	62
3.1.1.3. Tipo de investigación	62
3.1.2. Método de la investigación	63
3.1.3. Técnicas e Instrumentos	63
3.1.4. Población y Muestra.....	65
3.1.5. 1.10 Procedimiento para la recolección de datos	67
3.1.6. Procedimientos para el Análisis de los Datos.....	68
3.1.7. Confiabilidad y validez.....	69
3.1.8. Operacionalización de las Variables.....	70

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS 77

4.1. INTRODUCCIÓN.....	78
4.2. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LA DIRECCIÓN DEL PROGRAMA.....	79
4.3. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LA VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y POSTGRADO	81
4.4. RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS A LOS DIRECTORES ACADÉMICOS Y COORDINADORES DE PROGRAMAS	83
4.5. RESULTADOS REFERENTES AL CUESTIONARIO APLICADO A LOS PERSONAL DOCENTES.....	116
4.6. RESULTADOS REFERENTES A LOS PARTICIPANTES DE GRADO Y POSTGRADO, CUATRIMESTRE 1-2018	148

CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	166
5.1. INTRODUCCIÓN.....	167
5.2. VARIABLE I: PROCESOS QUE INTERVIENEN EN EL DESARROLLO DEL PROGRAMA, SE ANALIZARON LOS SIGUIENTES INDICADORES	167
5.2.1. Sobre la detección de necesidades:.....	167
5.2.2. Nivel de participación de los diferentes actores en el proceso de detección de necesidades:	168
5.2.3. Identificación precisa de las necesidades y brechas de profesionalización.....	169
5.2.4. Acciones investigativas sobre herramientas de aprendizajes en espacios virtuales:.....	169
5.2.5. Realización de espacios para el desarrollo de técnicas y herramientas didácticas acorde a las áreas de formación.....	170
5.2.6. Tasa de participación docente en las actividades formativas:	170
5.2.7. Consideración de los factores internos y externos que limiten la participación de los docentes a las actividades formativas:.....	171
5.2.8. Perfil del personal capacitador:	171
5.2.9. Seguimiento y motivación a la participación	171
5.2.10. Seguimiento y asesoría a la ejecución e implementación del proceso de profesionalización	172
5.2.11. Programa o herramienta para el control de los procesos del Programa.....	172
5.2.12. Evaluación de las acciones formativas sobre el desempeño docente	172
5.3. VARIABLE II: FACTORES CLAVES QUE INTERVIENEN EN EL ÉXITO DEL DESEMPEÑO DOCENTE, SE ANALIZARON LOS SIGUIENTES INDICADORES	173
5.3.1. Identificación con la metodología de la institución	173
5.3.2. Nivel de interés y motivación en la carrera docente	173
5.3.3. Nivel de cumplimiento del perfil de entrada	174
5.3.4. Percepción del docente sobre el nivel en que son considerados sus puntos de vista y propuestas de mejoras	174
5.3.5. Oportunidad de realizar una carrera docente de acuerdo con las competencias priorizadas por PROFUNDO	175
5.3.6. Aplicación de evaluación 360 grados	175
5.3.7. Planes de desarrollo individual (PDI).....	176
5.3.8. Infraestructura y equipamiento didáctico	176
5.3.9. Remuneración laboral otorgada	176
5.3.10. Implementación de reconocimiento simbólico y niveles de Estímulos material o social.....	177
5.4. VARIABLE III: DESEMPEÑO DOCENTE A PARTIR DEL PERFIL CONTEMPLADO A DESARROLLAR POR EL PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN, SE ANALIZARON LOS SIGUIENTES INDICADORES.....	177

5.4.1.	Percepción sobre el nivel de dominio temático.....	177
5.4.2.	Percepción sobre el manejo adecuado de la plataforma virtual, Uso educativo de las redes sociales:.....	178
5.4.3.	Percepción sobre la Metodología empleada	178
5.4.4.	Valoración sobre el uso de métodos y técnicas que propicien y desarrollen la investigación y las competencias asociadas a éstas:.....	179
5.4.5.	Percepción sobre el uso de técnicas educativas que desarrollen la autogestión y autoaprendizaje.....	179
5.4.6.	Valoración sobre la calidad de contenido	180
5.4.7.	Percepción sobre el nivel de planificación, organización y control:	180
5.4.8.	Apreciación sobre la calidad de la retroalimentación.....	180
5.4.9.	Apreciación sobre el manejo del tiempo.....	181
5.4.10.	Apreciación sobre la calidad de la comunicación por parte de los facilitadores:	181
5.4.11.	Nivel de colaboración y apoyo.....	182
5.4.12.	Participación en actividades investigativas de los docentes y directores:.....	182
5.4.13.	Percepción sobre la incidencia del Programa PROFUNDO en el desarrollo de las competencias tanto técnicas como conductuales:.....	182
5.4.14.	Grado de apoyo que los docentes ofrecen a la gestión del programa	183
5.4.15.	Percepción sobre la oportunidad que brinda la UAPA para el desarrollo de su marca personal y profesional	183
5.5.	VARIABLE IV: CUANTIFICACIÓN DE LOGROS ALCANZADOS POR EL PROGRAMA PROFUNDO	184
5.5 1.	Programa de profesionalización para la función docente 2016-2017	184
5.6.	VARIABLE V: OPORTUNIDADES DE MEJORAS, PROPUESTAS DE MEJORAS	186
5.6.1.	Oportunidades de Mejoras en los Procesos:.....	186
5.6.2.	Oportunidades de Mejoras de Gestión	186
5.6.3.	Oportunidades de fortalecimiento de competencias de los docentes y directivos:	187
CONCLUSIONES		190
RECOMENDACIONES.....		198
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA		204
APENDICES		208
INSTRUMENTOS APLICADOS.....		210

