



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Programa de Sensibilización para promover el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” - Chimbote 2014

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración de la Educación

AUTORA

Mg. Curo Gordillo Cecilia Yvonne

ASESORES:

Dra. Carmen Carbonell García

Dr. Manuel Ángel Pérez Azahuanche

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

JURADO

Dra. Santa Cruz Terán, Flor Fanny
Presidente

Dra. Duran Llaro, Kony Luby
Secretario

Dr. Manuel Pérez Azahuanche
Vocal

DEDICATORIA

A mis queridos padres y familia en general por su apoyo incondicional y a los maestros de la UCV, que fueron mi impulso motivador para superar metas y asumir retos que fueron importante ayuda para dinamizar y efectivizar mi trabajo en la docencia al servicio de nuevas generaciones, cuyo desarrollo integral garantice el devenir de un futuro próspero e innovador.

Cecilia.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar esta etapa, en busca de la mejora y desarrollo profesional, quiero expresar mi gratitud a Dios, aquel ser supremo que nos regaló a Jesús su hijo, maestro con gran riqueza de competencias, real inspiración a nuestra auténtica labor formadora.

A nuestros maestros de la UCV, quienes compartieron sus experiencias y saberes, estimulando, acompañando y alentando, el esfuerzo hacia la superación con actitud perseverante hacia el estudio y la investigación.

A la comunidad educativa de la I.E.P. “San José Obrero” quienes demostraron su apertura y participación, para la materialización de la presente investigación.

LA AUTORA

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Cecilia Yvonne Curo Gordillo, estudiante del Programa de Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 32957760, con la tesis titulada: “Programa de sensibilización para promover el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” del Distrito de Chimbote – 2014”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a la investigadora.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir; no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
- 5) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores). Auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 30 de junio del 2017.

Cecilia Yvonne Curo Gordillo
DNI N° 32957760

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Presento a ustedes la Tesis titulada: “Programa de Sensibilización para promover el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” del Distrito de Chimbote – 2014”, con la finalidad de determinar que la aplicación del Programa de Sensibilización A+ promueve el buen desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” de Chimbote durante el año 2014, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación.

El presente estudio tiene marcada importancia, puesto que el impacto de sus resultados busca responder a la movilización nacional por la mejora de los aprendizajes, cambiemos la educación, cambiemos todos, canalizada por el Ministerio de Educación, que se orienta a mejores niveles de desempeño docente a fin de lograr los aprendizajes esperados de todos los estudiantes, que bajo el lema “Todos aprendemos, nadie se queda atrás, marca el camino hacia una educación significativa y de calidad en la Institución Educativa “San José Obrero”

Esperando cumplir con los requisitos necesarios para la aprobación correspondiente.

Atentamente,

Cecilia Yvonne Curo Gordillo

DNI N° 32957760

ÍNDICE

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
I. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Realidad problemática.....	3
1.2. Trabajos previos	9
1.3. Teorías que sustentan el trabajo de investigación.....	
1.3.1 Teorías relacionadas con la Sensibilización:	
a) Teoría de la autoeficacia de Bandura.....	11
b) Teoría de la persuasión de Hovland.....	11
1.3.2 Teorías que sostienen el buen desempeño.....	12
a) Teoría de las necesidades de Mc Clellan.....	12
b) Teoría de la fijación de metas de Locke.....	13
1.4. Formulación del problema.....	14
1.5. Justificación del estudio.....	14
1.6. Hipótesis.....	15
1.7. Objetivos.....	16
II. MÉTODO.....	17
2.1 Diseño de investigación.....	17
2.2 Variables, operacionalización de variables.....	18
2.3 Población y muestra.....	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	20
2.5 Métodos de análisis de datos.....	29
2.6 Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES.....	60
VI. RECOMENDACIONES.....	63
VII. PROPUESTA.....	64
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65

ANEXOS.....	68
01. Registro del programa de sensibilización.....	69
02. Escala de nivel de sensibilización docente.....	71
03. Escala para evaluar el nivel de desempeño docente.....	72
04. Programa de sensibilización para promover el Buen Desempeño docente.....	73
05 Matriz de consistencia.....	118
06 Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.....	120

RESUMEN

No exceder de 250 palabras.

La investigación: Programa de sensibilización para promover el buen desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” de Chimbote – 2014, de naturaleza cuantitativa, tipo experimental, tuvo como objetivo promover el buen desempeño docente. Se aplicó el diseño Pre – experimental con un solo grupo, la muestra intencional de 30 docentes que cumplieron con los criterios de inclusión.

La técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos: Registro del programa de sensibilización, Escala del nivel de sensibilización docente y la Escala para evaluar el desempeño docente. Se analizaron estadísticamente los datos en forma descriptiva e inferencial. Concluyéndose que: el nivel de desempeño de los docentes en el pre test el 30% alcanzan un desempeño de nivel regular y el 70% un nivel alto; frente al pos test, que muestra que el 100% alcanzó un desempeño docente de nivel alto.

El grado de sensibilización inicial de los docentes: un 73,3 % alcanzó un nivel bajo; 26,7% un nivel medio; y ninguno nivel alto; en el post test el 60% de docentes alcanza nivel alto, el 36,7% un nivel medio y sólo el 3,3% en un nivel bajo.

Este programa fue significativo para promover el “buen” desempeño docente, permitió un incremento del promedio en el Pos test de 97,17 puntos respecto al Pre test de 63,77, diferencia justificada por la Prueba T – Student, con un nivel de significancia experimental ($p = 0,000$) inferior que el nivel de significancia fijado por la investigadora ($\alpha = 0,05$).

Palabras clave: Desempeño docente, conciencia crítica, compromiso, generar cambio.

ABSTRACT

The research: Awareness program A+ to promote the good teaching performance in “San José Obrero” parochial school in Chimbote – 2014, of quantitative nature, experimental type. The objective: this research was known to what extent, the application of awareness program promotes the good teaching performance. The pre-experimental method was used with a single group. Thirty teachers were the sample; they accomplished with the inclusion criteria.

The technique used known the survey and the instruments were:

The Register of awareness program, the level scale teacher awareness and the scale to evaluate the teacher’s performance level. Were analyzed statically the data in descriptive and inferential form.

As a result: the teachers’ performance level on the pre- test, the 30% achieved a regular level and the 70 % a high level; however on the post test the 100% achieved a high level in a teaching performance.

The degree of teachers’ awareness before the application of the program the 73,3% achieved a low level, 26,7% an average level; and nobody a high level; on the post-test the 60% achieved a high level, the 36,7% an average level and the 3,3% a low level.

The program it extremely meaningful to promote the good teaching performance allowed an increase of average on the post- test of 97, 17 as opposed to the pre- test of 63, 77, justified difference by student T- test, with a lower level of experimental meaningful ($p = 0,000$) than the level of meaningful determined by the researcher ($\alpha = 0,05$).

Key Word: Practice of teaching, Critical awareness, commitment, Generate change.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

El desempeño docente es un aspecto que ha cobrado en los últimos años un importante valor en las discusiones internacionales sobre la función de los maestros en el éxito educativo. Ha conseguido, también, un lugar especial en las agendas de investigación educativa, desde los estudios sobre la profesión docente hasta aquellos vinculados a la formación y a la evaluación.

A nivel mundial, existe una profunda preocupación por la problemática en que se ve envuelto el sistema educativo, desde la perspectiva del desempeño docente, pilar básico en el proceso de aprendizaje de los educandos, tema de creciente interés en los diferentes estados, que buscan elevar los estándares de calidad de la educación en sus respectivos países, potenciando la labor del docente, actor principal en la tarea educativa, mediante competencias adecuadas para la sociedad actual.

Ante ello, surgen cuestionamientos referentes a ¿Cómo mejorar el desempeño docente de nuestros maestros? ¿Cómo lograr que produzcan situaciones significativas de aprendizaje? ¿Cómo comprometerlos a realizar cambios en su práctica docente, en su identidad profesional? ¿Cómo lograr que ejerzan una docencia ética y competente valorada por sus estudiantes y comunidad?

Los cambios vertiginosos en el mundo actual, en el campo de la ciencia, la tecnología y la sociedad misma, nos impulsan a una educación totalmente distinta, en la que se produzca situaciones significativas de aprendizaje, impulsando una nueva cartografía en el aula, en la que el educando sea protagonista de su propio aprendizaje, un ser activo, crítico, en contacto permanente con su entorno cultural, inmerso en situaciones concretas de su realidad, en un completo y total desarrollo de sus capacidades y potencialidades, con una inteligencia versátil y desafiante

para el mismo maestro, quien fluctúa en la óptica de sacudirse de lo aprendido, para desaprender y volver a aprender, estrategias que dinamicen su labor educadora.

Es evidente que esta exigencia debe ser asumida por los educadores, como un acto natural de su labor formadora, sin embargo hay visibles brechas de eficiencia y calidad en el trabajo educativo , tal es así que Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) manifiesta que el inicio del siglo XXI encuentra un sistema educativo peruano contradictorio; por un lado, los indicadores de eficiencia mostraban avances importantes en cuanto a cobertura del servicio educativo; sin embargo, también existe un sistema educativo profundamente inequitativo, con problemas de calidad (en tanto se obtienen malos resultados de aprendizaje en las áreas de comunicación y matemática) y con evidentes problemas de desgobierno.

El contexto magisterial de los últimos 10 años se caracteriza por tener un inicio marcado por vientos favorables para el cambio, que luego fue desvaneciéndose con el tiempo. Se podría decir que el renovado entusiasmo por modificar los discursos tradicionales sobre el ejercicio docente, le cedió el paso a antiguas formas de comprender el actuar docente.

Los tres pilares en los que este cambio se asentaba: (a) el reconocimiento del docente como sujeto con agencia, (b) la necesidad de orientar las políticas docentes hacia el desarrollo profesional y (c) la importancia de concebir una formación inicial reformada y articulada con formas creativas de capacitación, no han logrado todavía ser en el país el factor sustancial de las decisiones sobre la política docente. Más aún, algunos de estos elementos, como la formación docente y el reconocimiento del maestro como actor protagónico, siguen siendo abordados desde un enfoque tradicional.

Luego de 15 años de implementación de programas y planes de formación docente, tanto inicial como en servicio, el panorama se presenta aún confuso. Contrario a lo que afirman algunos de los más importantes discursos pedagógicos latinoamericanos, la capacitación docente se sigue debatiendo innecesariamente entre formar en metodologías o en contenido.

Como afirma el educador colombiano Oscar Ibarra (2005), citado en Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) el contenido de trabajo docente es el “saber pedagógico”, definido como el saber que permite la transformación de los contenidos disciplinares, para formar sujetos históricamente localizados y constructores de sociedades. Del mismo modo, los programas de capacitación continúan buscando suplir las deficiencias de la formación inicial y aún no logran formar parte de sistemas de formación continua. Para el caso de la formación inicial, el tema no es muy diferente. Los cambios propuestos abordan temas “de forma” antes que “de fondo”. Las modificaciones en la gestión de la formación inicial de los profesores no alcanzan para mejorarla, pues en estricto las reformas curriculares no se concretan y se siguen formando docentes de manera decimonónica (Imbernón, 2001 citado en Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. 2011)

Poco se aprendió de lo hecho hasta el momento en el país y en la región. Como afirma Luis Guerrero (2009) citado en Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. 2011), evolucionó la forma, más no el fondo del asunto.

El abandono de una noción de escuela integrada a partir del reconocimiento de un conjunto de principios y valores que giran en torno a la única tarea de transmitir conocimientos, la “obligación” de la escuela a rendir cuentas a la sociedad sobre sus resultados, la vertiginosa reaparición de la información y del conocimiento, ahora con un rostro altamente tecnológico; en donde nuevos espacios virtuales desplazan a la escuela de la categoría de “templo del saber”.

La evidente crisis de la cultura letrada y la incertidumbre de la verdad científica que cuestionan los currículos escolares, la incursión de otros actores en las decisiones de la vida escolar, el auge de la psicología cognitiva y de las corrientes constructivistas que reorientan las funciones de los docentes en el aula son algunos de los procesos que han impactado directamente en el desempeño y la práctica docente. Los profesores han perdido entonces su referente tradicional de trabajo: la enseñanza (Elmore, 2003 citado en Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. 2011)

Sin embargo, junto con estos procesos más universales, en el Perú la situación del magisterio nacional devino en situaciones altamente paradójicas. Como nunca antes sucedió en el país, en los últimos cinco años se tomó la mayor cantidad de decisiones relacionadas al magisterio.

No obstante, esta gran cantidad de lineamientos generales, de medidas de política y de acciones puntuales no contribuyeron, en la medida de lo esperado, en el fortalecimiento de la profesión docente. Tal como lo afirma Francesca Uccelli (2008) citado en Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. 2011), no importa cuánto se haya dicho en contra, quedó instalado en la opinión pública que los maestros peruanos no saben hacer su trabajo.

Unido a esto la compleja situación laboral del magisterio nos permite encontrar que a pesar de los múltiples beneficios que reciben los maestros en su calidad de trabajadores estables, su situación económica es más bien precaria. Por ello, Marta López de Castilla (2004) citado en Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) concluye, a partir de un sondeo de opinión, que los docentes se perciben como empleados pobres y, en el imaginario social los profesores son siempre pobres.

Por otro lado, la investigación en salud ocupacional y las condiciones de trabajo de los docentes (Fernández, 2002; Soria y Chiroque, 2004; Cuenca, 2005; Cuenca

y O'Hara, 2006 a citado en Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. 2011) concluye que existe un conjunto de enfermedades profesionales propias del magisterio asociadas con las condiciones físicas y ergonómicas en las que los profesores llevan a cabo su trabajo. Junto con ello, las presiones sociales y las múltiples exigencias del sector, originan que los docentes se encuentren bajo un alto nivel de presión e identifiquen estos factores como “estresores” laborales.

Así pues, las condiciones de trabajo se suman al descrédito del magisterio ante la sociedad y al enfrentamiento entre el gobierno y los docentes. Formando entonces las características en el que deben ser entendidas las opiniones que los docentes construyen alrededor de la noción de desempeño docente.

Al promulgarse la ley de reforma magisterial, ésta se torna en un gran desafío y es el mismo desafío que han tenido que afrontar otros países que han tratado de introducir la cultura de evaluación del desempeño y es que a nivel docente y de manera general a nivel laboral, no se está acostumbrado a ser evaluado, vencer esa resistencia a la evaluación es el principal desafío para lograr mejoras en el desempeño docente.

Es innegable la importancia del trabajo docente en el éxito escolar y por ende el impacto en el aprendizaje de los estudiantes, así lo señala el informe de factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe, proveniente del Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo desarrollado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC) el año 2010, que determina lo gravitante del trabajo docente y sus prácticas en el aula para desarrollar el aprendizaje entre los estudiantes” (OREALC-UNESCO, 2010:16). Sea creando un clima institucional propicio para el aprendizaje o desarrollando prácticas pedagógicas en el aula, el desempeño de los docentes es un factor de impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

Esta situación nos confronta con un reto singular, como es impulsar cambios en el ejercicio docente, en su identidad profesional, hecho que ha sido abordado por diversos países quienes han promovido la construcción e implementación de políticas públicas dirigidas a fortalecer la profesión docente. Así por ejemplo, dentro de la política educativa peruana, el Ministerio de Educación, ha planteado como 2º objetivo estratégico, “Estudiantes e Instituciones que logran aprendizajes pertinentes y de calidad”, poniendo énfasis en lograr Instituciones autónomas y organizadas que gestionan y aplican prácticas pedagógicas donde todos aprenden con éxito, de manera crítica, creativa y a orientar una convivencia grata, libre de discriminación e imposición cultural, proyectando como política al 2021, “Transformar las prácticas pedagógicas en la educación básica (PEN, 2017).

Estos propósitos están encaminados hacia la permanente superación profesional, puesto que en el futuro, la escuela seguirá siendo la herramienta más importante de la que dispone la sociedad, para asegurar una sólida base común de valores, conocimientos, desarrollo de competencias y habilidades para superar los obstáculos que separan a las personas en clases sociales y culturas distintas (Delors, 1996).

En la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” ubicada en la ciudad de Chimbote, se ha efectuado pequeñas evaluaciones a los educadores, mediante jornadas de monitoreo a las sesiones desarrolladas en las diferentes áreas curriculares, observándose que parte de ellos, ejercen una práctica pedagógica de manera tradicional, sin tener en cuenta los procesos pedagógicos que garanticen mejores resultados en nuestros estudiantes, quienes presentan dificultades en el aprendizaje sobre todo en las áreas de ciencias, hecho que se aprecia en el rendimiento académico, mostrado en las actas de evaluación del año 2014, en la que se evidencia un porcentaje del 11% de desaprobados, lo cual representa marcada preocupación por superar este déficit en el aprovechamiento académico, teniendo que programar reiteradas sesiones de reforzamiento escolar, mediante círculos de estudio en horario extracurricular.

Esta situación urge implementar estrategias que permitan desarrollar un mejor desempeño docente, mediante la cual los estudiantes logren aprendizajes de una manera interesante y significativa.

Este panorama indudablemente afecta el quehacer del docente, ya que ello implica nuevos desafíos en su desempeño, los mismos que están relacionados con su práctica pedagógica, cobrando particular relevancia con respecto al qué, cómo y para qué enseñar. El desempeño profesional tiene que ver con la capacitación continua y el perfeccionamiento docente a fin de que eleve la calidad de la educación y por ende responder a los nuevos retos que el desarrollo de la ciencia y la tecnología imponen a todas las Instituciones Educativas y poder de este modo educar con calidad integral.

Evidentemente esta no es tarea sencilla puesto que hay la necesidad de sensibilizar a los educadores para una práctica pedagógica reflexiva, puesto que es necesario contar con docentes eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos.

Esto supone el desarrollo de acciones que propicien el proceso de enseñar y aprender con mayor autonomía en las aulas y responsabilidad por los aprendizajes alcanzados. Para alcanzar esta proyección se hace necesaria la puesta en marcha de un conjunto de estrategias que permitan a nuestros educadores asumir un cambio de actitud respecto a su función como auténtico protagonista de la transformación educativa.

En relación a la problemática descrita y considerando que la acción pedagógica, debe estar basada en una línea de conducción que requiere fortalecer la preparación científica, pedagógica y didáctica para asumir un nuevo rol docente, surge la necesidad de proponer la aplicación de un programa de sensibilización

para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa “San José Obrero” de Chimbote.

El presente trabajo se sustenta en el marco de políticas priorizadas por el Ministerio de Educación, proyectadas al 2016, que busca concretar, que todos los niños, niñas y adolescentes de nuestro país aprendan, con pertinencia y calidad.

La limitada acción pedagógica ejercida por algunos educadores en esta Institución, nos lleva a formular las siguientes interrogantes: ¿Existe influencia del desempeño docente en el aprendizaje escolar? ¿Qué expectativas manifiestan los docentes respecto a los nuevos retos de su labor docente?

1.2 Trabajos previos.

Se ha revisado investigaciones relacionadas con la temática del presente trabajo, encontrándose los siguientes:

Flores (2008), en su Tesis Doctoral de diseño Pre experimental “Las competencias que los profesores de Educación Básica movilizan en su desempeño profesional docente –de la Universidad Complutense de Madrid – 2008”, llegó a las siguientes conclusiones: “al establecer el docente un clima de aceptación, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí, proporcionando además oportunidades de participación, así como la manifestación de altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes, promueve en ellos un clima de esfuerzo y perseverancia para realizar trabajos de calidad y una motivación positiva para el aprendizaje”. Este trabajo se relaciona con la temática del presente estudio por cuanto promueve que el docente dinamice su acción, orientado, entre otras cosas, a favorecer la existencia de un ambiente cálido y gratificante, gestionando de manera asertiva la comunicación y el proceso significativo del aprendizaje.

Gutiérrez (2006), en su Tesis Doctoral descriptiva “Factores de eficacia docente en Educación Primaria”- México- 2006 concluye que, los profesores hacen la diferencia y sus características individuales son un factor que puede compensar las diferencias sociales y regionales. Existen factores que marcan esas diferencias y que poniendo especial interés en su mejoramiento se puede elevar la Eficacia Docente y alcanzar mejores resultados académicos

Torres (2006), en su Tesis Doctoral “Hacia un modelo de Evaluación de desempeño profesional del docente” - Honduras”– 2006”, concluye que la razón por la que la Evaluación del desempeño docente está presente en la agenda educativa de varios países, es por la necesidad de recuperar la dimensión pedagógica del proceso educativo, existiendo modelos diversos que no logran considerar aspectos fundamentales para el mejoramiento de la calidad de la educación”. Este trabajo se relaciona con la temática del presente estudio por cuanto relaciona la evaluación del desempeño docente con la calidad del servicio educativo.

Arratia (2010), en su Tesis Correlacional “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados” concluye que el desempeño laboral docente está sujeto al contexto, dependiendo de características en las que se imparte, siendo éste una influencia determinante en su desenvolvimiento, tomando en cuenta además ciertas condiciones materiales y sociales, que producen la satisfacción laboral, influyendo en el desempeño de los docentes y por tanto en los resultados de las evaluaciones de desempeño.

Robles y Sánchez (2012), en su Tesis Doctoral Correlacional “El desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos del tercer Grado de Educación Secundaria, en el área de Ciencia, Tecnología y Ambiente en la I.E. Javier Pérez de Cuellar” – HUÁNUCO – 2012, concluyen que el rol del docente representa una influencia significativa en la disposición del estudiante hacia el aprendizaje, la misma que puede ser favorable o desfavorable.

Vargas (2013), en su estudio descriptivo, "Desempeño Docente de los profesores de Educación Primaria de las Instituciones Públicas de la UGEL Santa-2012, concluye que, el desempeño docente, en el nivel más significativo, es el medio, de lo que se infiere que habría una tendencia a alto, lo que invita a reflexionar y proponer, un plan de mejora para que el nivel de desempeño se eleve a un nivel alto, siendo la propuesta del presente estudio, una buena alternativa.

Falta a nivel regional o local.

1.3 Teorías relacionadas con el estudio.

En los diversos campos de acción, ya sea educativo, laboral, comercial, político, económico, etc. tiene una marcada influencia los procesos de sensibilización, sobre todo cuando se quiere operar cambios importantes acorde a metas específicas. En este contexto cabe señalar las teorías que sustentan el programa de sensibilización:

FALTA FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE AMBAS VARIABLES.

1.3.1 Teorías relacionadas con la sensibilización.

1.3.1.1 Teoría de la Autoeficacia de Bandura (1991).

En esta teoría se defiende, como constructo principal para realizar una conducta, la autoeficacia, tal que la relación entre el conocimiento y la acción estarán significativamente mediados por el pensamiento de autoeficacia. Las creencias que tiene la persona sobre la capacidad y autorregulación para poner en marcha dichas conductas serán decisivas. De esta manera, las personas estarán más motivadas si perciben que sus acciones pueden ser eficaces, esto es si hay la convicción de que tienen capacidades personales que les permitan regular sus acciones. Bandura concede una gran importancia a este concepto, tal que, considera que influye a nivel cognitivo, afectivo y motivacional. Así, una alta autoeficacia percibida se relaciona con pensamientos y aspiraciones positivas acerca de realizar la conducta con éxito, menor estrés, ansiedad y percepción de

amenaza, junto con una adecuada planificación del curso de acción y anticipación de buenos resultados.

En este sentido en virtud a esta teoría, podemos decir que si el docente

1.3.1.2 Teoría de la Persuasión de Hovland (1991).

La teoría de la persuasión de Hovland (1961), cuyo enfoque teórico funcionalista, aborda la comunicación persuasiva como formulación científica de la retórica, el cambio de actitud, la dinámica de grupo, la teoría de la comunicación y el pensamiento, así como la credibilidad de la fuente,

Una de las cosas puestas en claro es la existencia de un efecto latente: “en algunos casos, mientras inmediatamente después de la exposición al mensaje la eficacia de persuasión resulta casi nula, con el paso del tiempo resulta aumentada. Si al principio la actitud negativa del destinatario hacia la fuente constituye una eficaz barrera contra la persuasión, la memorización selectiva atenúa este elemento y persisten en cambio los contenidos del mensaje, que van progresivamente aumentando su influencia de persuasión.”

Estas conjeturas las trasladamos a la realidad de las aulas, donde se entiende que el buen desempeño docente está en función al actuar consciente y reflexivo del educador, sin embargo, éste no siempre se da automáticamente y requiere en algunos casos, ser motivado a fin de que el docente, brinde lo mejor de sí en su trabajo diario. Dentro de este orden de ideas, Castro, O. (2012) sostiene que los cambios son necesarios, al igual que las crisis de saber; pero ambos procesos están llenos de resistencias, por lo que se deben realizar acciones de sensibilización y disposición al cambio, promoviendo procesos de acción-reflexivo-comunicativa, para lo cual es necesario CREER, que se es capaz de atraer y propiciar encuentros que permitan ser mejores.

De igual modo, implica una transformación radical de la manera en que el docente, experimenta, entiende, acepta y vive su propia práctica cotidiana, lo que a la vez requiere de una profunda transformación de la práctica docente para volverla una praxis auténticamente educativa (...). (López, 2006, p. 6; citado en Castro, O. 2012).

Toda transformación educativa debe estar marcada por una actitud de apertura que favorezca la construcción de nuevos posicionamientos educativos a la luz de la lectura permanente de la realidad que involucra análisis de la coyuntura socio-histórica, vertiginosamente variable, por tanto, compleja.

La aplicación del presente estudio, basa su desarrollo en la convicción de Miranda, L. y Cubillo, K. (2010) de que el conocimiento debe ser concebido desde nuevos paradigmas y posiciones metodológicas que aborden no solamente la especificidad de la docencia, sino sus implicaciones como factor determinante en el sistema educativo y como punto de partida para una renovada visión de la formación docente.

En este mismo enfoque, se puede materializar la ejecución de talleres con la finalidad de hacer sensible el quehacer docente, a través de dinámicas y reflexiones que, dentro de cada tema, permita analizar la labor de enseñanza aprendizaje, en donde el educador se sienta parte importante en el crecimiento del educando y desarrolle, por ende, una mayor autoestima, trabajo colaborativo, motivación individual, amor por el trabajo, entre otros, Sánchez, V. (2014),

Vaillant, D. (2007) en su artículo “Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica” donde afirma que la revisión de la literatura muestra que

las nuevas expectativas y los desafíos a los que se enfrentan las sociedades y economías sitúan a la educación en el centro del debate y a los docentes como actores clave. En este escenario, los responsables educativos enfrentan el reto constante de disponer de un número suficiente de docentes que sean competentes, que permanezcan motivados y que tengan condiciones laborales adecuadas durante toda su carrera profesional. Para avanzar en la búsqueda de soluciones, la autora plantea que es necesario fortalecer en América Latina tanto la formación docente como el desarrollo profesional continuo, hecho que fortalece la propuesta del presente estudio.

1.3.2 Teorías que sostienen el buen desempeño.

1.3.1 Teoría de las necesidades de McClellan

Esta teoría afirma que existen tres necesidades adquiridas (no innatas) que son motivos importantes en el trabajo: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación.

Algunas personas tienen un impulso irresistible por triunfar. Luchan por las realizaciones personales más que por las recompensas del éxito en sí. Tienen el deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente de lo que se ha hecho antes, este impulso es la necesidad de logro.

Los grandes realizadores, se distinguen de los demás por su deseo de hacer mejor las cosas. Buscan las situaciones en las que asuman la responsabilidad personal de hallar solución de los problemas, en las que reciban retroalimentación rápida sobre su desempeño, de modo que puedan determinar fácilmente si mejoran o no y en las que se impongan metas de dificultad moderada. (McClellan, 1963). Este estudioso, encontró que:

- A los grandes realizadores no les gusta triunfar por suerte, prefieren el reto de encargarse de un problema y aceptar la responsabilidad del éxito o el

fracaso, en lugar de dejar el resultado a la suerte o a la intervención de los demás. Evitan las tareas que les parecen muy sencillas o muy arduas. Prefieren las de dificultad mediana

- La necesidad de poder, es el deseo de tener un impacto, de ejercer una influencia y controlar a los demás. Las personas con una gran necesidad de poder gozan de “estar a cargo” luchan por influir en los demás, prefieren encontrarse en situaciones de competencia y posición y están más interesados en el prestigio y en ganar influencia sobre los demás que en el desempeño eficaz.
- Respecto a la afiliación, que es la que menos atención ha recibido de los investigadores, denota que las personas con grandes afanes de afiliación, se esfuerzan por hacer amigos, prefieren las situaciones de cooperación que las de competencia.

1.3.2 Teoría de la fijación de metas de Locke.

Esta teoría (Locke, 1965), afirma que las intenciones de trabajar por una meta son un motivador laboral importante. Las metas indican lo que tiene que hacerse y cuanto esfuerzo hay que invertir. Las pruebas respaldan abrumadoramente el valor de las metas. En concreto señala que las metas específicas aumentan el desempeño; las difíciles cuando se aceptan, producen un desempeño mayor que las fáciles. Además, la retroalimentación produce un mayor rendimiento que la falta de ella.

Las personas se desenvuelven mejor cuando se les da retroalimentación sobre su avance hacia las metas, puesto que, en este espacio, se localizan discrepancias entre lo que se ha hecho y lo que se quiere hacer; es decir, la retroalimentación hace las veces de guía del comportamiento. Pero no toda la retroalimentación es igualmente poderosa. Se ha demostrado que la retroalimentación personal, por la que el empleado vigila su propio progreso, es un motivador más poderoso que la retroalimentación de origen externo.

Es importante destacar que, además de la retroalimentación, se ha descubierto que otros cuatro factores influyen en la relación entre metas y desempeño: compromiso con las metas, buena eficacia personal, características de las tareas y cultura nacional. La teoría de la fijación de metas supone que el individuo está comprometido con la meta; es decir, que está determinado a no reducirla ni abandonarla. Esto ocurre sobre todo cuando las metas se hacen públicas, cuando la persona tiene un locus de control interno y cuando el empleado fijó su meta (en lugar de que se la asignaran). La eficacia personal se refiere a la convicción del individuo de que es capaz de realizar una tarea. Cuanto mayor es la eficacia personal, más confianza se siente en culminar la tarea. Por tanto, en una situación difícil vemos que las personas con poca eficacia personal tienen más probabilidades de aminorar el esfuerzo o de rendirse, mientras que quienes tienen más eficacia personal se empeñan más por dominar la dificultad. Además, los individuos con más eficacia personal responden a la retroalimentación negativa aumentando el esfuerzo y la motivación, en tanto que los otros reducen sus empeños en la misma situación (Locke, 1965, ct. Robbins, p.166).

El desempeño profesional docente se constituye en objeto de revisión, análisis y reflexión en búsqueda de pistas y respuestas que ayuden a incrementar la calidad de los sistemas educativos. Que los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma. Las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes, Román, M. Murillo, J. (2008).

La elaboración de criterios profesionales representa un esfuerzo por describir de manera observable lo que los docentes deben saber y ser capaces de hacer en el ejercicio de su profesión. Vaillant, D. (2008). Estos marcos intentan capturar el consenso de la investigación y de los docentes acerca de los conocimientos, capacidades y competencias que deben dominar, de sus roles, tanto en el aula como en la comunidad educativa de la cual forman parte, y de sus responsabilidades respecto a la formación integral y los logros de aprendizaje de sus estudiantes, su propio desarrollo profesional y el fortalecimiento de su profesión. por ello es importante destacar, El Marco de buen Desempeño Docente, MINEDU (2012), documento que sintetiza la necesidad de cambios, en la identidad, el saber y la práctica docente en nuestro país, resaltando se resitúe el quehacer docente, a fin de comprometer a maestros y maestras de manera protagónica. Su ejercicio exige una actuación reflexiva y colectiva con sus pares, para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica.

En la perspectiva que aquí se plantea, se hace necesario, abordar y promover el buen desempeño docente, puesto que en ello radica el éxito escolar de los estudiantes. Así pues, se determina la relevancia del quehacer docente, tomando como base, además, la clara certeza, de que la calidad del desempeño docente, es un factor para suscitar, aprendizajes de calidad, Navarro J. (2003).

1.4 Formulación del problema

¿En qué medida, la aplicación del Programa de Sensibilización A+ promueve el buen desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” de Chimbote durante el año 2014?

1.5 Justificación del estudio.

El presente estudio de investigación se justifica teóricamente porque emplea los conocimientos básicos del Marco de Buen Desempeño Docente, emitido por el

MINEDU. en el año 2012, como referente a una realidad específica, la misma que representa una guía imprescindible para el diseño e implementación de acciones de formación, evaluación y desarrollo docente.

De igual modo, es relevante metodológicamente, puesto que se hace necesario buscar estrategias que contribuyan a dinamizar el ejercicio docente, en función a los desafíos que significa transformar la práctica pedagógica y revalorar su identidad profesional, comprometiendo su desarrollo, a la altura de los actuales cambios y exigencias, renovando el saber pedagógico en pro a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y a la educación de calidad que merecen.

1.6 Hipótesis

La aplicación del Programa de Sensibilización A+, promueve el buen desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” de Chimbote en el año 2014.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar que la aplicación del Programa de Sensibilización A+ promueve el buen desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” de Chimbote durante el año 2014.

1.7.2 Objetivos específicos:

- A) Identificar el nivel de desempeño de los docentes antes y después de aplicar el Programa de Sensibilización A+ en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” de Chimbote durante el año 2014.
- B) Diseñar el programa de sensibilización en base a las necesidades identificadas según el nivel alcanzado por los docentes de la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” de Chimbote durante el año 2014.

- C) Aplicar el programa de sensibilización diseñado a los docentes de la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” de Chimbote durante el año 2014.

- D) Analizar y comparar los resultados de las mediciones realizadas de la aplicación del programa de sensibilización promueve el “buen” desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” de Chimbote durante el año 2014.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

En la investigación se ha utilizado el diseño Pre-experimental con un solo grupo, porque se aplicó una medición previa (pre-test) para identificar el nivel de buen desempeño docente, luego se aplicó el programa de sensibilización y se realizó una nueva medición (post-test).

Su esquema es:

$$G: O_1 - X - O_2$$

Dónde:

G : Grupo o muestra

O₁ : Pre-test

X : Programa de Sensibilización A+

O₂ : Post – test.

2.2 Variables y operacionalización de variables

2.2.1 Enunciado de Variables:

- **Variable independiente:** Programa de Sensibilización

El Programa de Sensibilización es una estrategia que promueve actividades concientizadoras, orientadas a renovar las actitudes indiferentes a un problema social, propician la acción y busca cuestionar prejuicios a través de la reflexión y el conocimiento (INMUJERES, 2008).

- **Variable dependiente:** Desempeño Docente

El Desempeño docente se refiere a las características del desenvolvimiento sobre la: a) Planificación de la enseñanza. b) Aplicación de estrategias didácticas.

c) Efectividad didáctica. d) Regularidad evaluativa con énfasis en sus tres modalidades. e) Flexibilidad y mecanismos de revisión propia y general. (Woolfolk, 1999, Murphy 1987, Santos, 1996, Flores, 2000 citado en Alterio y Pérez, 2009).

2.2.2 Operacionalización de Variables:

Tabla 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN	Estrategia que promueve actividades concientizadoras, orientadas a renovar las actitudes indiferentes a un problema social, propician la acción y busca cuestionar prejuicios a través de la reflexión y el conocimiento. (INMUJERES, 2008)	Conjunto de acciones que permite promover una conciencia crítica y un compromiso social, necesarios para generar un cambio en las actitudes y en el comportamiento de las personas. (Fundación Vicente Ferrer).	Proceso de sensibilización (Rousseau, J. 1712 – 1778 citado en INMUJERES, 2008).	Trabajo individual	<ul style="list-style-type: none"> • Registro del Programa de Sensibilización. • Escala del nivel de sensibilización docente.
				Reflexión colectiva	
				Asimilación de información (herramientas conceptuales)	
				Revisión de conductas y comportamientos sobre el desempeño docente.	
				Vinculada al sentir, al pensar y al actuar en relación a: a) Las creencias y experiencias personales. b) Las creencias y prejuicios de la sociedad. c) La información basada en conceptos y datos y d) La dimensión práctica o de aplicación del conocimiento a la resolución de situaciones concretas.	
			Promover conciencia crítica	Toma conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.	
				Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente.	
			Promover compromiso social	Involucrarse en el Buen desempeño docente.	
				Asumir el compromiso de alcanzar un buen desempeño docente.	
			Generar cambio	Acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.	
Acciones para transformar nuestras actitudes y comportamientos para un buen desempeño docente.					

DESEMPEÑO DOCENTE	<p>Son las características en su desenvolvimiento sobre la:</p> <p>a) Planificación de la enseñanza. b) Aplicación de estrategias didácticas. c) Efectividad didáctica. d) Regularidad evaluativa con énfasis en sus tres modalidades. e) Flexibilidad y mecanismos de revisión propia y general.</p> <p><i>(Woolfolk, 1999, Murphy 1987, Santos, 1996, Flores, 2000 citado en Alterio y Pérez, 2009)</i></p>	<p>Es el desenvolvimiento en base a una actuación reflexiva ejercida con responsabilidad y que sus resultados sean actuaciones observables que puedan ser descritas, evaluadas y que expresen su competencia con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas.</p>	Actuación reflexiva	Movilización de recursos internos como externos.	<ul style="list-style-type: none"> • Escala de evaluación del Desempeño.
				Generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas.	
				Toma de decisiones en un marco ético.	
			Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente	Logro de aprendizajes esperados.	
				Ejecución de tareas asignadas.	
				Implica: a)Compromisos asumidos. b)Disposición para hacer las cosas con calidad. c)Raciocinio. d)manejo de fundamentos conceptuales e)comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.	
				Poner en práctica un saber	
				Capacidad para resolver problemas.	
			Resultados competentes de su desempeño docente	Lograr propósitos.	

2.3 Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo constituida por cuarenta docentes de ambos sexos de los niveles inicial, primaria y secundaria que laboran en la Institución Educativa “San José Obrero” del Distrito de Chimbote, provincia Del Santa, durante el periodo escolar 2014.

Se trabajó con una muestra intencional de 30 docentes que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión:

1. Ser profesor nombrado o contratado de la institución.
2. Tener más de un año prestando servicios a la institución
3. Aceptación voluntaria para participar en la investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica que se utilizó para la recopilación de datos fue la encuesta donde se registraron las respuestas de los participantes en relación al programa de sensibilización.

Los instrumentos aplicados fueron tres:

Registro del programa de sensibilización elaborado por Navarro, D. (2014) donde se describió la planificación de las jornadas pedagógicas que fueron implementadas y desarrolladas por los especialistas según el tema. (Ver anexo N° 01)

El registro consta de: N° de jornada, título del tema desarrollado, objetivos; descripción de cada contenido, fecha y duración, tipo, espacio (ambiente o lugar), materiales, metodología, auto-reflexión y evaluación.

En la ***metodología*** se consideró los aspectos a reflexionar, entre ellos centrado en: a) Creencias y experiencias personales b) creencias y prejuicios de la sociedad, c) información basada en conceptos y datos d) Aplicación del conocimiento a la resolución de situaciones concretas. Según tres ***aspectos: sentir, pensar y actuar reflexivamente.***

Referente a la ***auto-reflexión*** se tuvo que responder a dos preguntas motivadoras de la reflexión: 1) Reflexione Usted respecto a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo del proceso de sensibilización para el “buen” desempeño docente. 2) Reflexione usted sobre el nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente. Pidiendo además que describa algunos aspectos.

En cuanto a la **evaluación** estuvo dividida en **autoevaluación** donde se solicitó que identifiquen las principales fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica. Y en la **hetero-evaluación** que analicen la dificultad más relevante que afrontan en su labor pedagógica explicando las principales estrategias que han puesto en práctica para superarla. Considerando **seis aspectos**: conciencia crítica, compromiso social, generación de cambios, actuación reflexiva, y responsabilidad para ejercer el buen desempeño docente cada uno de los aspectos con sus respectivos indicadores:

Conciencia crítica:

- Indicador 1:** Toma de conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.
- Indicador 2:** Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente.

Compromiso social:

- Indicador 3:** Se involucra en el buen desempeño docente.
- Indicador 4:** Asume el compromiso de alcanzar el buen desempeño docente.

Generación de cambios:

- Indicador 5:** Realiza acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.
- Indicador 6:** Realiza acciones para transformar sus actitudes y comportamientos para lograr un buen desempeño docente.

Actuación reflexiva:

Indicador 7: Moviliza sus recursos internos como externos para lograr un buen desempeño docente.

Indicador 8: Genera respuestas pertinentes en situaciones problemáticas referidas al buen desempeño docente.

Indicador 9: Toma decisiones en un marco ético para ejercer un buen desempeño docente.

Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente:

Indicador 10: Logra en los estudiantes los aprendizajes esperados.

Indicador 11: Ejecuta las tareas asignadas.

Indicador 12: Se implica en el proceso de sensibilización.

Indicador 13: Asume compromisos.

Indicador 14: Demuestra disposición para hacer las cosas con calidad.

Indicador 15: Aplica su raciocinio.

Indicador 16: Maneja los fundamentos conceptuales.

Indicador 17: Toma decisiones comprendiendo la naturaleza moral y las consecuencias sociales que ocasionaría.

Resultados competentes de su desempeño docente:

Indicador 18: Pone en práctica sus saberes

Indicador 19: Demuestra capacidad para resolver problemas

Indicador 20: Logra propósitos para el buen desempeño docente.

Indicador 21: Desenvolvimiento adecuado en los 40 desempeños.

En cada uno de los indicadores se aplicó la escala siguiente:

Aún no lo logra: 0

Logro parcial: (1)

Logro satisfactorio: (2)

Logro óptimo: (3)

Se consideró además un rubro de **observaciones** para que el docente especialista aporte desde su percepción sugerencias y recomendaciones para promover el “buen” desempeño docente.

En cuanto a la recolecta de los datos para identificar el nivel de sensibilización de los docentes respecto al “buen” desempeño se aplicó el instrumento N° 2 titulado **Escala del nivel de sensibilización docente** (Ver anexo N° 02) que consta de 3 rubros: 1) **Datos informativos**: donde se consignó un código elegido por el propio docente con el cual podía identificarse; el nivel educativo en el que labora, tiempo de servicio como docente, tiempo de servicio en la Institución Educativa San José Obrero, Situación laboral donde especifique si es nombrado o contratado.

En el rubro 2) las **instrucciones**, donde se le indica que responda con sinceridad los siguientes ítems marcando en la escala de valoración según se ajuste a su experiencia.

Seguido del rubro 3) donde se consideró 25 ítems relacionados a su nivel de sensibilización respecto al “buen desempeño docente”.

La escala de valoración utilizada fue la siguiente:

Logro parcial: (1)

Logro satisfactorio: (2)

Logro óptimo: (3)

El instrumento N° 03 utilizado fue la **Escala para evaluar el nivel de desempeño docente** (Ver anexo N° 03) que estuvo conformada por dos rubros: 1) las **instrucciones**, donde se le indica que responda con sinceridad los siguientes ítems marcando en la escala de valoración según se ajuste a su experiencia.

Seguido del rubro 2) donde se consideró 40 ítems relacionados a evaluar su nivel de desempeño docente, que comprende el logro alcanzado según la competencia y dominio respectivo, según se detalla a continuación:

N° D.	N° de Competencia	Nivel de Desempeño Docente	
		N°	Desenvolvimiento
D O M I N I O	Competencia 1	1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y de sus necesidades especiales.
		2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.
		3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
	Competencia 2	4	Elabora la programación curricular analizando el plan más pertinente a la realidad de mi aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.
		5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.

		6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.
		7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.
		8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
		9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.
		10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.
	Competencia 3	11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.
		12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.
		13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.
		14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
		15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.
		16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.

Nº D.	Nº de Competencia	Nivel de Desempeño Docente	
		Nº	Desenvolvimiento
D 1	Competencia 3	17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
D O M I N I O II	Competencia 4	18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.
		19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
		20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.
		21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.
		22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.
		23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.
		24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

	Competencia 5	25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.
		26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.
		27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
		28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.
		29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.
D O M I N I O	Competencia 6	30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.
		31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.
		32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.
		33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.
		34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.
III			

	Competencia 7	35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.
D O M I N I O I V	Competencia 8	36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.
		37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.
		38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional
	Competencia 9	39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.
		40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

La escala de valoración utilizada fue la siguiente:

Logro parcial: (1)

Logro satisfactorio: (2)

Logro óptimo: (3)

En cuanto a la **validez y confiabilidad** del instrumento se realizó una prueba piloto a 10 docentes que trabajan en la Institución Educativa que no participaron en la investigación para determinar la consistencia interna de los ítems formulados.