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de género de los Directores de Escuelas y coordinadores de Programa.....	83
Tabla 2: Rango de edad de los Directores y Coordinadores.....	84
Tabla 3 Sobre el tiempo de labor en UAPA.....	85
Tabla 4 Ponderación sobre la escuela.....	86
Tabla 5 Sobre sugerencias y oportunidades de mejoras en los procesos del programa de Profesionalización docente	87
Tabla 6: Inclusión de sugerencias de mejoras e integración a los procesos.....	88
Tabla 7: Técnicas utilizadas por parte de los directores para detectar las necesidades de capacitación del personal docente	89
Tabla 8: Nivel de participación de los diferentes actores en el proceso de detección de necesidades.....	90
Tabla 9: Nivel de Consenso entre las tomas de decisiones sobre las capacitaciones.....	91
Tabla 10: Principales necesidades o brechas que puedan ser temas para los programas de formación.....	92
Tabla 11: Principales necesidades o brechas que puedan ser temas para los programas de formación.....	93
Tabla 12: Principales necesidades o brechas que puedan ser temas para los programas de formación.....	95
Tabla 13: Nivel de apreciación sobre la participación de los docentes en las actividades de formación.....	96
Tabla 14: Incidencia de factores externos/internos que limitan la participación docente en las capacitaciones ofertadas.....	97
Tabla 15: Percepción sobre Factores que pueden perturbar el desarrollo del programa.....	98
Tabla 16: Herramientas utilizadas para dar seguimiento a la participación de los docentes a la convocatoria de formación	99
Tabla 17: Métodos utilizados para la divulgación de la programación de formación.....	100
Tabla 18: Competencias evaluadas en el Docente como parte del perfil de entrada	101
Tabla 19: Sobre el seguimiento y asesoría a la ejecución e implementación del proceso de profesionalización por parte de los facilitadores.	102
Tabla 20: Evaluación del impacto de los programas de formación seguido de su implementación	103
Tabla 21: Sobre la evaluación del desempeño docente y de los directivos.....	104

Tabla 22: Sobre la evaluación del desempeño 360 grados docente y de los directivos	105
Tabla 23: Plan de desarrollo individual (PDI) con mira a continuar capacitando y afianzando los conocimientos	106
Tabla 24: Reconocimiento simbólico o estímulo material o social de acuerdo con el desempeño	107
Tabla 25: Sobre la participación en actividades que fomenten la investigación como eje central de la especialización docente.....	108
Tabla 26: Percepción sobre la incidencia del Programa PROFUNDO en el desarrollo de sus competencias técnicas y conductuales.	109
Tabla 27: Percepción sobre la incidencia del Programa PROFUNDO en el desempeño docente.....	110
Tabla 28: Valoración sobre el grado de apoyo que ofrecen los docentes a la gestión del Programa de Profesionalización docente.....	111
Tabla 29: Percepción sobre la oportunidad que brinda la UAPA para el desarrollo de su marca personal	112
Tabla 30: Percepción sobre el nivel de aprovechamiento de los docentes sobre las oportunidades que brinda la UAPA para el desarrollo de su marca profesional.....	113
Tabla 31: Percepción sobre el aporte de los docentes para el desarrollo de la marca institucional de la UAPA.	114
Tabla 32: Género del personal docente seleccionado aleatoriamente de la sede UAPA Santiago	116
Tabla 33: Edad promedio de los docentes encuestados.....	117
Tabla 34: Representación de la Escuelas de UAPA Santiago	118
Tabla 35: Tiempo de los Docentes impartiendo docencia en UAPA.	119
Tabla 36: Compromisos laborales de los Docentes.	120
Tabla 37: Conocimiento de la oferta académica a través del Programa PROFUNDO.....	121
Tabla 38: Nivel oportuno de los programas de formación de carrera docente que ofrece la UAPA a través de PROFUNDO para el desarrollo de las habilidades y profesionalización del docente.....	122
Tabla 39: Nivel de interés por alguna de las ofertas académicas ofrecida por la unidad de PROFUNDO	123
Tabla 40: Capacitación de los docentes	124
Tabla 41: Tipo de capacitación recibida por los docentes.....	125
Tabla 42: Período de tiempo de la última capacitación recibida a través del programa PROFUNDO.....	127
Tabla 43: Sugerencias emitidas por algún tema en particular a PROFUNDO.	128
Tabla 44: Fuente: Cuestionario aplicado a los Docentes de UAPA Santiago.	129