Se utilizó el método de Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.907$ y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de $r = 0.835$, lo que nos permitió inferir que el instrumento utilizado es significativamente confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó utilizando el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 17 donde se analizaron estadísticamente los datos en forma descriptiva e inferencial, previa codificación de los datos obtenidos.

En el análisis estadístico:

- **Descriptivo:** se determinó la relación de variables de estudio según los objetivos planteados en la investigación, utilizándose medidas de tendencia central (promedio) y medidas de variabilidad entre ellas la desviación estándar, la varianza y Co. Variación.
- **Analítico:** se aplicó la prueba estadística de t de Student, la cual nos permitió comprobar el nivel de significancia entre el pre y post test, considerándose un $P < .05$.

Los resultados se presentan en tablas de frecuencia y gráficos.

2.6 Aspectos éticos.

Se dio cumplimiento a los principios éticos como:

- **Autonomía**, respetando en todo momento del estudio, los derechos individuales, intimidad y elección, así como su capacidad de tomar decisiones de cada uno de los docentes participantes en el estudio.
- **Consentimiento informado**, manifestando a cada uno de los docentes los objetivos de la investigación con claridad, haciendo posible su comprensión, dándoles la oportunidad de tener libertad de elección para consentir de manera voluntaria su participación.
- **Anonimato**, la identidad de los docentes participantes en la investigación fue anónima.
- **Justicia**, se aplicó este derecho brindando un trato justo, respetuoso y amable en todo momento de la participación en la investigación a todos los docentes.
- **Confidencialidad**, la información proporcionada por los docentes se manejó de manera reservada.

III. RESULTADOS

TABLA N° 1: Nivel de desempeño de los docentes de la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero”, Chimbote 2014.

NIVELES	PUNTAJE	PRE TEST		POS TEST	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	[00 – 31]	0	0,0	0	0,0
REGULAR	[32 – 60]	9	30,0	0	0,0
ALTO	[61 – 120]	21	70,0	30	100,0
Total		30	100,0	30	100,0
		Promedio (\bar{X}) = 63,77		(\bar{X}) = 97,17	
		Varianza (S^2) = 34,116		S^2 = 113,799	
		Desviación (S) = 5,841		S = 10,668	
		Co. Variación(CV) = 9,2%		CV = 10,9%	
		GANANCIA PEDAGÓGICA = 33,4			

Fuente: Pre test y Pos test aplicado a los docentes.

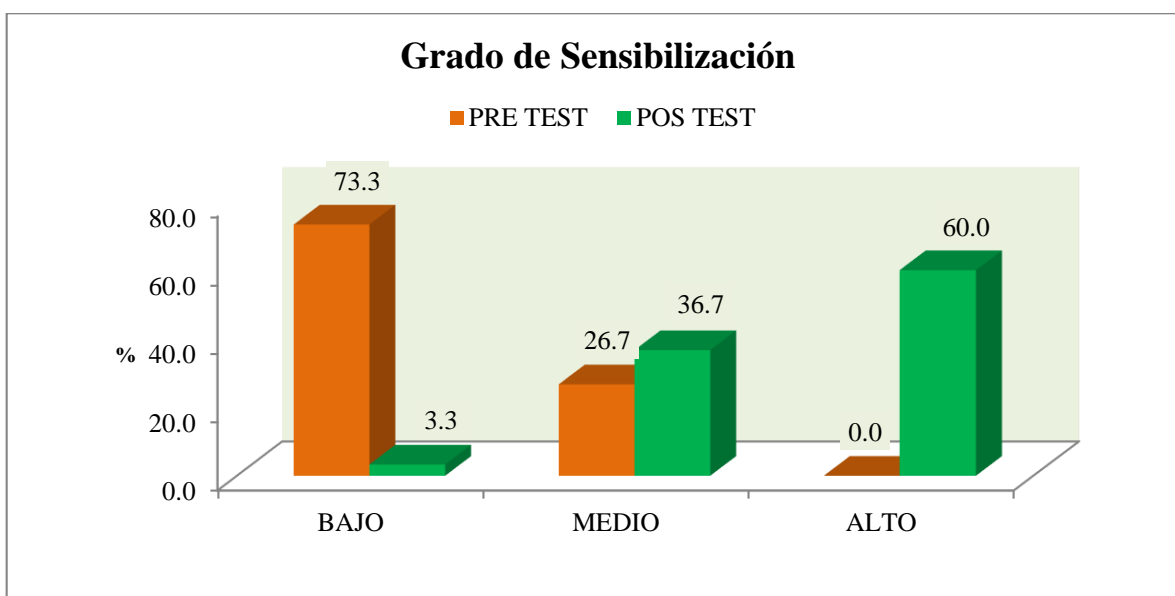
En la tabla N° 1 se presentan, el nivel de desempeño de los docentes, antes y después de la aplicación del programa de sensibilización, observando los resultados siguientes:

El 30% de los docentes en el pre test alcanzan un desempeño de nivel regular y el 70% un nivel alto; frente al pos test, donde se muestra que el 100% alcanza un desempeño docente de nivel alto.

En cuanto a la evaluación cuantitativa a partir de las medidas estadísticas se ha generado un promedio de 63,77 en el pre test y un promedio de 97,17 en el pos test dando lugar a una ganancia pedagógica interna del grupo experimental de 33,4 puntos.

GRÁFICO N° 1:

GRADO DE SENSIBILIZACIÓN ALCANZADO POR LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL “SAN JOSÉ OBRERO”, CHIMBOTE 2014.



Fuente: Pre test y Pos test aplicado a los docentes (Tabla N° 2).

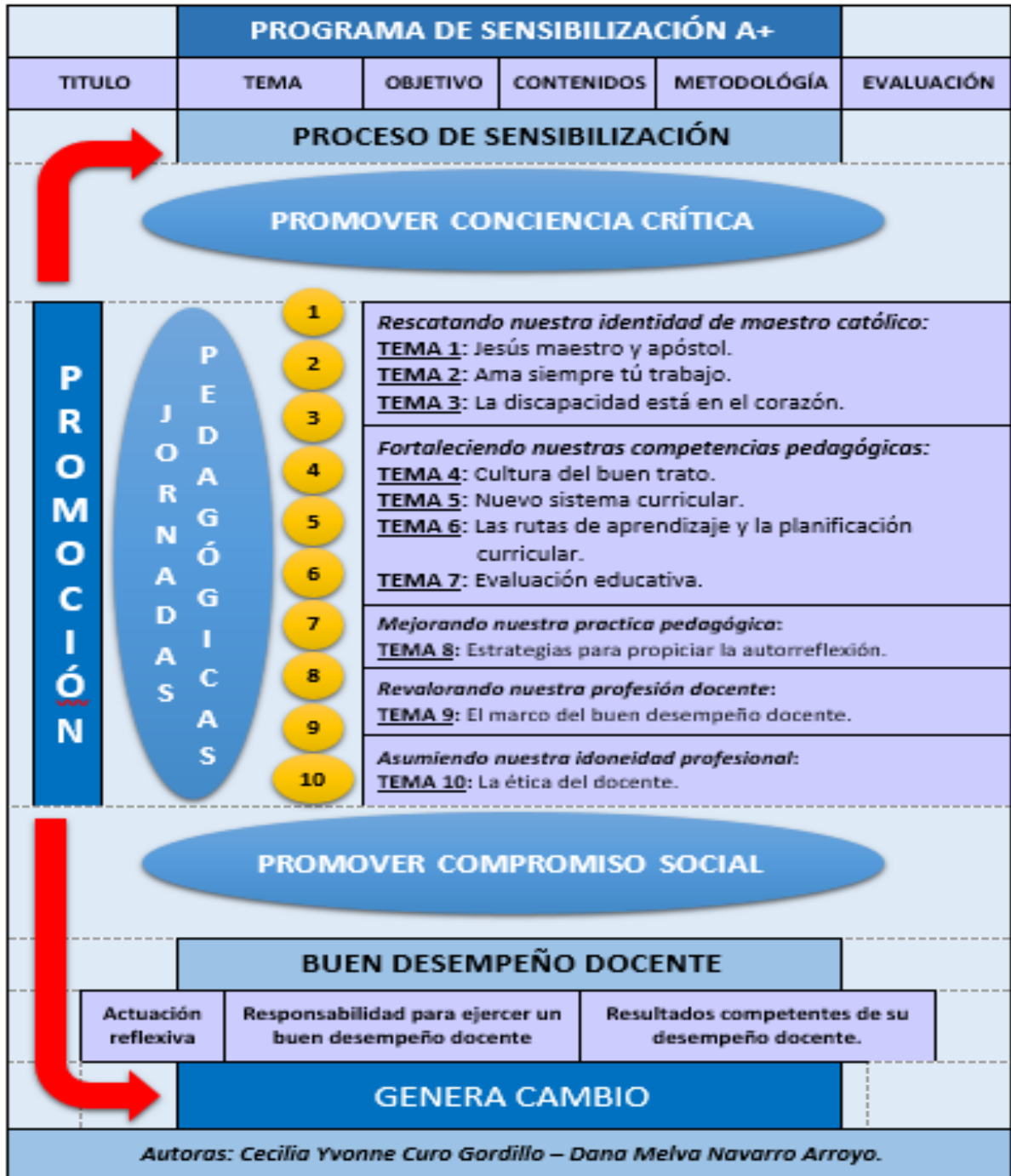
En el gráfico N° 1 titulado grado de sensibilización alcanzado por los docentes de la Institución educativa parroquial “San José Obrero”, antes y después de la aplicación del programa, visualizamos los resultados siguientes:

Antes de la aplicación del programa el 73,3 % de docentes alcanzó un nivel bajo de sensibilización; el 26,7% un nivel medio; y ningún docente nivel alto. Sin embargo, después de su aplicación el 60% de docentes alcanza nivel alto de sensibilización, el 36,7% un nivel medio y sólo el 3,3% se mantuvo en un nivel bajo.

En cuanto a la evaluación cuantitativa a partir de las medidas estadísticas se ha generado un promedio de 35,53 en el pre test y un promedio de 59,77 en el pos test dando lugar a una ganancia pedagógica interna del grupo experimental de 24,24 puntos.

FIGURA N° 1:

DISEÑO DEL PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN A+ PARA PROMOVER EL BUEN DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL “SAN JOSÉ OBRERO”, CHIMBOTE 2014.



APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN A+ PARA PROMOVER EL BUEN DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL “SAN JOSÉ OBRERO”, CHIMBOTE 2014.

La aplicación del programa de sensibilización se realizó de acuerdo al diseño del programa el cual estuvo constituido por 10 jornadas pedagógicas agrupadas en 5 bloques. (Ver anexo N° 04)

Se aplicó a 30 docentes que voluntariamente accedieron a participar en este programa.

Los contenidos del programa están divididos en los 5 bloques siguientes:

BLOQUE	JORNADA PEDAGÓGICA	N°	TEMAS
I	Rescatando nuestra identidad de maestro católico	1	Jesús maestro y apóstol.
		2	Ama siempre tú trabajo.
		3	La discapacidad está en el corazón.
II	Fortaleciendo nuestras competencias pedagógicas	4	Cultura del Buen Trato
		5	Nuevo sistema curricular
		6	Las rutas de aprendizaje y la planificación curricular.
		7	Evaluación educativa
III	Mejorando nuestra practica pedagógica	8	Estrategias para propiciar la autorreflexión.
IV	Revalorando nuestra profesión docente	9	El marco del Buen Desempeño Docente.
V	Asumiendo nuestra idoneidad profesional:	10	La ética del docente.

Los objetivos específicos van dirigidos a promover conciencia crítica y compromiso social para el Buen Desempeño Docente y generar cambios en su comportamiento y actitud en su ejercicio profesional.

Durante el desarrollo del programa se tuvo en cuenta las capacidades y limitaciones, al igual que las opiniones, aportes y correcciones de cada docente, además del personal capacitador e investigador.

Considerando los contenidos del programa se formuló objetivos específicos para cada uno de los temas:

N° Tema	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
1	1. Fortalecer su identidad como maestro católico. 2. Analizar la misión de Jesús modelo de maestro. 3. Reflexión crítica sobre su práctica pedagógica. 4. Promover espacios de comunicación, participación e integración.
2	5. Reconoce el compromiso personal de desarrollar su trabajo con vocación de servicio. 6. Reflexiona sobre la misión de educar a partir de un relato bíblico. 7. Promover espacios de comunicación, participación e integración.
3	8. Fortalecer su identidad como maestro católico. 9. Promover la reflexión crítica sobre su práctica pedagógica. 10. Promover espacios de comunicación, participación e integración.
4	11. Generar el espacio y las condiciones para que los educadores reflexionen en grupo respecto al buen Trato y su importancia en la vida de todas las personas, identificando conductas concretas para poner en práctica. 12. Identifican características de una relación de buen trato. 13. Establecen compromisos para incorporar el buen trato, en sus relaciones cotidianas.
5	14. Valorar el enfoque del sistema curricular e instrumentos que la componen 15. Identificar el propósito de los aprendizajes fundamentales y sus características 16. Asumir compromisos de mejorar los aprendizajes reflexionando sobre la práctica pedagógica.
6	17. Comprender el manejo de las Rutas de aprendizaje. 18. Promover espacios de reflexión pedagógica, respecto a la planificación curricular.
7	19. Aplicar los conceptos básicos referidos a la evaluación del aprendizaje por competencias. 20. Utilizar y crear diversos instrumentos de evaluación.
8	21. Construir y afirmar la identidad y responsabilidad profesional reflexionando sobre su práctica y experiencia pedagógica e institucional. 22. Demuestra motivación por desarrollar procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo.
9	23. Promover la reflexión de los docentes sobre su práctica pedagógica. 24. Analizar el Marco del Buen Desempeño Docente. 25. Promover la revaloración profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales que aprenden, se desarrollan y perfeccionan.
10	26. Promover en los educadores el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de sus estudiantes. 27. Propiciar momentos de reflexión sobre la idoneidad profesional docente. 28. Valorar la importancia de la ética en su ejercicio profesional.

En cada jornada realizada se aplicó el registro del programa de sensibilización, instrumento elaborado por Navarro, D. (2014) (Ver Anexo N° 04)

TABLA N° 2A: Nivel de efectividad de los componentes del programa de sensibilización A+ en la promoción del buen desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero”, Chimbote 2014.

Correlaciones de muestras relacionadas				N	Correlación	Sig.	
Asimilación de información en el pos test y Asimilación de información en el pre test				30	0,881	0,000	
Prueba T - Student para muestras relacionadas							
INDICADORES ESTADÍSTICOS	GRUPO DE ESTUDIO		FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	NIVEL DE SIG.	VALOR CALCUL.	SIG. EXP.	DECISIÓN
	PRE TEST	POS TEST					
Nº	30	30	$H_0 : \mu_d = 0$ $H_1 : \mu_d > 0$	$\alpha = 0,05$	t = 20,857	p = 0,000	p < 0,05
\bar{X}	2,93	4,93					SE RECHAZA
S	0,980	1,112					H_0
CV	33,4%	22,6%					
GP	2,0						
Correlaciones de muestras relacionadas				N	Correlación	Sig.	
Revisión de conductas y comportamiento sobre el desempeño docente en el pos test				30	0,844	0,000	
Revisión de conductas y comportamiento sobre el desempeño docente en el pre test							
Prueba T - Student para muestras relacionadas							
INDICADORES ESTADÍSTICOS	GRUPO DE ESTUDIO		FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	NIVEL DE SIG.	VALOR CALCUL.	SIG. EXP.	DECISIÓN
	PRE TEST	POS TEST					
Nº	30	30	$H_0 : \mu_d = 0$ $H_1 : \mu_d > 0$	$\alpha = 0,05$	t = 18,616	p = 0,000	p < 0,05
\bar{X}	4,37	7,07					SE RECHAZA
S	1,098	1,461					H_0
CV	25,1%	20,7%					
GP	2,7						
Correlaciones de muestras relacionadas				N	Correlación	Sig.	
Conciencia crítica en el pos test y Conciencia crítica en el pre test				30	0,745	0,000	
Prueba T - Student para muestras relacionadas							
INDICADORES ESTADÍSTICOS	GRUPO DE ESTUDIO		FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	NIVEL DE SIG.	VALOR CALCUL.	SIG. EXP.	DECISIÓN
	PRE TEST	POS TEST					
Nº	30	30	$H_0 : \mu_d = 0$ $H_1 : \mu_d > 0$	$\alpha = 0,05$	t = 17,026	p = 0,000	p < 0,05
\bar{X}	2,43	4,20					SE RECHAZA
S	0,568	0,847					H_0
CV	23,4%	20,2%					
GP	1,77						
Correlaciones de muestras relacionadas				N	Correlación	Sig.	
Compromiso social en el pos test y Compromiso social en el pre test				30	0,850	0,000	
Prueba T - Student para muestras relacionadas							
INDICADORES ESTADÍSTICOS	GRUPO DE ESTUDIO		FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	NIVEL DE SIG.	VALOR CALCUL.	SIG. EXP.	DECISIÓN
	PRE TEST	POS TEST					
Nº	30	30	$H_0 : \mu_d = 0$ $H_1 : \mu_d > 0$	$\alpha = 0,05$	t = 19,000	p = 0,000	p < 0,05
\bar{X}	3,47	5,37					SE RECHAZA
S	0,819	1,033					H_0
CV	23,6%	19,2%					
GP	1,9						

μ_d : Puntaje medio de la diferencia entre el Pos test y el Pre test sobre Asimilación de Información, revisión de conductas y comportamientos, nivel de conciencia crítica; nivel de compromiso social.

GP: Ganancia Pedagógica.

TABLA Nº 2B: Nivel de efectividad de los componentes del programa de sensibilización A+ en la promoción del buen desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero”, Chimbote 2014.

Correlaciones de muestras relacionadas			N	Correlación	Sig.		
Generar cambio en el pos test y Generar cambio en el pre test			30	0,667	0,000		
INDICADORES ESTADÍSTICOS	GRUPO DE ESTUDIO		Prueba T - Student para muestras relacionadas				
	PRE TEST	POS TEST	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	NIVEL DE SIG.	VALOR CALCUL.	SIG. EXP.	DECISIÓN
Nº	30	30	$H_0 : \mu_d = 0$	$\alpha = 0,05$	t = 11,062	p = 0,000	p < 0,05
\bar{X}	2,37	4,00					SE RECHAZA
S	0,669	1,083	$H_1 : \mu_d > 0$				H_0
CV	28,2%	27,1%					
GP	1,63						
Correlaciones de muestras relacionadas			N	Correlación	Sig.		
Actuación reflexiva en el pos test y Actuación reflexiva en el pre test			30	0,375	0,041		
INDICADORES ESTADÍSTICOS	GRUPO DE ESTUDIO		Prueba T - Student para muestras relacionadas				
	PRE TEST	POS TEST	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	NIVEL DE SIG.	VALOR CALCUL.	SIG. EXP.	DECISIÓN
Nº	30	30	$H_0 : \mu_d = 0$	$\alpha = 0,05$	t = 7,839	p = 0,000	p < 0,05
\bar{X}	4,80	7,47					SE RECHAZA
S	1,990	1,008	$H_1 : \mu_d > 0$				H_0
CV	41,5%	13,5%					
GP	2,67						
Correlaciones de muestras relacionadas			N	Correlación	Sig.		
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente en el pos test y Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente en el pre test			30	0,931	0,000		
INDICADORES ESTADÍSTICOS	GRUPO DE ESTUDIO		Prueba T - Student para muestras relacionadas				
	PRE TEST	POS TEST	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	NIVEL DE SIG.	VALOR CALCUL.	SIG. EXP.	DECISIÓN
Nº	30	30	$H_0 : \mu_d = 0$	$\alpha = 0,05$	t = 47,599	p = 0,000	p < 0,05
\bar{X}	11,50	19,83					SE RECHAZA
S	2,556	2,588	$H_1 : \mu_d > 0$				H_0
CV	22,2%	13,1%					
GP	8,33						
Correlaciones de muestras relacionadas			N	Correlación	Sig.		
Resultados competentes de su desempeño docente en el pos test y Resultados competentes de su desempeño docente en el pre test			30	0,831	0,000		
INDICADORES ESTADÍSTICOS	GRUPO DE ESTUDIO		Prueba T - Student para muestras relacionadas				
	PRE TEST	POS TEST	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	NIVEL DE SIG.	VALOR CALCUL.	SIG. EXP.	DECISIÓN
Nº	30	30	$H_0 : \mu_d = 0$	$\alpha = 0,05$	t = 28,287	p = 0,000	p < 0,05
\bar{X}	3,67	6,90					SE RECHAZA
S	0,922	1,125	$H_1 : \mu_d > 0$				H_0
CV	25,1%	16,3%					
GP	3,23						

μ_d : Puntaje medio de la diferencia entre el Pos test y el Pre test sobre Generar cambios, actuación reflexiva; responsabilidad para ejercer el buen desempeño docente y resultados competentes de su desempeño docente.
GP: Ganancia Pedagógica.

En la tabla 2A y 2B, se demuestra que los componentes del programa de sensibilización A+: Asimilación de información, revisión de conductas y comportamientos, nivel de conciencia crítica; nivel de compromiso social, generar cambios, actuación reflexiva, responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente y resultados competentes de su desempeño docente contribuyeron en el desempeño de los educadores de la Institución Educativa “San José Obrero, esto se justifica a través de la prueba de hipótesis para muestras relacionadas entre el Pos test y Pre test.