Tabla 45: Nivel de percepción sobre inclusión de sugerencias de mejoras e integración al programa PROFUNDO	130
Tabla 46: Nivel de percepción sobre los contenidos de los programas de capacitación	131
Tabla 47: Nivel de impacto del programa de profesionalización docente en relación con el desarrollo de las competencias Docentes.	132
Tabla 48: Nivel de percepción sobre la oportunidad que brinda UAPA para el desarrollo de la marca profesional.....	133
Tabla 49: Evaluaciones del desempeño en la UAPA.	134
Tabla 50: Evaluaciones del desempeño tipo 360 Grados.	135
Tabla 51: Plan de Desarrollo Individual derivado de las evaluaciones del Desempeño	136
Tabla 52: Nivel de satisfacción por la remuneración laboral otorgada por la institución	137
Tabla 53: Reconocimiento simbólico/estímulo material o social de acuerdo al desempeño de los docentes.....	138
Tabla 54: Nivel de percepción sobre las facilidades para cuidados ergonómicos del personal docente	139
Tabla 55: Eficacia de las respuestas al momento de solicitar apoyo referente a salones de clase.....	140
Tabla 56: Nivel de accesibilidad de los equipos didácticos que permitan desarrollar sus funciones eficientemente como facilitador.....	141
Tabla 57: Condiciones de los equipos didácticos para impartir clases y crear un ambiente adecuado para el aprendizaje.....	142
Tabla 58: Soporte técnico oportuno para la resolución de alguna eventualidad en los equipos informáticos ocurridos en plena docencias.....	143
Tabla 59: Nivel de conocimiento de la Metodología Formativa de UAPA.....	144
Tabla 60: Dominio de la metodología formativa de la UAPA.....	145
Tabla 61: Nivel de funcionalidad y efectividad de la metodología formativa de la UAPA en los procesos de enseñanza	146
Tabla 62: Distribución de género de los participantes encuestados.....	148
Tabla 63: Distribución de género de los participantes encuestados.....	149
Tabla 64: Distribución de género de los participantes encuestados.....	150
Tabla 65: Opiniones de los participantes sobre sus percepciones sobre el nivel de dominio de los temas por parte de los facilitadores.	151
Tabla 66: Opiniones de los participantes sobre sus percepciones sobre el nivel de dominio de los temas por parte de los facilitadores.	152
Tabla 67: Percepción de los participantes en cuanto al Manejo de la plataforma virtual y uso educativo de las redes sociales por parte de los facilitadores	153

Tabla 68: Nivel de uso por parte del facilitador de técnicas orientadas a estimular en los participantes la acción investigativa.....	154
Tabla 69: Nivel de satisfacción sobre las técnicas utilizadas por los facilitadores orientadas a la investigación y las competencias asociadas a esta	155
Tabla 70: Consideración sobre el uso de técnicas educativas que desarrollen la autogestión y el autoaprendizaje	156
Tabla 71: Valoración sobre la calidad de los contenidos de los programas impartidos.....	157
Tabla 72: Percepción de los participantes sobre el nivel de planificación de la acción formativa por parte de los facilitadores.....	158
Tabla 73: Percepción sobre el nivel de Organización en la implementación de las acciones formativas de los facilitadores.....	159
Tabla 74: Valoración sobre el nivel de control en la ejecución de la acción formativa mostrado por los facilitadores.	160
Tabla 75: Apreciación sobre la calidad de la retroalimentación recibida por parte de los facilitadores en el desarrollo de sus asignaciones.	161
Tabla 76: Calificación sobre el manejo del tiempo por parte de los facilitadores	162
Tabla 77: Apreciación sobre la calidad de la comunicación por parte de los facilitadores	163
Tabla 78: Apreciación sobre el nivel de colaboración y apoyo mostrado por los facilitadores para asegurar el éxito del participante.....	164
Tabla 79: Consideración sobre el nivel de proactividad de los facilitadores....	165

INDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1: Distribución de género de los Directores de Escuelas y coordinadores de Programa.....	83
Grafico 2: Rango de edad de los directores y Coordinadores.....	84
Grafico 3: Sobre el tiempo de labor en UAPA.....	85
Grafico 4: Ponderación sobre la escuela	86
Grafico 5: Sobre sugerencias y oportunidades de mejoras en los procesos del programa de Profesionalización docente	87
Grafico 6: Inclusión de sugerencias de mejoras e integración a los procesos.	88
Grafico 7: Técnicas utilizadas por parte de los directores para detectar las necesidades de capacitación del personal docente	89
Grafico 8: Nivel de participación de los diferentes actores en el proceso de detección de necesidades.	90
Grafico 9: Nivel de Consenso entre las tomas de decisiones sobre las capacitaciones.....	91
Grafico 10: Principales necesidades o brechas que puedan ser temas para los programas de formación.....	93
Grafico 11: Principales necesidades o brechas que puedan ser temas para los programas de formación.....	94
Grafico 12: Principales necesidades o brechas que puedan ser temas para los programas de formación.....	95
Grafico 13: Nivel de apreciación sobre la participación de los docentes en las actividades de formación.....	96
Grafico 14: Incidencia de factores externos/internos que limitan la participación docente en las capacitaciones ofertadas.....	97
Grafico 15: Percepción sobre Factores que pueden perturbar el desarrollo del programa.....	98
Grafico 16: Herramientas utilizadas para dar seguimiento a la participación de los docentes a la convocatoria de formación.....	99
Grafico 17: Métodos utilizados para la divulgación de la programación de formación.....	100
Grafico 18: Competencias evaluadas en el Docente como parte del perfil de entrada	102
Grafico 19: Sobre el seguimiento y asesoría a la ejecución e implementación del proceso de profesionalización por parte de los facilitadores.....	103
Grafico 20: Evaluación del impacto de los programas de formación seguido de su implementación	104
Grafico 21: Sobre la evaluación del desempeño docente y de los directivos.	105