La correlación de muestras (pre test y pos test) es de 0,881, para el componente de asimilación de información; 0,844, para el componente revisión de conductas y comportamientos; 0,745, para el componente nivel de conciencia crítica; 0,850, en el componente de nivel de compromiso social; lo cual indica una asociación muy alta positiva ente ambas muestras en cada uno de los componentes. (Tabla 2A)

Mientras que La correlación de muestras (pre test y pos test) es de 0,667, para el componente de generar cambios; lo cual indica una asociación alta positiva, 0,375, para el componente de actuación reflexiva lo cual indica una asociación moderada positiva; en el componente responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente 0,931, lo cual indica una asociación muy alta positiva y respecto al componente resultados competentes de su desempeño docente es de 0,831, lo cual indica una asociación muy alta positiva entre ambas muestras. (Tabla 2B)

Efectivamente se determinó un incremento del promedio en el Pos test (4,93) puntos respecto al promedio del Pre test (2,93), en el componente de asimilación de información. En el componente revisión de conductas y comportamientos el incremento en el Pos test fue de (7,07) puntos respecto del Pre test (4,37); para el componente de nivel de conciencia crítica el incremento en el Pos test fue de (4,20) puntos respecto al Pre test (2,43). En el componente de nivel de compromiso social se determinó un incremento del promedio en el Pos test (5,37) puntos respecto al promedio del Pre test (3,47). (Tabla 2A)

En el componente de generar cambios se determinó un incremento del promedio en el Pos test (4,00) puntos respecto al promedio del Pre test (2,37); mientras que en el componente de actuación reflexiva el incremento en el Pos test (7,47) puntos respecto al promedio del Pre test (4,80), para el componente de responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente se determinó un incremento en el Pos test (19,83) puntos respecto al promedio del Pre test (11,50), en el componente responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente se determinó un incremento del promedio en el Pos test (6,90) puntos respecto al promedio del Pre test (3,67), diferencias justificada por la Prueba T – Student, al obtener una evidencia suficiente de los datos para generar un nivel de significancia experimental ($p = 0,000$) inferior que el nivel de significancia fijado por la investigadora ($\alpha = 0,05$), rechazando la hipótesis nula H_0 y aceptando la hipótesis alterna H_a .

Esto permite concluir que los componentes del programa de sensibilización A+ respecto a: Asimilación de información, revisión de conductas y comportamientos, nivel de conciencia crítica; nivel de compromiso social; generar cambios, responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente y resultados competentes de su desempeño docente afectaron en forma altamente significativa. Mientras que en el componente actuación reflexiva afecto en forma moderada significativa en el desempeño de los educadores del Pos test respecto del Pre test, con niveles de confianza del 95%.

TABLA Nº 3: Nivel de efectividad del programa de sensibilización A+ en la promoción del buen desempeño docente según dominios en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero”, Chimbote 2014.

Correlaciones de muestras relacionadas			N	Correlación	Sig.		
Dominio I en el pos test y dominio I en el pre test			30	0,830	0,000		
INDICADORES ESTADÍSTICOS	GRUPO DE ESTUDIO		Prueba T - Student para muestras relacionadas				
	PRE TEST	POS TEST	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	NIVEL DE SIG.	VALOR CALCUL.	SIG. EXP.	DECISIÓN
Nº	30	30	$H_0 : \mu_d = 0$ $H_1 : \mu_d > 0$	$\alpha = 0,05$	t = 19,218	p = 0,000	p < 0,05
\bar{X}	16,40	25,10					SE RECHAZA
S	2,458	4,105					
CV	14,9%	16,4%					
GP	8,70						H_0
Correlaciones de muestras relacionadas			N	Correlación	Sig.		
Dominio II en el pos test y Dominio II en el pre test			30	0,824	0,000		
INDICADORES ESTADÍSTICOS	GRUPO DE ESTUDIO		Prueba T - Student para muestras relacionadas				
	PRE TEST	POS TEST	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	NIVEL DE SIG.	VALOR CALCUL.	SIG. EXP.	DECISIÓN
Nº	30	30	$H_0 : \mu_d = 0$ $H_1 : \mu_d > 0$	$\alpha = 0,05$	t = 29,007	p = 0,000	p < 0,05
\bar{X}	30,93	47,43					SE RECHAZA
S	2,852	5,015					
CV	9,2%	10,6%					
GP	16,5						H_0
Correlaciones de muestras relacionadas			N	Correlación	Sig.		
Dominio III en el pos test y Dominio III en el pre test			30	0,647	0,000		
INDICADORES ESTADÍSTICOS	GRUPO DE ESTUDIO		Prueba T - Student para muestras relacionadas				
	PRE TEST	POS TEST	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	NIVEL DE SIG.	VALOR CALCUL.	SIG. EXP.	DECISIÓN
Nº	30	30	$H_0 : \mu_d = 0$ $H_1 : \mu_d > 0$	$\alpha = 0,05$	t = 20,711	p = 0,000	p < 0,05
\bar{X}	9,17	14,07					SE RECHAZA
S	1,533	1,552					
CV	16,7%	11,0%					
GP	4,9						H_0
Correlaciones de muestras relacionadas			N	Correlación	Sig.		
Dominio IV en el pos test y Dominio IV en el pre test			30	0,748	0,000		
INDICADORES ESTADÍSTICOS	GRUPO DE ESTUDIO		Prueba T - Student para muestras relacionadas				
	PRE TEST	POS TEST	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	NIVEL DE SIG.	VALOR CALCUL.	SIG. EXP.	DECISIÓN
Nº	30	30	$H_0 : \mu_d = 0$ $H_1 : \mu_d > 0$	$\alpha = 0,05$	t = 7,887	p = 0,000	p < 0,05
\bar{X}	7,27	10,57					SE RECHAZA
S	1,388	3,137					
CV	19,1%	29,7%					
GP	3,3						H_0

μ_d : Puntaje medio de la diferencia entre el Pos test y el Pre test sobre dominios I,II,III y IV.

GP : Ganancia Pedagógica.

En la tabla N° 3, se demuestra que la aplicación del programa de sensibilización A+ mejoró el dominio I, dominio II, dominio III y dominio IV, de los educadores, esto se justifica a través de la prueba de hipótesis para muestras relacionadas entre el Pos test y Pre test.

La correlación de muestras (pre test y pos test) es de 0,830, para el dominio I; 0,824, para el dominio II; 0,647, para el dominio III; y 0,748, para el dominio IV; lo cual indica una asociación muy alta positiva ente ambas muestras por cada dominio. Efectivamente se determinó un incremento del promedio en el Pos test (25,10) puntos respecto al promedio del Pre test (16,40), en el dominio I, mientras que en el dominio II hubo un incremento del promedio en el Pos test (47,43) puntos respecto al promedio del Pre test (30,93), para el dominio III un incremento del promedio en el Pos test (14,07) puntos respecto al promedio del Pre test (9,17) y en el dominio IV un incremento del promedio en el Pos test (10,57) puntos respecto al promedio del Pre test (7,27), diferencia justificada por la Prueba T – Student, al obtener una evidencia suficiente de los datos para generar un nivel de significancia experimental ($p = 0,000$) inferior que el nivel de significancia fijado por la investigadora ($\alpha = 0,05$), rechazando la hipótesis nula H_0 y aceptando la hipótesis alterna H_a .

Esto permite concluir que la aplicación del programa de sensibilización mejoró en forma altamente significativa el dominio I, dominio II; dominio III y dominio IV del desempeño de los educadores del Pos test respecto del Pre test, con niveles de confianza del 95%.

TABLA Nº 4: NIVEL DE EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN A+ EN LA PROMOCIÓN DEL “BUEN DESEMPEÑO DOCENTE” DE LOS EDUCADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL “SAN JOSÉ OBRERO”, CHIMBOTE 2014.

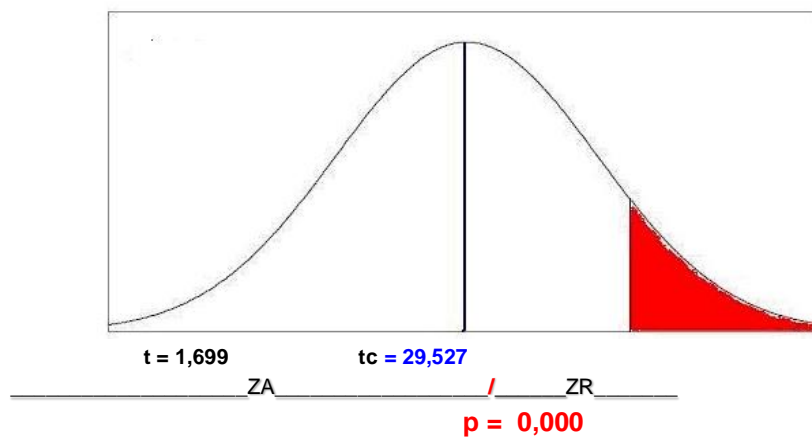
Correlaciones de muestras relacionadas	N	Correlación	Sig.
Desempeño de los educadores en el pos test y Desempeño de los educadores en el pre test	30	0,879	0,000

INDICADORES ESTADÍSTICOS	GRUPO DE ESTUDIO		Prueba T - Student para muestras relacionadas				
	PRE TEST	POS TEST	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	NIVEL DE SIG	VALOR CALCUL.	SIG. EXP.	DECISIÓN
Nº	30	30					p < 0,05
\bar{X}	63,77	97,17	$H_0 : \mu_d = 0$				
S	5,841	10,668		$\alpha = 0,05$	t = 29,527	p = 0,000	SE RECHAZA
CV	9,2%	10,9%	$H_1 : \mu_d > 0$				H_0
GP	33,4						

μ_d : Puntaje medio de la diferencia entre el Pos test y el Pre test sobre Revisión de Conductas y Comportamientos.

GP : Ganancia Pedagógica.

GRÁFICO 2: T – STUDENT



En la tabla N° 4, y en el grafico 2 se demuestra que la aplicación del programa de sensibilización A+ mejoró el desempeño de los educadores, esto se justifica a través de la prueba de hipótesis para muestras relacionadas entre el Pos test y Pre test.

La correlación de muestras (pre test y pos test) es de 0,879, la cual indica una asociación muy alta positiva ente ambas muestras. Efectivamente se determinó un incremento del promedio en el Pos test (97,17) puntos respecto al promedio del Pre test (63,77), diferencia justificada por la Prueba T – Student, al obtener una evidencia suficiente de los datos para generar un nivel de significancia experimental ($p = 0,000$) inferior que el nivel de significancia fijado por la investigadora ($\alpha = 0,05$), rechazando la hipótesis nula H_0 y aceptando la hipótesis alterna H_a .

Esto permite concluir que la aplicación del programa de sensibilización mejoró en forma altamente significativa el desempeño de los educadores del Pos test respecto del Pre test, con niveles de confianza del 95%.

IV. DISCUSIÓN

Una preocupación fundamental en el proceso educativo está referida al desempeño docente en las diversas tareas que desarrolla. Indudablemente, ésta es la actividad medular del docente y, en consecuencia, resulta imprescindible estudiarla en su relación con su buen desempeño para que en su desenvolvimiento se evidencie una actuación reflexiva ejercida con responsabilidad y que sus resultados reflejen sus competencias para el logro de los aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas.

Conocer lo que piensa, siente y hace el docente en su actividad profesional, nos permitirá evaluar más objetivamente el programa de sensibilización que fue orientado a generar un proceso de sensibilización para promover una conciencia crítica y un compromiso social necesarios para generar un cambio en las actitudes y comportamientos para un buen desempeño docente.

En este sentido, la presente investigación indagó acerca de conocer como el proceso de sensibilización generado con el trabajo individual, la reflexión colectiva, el manejo de herramientas conceptuales para propiciar la asimilación de información; así como la revisión de conductas y comportamientos sobre su desempeño docente que al estar vinculados a su sentir, su modo de pensar, a sus creencias y experiencias personales y sociales, así como la información recibida van a determinar su modo de actuar y la forma como aplican su nivel de conocimiento en la resolución de situaciones concretas.

Los resultados según la tabla N° 1 cuantitativamente a partir de las medidas estadísticas muestran que el nivel de desempeño antes de la aplicación del Programa de Sensibilización ha generado un promedio de 63,77 mientras que después de aplicado el programa alcanzó un promedio de 97,17 dando lugar a una ganancia pedagógica interna del grupo experimental de 33,4 puntos. Es decir que el 30% de los docentes que alcanzaban un desempeño de nivel regular y el 70% un desempeño del

nivel alto en el pre test; en el pos test el 100% de docentes alcanzaron un desempeño de nivel alto.

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Vaillant, D. (2008) quien refiere que una de las problemáticas principales con que se enfrentan las políticas públicas en el sector educación en la actualidad es cómo mejorar el desempeño de los docentes.

Los diagnósticos coinciden en señalar que las propuestas tradicionales ya no alcanzan. Pero hay también fuertes evidencias de que no es simple determinar cuáles son los cambios adecuados y mucho menos ponerlos en práctica.

Román, M. Murillo, J. (2008) afirma que el desempeño profesional docente se constituye en objeto de revisión, análisis y reflexión en búsqueda de pistas y respuestas que ayuden a incrementar la calidad de los sistemas educativos. Que los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma. Las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes.

Según Namó de Mello (2005) citado en Vaillant, D. (2008) los maestros son parte del problema en virtud de su falta de preparación, del corporativismo, del acomodarse a una carrera que expulsa a los mejores. Pero deben ser parte de la solución porque sin la participación, compromiso y dedicación de los profesores será imposible superar la desigualdad educacional. Es necesario poner a aprender a la fuerza laboral docente

latinoamericana y a enseñar a los estudiantes a que desafíen a la pedagogía de la uniformidad. Es tan simple como eso, y muy difícil.

Vaillant, D. (2008) expone que la elaboración de criterios profesionales representa un esfuerzo por describir de manera observable lo que los docentes deben saber y ser capaces de hacer en el ejercicio de su profesión. Estos marcos intentan capturar el consenso de la investigación y de los docentes acerca de los conocimientos, capacidades y competencias que deben dominar, de sus roles, tanto en el aula como en la comunidad educativa de la cual forman parte, y de sus responsabilidades respecto a la formación integral y los logros de aprendizaje de sus estudiantes, su propio desarrollo profesional y el fortalecimiento de su profesión.

Estos criterios identifican las características esenciales de una buena enseñanza, abriendo amplio espacio a distintas maneras de ejercerla. La definición de un marco para la buena enseñanza favorece, promueve y habilita la construcción de criterios que orientan la puesta en marcha de mecanismos de acreditación de docentes, evaluación de programas de formación inicial y en servicio, procesos de auto-evaluación, evaluación y supervisión de prácticas docentes, procesos de concurso y selección, y de promoción en distintas etapas de la vida profesional.

Los resultados del gráfico N° 1 demuestran que antes de la aplicación del programa el 73,3 % de docentes alcanzó un nivel bajo de sensibilización; el 26,7% un nivel medio; y ningún docente nivel alto. Sin embargo, después de su aplicación el 60% de docentes alcanza nivel alto de sensibilización, el 36,7% un nivel medio y sólo el 3,3% se mantuvo en un nivel bajo.

Estos resultados son respaldados con lo que expresa Vaillant, D. (2007) en su artículo “Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica” donde

afirma que la revisión de la literatura muestra que las nuevas expectativas y los desafíos a los que se enfrentan las sociedades y economías sitúan a la educación en el centro del debate y a los docentes como actores clave. En este escenario, los responsables educativos enfrentan el reto constante de disponer de un número suficiente de docentes que sean competentes, que permanezcan motivados y que tengan condiciones laborales adecuadas durante toda su carrera profesional. Para avanzar en la búsqueda de soluciones, la autora plantea que es necesario fortalecer en América Latina tanto la formación docente como el desarrollo profesional continuo.

Si algo sabemos hoy es que un sistema educativo no será mejor que los maestros con los que cuenta. Esto genera un doble reto: atraer candidatos bien calificados y promover su mejor desempeño. Y ninguno de estos dos aspectos puede ser considerado de forma independiente: el reclutamiento de buenos candidatos para ingresar a la carrera docente deriva en un mejor desempeño de la tarea de enseñar y un buen desempeño de los maestros en actividad incide en el modo como se reclutan buenos estudiantes para la formación inicial.

OCDE, 1991 citado Abrile de Vollmer, M. (1994) afirma que se requiere además, una clara concepción de las cualidades que hay que esperar de un buen docente, que atienda no sólo las mejores calificaciones académicas posibles, sino también las actitudes y los rasgos personales deseables. No es muy alta la correlación positiva entre buenas calificaciones académicas y un efecto beneficioso en el aprendizaje de los educandos. La docencia eficaz es consecuencia, también, de las características de la personalidad tales como la paciencia, la persistencia, la capacidad de analizar problemas y la comprensión de los estudiantes.

Vaillant, D. (2007) considera que los docentes importan para influir en el aprendizaje de los estudiantes y para mejorar la calidad de la educación. Importan en definitiva como un recurso necesario e imprescindible para la sociedad del conocimiento. Y puesto que el educador cuenta, necesitamos que nuestros sistemas educativos sean

capaces de atraer a los mejores candidatos para convertirse en docentes. Necesitamos buenas políticas para que la formación inicial de estos profesores les asegure las competencias que van a requerir a lo largo de su extensa trayectoria profesional. Y la sociedad necesita buenos maestros, cuya práctica profesional cumpla los estándares profesionales de calidad que asegure el compromiso de respetar el derecho de los estudiantes a aprender.

En la figura n° 1 se observa que el programa de sensibilización para promover el buen desempeño del docente de la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” está diseñado para quienes estén interesados en desarrollar una estrategia completa de sensibilización y cambio de comportamiento para promover el buen desempeño del docente. Puede ser utilizado tanto por personas o grupos del sector público o privado.

El interés del programa es guiar el desarrollo de los distintos pasos de una estrategia de sensibilización que promueva comportamientos en el docente adecuados para ejercer con eficiencia su rol de maestro, que normalmente se desarrolla de manera incompleta o cuyo potencial podría ser mejor explotado.

El programa se ha diseñado para subrayar la importancia de la sensibilización y el cambio de comportamiento para promover el buen desempeño docente en el ejercicio de su profesión, dado que muchas veces se olvida integrar este componente (o se integra de manera insuficiente) en los grandes proyectos que se implementan en el sector educación.

La estructura del programa es el siguiente: Se comienza por describir el título, el tema, los objetivos, contenidos, metodología y evaluación. A continuación, se inicia la promoción a través el proceso de sensibilización que tiene como propósito generar cambios; este proceso está centrado en el trabajo individual, la reflexión colectiva, para que se propicie en el docente la asimilación de información según la necesidad identificada y la revisión de conductas y comportamientos en cada una de las jornadas ejecutadas.

La metodología está centrada en tipificar a través de preguntas los aspectos a reflexionar en cuanto al sentir, pensar y actuar reflexivamente. Se propicia un espacio de reflexión a través de la autoevaluación donde se promueve la participación de cada docente a través de dos preguntas: La primera referida a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo de la jornada, y la segunda referida al nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente, motivándolo a que describa con precisión algunos aspectos que el considere necesario reflexionarlo.

Finalmente se motiva a la evaluación siendo esta de carácter participativo a través de la autoevaluación y heteroevaluación. En la autoevaluación se solicita al docente que identifique las principales fortalezas y debilidades en su labor pedagógica, y a la vez analice las dificultades más relevantes que afronta en esta labor pedagógica. Así mismo que explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superar esas debilidades.

En la heteroevaluación participan evaluando como observadores externos los docentes especialistas por cada tema, el personal jerárquico de la institución (promotor, director, coordinadores académicos) entre otros. Los observadores externos evalúan cada uno de los indicadores y sub-indicadores estipulados en el registro del programa de sensibilización y a la vez en el rubro de observaciones indican sus recomendaciones para alcanzar el propósito de sensibilizar al docente para que asuma por cuenta propia su buen desempeño docente. (Ver anexo n° 4).

Existe realmente pocos documentos que traten este tema, por esto mismo, la información de este programa se ha recopilada basándose en material de diferentes fuentes. Lo que es respaldado por la opinión vertida por Pestana, N. (2002) quien afirma que la práctica docente está marcada por la individualidad, por la singularidad de la situación, por el contexto y por un modelo de comunicación didáctica, que conduce a vivir el rol docente como un ejercicio de intervención individual, la labor de

los programas o centros que atienden a esa formación debe estar encaminada a ofrecer una orientación reflexiva sobre los problemas y soluciones de esa práctica. Esto significa que las acciones a desarrollar, modificar, mejorar o sustituir deben estar estrechamente vinculadas a ese contexto, a la naturaleza de la materia específica del docente y a apoyar metodologías cónsonas con esas características y que permitan equilibrar la teoría y la práctica.

Si la formación docente se convierte en un propósito personal del desarrollo profesional del educador, las propuestas de formación deben, según nuestra opinión, contemplar una estrecha relación entre proyectos de desarrollo profesional e institucional y, a futuro, integrarse con procesos de desarrollo sociales y comunitarios. En este sentido, por ejemplo, la revisión de la propia práctica y, su análisis y experimentación, contribuirían a la actualización del currículo y, por consiguiente, a la satisfacción de necesidades y exigencias provenientes del entorno.

Creando lugares de ensayo, como lo hemos planteado, también se incentiva la experimentación con nuevos estilos de formación, metodologías de trabajo interdisciplinario y el trabajo en equipos de aprendizaje, con la misión de formar en el crecimiento científico, humano y personal. Según esta visión, la formación se originaría en el más válido de sus fundamentos, la propia práctica del docente, convirtiéndose en el mejor vehículo para dinamizar el pensamiento y la toma de decisiones y produciendo un conocimiento que deja de ser un fin en sí mismo, puesto que es el educador quien se constituye en usuario de ese conocimiento y, a la vez, en creador y recreador del mismo.

Castro, O. (2012) sostiene que los cambios son necesarios, al igual que las crisis de saber; pero ambos procesos están llenos de resistencias, como las actitudes psicológicas de los formadores, las estructuras organizativas dentro de los centros de docencia universitaria; como un todo dinámico, se deben empezar los procesos de sensibilización y disposición al cambio, promoviendo procesos de acción-reflexivo-

comunicativa, para lo cual es necesario CREER, si se parte de esa premisa, se es capaz de atraer y propiciar encuentros que permitan ser mejores.

(...) implica una transformación radical de la manera en que el docente, experimenta, entiende, acepta y vive su propia práctica cotidiana, lo que a la vez requiere de una profunda transformación de la práctica docente para volverla una praxis auténticamente educativa (...). (López, 2006, p. 6; citado en Castro, O. 2012).

Toda transformación educativa debe estar marcada por una actitud de apertura que favorezca la construcción de nuevos posicionamientos educativos a la luz de la lectura permanente de la realidad que involucra análisis de la coyuntura socio-histórica, vertiginosamente variable, por tanto, compleja.

En el proceso de permeabilidad ante los cambios, tanto formador como institución, deben ser sensibles para mirar formas novedosas de modificar las estructuras para lograr el objetivo de educar con sentido. La calidad de los procesos educativos se debe, en gran medida, a la singularidad y pluralidad del talento humano. Los centros educativos de formación tienen vida, cuando desde ellos se construyen propuestas basadas en el dinamismo, y la creatividad; eso exige el sentido de pertenencia de la comunidad educativa, aspecto trascendental para que los cambios se puedan palpar.

La aplicación del programa de sensibilización para promover el buen desempeño docente fue aplicado con la convicción como lo afirma Miranda, L. y Cubillo, K. (2010) de que el conocimiento debe ser concebido desde nuevos paradigmas y posiciones metodológicas que aborden no solamente la especificidad de la docencia, sino sus implicaciones como factor determinante en el sistema educativo y como punto de partida para una renovada visión de la formación docente, donde los formadores de formadores seamos protagonistas y aprendices.

El programa de sensibilización se aplicó en cinco bloques (Ver anexo 4), cada bloque con sus respectivos temas configuradas dentro de una Jornada Pedagógica cuyo lema fue a la vez motivador y sensibilizador: Bloque I: Rescatando nuestra identidad de maestro católico, Bloque II: Fortaleciendo nuestras competencias pedagógicas;

Bloque III: Mejorando nuestra practica pedagógica, Bloque IV: Revalorando nuestra profesión docente y Bloque V: Asumiendo nuestra idoneidad profesional.

Cumpliendo la Institución Educativa “San José Obrero” su rol social al comprometerse con el Ministerio de Educación del Perú referido al marco del buen desempeño que a la letra dice: ...”Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. El buen desempeño docente se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

El programa de sensibilización fue oportuno para los docentes de nuestra Institución Educativa “San José Obrero” los objetivos planteados se lograron con la participación creciente de los docentes, donde ellos fueron evaluando su desempeño en los 40 indicadores del buen desempeño docente estipulados en el marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación Peruano; identificando en cada uno de ellos las tareas o acciones que desarrolló, sus fortalezas y debilidades, los problemas identificados así como sus propuestas de evaluación.

Descubrir y potenciar, desde la meta-cognición del grupo docente, la parte atractiva del conocimiento, la faceta que detona el interés e incide en nuestro gusto hacia lo nuevo, lo imaginario y lo que alimenta áreas perceptivas más importantes de nuestro ser.

Una nueva perspectiva como lo es el programa de sensibilización para promover el buen desempeño docente que nos concede la oportunidad de reflexionar acerca de nuestra labor formativa y el requerido aporte a una educación en constante evolución, es ratificado teóricamente con lo que menciona Latapí (2003) citado en Miranda, L. y Cubillo, K. (2010): (...) la formación de los maestros no es solo es asunto central para mejorar la educación sino constituye el mecanismo central para re-oxigenar el sistema educativo: los nuevos maestros no solo son sustitutos de otros, son la vía por la que

el sistema renueva sus prácticas, cuestiona sus tradiciones, acepta nuevas visiones teóricas, se abre al conocimiento y se revitaliza.

Comprender la educación como un quehacer intrínseco de la sociedad, que, si bien sirve a los fines planteados por esta para perpetuar o transformar la civilización y todo lo que esto implica, es entender que la educación debe alimentarse y resurgir de su contexto, considerando e interpretando su entorno más inmediato: los seres humanos y el funcionamiento de su mente.

Desde esta visión, la formación docente debe marcar el rumbo en la concepción de aportes, no solo desde la retórica y el discurso académico, sino aplicativos y en función de su incidencia en la pedagogía. Por lo tanto, de alguna manera, el aprendizaje y la adquisición de conocimiento, desde esta óptica, dependen en gran medida del comportamiento y actitudes de los docentes, de la metodología que utilizarán y de las distintas formas de interacción posibles que logren generar en el aula escolar.

En la tabla 2A y 2B, se demuestra que los componentes del programa de sensibilización A+: Asimilación de información, revisión de conductas y comportamientos, nivel de conciencia crítica; nivel de compromiso social, generar cambios, actuación reflexiva, responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente y resultados competentes de su desempeño docente contribuyeron en el desempeño de los educadores de la Institución Educativa “San José Obrero, esto se justifica a través de la prueba de hipótesis para muestras relacionadas entre el Pos test y Pre test.

Estos logros nos hablan de la importancia del Programa de Sensibilización A+ para promover el Buen Desempeño Docente que plantea estrategias que pueden utilizarse para sensibilizar a otros docentes para que ejerzan su rol profesional en forma eficiente. Desde esta perspectiva, se entendería que el Buen Desempeño Docente no afecta sólo al educador, sino a toda persona con responsabilidad o implicación en la mejora de la escuela, sean promotores, administradores, personal de apoyo, etc.

Como lo afirma Dillon – Peterson, (1981) citado en Marcelo, C. (1995) “De esta forma, el desarrollo personal y profesional de los docentes se produce dentro del contexto del desarrollo de la organización en la que trabajan.

Coincidimos con Escudero, (1992) citado en Marcelo, C. (1995) cuando nos afirma que pocos estarían dispuestos a negar que el desarrollo profesional del profesor, y la mejora de la institución escolar son dos caras de la misma moneda, de forma que es difícil pensar una sin la otra. Al respecto, Escudero manifestaba que "la formación y el cambio han de ser pensados de forma conjunta... hoy resulta poco defendible una perspectiva sobre el cambio para la mejora de la educación que no sea, en sí misma, capacitadora, generadora de ilusión y compromiso, estimuladora de nuevos aprendizajes y, en suma, formativa para los agentes que han de desarrollar las reformas en la práctica.

Simultáneamente, la formación bien entendida, debe estar preferentemente orientada al cambio, a activar reaprendizajes en los sujetos y en su práctica docente que ha de ser, por su parte, facilitadora de procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes".

Los componentes del programa de sensibilización son fundamentados Howey (1985) citado en Marcelo, C. (1995). Cuando afirma que las dimensiones del desarrollo profesional incluyen: en primer lugar, el desarrollo pedagógico (mejora de la enseñanza del docente mediante actividades centradas en determinadas áreas del currículo, o bien en destrezas instruccionales, o de gestión de clase). En segundo lugar, conocimiento y comprensión de sí mismo, dirigido a conseguir del docente una imagen de sí mismo equilibrada y auto actualizada. La tercera dimensión del desarrollo profesional de los docentes alude el desarrollo cognitivo, y se refiere a la adquisición de conocimientos y mejora de las estrategias de procesamiento de información por parte de los educadores. La cuarta dimensión es desarrollo teórico, basada en la reflexión del educador sobre su práctica docente. Las últimas dimensiones identificadas por Howey son las de desarrollo profesional a través de la investigación

y el desarrollo de la carrera mediante la adopción de nuevos roles docentes.

Los objetivos y el programa de sensibilización para promover el Buen desempeño docente están utilizando como eje central estrategias que pretendan propiciar la reflexión; esta consiste en desarrollar en los educadores destrezas meta-cognitivas, que les permitan conocer, analizar, evaluar y cuestionar su propia práctica docente, así como los sustratos éticos y de valor que subyacen a ella. Por ello, las estrategias utilizadas en cada jornada pedagógica han pretendido ser como espejos que permitan que los docentes puedan verse reflejados, y que a través de ese reflejo, que nunca es igual que el complejo mundo representacional del conocimiento del docente, adquiera una mayor autoconciencia personal y profesional sobre su desempeño.

Estos conceptos desarrollados alrededor de la idea de un profesional reflexivo, consideran al docente desempeñando un rol activo en la formulación de sus objetivos y métodos de enseñanza, en contraposición al profesor que administra y ejecuta propuestas técnicas diseñadas desde el exterior de las aulas.

Dewey citado en Anijovich, R. y Mora, S. (2006) definía la acción reflexiva como la acción que supone una consideración activa, persistente y cuidadosa de toda creencia o práctica, a la luz de los fundamentos que la sostienen y de las consecuencias a las que conduce. Stenhouse, L. (1985) citado en Anijovich, R. y Mora, S. (2006) define al docente como investigador con el fin de promover un desarrollo efectivo del currículo. Señala cuatro características esenciales en estos educadores, a los que denomina profesionales amplios: 1. El compromiso de poner sistemáticamente en cuestión la enseñanza que ellos mismos imparten. 2. El compromiso y la destreza para estudiar el propio modo de enseñar, 3. El interés por cuestionar y comprobar la teoría en la práctica y 4. Una disposición para permitir que otros docentes observen la propia labor –directamente o a partir por ejemplo de diferentes recursos audiovisuales- y discutir con ellos con confianza, sinceridad y honradez.

Stenhouse afirma que no puede producirse desarrollo del currículo sin desarrollo del educador, lo que significa desarrollo de sus capacidades reflexivas. Es necesario

entonces, la adopción de los educadores de una “actitud investigadora”, que la define como “una disposición para examinar con sentido crítico y- sistemáticamente la propia actividad práctica”. Distingue además teoría y práctica y sostiene “...en esta situación (se refiere a la actitud investigadora), el docente se preocupa por comprender mejor su propia aula. En consecuencia, no se enfrenta con los problemas a que da lugar generalizar más allá de la propia experiencia. Dentro de este contexto, la teoría es simplemente una estructuración sistemática de la comprensión de su propia labor.”

Donald Schön (1983) citado en Anijovich, R. y Mora, S. (2006) quien considera que todo profesional, consciente o inconscientemente, elabora conocimientos a partir de su práctica cuando enfrenta problemas que debe resolver, cuando evalúa casos específicos, etc. Schön valoriza la reflexión desde y sobre la acción como forma legítima de conocimiento profesional. Dice: “cuando alguien reflexiona desde la acción se convierte en un investigador del contexto práctico... No separa el pensamiento del hacer, racionalizando su camino hacia una decisión que más tarde debe convertir en acción... La reflexión desde la acción puede seguir adelante, aún en situaciones de incertidumbre o de un carácter único porque no está limitada por las dicotomías de la racionalidad técnica “.

Imbernón, F. (2000) menciona que todo docente asumirá y se sensibilizará interiorizando la docencia como una profesión educativa (y no tanto como un científico que enseña) y sabrá cuáles son las tareas pedagógicas necesarias para llevarlas a cabo, cuáles son los aprendizajes relevantes, los medios didácticos de que dispone, y que debe hacer para facilitar en los estudiantes, el desarrollo de la capacidad de comprensión más que el de repetición.

Que la formación en docencia, busque cubrir aspectos emocionales (autoestima, actitudes, seguridad); sociales o ambientales (relaciones con los colegas y los estudiantes, colegialidad participativa y no artificial. Una formación que le permita la reflexión en y sobre su acción, y también sobre la acción de otros, la formación debería ayudar al desarrollo de la dimensión intelectual en la docencia, no únicamente en

contenidos y destrezas fragmentarias y de carácter normativo, ayudar al desarrollo de capacidades reflexivas sobre la práctica docente que permitan interpretar, comprender y reflexionar sobre la docencia y la realidad científica y social y que permita interactuar y aprender con los iguales.

Y todo ello acompañado de elementos de formación y autoafirmación: intercambio de experiencias, formación contextualizada, pero esto será realmente una utopía sino se sensibiliza al docente de la creciente importancia de su Buen desempeño, aspecto que ha considerado nuestro programa de sensibilización.

En la tabla N° 3, se demuestra que la aplicación del programa de sensibilización A+ mejoró en forma altamente significativa en los cuatro dominios del desempeño de los educadores. En el dominio I con una ganancia pedagógica de 8,70, dominio II con 16,5, el dominio III alcanzo un 4,9 y el dominio IV con 3,3 de ganancia pedagógica.

Cumpliendo con el marco del buen desempeño según el Ministerio de Educación del Perú. (2012) donde se han identificado cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños los cuales constituyen según apreciación propia, el Buen desempeño del docente. En el **dominio I** denominado “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” que abarca los desempeños 1 al 10; **Dominio II**: “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” que comprende del desempeño 11 al 29. El **dominio III**: “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” del desempeño 30 al 35 y el **dominio IV**: “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” que abarca del desempeño 36 al 40.

Al analizar la tabla n° 4 demostramos el nivel de efectividad del programa de sensibilización A+ en la promoción del “Buen desempeño docente” de los educadores de la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” en la ciudad de Chimbote durante el año 2014. Esto permite concluir que la aplicación del programa de sensibilización mejoró en forma altamente significativa el desempeño de los educadores del Post test respecto del Pre test, con niveles de confianza del 95%.

Los resultados alcanzados son fundamentados por Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente: Estudios que aportan a la reflexión, al dialogo a la construcción concertada de una política educativa. Perú: CECOSAMI. En el capítulo 5 referido a las lecciones aprendidas sobre la necesidad compartida de renovar y fortalecer los sistemas y programas de formación de docentes en servicio: El sentido del cambio, exponen dos aspectos fundamentales que se relacionan con el programa de sensibilización para promover el Buen desempeño docente propuesto que se describe a continuación: existiendo una preocupación creciente por hacer del desempeño docente una práctica efectiva que redunde positivamente en los aprendizajes del estudiante, el mejoramiento del desempeño docente constituye una necesidad compartida por los sistemas educativos en diversas partes del mundo.

En el Perú en la región latinoamericana y en naciones de otros continentes se diseñan y ponen en práctica programas y acciones dirigidos a favorecer la formación de los maestros. En el esfuerzo por hacer efectivos los programas de formación de docentes en servicio, destaca como una tendencia importante la introducción de estrategias de formación (a) que operan en el contexto de la escuela y el aula, (b) que brindan apoyo personalizado y sistemático al maestro, y (c) que promuevan espacios de encuentro de los docentes entre sí.

En este contexto el programa de sensibilización para promover el Buen desempeño docente se identifica como una estrategia que se articula con otras estrategias formativas, complementando y enriqueciendo la formación docente.

Finalmente es importante destacar, que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevos métodos de abordaje que permitan promover una cultura del Buen desempeño docente haciendo sensible al educador, para que con convicción haga conocer a todos los que estamos involucrados en el círculo educativo que el docente necesita una formación continua en donde se contemple y promueva la reflexión docente a través de jornadas pedagógicas; y que a través de las estrategias se propicie la autorreflexión y se estimule el rescate de la

identidad del maestro, se fortalezcan las competencias pedagógicas, se mejore la práctica pedagógica, se revalore la profesión docente y se asuma la idoneidad profesional. Siendo el docente, la institución educativa un dinámico colaborador del Sistema Educativo Peruano.

V. CONCLUSIONES

1. El nivel de desempeño de los docentes de la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” en Chimbote durante el año 2014 en el pre test el 30% de los docentes alcanzan un desempeño de nivel regular y el 70% un nivel alto; frente al pos test, donde se muestra que el 100% alcanza un desempeño docente de nivel alto.

2. El grado de sensibilización de los docentes en relación al “buen” desempeño docente antes de la aplicación del programa, refleja que el 73,3 % de docentes alcanzó un nivel bajo de sensibilización; el 26,7% un nivel medio; y ningún docente nivel alto. Sin embargo, después de su aplicación el 60% de docentes alcanza nivel alto de sensibilización, el 36,7% un nivel medio y sólo el 3,3% se mantuvo en un nivel bajo.

3. El programa de sensibilización ha sido diseñado para subrayar la importancia de la sensibilización y el cambio de comportamiento para promover el buen desempeño docente en el ejercicio de su profesión. El programa tiene una estructura que describe el título, el tema, los objetivos, contenidos, metodología y evaluación. El proceso de sensibilización tiene como propósito generar cambios; y está centrado en el trabajo individual, la reflexión colectiva, para que se propicie en el docente la asimilación de información según la necesidad identificada y la revisión de conductas y comportamientos en cada una de las jornadas ejecutadas. La metodología está centrada en tipificar a través de preguntas los aspectos a reflexionar en cuanto al sentir, pensar y actuar reflexivamente. Se propicia un espacio de reflexión a través de la autoevaluación y heteroevaluación.

4. La aplicación del programa de sensibilización se realizó de acuerdo al diseño del programa, el cual estuvo constituido por 10 jornadas pedagógicas agrupadas en 5 bloques con sus respectivos temas, cuyo lema fue a la vez motivador y sensibilizador: Bloque I: Rescatando nuestra identidad de maestro católico, Bloque II: Fortaleciendo nuestras competencias pedagógicas; Bloque III: Mejorando nuestra práctica pedagógica, Bloque IV: Revalorando nuestra profesión docente y Bloque V: Asumiendo nuestra idoneidad profesional. Se aplicó a 30 docentes que voluntariamente accedieron a participar en este programa.

El programa de sensibilización que fue orientado a generar un proceso de sensibilización para promover una conciencia crítica y un compromiso social necesarios para generar un cambio en las actitudes y comportamientos para un buen desempeño docente.

5. Al analizar en qué medida la aplicación del programa promueve el “buen” desempeño docente en los educadores de la Institución Educativa “San José Obrero de Chimbote durante el año 2014 nos permite afirmar que los componentes del programa de sensibilización A+ respecto a: Asimilación de información, revisión de conductas y comportamientos, nivel de conciencia crítica; nivel de compromiso social; generar cambios, responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente y resultados competentes de su desempeño docente, afectaron en forma altamente significativa. Mientras que en el componente actuación reflexiva afectó en forma moderada significativa en el desempeño de los educadores del Post test respecto del Pre test, con niveles de confianza del 95%.

La aplicación del programa de sensibilización mejoró en forma altamente significativa el dominio I, dominio II; dominio III y dominio IV del desempeño de los educadores del Post test respecto del Pre test, con niveles de confianza del 95%. La correlación de muestras (pre test y pos test) es de 0,830, para el dominio I;

0,824, para el dominio II; 0,647, para el dominio III; y 0,748, para el dominio IV; lo cual indica una asociación muy alta positiva entre ambas muestras por cada dominio.

6. La aplicación del programa de sensibilización es altamente significativa para promover el “buen” desempeño docente ya que permitió un incremento del promedio en el Post test de 97,17 puntos respecto al promedio del Pre test de 63,77, diferencia justificada por la Prueba T – Student, al obtener una evidencia suficiente de los datos para generar un nivel de significancia experimental ($p = 0,000$) inferior que el nivel de significancia fijado por la investigadora ($\alpha = 0,05$), rechazando la hipótesis nula H_0 y aceptando la hipótesis alterna H_a .

VI.RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que, para potenciar el efecto de la sensibilización en los docentes, se proporcione formación continua al personal docente sobre esta temática para enfrentar situaciones cotidianas dentro del contexto escolar e involucrar a los docentes en talleres formativos donde se fortalezcan habilidades tales como la comunicación asertiva, la escucha activa y la solución de conflictos, tanto para la aplicación en su vida personal y profesional como para poder transmitir este tipo de valores y habilidades a los estudiantes.

2. Se recomienda que los programas de formación permanente deben sensibilizar para que los profesores se desarrollen profesionalmente de manera permanente, además como analistas del aprendizaje de los estudiantes. Esto se fundamenta: en que el aprendizaje profesional es básico para mejorar la eficacia de las instituciones educativas. La institución educativa debe fijar una política para la actualización docente; esta actualización debe estar centrada en el desempeño docente y dentro del contexto en el que se desenvuelve. La institución educativa debe asumir su compromiso social promoviendo programas de sensibilización que permitan el desarrollo del profesional.

3. Se propone que el programa de sensibilización para promover el “buen” desempeño docente sea aplicado para validar su efectividad en otros contextos e instituciones educativas.

VII. PROPUESTA

PRESENTAR LA PROPUESTA QUE TRABAJO

PROGRAMA DE SENSIBILIZACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.P. "SAN JOSÉ OBRERO" DE CHIMBOTE- 2014

1. Presentación

La presente propuesta es una alternativa para crear espacios de reflexión, orientada a fortalecer las competencias pedagógicas y la sensibilización docente, para enriquecer su práctica pedagógica, la misma que demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en compromisos social y colegiada, que conlleve a buenas prácticas en el ejercicio docente, para que los estudiantes logren desenvolverse con éxito en el ámbito escolar.

La presente propuesta es el resultado de la experiencia de formación en servicio y de la investigación con educadores de la I.E.P. "San José Obrero" de Chimbote en el 2014, considerando aspectos del Marco de Buen Desempeño Docente, instrumento de la actual política educativa emitida por el MINEDU. Nuestra propuesta consiste en actividades de análisis de temas pedagógicos y de soporte formativo para promover el compromiso de una práctica docente reflexiva que se traduzca en mejores prácticas docentes.

2. OBJETIVO

Determinar que la aplicación del Programa de Sensibilización A+ promueve el buen desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial "San José Obrero" de Chimbote durante el año 2014.

3. DISEÑO DEL PROGRAMA



4. DESCRIPCIÓN

La puesta en marcha del programa inicia con la descripción del título, en la que se detalla el A+, cuyo significado no es más que la representación que utiliza el docente cuando califica a un estudiante, el mismo que para dar un detalle más preciso y para enfatizar que el educando evidencia un proceso de mejora, aplica el A+, como indicativo que está destacando y que aún puede obtener mejores resultados. Esta apreciación singular de la I.E., se utilizó, para que, a partir de ello, el docente se sienta en la misma situación del estudiante, que se espera mucho más de él y que puede conseguir mejores resultados en su desempeño.

Posterior a ello, se detallan los temas, los objetivos, contenidos, metodología y evaluación. A continuación, se inicia la promoción a través el proceso de sensibilización que tiene como propósito generar cambios; este proceso está centrado en el trabajo individual, la reflexión colectiva, para que se propicie en el docente la asimilación de información según la necesidad identificada y la revisión de conductas y comportamientos en cada una de las jornadas ejecutadas.

La metodología está centrada en tipificar a través de preguntas los aspectos a reflexionar en cuanto al sentir, pensar y actuar reflexivamente. Se propicia un espacio de reflexión a través de la autoevaluación donde se promueve la participación de cada docente a través de dos preguntas: La primera referida a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo de la jornada, y la segunda referida al nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente, motivándolo a que describa con precisión algunos aspectos que el considere necesario reflexionarlo.

Finalmente se motiva a la evaluación siendo esta de carácter participativo a través de la autoevaluación y heteroevaluación. En la autoevaluación se solicita al docente que identifique las principales fortalezas y debilidades en su labor pedagógica, y a la vez

analice las dificultades más relevantes que afronta en esta labor pedagógica. Así mismo que explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superar esas debilidades.