Grafico 22: Sobre la evaluación del desempeño 360 grados docente y de los directivos	106
Grafico 23: Plan de desarrollo individual (PDI) con mira a continuar capacitando y afianzando los conocimientos.....	107
Grafico 24: Reconocimiento simbólico o estímulo material o social de acuerdo con el desempeño	108
Grafico 25: Sobre la participación en actividades que fomenten la investigación como eje central de la especialización docente.....	109
Grafico 26: Percepción sobre la incidencia del Programa PROFUNDO en el desarrollo de sus competencias técnicas y conductuales.	110
Grafico 27: Percepción sobre la incidencia del Programa PROFUNDO en el desempeño docente.....	111
Grafico 28: Valoración sobre el grado de apoyo que ofrecen los docentes a la gestión del Programa de Profesionalización docente.....	112
Grafico 29: Percepción sobre la oportunidad que brinda la UAPA para el desarrollo de su marca personal	113
Grafico 30: Percepción sobre el nivel de aprovechamiento de los docentes sobre las oportunidades que brinda la UAPA para el desarrollo de su marca profesional.....	114
Grafico 31: Percepción sobre el aporte de los docentes para el desarrollo de la marca institucional de la UAPA.	115
Grafico 32: Género del personal docente seleccionado aleatoriamente de la sede UAPA Santiago.....	116
Grafico 33: Edad promedio de los docentes encuestados.	117
Grafico 34: Representación de la Escuelas de UAPA Santiago.....	119
Grafico 35: Tiempo de los Docentes impartiendo docencia en UAPA.....	120
Grafico 36: Compromisos laborales de los Docentes.	121
Grafico 37: Conocimiento de la oferta académica a través del Programa PROFUNDO.....	122
Grafico 38: Nivel oportuno de los programas de formación de carrera docente que ofrece la UAPA a través de PROFUNDO para el desarrollo de las habilidades y profesionalización del docente.....	123
Grafico 39: Nivel de interés por alguna de las ofertas académicas ofrecida por la unidad de PROFUNDO	124
Grafico 40: Capacitación de los docentes.....	125
Grafico 41: Tipo de capacitación recibida por los docentes.	126
Grafico 42: Período de tiempo de la última capacitación recibida a través del programa PROFUNDO.....	127
Grafico 43: Sugerencias emitidas por algún tema en particular a PROFUNDO.....	128

Grafico 44: Externalización de sugerencias sobre oportunidades de mejoras al Programa de Profesionalización Docente	129
Grafico 45: Nivel de percepción sobre inclusión de sugerencias de mejoras e integración al programa PROFUNDO	130
Grafico 46: Nivel de percepción sobre los contenidos de los programas de capacitación	131
Grafico 47: Nivel de impactado del programa de profesionalización docente en relación con el desarrollo de las competencias Docentes.	133
Grafico 48: Nivel de percepción sobre la oportunidad que brinda UAPA para el desarrollo de la marca profesional.....	134
Grafico 49: Evaluaciones del desempeño en la UAPA.....	135
Grafico 50: Evaluaciones del desempeño tipo 360 Grados.....	136
Grafico 51: Plan de Desarrollo Individual derivado de las evaluaciones del Desempeño	137
Grafico 52: Nivel de satisfacción por la remuneración laboral otorgada por la institución	138
Grafico 53: Reconocimiento simbólico/estímulo material o social de acuerdo al desempeño de los docentes.....	139
Grafico 54: Nivel de percepción sobre las facilidades para cuidados ergonómicos del personal docente	140
Grafico 55: Eficacia de las respuestas al momento de solicitar apoyo referente a salones de clase.....	141
Grafico 56: Nivel de accesibilidad de los equipos didácticos que permitan desarrollar sus funciones eficientemente como facilitador.....	142
Grafico 57: Condiciones de los equipos didácticos para impartir clases y crear un ambiente adecuado para el aprendizaje.....	143
Grafico 58: Soporte técnico oportuno para la resolución de alguna eventualidad en los equipos informáticos ocurridos en plena docencias.	144
Grafico 59: Nivel de conocimiento de la Metodología Formativa de UAPA.....	145
Grafico 60: Dominancia de la metodología formativa de la UAPA	146
Grafico 61: Nivel de funcionalidad y efectividad de la metodología formativa de la UAPA en los procesos de enseñanza	147
Grafico 62: Distribución de género de los participantes encuestados.	148
Grafico 63: Distribución de género de los participantes encuestados.	149
Grafico 64: Distribución de género de los participantes encuestados	150
Grafico 65: Opiniones de los participantes sobre sus percepciones sobre el nivel de dominio de los temas por parte de los facilitadores.....	151
Grafico 66: Percepción de los participantes en cuanto al Manejo de la plataforma virtual y uso educativo de las redes sociales por parte de los facilitadores	152

Grafico 67: Sobre la efectividad de la metodología utilizada por los facilitadores para lograr el mejor resultado de aprendizaje	153
Grafico 68: Nivel de uso por parte del facilitador de técnicas orientadas a estimular en los participantes la acción investigativa.....	154
Grafico 69: Nivel de satisfacción sobre las técnicas utilizadas por los facilitadores orientadas a la investigación y las competencias asociadas a esta	155
Grafico 70: Consideración sobre el uso de técnicas educativas que desarrollen la autogestión y el autoaprendizaje	156
Grafico 71: Valoración sobre la calidad de los contenidos de los programas impartidos.....	157
Grafico 72: Percepción de los participantes sobre el nivel de planificación de la acción formativa por parte de los facilitadores.....	158
Grafico 73: Percepción sobre el nivel de Organización en la implementación de las acciones formativas de los facilitadores.....	159
Grafico 74: Valoración sobre el nivel de control en la ejecución de la acción formativa mostrado por los facilitadores.	160
Grafico 75: Apreciación sobre la calidad de la retroalimentación recibida por parte de los facilitadores en el desarrollo de sus asignaciones.	161
Grafico 76: Calificación sobre el manejo del tiempo por parte de los facilitadores	162
Grafico 77: Apreciación sobre la calidad de la comunicación por parte de los facilitadores	163
Grafico 78: Apreciación sobre el nivel de colaboración y apoyo mostrado por los facilitadores para asegurar el éxito del participante.....	164
Grafico 79: Consideración sobre el nivel de proactividad de los facilitadores	165

INDICE DE FIGURAS

Figura 1:Perfil del Facilitador a Distancia.....	56
Figura 2: Determinación de la Muestra de la Población de los Facilitadores	66
Figura 3: Determinación de la muestra de la población de los Participantes Activos Enero - abril 2018 -1	67
Figura 4: Operacionalización de las variables de los cinco objetivos específicos	76

COMPENDIO

La investigación “Impacto del programa PROFUNDO sobre la profesionalidad académica de los docentes de UAPA Santiago, República Dominicana, Período 2016-2017”, tuvo como objetivo, analizar el impacto del citado programa sobre la profesionalidad de los docentes de la institución.

El programa de profesionalización docente (PROFUNDO), está orientado a mejorar la calidad de la educación superior a distancia de la UAPA, concibe la formación, la capacitación y el perfeccionamiento como un proceso permanente inherente al ejercicio docente y profesional de los facilitadores y directivos académicos de la Universidad, por lo que conocer su impacto sobre los docentes, es de gran utilidad para valorar sus fortalezas e identificar oportunidades de mejoras a favor de la calidad del servicio educativo que brinda la institución.

La metodología implementada en esta investigación corresponde al diseño no experimental y transversal, de enfoque mixto, el tipo de investigación es de campo, documental y descriptivo. El método utilizado fue de carácter deductivo.

Los resultados obtenidos basado en los objetivos planteados, al analizar los procesos se identificó que no existe un plan definido y del que todos los actores tengan conocimiento sobre cada qué tiempo son y deben ser levantadas las necesidades de formación, en cuanto a la formulación de la estrategia de la profesionalización, se contactó que la universidad carece de alianzas estratégicas con otras instituciones, en lo que respecta a la planificación, se determinó que los docentes a causa de factores internos y/o externos una cantidad considerable no responden al llamado de formación que realiza el programa. En cuanto a la organización de las formaciones, se determinó que se necesita mayor compromiso y apoyo por parte de los actores a los cuales le compete accionar en el desarrollo de las actividades profesionalizantes, se contactó además que el programa no cuenta con las herramientas tecnológicas

necesarias para poder controlar los procesos de formación de manera más efectiva.

El programa ha tenido un impacto positivo a nivel del desarrollo de competencias del personal docente. No obstante, también existen oportunidades de mejoras significativas. Se destaca entre las competencias a ser fortalecidas: las competencias técnicas educativas, que desarrollen la autogestión y auto aprendizaje, la retroalimentación como eje central para el desarrollo de los participantes, las competencias investigativas y las habilidades blandas o del ser.

Por otro lado, existen oportunidades de mejoras en la realización de Planes de Desarrollo individual (PDI) del personal docente y en el sistema de compensación económica aplicado a los mismos, así como en la plataforma tecnológica de apoyo a la capacitación virtual.