En la heteroevaluación participan evaluando como observadores externos los docentes especialistas por cada tema, el personal jerárquico de la institución (promotor, director, coordinadores académicos) entre otros. Los observadores externos evalúan cada uno de los indicadores y sub-indicadores estipulados en el registro del programa de sensibilización y a la vez en el rubro de observaciones indican sus recomendaciones para alcanzar el propósito de sensibilizar al docente para que asuma por cuenta propia su buen desempeño docente. (Ver anexo n° 4).

5. ENFOQUE

El programa destaca la importancia de la sensibilización y el cambio de comportamiento para promover el buen desempeño docente en el ejercicio profesional, dado que muchas veces se olvida integrar este componente (o se integra de manera insuficiente) en los grandes proyectos que se implementan en el sector educación.

En estos tiempos, se hace necesario, que los educadores se resitúen en razón a los cambios que se vienen dando en el mundo y responder a la necesidad de preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura en permanente reconfiguración, lo que conlleva a una nueva visión de la docencia, que implique a maestros y maestras de manera protagónica y comprometida, a un ejercicio profesional funcional y acorde a una escuela transformadora.

Los componentes del programa de sensibilización son fundamentados por Howey (1985) citado en Marcelo, C. (1995), quien destaca que las dimensiones del desarrollo profesional incluyen: en primer lugar, el desarrollo pedagógico (mejora de la enseñanza del docente mediante actividades centradas en determinadas áreas del

currículo, o bien en destrezas instruccionales, o de gestión de clase). En segundo lugar, conocimiento y comprensión de sí mismo, dirigido a conseguir del docente una imagen de sí mismo equilibrada y auto actualizada. La tercera dimensión del desarrollo profesional de los docentes alude el desarrollo cognitivo, y se refiere a la adquisición de conocimientos y mejora de las estrategias de procesamiento de información por parte de los educadores. La cuarta dimensión es desarrollo teórico, basada en la reflexión del educador sobre su práctica docente. Las últimas dimensiones identificadas por Howey son las de desarrollo profesional a través de la investigación y el desarrollo de la carrera mediante la adopción de nuevos roles docentes

6. CONDICIONES

Condiciones del ente promotor y directivos

- Ser aperturado al cambio, demostrando liderazgo pedagógico.
- Brindar facilidades, oportunidades de formación y capacitación colegiada para la promoción, participación y desarrollo profesional del personal docente de su Institución educativa.
- Proyectar a nivel institucional la cultura del buen desempeño, no sólo a nivel docente sino involucrando a toda la comunidad educativa
- Estimular el crecimiento profesional de los educadores y ejecutar a nivel institucional un programa de incentivos, al mejor desempeño docente.

Condiciones del docente

- Ser aperturado al cambio
- Participar con compromiso y responsabilidad
- Tener disposición y ser puntual
- Participar activamente.

Condiciones de la infraestructura

- Ambientes amplios y ventilados
- Ambientes con servicios básicos
- Mobiliario necesario
- Movilidad disponible
- Equipo multimedia.

7. MANEJO DE LAS LIMITACIONES

- Animar a los educadores para una participación constante, ya que representan horas adicionales a las labores cotidianas que deben cumplir en su jornada de trabajo habitual.
- Negociar horarios con los participantes, para asegurar su participación.
- Ejecutar coordinaciones con ente Promotor y directivos a fin de alentar la participación docente y reconocer los logros que los educadores participantes vayan evidenciando.
- Tener comunicación asertiva con aquellos educadores que puedan mostrarse renuentes al trabajo propuesto.
- Acoger propuestas e iniciativas de los docentes participantes.
- Implementar Asistencia Pedagógica, según el interés y necesidades de los docentes participantes.

8. CONTRIBUCIONES

El desempeño docente mejora significativamente en los educadores participantes, en virtud al trabajo realizado. Los docentes muestran disposición de cambio y a la vez preocupación por prepararse e indagar sobre temáticas nuevas de índole formativo y curricular, acorde a los cambios y exigencias del sistema educativo

nacional, mostrando deseo y voluntad de superación, siendo conscientes que las exigencias son parte sustancial de políticas educativas nacionales.

De igual modo, se aprecia un compromiso con el estudiante a su cargo, buscando nuevas estrategias que dinamizan su trabajo escolar. Permite que no se centren en las aulas, proyectando aulas abiertas y otros espacios de trabajo de mayor interés para el estudiante.

9. EVALUACIÓN

El Programa incluye la evaluación siendo ésta de carácter participativo a través de la autoevaluación y heteroevaluación. En la autoevaluación se solicita al docente que identifique las principales fortalezas y debilidades en su labor pedagógica, y a la vez analice las dificultades más relevantes que afronta en esta labor pedagógica. Así mismo que explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superar esas debilidades.

En la heteroevaluación participan evaluando como observadores externos los docentes especialistas por cada tema, el personal jerárquico de la institución (promotor, director, coordinadores académicos) entre otros. Los observadores externos evalúan cada uno de los indicadores y sub-indicadores estipulados en el registro del programa de sensibilización y a la vez en el rubro de observaciones indican sus recomendaciones para alcanzar el propósito de sensibilizar al docente para que asuma por cuenta propia su buen desempeño docente

10. REFERENCIAS

Coll, C. Martín, E. (2009). *Vigencia del debate curricular. Aprendizajes básicos, competencias y estándares*. UNESCO-OREALC. Chile.

Delors y otros.(1996). *La educación encierra un tesoro. Informe de la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana- UNESCO.

Díaz-Barriga Arceo, Frida y Hernández Rojas, Gerardo (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista* (2ª ed.). México: McGraw-Hill.

MINEDU: 2012. “*Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*”. Documento de trabajo. Lima: MINEDU.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abrile de Vollmer, M. (1994) *Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar y a la profesionalización de los docentes*. Revista Iberoamericana de educación. Argentina: OEI. n.5. Recuperado en: <http://rieoei.org/oeivirt/rie05a01.pdf>.
- Alterio, G. y Pérez, H. (2009) *Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y opinión estudiantil*. *Educación médica superior* v.23 n.3. jul.-sep. Habana. Recuperado en http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412009000300001&script=sci_arttext
- Anijovich, R. y Mora, S. (2006) *El docente reflexivo: Clave para la innovación*. XIV *Jornadas de Reflexión Académica en Diseño y Comunicación*. (2006). pp 15-266. Recuperado en: <http://www.palermo.edu/dyc/publicaciones/jornadas/pdf/jornadas14/14-completo.pdf#page=19>.
- Castro, O. y Castillo, LI. (2012) *Sensibilización y disposición al cambio en la formación de formadores: Perspectivas y retos*. *Revista electrónica Educare*. v. 16. Recuperado en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/4753-10081-1-SM.pdf>.
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011) *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente: Estudios que aportan a la reflexión, al dialogo a la construcción concertada de una política educativa*. Perú: CECOSAMI. Recuperado en http://www.cne.gob.pe/images/stories/cne-publicaciones/propues-tapreliminar_FSM.pdf.
- Diccionario *Manual de la Lengua Española* Vox. (2007) Recuperado en <http://es.thefreedictionary.com/promocionar>.
- Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES) (2008) *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*. México D.F. Recuperado de <http://www.inmujeres.gob.mx>.
- Imbernón, F. (2000) *Un nuevo profesorado para una nueva universidad. ¿Conciencia o Presión?* Revista Interuniversitaria de formación del profesorado. n. 38. Recuperado en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-UnNuevoProfesoradoParaUnaNuevaUniversidad-118068.pdf>.

- Marcelo, C. (1995) *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: EUB. Recuperado en: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Formaci%C3%B3n%20del%20profesorado%20para%20el%20cambio%20educativo%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Formaci%C3%B3n%20del%20profesorado%20para%20el%20cambio%20educativo%20(1).pdf).
- Ministerio de Educación del Perú. (2012) *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado en http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf.
- Miranda, L. y Cubillo, K. (2010). *Sensibilización y disposición al cambio, a la luz de los retos y desafíos de la actual coyuntura educativa*. Revista Electrónica Educare Vol. XIV, N° 2, [173-185], Julio-Diciembre. Recuperado en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/909-2540-1-SM.pdf>.
- Navarro, D. (2013) *Construcción de un instrumento para la planificación e implementación de programas de sensibilización*.
- Pestana, N. (2003). *Nuevas visiones sobre la formación docente: El caso de la reestructuración de un programa de actualización de los profesores universitarios*. EDUCERE. a.6. n.21. Recuperado en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19772/1/articulo6.pdf>.
- Román, M. Murillo, J. (2008) *La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa - v.1, n.2. Recuperado en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionDelDesempe- no Docente -2789090.pdf>.
- Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. *Rev. Pensamiento Educativo*, v. 41, n.2. pp. 207-222. Recuperado en: <http://www.pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/424/public/424-941-1-PB.pdf>.
- Vaillant, D. (2008) Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, v.1, n.2. Recuperado en [http://denisevaillant.com/PDFS/ARTICULOS/2008/RINACE 2008.pdf](http://denisevaillant.com/PDFS/ARTICULOS/2008/RINACE%202008.pdf).

ANEXOS

ANEXO N° 01

REGISTRO DEL PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN A+

JORNADA PEDAGÓGICA N°.....			
TEMA:			
OBJETIVOS: 1. 2.			
DESCRIPCIÓN DE CADA CONTENIDO:			
FECHA Y DURACIÓN:			
TIPO: (de acuerdo al contenido) Trabajo individual Reflexión colectiva Asimilación de información Revisión de conductas y comportamientos			
ESPACIO (Ambiente/lugar):			
MATERIALES: - -			
METODOLOGÍA			
Aspectos a reflexionar (de acuerdo al contenido)	SENTIR a) y b)	PENSAR c)	ACTUAR REFLEXIVAMENTE d)
a) Creencias y experiencias personales.			
b) Creencias y prejuicios de la sociedad.			
c) Información basada en conceptos y datos.			
d) Aplicación del conocimiento a la resolución de situaciones concretas.			

AUTOREFLEXIÓN				
Reflexione usted respecto a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo del proceso de sensibilización para el “buen” desempeño docente.				
Reflexione usted sobre el nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente. Describa algunos aspectos				
EVALUACIÓN				
AUTOEVALUACIÓN				
Identifique las principales fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica				
FORTALEZAS		DEBILIDADES		
Analice la dificultad más relevante que afronta en su labor pedagógica y explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superarla				
HETEROEVALUACIÓN				
INDICADOR		VALORACIÓN		
Conciencia crítica	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Toma conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.				
Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente				
Compromiso social	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Se involucra en el buen desempeño docente				
Asume el compromiso de alcanzar el buen desempeño docente.				
Generación de cambios	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Realiza acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.				
Realiza acciones para transformar sus actitudes y comportamientos para lograr un buen desempeño docente.				
Actuación reflexiva	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Mobiliza sus recursos internos como externos para lograr un buen desempeño docente				
Genera respuestas pertinentes en situaciones problemáticas referidas al buen desempeño docente.				
Toma decisiones en un marco ético para ejercer un buen desempeño docente.				
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Logra en los estudiantes los aprendizajes esperados				
Ejecuta las tareas asignadas				
Se implica en el proceso				
Asume compromisos				
Demuestra disposición para hacer las cosas con calidad				
Aplica su raciocinio				
Maneja los fundamentos conceptuales				
Toma decisiones comprendiendo la naturaleza moral y las consecuencias sociales que ocasionaría.				
Resultados competentes de su desempeño docente	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Pone en práctica sus saberes				
Demuestra capacidad para resolver problemas				
Logra propósitos para el buen desempeño docente				
OBSERVACIONES				

ANEXO N° 02
Escala del nivel de sensibilización docente

I. Datos informativos:

Docente: (consigne un código de identificación)				
Nivel educativo en el que labora	Tiempo de servicio como docente	Tiempo de servicio en la I.E	Situación laboral	
			Nombrado	Contratado

II. Instrucciones: Responda con sinceridad los siguientes ítems marcando en la escala de valoración según se ajuste a su experiencia.

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
		Logro parcial (1)	Logro satisfactorio (2)	Logro óptimo (3)
1	Reflexiona usted respecto a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo del proceso de sensibilización			
2	Reflexiona usted sobre el nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente.			
3	Identifica Ud. las principales fortalezas de su práctica pedagógica			
4	Identifica Ud. sus debilidades en su práctica pedagógica.			
5	Ud. analiza las dificultades más relevantes que afronta en su labor pedagógica y aplica estrategias para superarlas.			
6	Ha tomado conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.			
7	Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente.			
8	Se involucra en el buen desempeño docente.			
9	Asume el compromiso de alcanzar el buen desempeño docente.			
10	Realiza acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.			
11	Realiza acciones para transformar sus actitudes y comportamientos para lograr un buen desempeño docente.			
12	Mobiliza sus recursos internos como externos para lograr un buen desempeño docente.			
13	Genera respuestas pertinentes en situaciones problemáticas referidas al buen desempeño docente.			
14	Toma decisiones en un marco ético para ejercer un buen desempeño docente.			
15	Logra en los estudiantes los aprendizajes esperados.			
16	Ejecuta las tareas que le son asignadas			
17	Se implica en el proceso de sensibilización para el buen desempeño docente.			
18	Asume compromisos para mejorar su desempeño docente			
19	Demuestra disposición para hacer las cosas con calidad			
20	Aplica su raciocinio para resolver problemas de su práctica pedagógica.			
21	Maneja los fundamentos conceptuales de la práctica pedagógica.			
22	Toma decisiones comprendiendo la naturaleza moral y las consecuencias sociales que ocasionaría.			
23	Pone en práctica sus saberes en su desempeño docente			
24	Demuestra capacidad para resolver problemas surgidos en la práctica pedagógica.			
25	Logra propósitos como muestra de su buen desempeño docente			

ANEXO N° 03

Escala para evaluar el nivel de desempeño docente

I. Instrucciones: Responda con sinceridad los siguientes ítems marcando en la escala de valoración según se ajuste a su experiencia.

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
		Logro parcial (1)	Logro satisfactorio (2)	Logro óptimo (3)
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y de sus necesidades especiales.			
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.			
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.			
4	Elabora la programación curricular analizando el plan más pertinente a la realidad de mi aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.			
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.			
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.			
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.			
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.			
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.			
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
		Logro parcial (1)	Logro satisfactorio (2)	Logro óptimo (3)
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.			
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.			
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.			
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.			
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional			
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.			
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

ANEXO N° 04

**ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**



**PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN
A+ PARA PROMOVER
EL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**

AUTORA:

Mg. CECILIA YVONNE, CURO GORDILLO.

ASESORA:

Dra. DANA MELVA NAVARRO ARROYO.

BLOQUE I:

**RESCATANDO NUESTRA IDENTIDAD
DE MAESTRO CATÓLICO**

TEMAS:

1. JESÚS MAESTRO Y APÓSTOL
2. AMA SIEMPRE TU TRABAJO
3. LA DISCAPACIDAD ESTÁ EN EL CORAZÓN.

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN “A+”

JORNADA PEDAGÓGICA N° 1

“RESCATANDO NUESTRA IDENTIDAD DE MAESTRO CATÓLICO”

TEMA: Jesús, Maestro y apóstol (LA PEDAGOGÍA DE JESÚS)

OBJETIVOS

1. Fortalecer la identidad de maestro católico.
2. Analizar la misión de Jesús modelo de maestro.
3. Reflexión crítica sobre su práctica pedagógica.
4. Promover espacios de comunicación, participación e integración.

DESCRIPCIÓN DE CADA CONTENIDO

- **Participan en dinámicas y juegos de animación.**
- **Jesús Maestro Modelo de educador.** Expresan sus impresiones, analizando textos que describen el actuar de Jesús:
 - * Jesús educa con autoridad
 - * Su enseñanza es original
 - * Tiene la plenitud del conocimiento de Dios: es el que sabe, el sabio: sabe más que nadie. Él ve. “Quedó admirada la gente con su enseñanza”
 - * Jesús era maestro sin aula y sin horario.
 - * Jesús no enseña por enseñar, lo que enseña, lo hace él también.
 - * El ejemplo de Jesús nos da la clave para profundizar en valores.
 - * Jesús modelo de maestro.
 - * Enseña con claridad.
 - * Jesús usaba todos los recursos y métodos disponibles;
 - * Jesús demuestra su amor pedagógico. Él lleva la iniciativa de auténtico Maestro y nosotros sus aprendices.
- Mediante la técnica del barco, se agrupan. En equipo y a través de una frase y un dibujo expresan su vocación de ser maestro.
- Al terminar socializan su afiche y sustentan sus aportes, resaltando el trabajo de todos.

DURACIÓN 2 horas

TIPO:

<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo individual <input checked="" type="checkbox"/> Reflexión colectiva <input checked="" type="checkbox"/> Asimilación de información <input checked="" type="checkbox"/> Revisión de conductas y comportamientos.			
ESPACIO		Hogar Galilea en la playa de tortugas	
MATERIALES	❖ Lectura Jesús maestro, modelo de educador.		
	❖ Lecturas bíblicas (Lc. 18, 35-43), (Mt. 18, 21-22), (Mt. 13, 1-19), (Mc. 2, 1-12), (Lc. 22, 41-45), (Jn. 13, 12-15), (Mc. 8, 15).		
METODOLOGÍA			
Aspectos a reflexionar	SENTIR (a y b)	PENSAR (c)	ACTUAR REFLEXIVAMENTE (d)
a) ¿Es Jesús el modelo de maestro que inspira tu labor?	Sí, y debería serlo siempre; aunque a veces en la tarea de educar, los propios padres dejan a los profesores la responsabilidad que es de ellos.		
b) ¿Favorece en algo la figura de Jesús en tu labor educadora?	Sí, porque es nuestro referente hacia lo ideal como educadores.	Sí, sin embargo, a veces nos falta mucho amor por dar.	
c) ¿Prácticas como Jesús la pedagogía del amor?			
d) ¿El docente de colegio católico, demuestra marcada diferencia en su labor? ¿Por qué?		Este tema nos llevó a pensar en aquellos niños, que nos dan mucho trabajo. ¿Qué habría hecho Jesús con ellos? ¿Qué hacemos	Si porque tenemos doble misión educar y formar en valores cristianos. Muchas veces olvidamos que tenemos en Jesús un modelo a seguir y nos conducimos solo según nuestra labor de instruir y no, vamos más allá.

		nosotros con ellos? ¿Cómo los ayudamos?	
--	--	---	--

AUTOREFLEXIÓN

Reflexione usted respecto a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo del proceso.

Primero el tiempo ya que se convocó para dos días de trabajo, un fin de semana, lo que significó dejar a la familia.

En segundo lugar, la percepción personal, ya que la comparación con la misión de Jesús es fuerte, a veces no somos ejemplo de él, en algunos momentos nos agobia el cansancio y dejamos de lado la paciencia.

Reflexione usted sobre el nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente. Describa algunos aspectos.

Pienso que me comprometo más. Me invitó a pensar en ser más amable y mejorar el trato con los estudiantes, colegas y padres de familia.

EVALUACIÓN

AUTOEVALUACIÓN

Identifique las principales fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica

FORTALEZAS	DEBILIDADES
✓ Tener presente la axiología de la I.E y en lo posible se inculca valores cristianos a los estudiantes.	✓ En ocasiones siento que no actúo acorde a lo que debería, mostrando impaciencia, enojo y poca tolerancia.

Analice la dificultad más relevante que afronta en su labor pedagógica y explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superarla.

HETEROEVALUACIÓN

INDICADOR	VALORACIÓN			
Conciencia crítica	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Toma conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.			x	
Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente		x		
Compromiso social	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Se involucra en el buen desempeño docente			x	
Asume el compromiso de alcanzar el buen desempeño docente.			x	
Generación de cambios	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Realiza acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.			x	

Realiza acciones para transformar sus actitudes y comportamientos para lograr un buen desempeño docente.			X	
Actuación reflexiva	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Moviliza sus recursos internos como externos para lograr un buen desempeño docente			X	
Genera respuestas pertinentes en situaciones problemáticas referidas al buen desempeño docente.		X		
Toma decisiones en un marco ético para ejercer un buen desempeño docente.			X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Logra en los estudiantes los aprendizajes esperados			X	
Ejecuta las tareas asignadas			X	
Se implica en el proceso			X	
Asume compromisos			X	
Demuestra disposición para hacer las cosas con calidad			X	
Aplica su raciocinio			X	
Maneja los fundamentos conceptuales			X	
Toma decisiones comprendiendo la naturaleza moral y las consecuencias sociales que ocasionaría.			X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Pone en práctica sus saberes			X	
Demuestra capacidad para resolver problemas			X	
Logra propósitos para el buen desempeño docente			X	

OBSERVACIONES

Los educadores fueron convocados para un fin de semana y participaron internándose dos días en el Hogar Galilea de Tortugas. Su participación fue entusiasta en las dinámicas y juegos desarrollados; de igual modo en la celebración de la Misa previo proceso de reconciliación mediante la confesión personal y directa con un sacerdote.

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN “A+”

JORNADA PEDAGÓGICA N° 2	
“RESCATANDO NUESTRA IDENTIDAD DE MAESTRO CATÓLICO”	
TEMA: Ama siempre tu trabajo	
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconoce el compromiso personal de desarrollar su trabajo con vocación de servicio. 2. Reflexiona sobre la misión de educar a partir de un relato bíblico. 3. Promover espacios de comunicación, participación e integración.
DESCRIPCIÓN DE CADA CONTENIDO	
<ul style="list-style-type: none"> • Compartimos la lectura de la parábola del sembrador. Según la parábola, cuando se siembra la semilla, esta puede caer en cuatro tipos de ambientes: junto al camino, sobre la roca, en medio de los espinos y en tierra buena. ¿Qué representa cada uno de estos ambientes? ¿Qué le sucede a la semilla que es sembrada en cada ambiente? • Reflexionamos relacionando la parábola con nuestra misión de educadores. Asume una postura “tú como semilla” y luego “tú como sembrador”. Observa tus manos ¿Qué has hecho? ¿Qué has venido haciendo desde tu rol docente? ¿Crees que lo has hecho todo? ¿Hay algo que te falta por hacer? ¿Estás dispuesto a hacerlo? • Participan en la dinámica “Vuelta a la tortilla”. Para ello formamos parejas. Uno será el cocinero y el otro “la tortilla” - Descripción: <ul style="list-style-type: none"> * Los participantes se reúnen en parejas. En cada pareja, una se acuesta sobre el piso, con la consigna de aferrarse a él. - Instrucciones: <ul style="list-style-type: none"> * El facilitador anuncia: El cocinero se dispone a preparar una tortilla, para evitar que ésta se queme, debe darle la vuelta, pero la persona que hace de tortilla (que se encuentra en el piso), debe impedir que el cocinero logre voltearla, para ello hará resistencia con su cuerpo, utilizando las estrategias que crea conveniente. Es importante plantear a quien está en el suelo, que no podrán darle la vuelta si no cede. Tras un rato intentándolo, cambiamos los roles en cada pareja, quien hizo de cocinero pasa a ser “tortilla” y quien hizo de “tortilla”, pasa a ser cocinero. - Reflexión: <p>Siempre vamos a encontrar dificultades en lo que hacemos, pero ello no debe ser impedimento para conseguir las metas, se debe intentar todo lo que sea posible para conseguir los fines por los cuales trabajamos. Romper esquemas. Los “cocineros” llamados a la misión: impedir que la “tortilla se queme”, ¿Cómo hacerlo? ¿Qué estrategia será la adecuada? ¿Cómo trasladamos esto a nuestra misión de educadores? ¿Cómo asumes tu misión de educar?</p> 	
<ul style="list-style-type: none"> - Recibe la carta “Ama siempre tu trabajo” 	

- **Responden en plenaria** ¿Qué te gusta y disgusta del trabajo que haces?, ¿Qué principios motivan tu trabajo? Luego de este momento invitar a cada uno a dar respuesta a la carta recibida.
- Comparte la lectura de tu carta con todos.

DURACIÓN	3 horas
-----------------	---------

TIPO:

- Trabajo colectivo
- Reflexión personal
- Revisión de conductas y comportamientos

ESPACIO	Hogar Galileo en la playa de tortugas
----------------	---------------------------------------

MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Lectura bíblica Lc. 8, 4-15 ❖ Carta “Ama siempre tu trabajo”.
-------------------	--

METODOLOGÍA

Aspectos a reflexionar	SENTIR (a y b)	PENSAR (c)	ACTUAR REFLEXIVAMENTE (d)
a) ¿Qué rol asumirías como sembrador?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sembrar con esmero todo cuanto sea bueno y positivo. ▪ Sembrar “buenas semillas” ▪ Dar los mejores frutos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valores. ▪ Deseos de ser mejor. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los padres no apoyan y tienen una actitud muy permisiva con sus hijos.
b) ¿Cuál sería tu rol como semilla?			
c) ¿Cómo educador que has sembrado en tus estudiantes?			
d) ¿Qué dificultades encuentras en tu labor formadora?			

AUTOREFLEXIÓN

Reflexione usted respecto a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo del proceso.

Pensar que dejé cosas pendientes de hacer. Cuestionarme a mismo sobre cómo he venido actuando, que estoy sembrando en mis estudiantes, ¿lo estoy haciendo bien?

Reflexione usted sobre el nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente. Describa algunos aspectos.

Me hizo tener presente que gracias a Dios tengo un trabajo que contribuye a sostener a mi familia, trabajar a conciencia, hacer bien las cosas y con mucho amor, ya que con el trabajo también se sirve a los demás.

EVALUACIÓN					
AUTOEVALUACIÓN					
Identifique las principales fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica					
FORTALEZAS		DEBILIDADES			
✓ Educadores con experiencia.		✓ Necesidad de actualizarse de acuerdo los cambios que se van situando en el campo educativo.			
Analice la dificultad más relevante que afronta en su labor pedagógica y explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superarla.					
HETEROEVALUACIÓN					
INDICADOR		VALORACIÓN			
Conciencia crítica		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Toma conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.				X	
Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente				X	
Compromiso social		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Se involucra en el buen desempeño docente				X	
Asume el compromiso de alcanzar el buen desempeño docente.				X	
Generación de cambios		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Realiza acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.			X		
Realiza acciones para transformar sus actitudes y comportamientos para lograr un buen desempeño docente.				X	
Actuación reflexiva		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Moviliza sus recursos internos como externos para lograr un buen desempeño docente				X	
Genera respuestas pertinentes en situaciones problemáticas referidas al buen desempeño docente.				X	
Toma decisiones en un marco ético para ejercer un buen desempeño docente.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Logra en los estudiantes los aprendizajes esperados				X	
Ejecuta las tareas asignadas				X	
Se implica en el proceso				X	
Asume compromisos				X	
Demuestra disposición para hacer las cosas con calidad				X	
Aplica su raciocinio				X	
Maneja los fundamentos conceptuales				X	
Toma decisiones comprendiendo la naturaleza moral y las consecuencias sociales que ocasionaría.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Pone en práctica sus saberes				X	
Demuestra capacidad para resolver problemas				X	
Logra propósitos para el buen desempeño docente				X	
OBSERVACIONES					
Los maestros participaron bien, animados y comprometidos.					

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN “A+”

JORNADA PEDAGÓGICA N° 3 “RESCATANDO NUESTRA IDENTIDAD DE MAESTRO CATÓLICO”								
TEMA: La discapacidad está en el corazón								
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer su identidad como maestro católico. 2. Promover la reflexión crítica sobre su práctica pedagógica. 3. Promover espacios de comunicación, participación e integración. 							
DESCRIPCIÓN DE CADA CONTENIDO								
<ul style="list-style-type: none"> - Participa de la dinámica “A ciegas”. Esta actividad es una buena manera de trabajar el liderazgo y la confianza. - Descripción y desarrollo: <ul style="list-style-type: none"> * Organizados en parejas uno se venda los ojos, mientras el otro debe dirigirlo a través de un campo predeterminado, asegurándose que éste sea un sendero natural, presente desniveles, escaleras, etc. Los docentes deben ser buenos líderes para mantener al compañero cegado a salvo y debe darle confianza para atravesar el camino. Los docentes deben cambiar de roles después de completar el recorrido señalado por el facilitador. * Los que dirigen deben ser buenos líderes para mantener al compañero cegado a salvo y debe demostrar confianza y dejarse conducir. Los docentes deben cambiar de roles después de completar la tarea. - El facilitador enfatiza que, dada la crisis laboral, que se vive en estos tiempos, hay muchas personas que no tienen un trabajo estable, otros que lo tienen no lo valoran. Debemos ser agradecidos y honrar el trabajo que poseemos. Veamos el ejemplo de Rosendo, quien a pesar de sus limitaciones (manos y pies amputados) trabaja con amor y dedicación admirable. - Visualizan el video: “La discapacidad está en el corazón. Rosendo: Sin límites para amar” - Luego de ello trabajan la ficha de aplicación 1 * Completar el cuadro según las características apreciadas del personaje principal señalando las adversidades que afronta, las fortalezas que demuestra y qué logros ha conseguido. 								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%; padding: 5px;">ADVERSIDADES</th> <th style="width: 33%; padding: 5px;">FORTALEZAS</th> <th style="width: 33%; padding: 5px;">LOGROS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfermedad incurable ▪ Carga familiar: su madre ▪ Rechazo social </td> <td style="padding: 5px; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fe en Dios ▪ Amor ▪ Desprendimiento ▪ Perseverancia </td> <td style="padding: 5px; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser ejemplo de vida. ▪ Testimonio. ▪ Amor familiar. ▪ Ayuda en el hogar. ▪ Tolerante. ▪ Ejemplo para la conversión de otros. ▪ Sensibilidad social. </td> </tr> </tbody> </table>			ADVERSIDADES	FORTALEZAS	LOGROS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfermedad incurable ▪ Carga familiar: su madre ▪ Rechazo social 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fe en Dios ▪ Amor ▪ Desprendimiento ▪ Perseverancia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser ejemplo de vida. ▪ Testimonio. ▪ Amor familiar. ▪ Ayuda en el hogar. ▪ Tolerante. ▪ Ejemplo para la conversión de otros. ▪ Sensibilidad social.
ADVERSIDADES	FORTALEZAS	LOGROS						
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfermedad incurable ▪ Carga familiar: su madre ▪ Rechazo social 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fe en Dios ▪ Amor ▪ Desprendimiento ▪ Perseverancia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser ejemplo de vida. ▪ Testimonio. ▪ Amor familiar. ▪ Ayuda en el hogar. ▪ Tolerante. ▪ Ejemplo para la conversión de otros. ▪ Sensibilidad social. 						

<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión: • Completar el cuadro según la apreciación de ti mismo (a). 			
ADVERSIDADES		FORTALEZAS	
LOGROS			
<p>➤ Al terminar socializan sus aportes.</p>			
DURACIÓN	6 horas		
TIPO:			
<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo individual <input checked="" type="checkbox"/> Reflexión colectiva <input checked="" type="checkbox"/> Asimilación de información <input checked="" type="checkbox"/> Revisión de conductas y comportamientos			
ESPACIO	Hogar Galileo en la playa de tortugas		
MATERIAL	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Telas largas para vendarse. ❖ Video: “La discapacidad está en el corazón.” 		
METODOLOGÍA			
Aspectos a reflexionar	SENTIR (a y b)	PENSAR (c)	ACTUAR REFLEXIVAMENTE (d)
a) ¿Qué adversidades has enfrentado en la vida?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enfermedad de familiares ✓ Pérdida de parientes. ✓ Crisis económica. 		
b) ¿Qué fortalezas te han ayudado a superar las dificultades?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La fe en Dios ✓ Unidad familiar. ✓ Deseos de superación. 		
c) ¿Qué estrategias te ayudaron a superar los		<ul style="list-style-type: none"> ✓ El trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tener actitud positiva, cuesta entender que las

momentos adversos?		✓ La ayuda espiritual.	dificultades son una oportunidad para sacar una enseñanza.
d) ¿Qué actitud asumirías si estuvieras en el lugar de Rosendo?			✓ Pedir ayuda. ✓ Luchar para sobreponerse a la situación adversa.

AUTOREFLEXIÓN

Reflexione usted respecto a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo del proceso.

- El ser muy impaciente, ha marcado una dificultad en mí.

Reflexione usted sobre el nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente. Describa algunos aspectos.

Permitió meditar que muchas personas aparentemente “sanas” sin que le falte ninguna parte de su cuerpo, carecen de humildad, sencillez y solidaridad con los demás. Hay personas como el caso del Sr. Rosendo que aún teniendo limitaciones físicas, tienen una gran riqueza de espíritu.

EVALUACIÓN

AUTOEVALUACIÓN

Identifique las principales fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica

FORTALEZAS

DEBILIDADES

✓ Suelo conversar con mis estudiantes de aspectos de su entorno familiar y personal. ¿Qué le preocupa? ¿Qué le abruma? ¿Qué lo anima?, etc.

✓ En ocasiones me falta dar más tiempo.

Analice la dificultad más relevante que afronta en su labor pedagógica y explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superarla.

HETEROEVALUACIÓN

INDICADOR

VALORACIÓN

Conciencia crítica

Aún no lo logra

Logro parcial

Logro satisfactorio

Logro óptimo

Toma conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.

x

Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente

x

Compromiso social

Aún no lo logra

Logro parcial

Logro satisfactorio

Logro óptimo

Se involucra en el buen desempeño docente
Asume el compromiso de alcanzar el buen desempeño docente.

x

x

Generación de cambios

Aún no lo logra

Logro parcial

Logro satisfactorio

Logro óptimo

Realiza acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.

x

Realiza acciones para transformar sus actitudes y comportamientos para lograr un buen desempeño docente.		X		
Actuación reflexiva	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Moviliza sus recursos internos como externos para lograr un buen desempeño docente			X	
Genera respuestas pertinentes en situaciones problemáticas referidas al buen desempeño docente.		X		
Toma decisiones en un marco ético para ejercer un buen desempeño docente.			X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Logra en los estudiantes los aprendizajes esperados			X	
Ejecuta las tareas asignadas			X	
Se implica en el proceso			X	
Asume compromisos			X	
Demuestra disposición para hacer las cosas con calidad			X	
Aplica su raciocinio			X	
Maneja los fundamentos conceptuales			X	
Toma decisiones comprendiendo la naturaleza moral y las consecuencias sociales que ocasionaría.			X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente	Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Pone en práctica sus saberes			X	
Demuestra capacidad para resolver problemas			X	
Logra propósitos para el buen desempeño docente			X	
OBSERVACIONES				
El video fue un recurso muy motivador para movilizar la reflexión personal.				

BLOQUE II:

**FORTALECIENDO NUESTRAS COMPETENCIAS
PEDAGÓGICAS**

TEMAS:

4. CULTURA DEL BUEN TRATO
5. NUEVO SISTEMA CURRICULAR
6. LAS RUTAS DE APRENDIZAJE Y LA
PLANIFICACION CURRICULAR
7. EVALUACIÓN EDUCATIVA.

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN “A+”

JORNADA PEDAGÓGICA N° 4	
“FORTALECIENDO NUESTRAS COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS”	
TEMA: CULTURA DEL BUEN TRATO	
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar el espacio y las condiciones para que los educadores reflexionen en grupo respecto al buen Trato y su importancia en la vida de todas las personas, identificando conductas concretas para poner en práctica. 2. Identifican características de una relación de buen trato. 3. Establecen compromisos para incorporar el buen trato, en sus relaciones cotidianas.
DESCRIPCIÓN DE CADA CONTENIDO	
<ul style="list-style-type: none"> • Dialogamos en relación a lo que me hace sentir bien y me ayuda a ser mejor. Comparte experiencias en las que sintió bienestar. • Participan de la técnica de presentación personal, diciendo el nombre y agregando una cualidad o característica positiva, por Ej. Me llamo Rosa la Poderosa..., Yo soy Juan el bacán), Yo soy Luis y me siento feliz... • Las formas distintas de tratar a los demás hacen que las personas se sientan bien o mal. Es importante ponerse en el lugar del otro. • De manera individual lee el texto: Tu cultura, ¿qué parte del elefante toca? Reflexión: ¿Qué piensas de esta parábola? ¿Crees que tu propia cultura influye en tu manera de percibir el mundo? ¿Cómo puede hacerte más consciente culturalmente y empezar a reconocer las perspectivas de otras culturas? • Tiempo de reflexión personal: ¿Qué puedo hacer con lo que he aprendido hoy? • ¿Qué voy a seguir haciendo igual? ¿Qué voy a cambiar? • Resaltamos la importancia de promover una cultura de buen trato en nuestra aula y entorno escolar. <p>Trabajamos en equipo formulando propuestas para promover una cultura de buen trato en nuestra aula y entorno escolar.</p>	
DURACIÓN	3 horas
TIPO:	
<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Trabajo individual <input checked="" type="checkbox"/> Reflexión colectiva <input checked="" type="checkbox"/> Asimilación de información <input checked="" type="checkbox"/> Revisión de conductas y comportamientos 	
ESPACIO	Hogar Galilea en la playa de tortugas.

MATERIALES	❖ Lectura del texto: Tu cultura ¿qué parte del elefante toca?		
METODOLOGÍA			
Aspectos a reflexionar	SENTIR (a y b)	PENSAR (c)	ACTUAR REFLEXIVAMENTE (d)
a) ¿Cómo te sientes al recibir un buen trato?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Respetada ✓ A gusto ✓ Motivada ✓ Contenta. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creernos dueños de la razón. ✓ No controlar nuestras emociones ✓ Negarnos a aceptar cambios ✓ La falta de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ser amable y respetuoso con todos. ✓ Ser tolerante y dar confianza a mis estudiantes. ✓ Sensibilizar a nuestra comunidad educativa, para la prevención y erradicación de la violencia escolar. ✓ Promover pautas de buen trato entre los padres para la crianza de sus hijos
b) ¿Brindas un trato siempre cordial y alturado?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Si, en lo posible, sí. 		
c) ¿Qué factores impiden sostener un buen trato con todos?			
d) ¿Qué compromiso asumes para impulsar la cultura de buen trato en nuestra comunidad escolar?			
AUTOREFLEXIÓN			
Reflexione usted respecto a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo del proceso.			
- Reconocer que a veces no soy paciente y a veces pierdo la paciencia			
Reflexione usted sobre el nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente. Describa algunos aspectos.			
A veces nuestros estudiantes se tratan mal y yo no voy más allá de un simple “pórtate bien”. Me ayudó a entender que todos merecemos buen trato y es necesario ponerlo en práctica, en nuestra interrelación con los demás. Necesitamos ejercitarnos para trabajar bajo presión, en ocasiones los padres son muy exigentes y sus hijos muy difíciles.			

EVALUACIÓN					
AUTOEVALUACIÓN					
Identifique las principales fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica					
FORTALEZAS		DEBILIDADES			
- Clima agradable en la comunidad docente.		- Ausencia de manejo de la inteligencia emocional de los adolescente, para promover un clima de buen trato entre estudiantes			
Analice la dificultad más relevante que afronta en su labor pedagógica y explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superarla.					
HETEROEVALUACIÓN					
INDICADOR		VALORACIÓN			
Conciencia crítica		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Toma conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.				X	
Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente				X	
Compromiso social		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Se involucra en el buen desempeño docente				X	
Asume el compromiso de alcanzar el buen desempeño docente.				X	
Generación de cambios		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Realiza acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.			X		
Realiza acciones para transformar sus actitudes y comportamientos para lograr un buen desempeño docente.				X	
Actuación reflexiva		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Moviliza sus recursos internos como externos para lograr un buen desempeño docente				X	
Genera respuestas pertinentes en situaciones problemáticas referidas al buen desempeño docente.			X		
Toma decisiones en un marco ético para ejercer un buen desempeño docente.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Logra en los estudiantes los aprendizajes esperados					X
Ejecuta las tareas asignadas				X	
Se implica en el proceso				X	
Asume compromisos					X
Demuestra disposición para hacer las cosas con calidad				X	
Aplica su raciocinio					X
Maneja los fundamentos conceptuales				X	
Toma decisiones comprendiendo la naturaleza moral y las consecuencias sociales que ocasionaría.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Pone en práctica sus saberes				X	
Demuestra capacidad para resolver problemas				X	
Logra propósitos para el buen desempeño docente				X	
OBSERVACIONES					
- Impulsar entre los educadores el manejo de la inteligencia emocional en los niños y adolescentes, fomentando la autoconciencia, el autocontrol, la empatía y habilidades sociales, que coadyuve al buen trato entre la población escolar.					

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN “A+”

JORNADA PEDAGÓGICA N° 5 “FORTALECIENDO NUESTRAS COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS”	
TEMA: NUEVO SISTEMA CURRICULAR	
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valorar el enfoque del sistema curricular e instrumentos que la componen 2. Identificar el propósito de los aprendizajes fundamentales y sus características 3. Asumir compromisos de mejorar los aprendizajes reflexionando sobre la práctica pedagógica.
DESCRIPCIÓN DE CADA CONTENIDO	
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: flex-start;"> <div style="width: 30%;"> <p>¿Qué sabemos sobre?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; background-color: #e6f2ff;">Sistema curricular</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; background-color: #e6ffe6;">Enfoque por competencias</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; background-color: #ffe6e6;">Aprendizajes fundamentales</div> </div> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Nos informamos:</p> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; background-color: #fff9c4; margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">SISTEMA CURRICULAR</p> <p style="font-size: 0.8em; margin: 0;">Un conjunto de instrumentos que actúan de manera sistémica.</p> </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; background-color: #fff9c4; margin-bottom: 10px;"> <p style="font-size: 0.8em; margin: 0;">Define los procedimientos para el diseño, ejecución, evaluación y retroalimentación de los instrumentos de la planeación curricular.</p> </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; background-color: #fff9c4;"> <p style="font-size: 0.8em; margin: 0;">Actúan de manera articulada y sistemática para facilitar la enseñanza y asegurar el logro efectivo de aprendizajes de manera coherente</p> </div> </div> </div> <div style="width: 30%;"> </div> </div> <div style="margin-top: 20px;"> <ol style="list-style-type: none"> 1. Completa el siguiente cuadro comparativo entre el DCN y el nuevo sistema curricular 2. Desarrolla la hoja de trabajo ¿Qué son los aprendizajes fundamentales y cuáles son? 3. ¿Qué cambios exige el enfoque por competencias? </div>	
DURACIÓN	3 horas
TIPO:	
<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Reflexión colectiva <input checked="" type="checkbox"/> Asimilación de información <input checked="" type="checkbox"/> Revisión de conductas y comportamientos 	
ESPACIO	I.E. “San José Obrero”.

MATERIALES	❖ PPT Nuevo sistema curricular		
METODOLOGÍA			
Aspectos a reflexionar	SENTIR (a y b)	PENSAR (c)	ACTUAR REFLEXIVAMENTE (d)
a) ¿Por qué es importante conocer el nuevo sistema curricular?	Para tener seguridad y programar adecuadamente el trabajo pedagógico que permita el logro de los aprendizajes esperados.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En la capacidad de actuar sobre la realidad y modificarla, sea para resolver un problema o para lograr un propósito, haciendo uso de saberes diversos teniendo en cuenta contextos específicos. ✓ Integra y combina aprendizajes de diferente naturaleza. 	Leer y analizar con mayor profundidad los temas tratados, para comprender e insertarlos en el trabajo diario.
b) ¿Por qué es necesario informarnos sobre los aprendizajes fundamentales?	Para saber que trabajar en la programación curricular.		
c) ¿En qué consiste el enfoque por competencias?			
d) ¿Cuál es tu compromiso para la mejora de los aprendizajes?			
AUTOREFLEXIÓN			
Reflexione usted respecto a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo del proceso.			
Dificultad inicial en el manejo de nuevos elementos de la programación, los aprendizajes fundamentales, los mapas de progreso, rutas de aprendizaje, entre otros, enfocados desde el nuevo sistema curricular.			
Reflexione usted sobre el nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente. Describa algunos aspectos.			
Nada es estático, ser docente nos exige estar a la vanguardia de los cambios y exigencias.			