Dentro de las principales recomendaciones están: Realizar un plan orientado a mejorar el proceso de detección de necesidades que permita la participación de todos los actores en el citado proceso, elaborar un instrumento de recolección de datos (Encuesta) diseñada para el levantamiento de necesidades por área, donde los docentes tengan la oportunidad de participar y requerir las formaciones de acuerdo con sus necesidades, implementar mayor número de formaciones Online, Implementar capacitaciones orientadas a los directivos donde se fortalezcan las competencias de liderazgo y desarrollo de equipo.

CONCLUSIONES

En este último capítulo se presentan las conclusiones a las que se llegó sobre la investigación: Impacto del programa PROFUNDO sobre la Profesionalidad académica de los docentes de UAPA Santiago, República Dominicana, periodo 2016- 2017.

Conclusiones sobre el objetivo específico No.1: Analizar los Procesos que intervienen en el desarrollo del Programa de Profesionalización Docente.

Se determinó que los procesos que intervienen en el desarrollo del programa, definitivamente están apegados a las diferentes etapas señaladas en el Modelo de Gestión de la profesionalización docente, sin embargo, con respecto a las etapas que debe agotar este modelo, pudimos observar algunas discrepancias en lo referente al proceso de detección de necesidades, en vista de que, al parecer, no existe un plan definido y del que todos los actores tengan conocimiento sobre cada qué tiempo son y deben ser levantadas estas necesidades. En esta etapa cabe destacar también que, de acuerdo con el consenso de los diferentes agentes informantes, es de gran importancia que los docentes puedan alternar sus verdaderas necesidades de formación, lo que garantizará una mejora significativa para para el fortalecimiento del programa.

En cuanto a la siguiente etapa, correspondiente a Formulación de la estrategia de la profesionalización, se determinó que la universidad carece de alianzas estratégicas con otras instituciones, en especial instituciones capacitadoras sean nacionales o internacionales que sirvan de soporte y apoyo al desarrollo del programa de formación.

Con relación a la planificación, se determinó que los docentes a causa de factores internos y/o externos una cantidad considerable no responden al llamado de formación que realiza el programa.

El equipo de investigación considera que sería oportuno incluir a los diferentes actores en este proceso, en vista de que los agentes informantes concuerdan en el

hecho de que los docentes no cuentan con el tiempo suficiente para participar de ciertas formaciones, por lo que, si se realiza un levantamiento de información donde estos puntualicen el tiempo y los días de los que pueden disponer para capacitarse, la dirección del programa tendrá a mano información suficiente para realizar la planificación y organización de las actividades de formación con mayor probabilidad de éxito.

Continuando con la organización como un proceso clave para el éxito del desarrollo de las actividades formativas, se determinó que se necesita mayor compromiso y apoyo por parte de los actores a los cuales le compete accionar en el desarrollo de las actividades profesionalizantes. De acuerdo con el punto de vista de diferentes agentes informantes, es necesario el apoyo masivo de los directores con respecto al hecho de abordar con los docentes bajo su supervisión, la importancia del programa de formación. Es esencial, además, el seguimiento, motivación y divulgación de las acciones formativas en conjunto con la dirección del programa, lo que entendemos que repercutirá en mayor compromiso, aceptación y entrega.

Se determinó que, al parecer, no todos los docentes hacen uso del correo institucional, esta situación es un tanto preocupante en vista de que este es el medio de comunicación más usado para divulgar y notificar las formaciones y su programación.

En cuanto a la etapa de Control de la profesionalización, se determinó que el programa no cuenta con las herramientas tecnológicas necesarias para poder controlar los procesos de formación de manera más efectiva.

Se determinó que no siempre son evaluadas las acciones de profesionalización, lo que al equipo investigador le parece un tanto preocupante en vista de que para poder contactar la efectividad de la formación se deben llevar a cabo una serie de evaluaciones que servirán de luz a la escuela en particular y a la dirección del programa para la planificación de las próximas acciones a desarrollar.

Conclusiones sobre el objetivo específico No.2: Identificar los factores claves que intervienen en el éxito del desempeño docente.

En término de los factores claves que intervienen en el éxito del desempeño docente, fueron investigados de acuerdo a factores extrínsecos e intrínsecos que mueven al docente.

En los factores extrínsecos se consideraron los siguientes: Identificación con la metodología de la institución, Nivel de interés y motivación en la carrera docente, Nivel de cumplimiento del perfil de entrada y Percepción del docente sobre el nivel en que son considerados sus puntos de vista y propuesta de mejoras.

En relación con la funcionalidad y efectividad de la metodología formativa en los procesos de enseñanza, se determinó que 87% de los docentes consideran que es funcional y efectiva, los docentes encuestados también consideran que la metodología es buena y que aporta al proceso de enseñanza-aprendizaje.

De acuerdo con los resultados, 68% de los docentes afirman estar interesados en desarrollar en UAPA su carrera docente, en vista de la oportunidad que le brinda la institución para desarrollar su marca profesional.

Se determinó que 83% de los docentes afirma en algún momento haber realizado sugerencias de mejora al programa, lo que significa que los mismos están siendo críticos y preocupados por el proceso de profesionalización.

A nivel intrínseco se consideraron los siguientes factores: aplicación de evaluación 360 grados, planes de desarrollo individual (PDI), remuneración laboral otorgada, Implementación de reconocimiento simbólico y/o niveles de estímulos material o social.

Se determinó que, como parte de estrategia para el desarrollo de los docentes, estos en un 71% han tenido evaluación 360 grados, aunque no todos concuerdan con recibir Planes de desarrollo individual PDI producto de estas.

En cuanto a la remuneración laboral, se determinó que 22% de los docentes encuestados dicen sentirse satisfechos con la misma.

Echenique (2010), considera que la remuneración es determinante en el desempeño laboral, está condicionada por el bienestar del personal e influye de manera significativa sobre la satisfacción de los colaboradores y en consecuencia en la calidad del servicio prestado, por lo que entendemos que un colaborador desmotivado no se empodera por ende no se pueden obtener los resultados esperados.

Conclusiones sobre el objetivo específico No.3: Verificar el desempeño docente a partir del perfil contemplado a desarrollar por el programa de profesionalización:

Se determinó que es necesario reforzar y trabajar con mayor rigurosidad el perfil que debe poseer el docente de modalidad semi presencial y a distancia en vista de la importancia de esta metodología la cual está basada en la autogestión y el autoaprendizaje.

Se determinó que el programa de profesionalización docente ha logrado calar de manera importante y significativa en el desarrollo de las competencias del docente de la UAPA, sin embargo, existen oportunidades de mejoras en cuanto a las competencias técnicas y conductuales por lo que es necesario continuar mejorando e incluyendo formaciones que desarrollen estas competencias.

Existen oportunidades de mejoras en cuanto a uso de técnicas educativas que desarrollen la autogestión y autoaprendizaje, la retroalimentación como eje central para el desarrollo de los participantes, las competencias investigativas y las habilidades blandas o del ser.

Entre estas habilidades blandas más importantes a desarrollar son: la comunicación efectiva, las competencias relacionales y motivacionales, manejo del

estrés, trabajo en equipo, así como otras competencias blandas con mira a modelar conductas, actitudes, aptitudes y valores.

Conclusiones sobre el objetivo específico No.4: Cuantificar logros alcanzados a nivel de las áreas de incidencia del Programa PROFUNDO:

Se determinó que el 92% de los docentes han recibido capacitación a través de PROFUNDO. Así también, a nivel de impacto, se aprecia de manera positiva, que el programa ha impactado favorablemente en el desarrollo de los docentes, un 87% de ellos manifestó haber mejorado sus competencias para un mejor desempeño, bajo la metodología de la UAPA.

No obstante, estos favorables logros, se determinó que existen grandes oportunidades de mejora tanto en las competencias metodológicas como conductuales de los docentes.

En sentido general los docentes consideran que el programa de profesionalización es oportuno y de mucho aporte para la profesionalidad académica, salvo que hay que seguir trabajando e implementando mejoras que garanticen en su totalidad la eficacia y eficiencia de este.

Verificando detalladamente las acciones profesionalizantes citadas en los indicadores correspondiente a este objetivo, el equipo investigador aprecia lo importante y oportuna que son cada una de éstas, sin embargo, podemos notar algunas carencias en cuanto a formaciones orientadas al desarrollo de habilidades técnicas (cursos de Excel básico y avanzado, PowerPoint y herramientas tecnológicas actuales que contribuyan a efficientizar el trabajo. Así también, carencias con relación a las formaciones orientadas a potencializar el liderazgo y desarrollo de equipos, diseñado específicamente para directivos. Dado el importante rol que estos realizan resulta de mucho peso este elemento.

Se determinó también, que existe una gran oportunidad de fortalecimiento en el accionar de los docentes en materia de investigación y producción literaria.

Conclusiones sobre el objetivo específico No.5, Identificar de mejoras para el fortalecimiento y desarrollo efectivo del programa:

Se concluyó que existen una serie de mejoras orientadas al programa en su totalidad, entre las que se citan:

- La importancia de que se les ofrezca a los docentes mayor participación en el proceso de detección de necesidades de formación donde puedan externar sus verdaderas necesidades profesionales de capacitación y el tiempo que poseen para capacitarse.
- Mayor virtualidad de algunas formaciones en vista de la modalidad de la institución.
- Sobre la planificación y divulgación de las acciones formativas, aunque la dirección afirma realizarla con tiempo, un gran porcentaje de los agentes informantes consideran que estas no suelen ser divulgadas con efectividad, ya que muchos de ellos no siempre se enteran, por lo que necesitan que estas convocatorias sean extensivas a todos los docentes.
- Se determinó que el programa no dispone de un staff capacitador especializado, tampoco cuenta con alianzas estratégicas con otras instituciones capacitadoras que le serviría de apoyo y soporte en el desarrollo del programa y en la inserción de acciones profesionalizantes necesarias, que permitan la extensión de los conocimientos del personal docente y directivo.
- Se determinó que el programa carece de los recursos tecnológicos necesarios que le permitan mayor planificación, organización y control de la profesionalización para eficientizar y agilizar los procesos.
- Como herramienta de control se determinó la necesidad de que las acciones formativas siempre sean evaluadas y se le dé el seguimiento necesario para constatar si realmente se obtienen los resultados esperados.

- Se determinó que PROFUNDO carece de un programa de desarrollo por competencias donde se identifiquen las competencias que debe poseer el personal y de acuerdo con este se visualice su carrera dentro de la institución.
- Se determinó que el programa carece de formaciones orientadas a la mejora del ser, por lo que el equipo investigador considera oportuno, incluir dentro del programa de profesionalización, formaciones orientadas a trabajar y reforzar las habilidades blandas del personal docente con mira a modelar conductas y actitudes.
- Se concluyó que el programa carece de formaciones orientadas a desarrollar las habilidades técnicas de los docentes y de herramientas tecnológicas actuales que contribuyan a eficientizar el trabajo, por lo que el equipo investigador en consenso con un gran porcentaje de los agentes informantes consideramos que deberían ser tomadas en cuenta e insertar al programa formaciones relacionadas.
- Se constató que el programa carece de formaciones orientadas a los directivos donde se fortalezcan las competencias de liderazgo y empoderamiento. El equipo investigador considera que de acuerdo con el rol que estos desempeñan, es crucial que se integren al programa mayor número de formaciones destinadas a este fin.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A., A., del Rincón, D., & Arnal, J. (2003). Bases metodológicas de la investigación educativa.

España: Editores Barcelona.

Aamodt, M. G. (2010). Psicología Industrial/organizacional. México: Cengage Learning Editores. Obtenido de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>

Balluerka, N., & Vergara, A. (2002). Diseños de investigación experimental en psicología.

México: Pearson.

Brace. (2013). Diseños de Cuestionarios. San Diego: Editorial Plata

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

Obtenido de <https://www.casadellibro.com/libro-administracion-de-recursos-humanos/9789701061046/1132454>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México D.F.: McGraw Hill.

Obtenido de <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

Obtenido de <https://issuu.com/fanypacheco/docs/244308029-chiavenato-administracion>

Dessler, G., & Varela, J. (2011). Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano. México: Pearson. Obtenido de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Fainholc, B. (1999). La Calidad en la Educación a Distancia Continúa Siendo un tema muy complejo. Argentina.

Gómez, M. (2006). Introducción a la Metodología. Argentina: Editorial Brujas.

Grasso, L. (2006). Encuestas. Elementos para sus diseños. Argentina: Editorial Brujas.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill

Martín Martínez, L. (2015). Estudio y evaluación de la metodología en un modelo semipresencial de formación del profesorado: Propuesta de optimización y mejora. (Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Madrid). Obtenido de <http://hdl.handle.net/10486/667971>

Torres, M., Diplan, R., & Diaz, D. (2015). Análisis de la capacitación del personal administrativo de la Universidad Abierta para Adultos y su incidencia en el desempeño laboral en el periodo 2013-2014. (Tesis de Maestría). Universidad Abierta para Adultos, Santiago de los Caballeros, Republica Dominicana.

Universidad Abierta para Adultos. (2011). Modelo Educativo por Competencia Centrado en el Aprendizaje, MECCA. Santiago: Ediciones UAPA. Modelo general de profesionalización académica

Política de Gestión del Programa PROFUNDO

Reglamento del Programa PROFUNDO-revisado y actualizado

Sistema de Instrumentos Normativos de la Profesionalización Académica

WEBGRAFIA

Universidad Abierta para Adultos, UAPA (2006). Recuperado de: <http://academico.uapa.edu.do>.

Barrantes, M. (03 de febrero de 2014). Recuperado de <https://www.researchgate.net>. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/47722567_Analisis_de_las_concepciones_de_lo_s_profesores_en_formacion_sobre_la_ensenanza_y_aprendizaje_de_la_geometria

Calderón, P. A. (2009). <https://dialnet.unirioja.es>. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6173759.pdf>

Ferrer, G., Sierra, L., & Hinojosa, O. (mayo de 2011). Investigación Evaluativa. Obtenido de SlideShare: <https://es.slideshare.net/chicabonsay/investigacin-evaluativa>

García, B., & Pineda, V. (2010). Evaluar la docencia en línea: Retos y Complejidades. Recuperado de www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/3314/331427215004/6

Ruiz, M., García, L., & Domínguez, D. (enero de 2007). ResearchGate. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/235664980_De_la_educacion_a_distancia_a_la_educacion_virtual

INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:

Para consultar el texto completo de esta tesis debe dirigirse a la Sala Digital del Departamento de Biblioteca de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

Dirección

Biblioteca de la Sede – Santiago

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana

809-724-0266, ext. 276; biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana. Tel.: 809-483-0100, ext. 245. biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua

Calle 1ra, Urb Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.

809-584-7021, ext. 230. biblioteca@uapa.edu.do