EVALUACIÓN					
AUTOEVALUACIÓN					
Identifique las principales fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica					
FORTALEZAS		DEBILIDADES			
✓ Apertura al cambio ✓ Deseo de enriquecer labor pedagógica		✓ El poco manejo de las Rutas de Aprendizaje.			
Analice la dificultad más relevante que afronta en su labor pedagógica y explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superarla.					
HETEROEVALUACIÓN					
INDICADOR		VALORACIÓN			
Conciencia crítica		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Toma conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.				X	
Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente				X	
Compromiso social		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Se involucra en el buen desempeño docente				X	
Asume el compromiso de alcanzar el buen desempeño docente.				X	
Generación de cambios		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Realiza acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.			X		
Realiza acciones para transformar sus actitudes y comportamientos para lograr un buen desempeño docente.			X		
Actuación reflexiva		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Moviliza sus recursos internos como externos para lograr un buen desempeño docente				X	
Genera respuestas pertinentes en situaciones problemáticas referidas al buen desempeño docente.				X	
Toma decisiones en un marco ético para ejercer un buen desempeño docente.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Logra en los estudiantes los aprendizajes esperados				X	
Ejecuta las tareas asignadas				X	
Se implica en el proceso				X	
Asume compromisos			X		
Demuestra disposición para hacer las cosas con calidad			X		
Aplica su raciocinio				X	
Maneja los fundamentos conceptuales				X	
Toma decisiones comprendiendo la naturaleza moral y las consecuencias sociales que ocasionaría.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Pone en práctica sus saberes				X	
Demuestra capacidad para resolver problemas				X	
Logra propósitos para el buen desempeño docente		X			
OBSERVACIONES					
Se aprecia en los educadores expectativa sobre el nuevo marco curricular, preocupación respecto a ¿Qué se debe conocer ahora? ¿Qué aspectos manejar? ¿Qué cambios exige este marco curricular? ¿Cómo se planificará? ¿Se tendrá más trabajo ahora al efectuar la planificación curricular?					

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN “A+”

JORNADA PEDAGÓGICA N° 6 “FORTALECIENDO NUESTRAS COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS”	
TEMA: Las Rutas del Aprendizaje y la planificación curricular	
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender e identificar las Rutas de aprendizaje. 2. Promover espacios de reflexión pedagógica, respecto a la planificación curricular.
DESCRIPCIÓN DE CADA CONTENIDO	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interactúan con el texto ¿Qué dicen las investigaciones sobre el fracaso escolar? ✓ Responden en forma individual y luego grupal: Desde su percepción como docente: ¿Qué ocurrió con el niño? ¿Por qué demostró fracaso en el aula? ✓ Socializan sus aportes. ✓ Visualizan el PPT sobre Rutas del Aprendizaje. ✓ Analizan ¿Cuáles son los principales cambios que se vienen dando? ¿Son necesarios estos cambios? ¿Por qué? ✓ Reflexión colectiva: <ul style="list-style-type: none"> ➤ HOJA DE TRABAJO 1: Reconstrucción de nuestra experiencia de planificación curricular. <p>¿Con qué insumos (documentos, etc.) realizamos la planificación? ¿Qué procesos o estrategias seguimos para planificar? ¿Qué resultados obtenemos del proceso de planificación?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividad 2: Reflexión sobre el sistema curricular <p>¿El sistema curricular propone una ruptura o continuidad con el DCN? ▪ Actividad 3: Reflexión sobre la política curricular.</p> <p>¿Cuáles son los componentes del sistema curricular? ¿De qué manera los componentes del sistema curricular se vinculan en la planificación curricular?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividad 4: Reflexiones sobre las definiciones de competencia y capacidad <p>¿Qué entendemos por competencia? ¿Qué entendemos por capacidad? ➤ HOJA DE TRABAJO 2: ¿Cómo se concretan los elementos en la programación curricular?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividad 5: Aspectos del contexto vinculados a los intereses de los estudiantes. <ol style="list-style-type: none"> a. Identificar las características de su contexto local (actividades económicas principales, oportunidades que ofrece el contexto, principales manifestaciones culturales, etc.) b. Seleccionar aquellos aspectos que pueden ser de interés para los estudiantes (considerando los ciclos, edades, necesidades e intereses). ▪ Actividad 6: Orientaciones generales para la planificación curricular. <p>¿Cómo se adquieren las competencias? ¿Cómo se produce el aprendizaje? ➤ HOJA DE TRABAJO 3:</p> <p>¿Cómo son los procesos pedagógicos que promueven competencias? ¿Cuáles son las características de una situación significativa? ¿Cómo se formula una situación significativa? ¿Cuál es el proceso para diseñar la planificación curricular? ¿Cuál es la finalidad del uso de las Rutas del Aprendizaje? ¿Cuál es el rol del docente en el proceso de implementación de las Rutas del Aprendizaje?</p>	

¿Cómo aportan las Rutas del Aprendizaje a la programación en el aula? ✓ Revisan los fascículos de las Rutas del Aprendizaje de acuerdo a cada nivel educativo.			
DURACIÓN	4 horas		
TIPO:			
<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo individual <input checked="" type="checkbox"/> Reflexión colectiva <input checked="" type="checkbox"/> Asimilación de información <input checked="" type="checkbox"/> Revisión de conductas y comportamientos			
ESPACIO	I.E “San José Obrero”.		
MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Lectura: ¿Qué dicen las investigaciones sobre el fracaso escolar? ❖ PPT Las Rutas de Aprendizaje 		
METODOLOGÍA			
Aspectos a reflexionar	SENTIR (a y b)	PENSAR (c)	ACTUAR REFLEXIVAMENTE (d)
a) ¿Crees que las Rutas del aprendizaje ayudará a que todos los estudiantes aprendan?	Si porqué orientará el trabajo de los docentes, para lograr los aprendizajes fundamentales en los estudiantes.	Son herramientas valiosas que nos proponen orientaciones pedagógicas y sugerencias didácticas para la enseñanza efectiva de los aprendizajes fundamentales.	Porque permitirá que nuestro trabajo, oriente a los estudiantes a desarrollar capacidades que le permitan actuar en el mundo, afrontando toda clase de retos y que continúen aprendiendo a lo largo de la vida.
b) ¿Las Rutas de aprendizaje te serán de gran apoyo y utilidad?	Serán de utilidad, pero debemos revisarlas y analizarlas para que para enriquecer nuestro trabajo.		
c) ¿Qué son las Rutas de Aprendizaje?			
d) ¿Por qué debe el docente utilizar las rutas de aprendizaje?			
AUTOREFLEXIÓN			
Reflexione usted respecto a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo del proceso.			
Tuve confusión inicial, por la terminología que se maneja en el nuevo marco curricular y específicamente con las Rutas del aprendizaje. El desaprender y aprender nuevas formas de efectuar la programación curricular. Dejar la manera tradicional para incorporar los cambios que se van dando para asegurar el éxito de nuestro trabajo pedagógico, pero es necesario tener una guía o acompañamiento que nos ayude en el manejo idóneo.			
Reflexione usted sobre el nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente. Describa algunos aspectos.			

Este tema nos ha puesto en alerta y expectativa de los cambios que se van dando, es necesario, capacitarnos más y buscar momentos y espacios dedicados al análisis y revisión del material alcanzado.

EVALUACIÓN					
AUTOEVALUACIÓN					
Identifique las principales fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica					
FORTALEZAS			DEBILIDADES		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disposición al cambio. ✓ Expectativa e interés de conocer a detalle el tema, para incorporarlo en el trabajo diario. 			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Necesidad de capacitación para manejar información actualizada. 		
Analice la dificultad más relevante que afronta en su labor pedagógica y explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superarla.					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Todo cambio genera expectativa, preocupación y confusión, pero a la medida que se va revisando e informándonos, nos sentimos más seguros al saber de qué se trata.. ▪ Somos conscientes que su aplicación es todo un proceso, que esperamos sea gradual. . 					
HETEROEVALUACIÓN					
INDICADOR		VALORACIÓN			
Conciencia crítica		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Toma conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.				X	
Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente				X	
Compromiso social		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Se involucra en el buen desempeño docente				X	
Asume el compromiso de alcanzar el buen desempeño docente.				X	
Generación de cambios		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Realiza acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.				X	
Realiza acciones para transformar sus actitudes y comportamientos para lograr un buen desempeño docente.				X	
Actuación reflexiva		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Moviliza sus recursos internos como externos para lograr un buen desempeño docente				X	
Genera respuestas pertinentes en situaciones problemáticas referidas al buen desempeño docente.				X	
Toma decisiones en un marco ético para ejercer un buen desempeño docente.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Logra en los estudiantes los aprendizajes esperados				X	
Ejecuta las tareas asignadas				X	
Se implica en el proceso				X	
Asume compromisos				X	
Demuestra disposición para hacer las cosas con calidad				X	
Aplica su raciocinio				X	
Maneja los fundamentos conceptuales				X	
Toma decisiones comprendiendo la naturaleza moral y las consecuencias sociales que ocasionaría.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Pone en práctica sus saberes				X	
Demuestra capacidad para resolver problemas				X	
Logra propósitos para el buen desempeño docente				X	
OBSERVACIONES					

Este tema causó primero incertidumbre, confusión y preocupación en los docentes, dado que ello implicaba un cambio en la forma habitual que tenían de planificar sus sesiones, solicitando se promueva de manera gradual la incorporación de las rutas en la planificación curricular de su grado. Posterior a ello, han mostrado disposición en su gran mayoría de incorporar las Rutas del Aprendizaje en su trabajo diario.

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN “A+”

JORNADA PEDAGÓGICA N° 7	
“FORTALECIENDO NUESTRAS COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS”	
TEMA: Evaluación educativa	
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar los conceptos básicos referidos a la evaluación del aprendizaje por competencias. 2. Utilizar y crear diversos instrumentos de evaluación.
DESCRIPCIÓN DE CADA CONTENIDO	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lectura de análisis: La evaluación integral y de los aprendizajes desde la perspectiva de una escuela transformadora. ✓ Visualiza el PPT: La evaluación educativa de los aprendizajes. Características. Funciones. Finalidad. Tipos. Instrumentos de evaluación. Validez y confiabilidad. ✓ Analiza en grupo la lectura y expresa sus impresiones <i>Comentarios sobre la evaluación:</i> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es un aspecto muy polémico en la educación. ▪ No se evalúan competencias. ▪ La evaluación carece de instrumentos que permitan unificar criterios y sistematizarla a nivel institucional. ▪ No se asigna una función estratégica a los resultados de la evaluación, sólo se toman como referente del nivel de aprendizaje del estudiante. ✓ Construcción de instrumentos de evaluación 	
DURACIÓN	4 horas
TIPO:	
<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Reflexión colectiva <input checked="" type="checkbox"/> Asimilación de información 	
ESPACIO	I.E. “San José Obrero”.

MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Hojas bond ❖ Equipo multimedia. 		
METODOLOGÍA			
Aspectos a reflexionar	SENTIR (a y b)	PENSAR (c)	ACTUAR REFLEXIVAMENTE (d)
a) ¿Es la evaluación el punto culminante de la enseñanza? ¿Qué contradicciones piensas que se dan en el proceso de evaluación?	<p>No. Entre las contradicciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluar lo inmediato. ▪ Señalar que es posible medir los aprendizajes en el mismo momento que ocurren o dentro de un área escolar ▪ Recurrir a la creación de situaciones más formalizadas en las que la medición puede ser realizada es una situación controvertida puesto que los aprendizajes significativos necesitan tiempo de consolidación en los temas o 	<p>Es un proceso dinámico, permanente y sistemático que nos permite valorar el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes, y a la par de nuestras estrategias.</p>	<p>De una manera más holística, no centrándome sólo en el contenido, valorar el esfuerzo de nuestros estudiantes.</p>
b) ¿Piensas que la evaluación que has venido aplicando es la adecuada?	<p>Bueno en parte sí, pero ahora se entiende que hay que darle otro sentido y un verdadero valor al proceso que va demostrando el estudiante.</p>		
c) ¿Qué es la evaluación educativa?			
d) ¿Cómo debo evaluar a mis estudiantes?			
AUTOREFLEXIÓN			

Reflexione usted respecto a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo del proceso.

La mayor dificultad fue cómo ir cambiando nuestra visión de la evaluación de los aprendizajes desde una perspectiva transformadora, los padres exigen buenas notas, la I.E. exige resultados, por lo tanto, el tema de la evaluación representa un reto para los educadores.

Reflexione usted sobre el nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente. Describa algunos aspectos.

Desde la óptica analizada, resulta muy interesante, puesto que la evaluación no es netamente de conocimientos, sino mucho más integral y holística.

EVALUACIÓN					
AUTOEVALUACIÓN					
Identifique las principales fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica					
FORTALEZAS		DEBILIDADES			
Confianza en que si nos esforzamos podremos asumir la evaluación desde un punto de vista más holístico.		LA elaboración de instrumentos con validez y confiabilidad.			
Analice la dificultad más relevante que afronta en su labor pedagógica y explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superarla.					
HETEROEVALUACIÓN					
INDICADOR		VALORACIÓN			
Conciencia crítica		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Toma conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.				X	
Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente				X	
Compromiso social		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Se involucra en el buen desempeño docente				X	
Asume el compromiso de alcanzar el buen desempeño docente.				X	
Generación de cambios		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Realiza acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.			X		
Realiza acciones para transformar sus actitudes y comportamientos para lograr un buen desempeño docente.				X	
Actuación reflexiva		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Moviliza sus recursos internos como externos para lograr un buen desempeño docente				X	
Genera respuestas pertinentes en situaciones problemáticas referidas al buen desempeño docente.				X	
Toma decisiones en un marco ético para ejercer un buen desempeño docente.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Logra en los estudiantes los aprendizajes esperados				X	
Ejecuta las tareas asignadas				X	
Se implica en el proceso				X	
Asume compromisos				X	
Demuestra disposición para hacer las cosas con calidad				X	
Aplica su raciocinio				X	
Maneja los fundamentos conceptuales				X	
Toma decisiones comprendiendo la naturaleza moral y las consecuencias sociales que ocasionaría.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Pone en práctica sus saberes				X	
Demuestra capacidad para resolver problemas				X	
Logra propósitos para el buen desempeño docente				X	
OBSERVACIONES					
El tema de la evaluación educativa resultó interesante y a la vez compleja, más aún porque nos compromete a realizar una evaluación totalmente distinta a la tradicional.					

BLOQUE III:

**MEJORANDO NUESTRA
PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

TEMAS:

3. ESTRATEGIAS PARA PROPICIAR
LA AUTORREFLEXIÓN.

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN “A+”

JORNADA PEDAGÓGICA N° 8 “MEJORANDO NUESTRA PRÁCTICA PEDAGÓGICA”	
TEMA: ESTRATEGIAS PARA PROPICIAR LA AUTO REFLEXIÓN	
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Construir y afirmar la identidad y responsabilidad profesional reflexionando sobre su práctica y experiencia pedagógica e institucional. 2. Demuestra motivación por desarrollar procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo.
DESCRIPCIÓN DE CADA CONTENIDO	
<ul style="list-style-type: none"> ● Observamos el video “Problemas de aprendizaje o problemas de la enseñanza” y al término se les plantea las siguientes preguntas: <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué opinan acerca del video observado? 2. ¿Qué agentes educativos intervienen? 3. ¿Qué opinan las personas del video acerca de la práctica pedagógica? 4. ¿Qué similitudes o diferencias con la I.E. a la que perteneces, se reflejan en el video? ● Momento de reflexión: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Indagar acerca de nuestra propia praxis exige realizar una rigurosa autoevaluación. En las Instituciones Educativas no es común hablar de autoevaluación ni que el docente se pregunte qué ocurre con su propia práctica. <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuántos docentes se autoevalúan? ¿Cuántos docentes se arriesgan a ser evaluados por otros sin sentirse “perseguidos” ▪ ¿Qué docentes invitarían a sus pares para que los evalúen y luego conversar acerca de cómo está realizando la práctica en el aula? ▪ ¿Cuántos se prestarían a ser evaluados por padres, estudiantes y sobre todo, por sí mismos con una mirada autocrítica y objetiva que se necesita para producir cambios? ✓ La reflexión guía el crecimiento profesional, estimula la construcción de conocimientos constituyéndose en una estrategia formativa. ✓ ¿De qué realidad partimos? <ul style="list-style-type: none"> * Baja calidad de los aprendizajes. * Docentes poco preparados, basados en la repetición mecánica y acumulación de información. ✓ Todo maestro para mejorar su práctica Docente debe tener en cuenta y a la vez formularse las siguientes interrogantes: ¿Cuál es mi propósito? ¿Qué estrategias emplearé? ¿Logré lo que me proponía? ✓ La labor del docente comprende el guiar, orientar, facilitar y mediar los aprendizajes significativos en sus estudiantes enfatizando el “aprender a aprender” para que aprendan en forma autónoma independientemente de las situaciones de enseñanza. ✓ <i>La reflexión es el proceso activo y deliberativo que permite pensar detenidamente en algo con la finalidad de sacar conclusiones.</i> ✓ <i>La reflexión comienza cuando nos formulamos preguntas, cuando tratamos de verificar la autenticidad de datos, cuando se inicia la búsqueda de una solución, cuando aparece una duda.</i> ✓ Analizan y comentan la lectura del texto “Estrategias para propiciar la auto reflexión para mejorar la práctica pedagógica”. 	

- ✓ Se brindan 20 minutos para que dialoguen y al término de tiempo, la facilitadora solicita intervención por equipo para desarrollar la matriz de estrategias para mejorar la práctica docente, considerando la participación de todos los equipos de trabajo.

Matriz de consolidación de estrategias para mejorar práctica docente		
¿Qué estrategias de reflexión podrían aplicarse para evaluar su práctica pedagógica?	¿Cuáles son las necesidades de aprendizaje que han ubicado para abordar la diversidad en el aula?	¿Qué estrategias de autorreflexión se pueden promover con los docentes, a fin de satisfacer las necesidades de aprendizaje en el aula?
<ul style="list-style-type: none"> *La autoevaluación. *Aulas abiertas para el intercambio de experiencias directas de trabajo. *Acompañamiento reflexivo. 	<ul style="list-style-type: none"> * La práctica de valores. * El desarrollo del arte. * La convivencia democrática. * Desarrollo del razonamiento matemático 	<ul style="list-style-type: none"> * Observación entre pares. * Jornadas de reflexión sobre los logros de aprendizaje o resultados de las evaluaciones. * Crear espacios de reflexión y discusión pedagógica, sobre casos o situaciones retadores que se presentan en nuestros estudiantes.

- ✓ Al finalizar comparten en grupo, la lectura de “Metáforas para entender y explicar el actual rol docente”.

DURACIÓN	3 horas
TIPO:	
<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Trabajo individual <input checked="" type="checkbox"/> Reflexión colectiva <input checked="" type="checkbox"/> Asimilación de información <input checked="" type="checkbox"/> Revisión de conductas y comportamientos 	
ESPACIO	Hogar Galileo en la playa de tortugas.

MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Lectura Estrategias para propiciar el autorreflexión para mejorar la práctica pedagógica. ❖ Video “Problemas de aprendizaje o problemas de la enseñanza” ❖ Lectura: Metáforas para entender y explicar el actual rol docente.
-------------------	---

METODOLOGÍA

Aspectos a reflexionar	SENTIR (a y b)	PENSAR (c)	ACTUAR REFLEXIVAMENTE (d)
a) ¿La autorrefle-xión es una constante en tu práctica pedagógica?	No, la verdad sólo en algunas ocasiones, sin embargo, se debe aprender a reflexionar siempre. La autoevaluación y la autocrítica, guían el crecimiento profesional.		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que necesitamos autoevaluarnos y analizar nuestro trabajo, ir renovando nuestras estrategias. ✓ Analizar si lo que venimos haciendo en el aula, nos da los resultados esperados. ✓ Enriquecer nuestras estrategias y superar los resultados académicos de nuestros estudiantes.
b) ¿Qué necesidades de aprendizaje ubicas para abordar la diversidad en el aula?	Que los estudiantes mejoren sus niveles de razonamiento, mejoren su lenguaje para expresarse con propiedad, desarrollar el arte para que desarrollen su creatividad e imaginación, aprender la convivencia democrática, el cuidado del ambiente y de sí mismo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrevistas críticas entre colegas. ✓ Grupos de pares analizando clases. ✓ Jornadas de reflexión pedagógica ✓ Biografías profesionales. 	
c) ¿Qué estrategias pueden propiciar procesos de auto reflexión en los docentes?			
d) ¿Cuál es el aporte de esta temática en tu ejercicio pedagógico?			

AUTOREFLEXIÓN

Reflexione usted respecto a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo del proceso.

La dificultad mayor es lograr movilizar la autorreflexión de los educadores y más aún el compromiso de cambio.

Reflexione usted sobre el nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente. Describa algunos aspectos.

Sabemos que tenemos que ir mirando nuestro actuar pedagógico con visión auto evaluadora, conscientes que debemos ir a la par de las exigencias de cada tiempo.

EVALUACIÓN					
AUTOEVALUACIÓN					
Identifique las principales fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica					
FORTALEZAS		DEBILIDADES			
✓ Disposición y participación de gran parte de los involucrados		✓ Conformismo de algunos educadores en su práctica pedagógica.			
Analice la dificultad más relevante que afronta en su labor pedagógica y explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superarla.					
HETEROEVALUACIÓN					
INDICADOR		VALORACIÓN			
Conciencia crítica		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Toma conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.			X		
Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente				X	
Compromiso social		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Se involucra en el buen desempeño docente				X	
Asume el compromiso de alcanzar el buen desempeño docente.				X	
Generación de cambios		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Realiza acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.			X		
Realiza acciones para transformar sus actitudes y comportamientos para lograr un buen desempeño docente.				X	
Actuación reflexiva		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Moviliza sus recursos internos como externos para lograr un buen desempeño docente				X	
Genera respuestas pertinentes en situaciones problemáticas referidas al buen desempeño docente.				X	
Toma decisiones en un marco ético para ejercer un buen desempeño docente.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Logra en los estudiantes los aprendizajes esperados				X	
Ejecuta las tareas asignadas				X	
Se implica en el proceso				X	
Asume compromisos			X		
Demuestra disposición para hacer las cosas con calidad			X		
Aplica su raciocinio				X	
Maneja los fundamentos conceptuales				X	
Toma decisiones comprendiendo la naturaleza moral y las consecuencias sociales que ocasionaría.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Pone en práctica sus saberes				X	
Demuestra capacidad para resolver problemas				X	
Logra propósitos para el buen desempeño docente				X	
OBSERVACIONES					

Se percibe actitud de expectativa en muchos educadores, sin embargo otros tantos mantienen actitud conformista respecto a lo que vienen desarrollando.

BLOQUE IV:
REVALORANDO NUESTRA
PROFESIÓN DOCENTE

TEMAS:

3. EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE.

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN “A+”

JORNADA PEDAGÓGICA N° 9	
“REVALORANDO NUESTRA PROFESIÓN DOCENTE”	
TEMA: El Marco de Buen Desempeño Docente	
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la reflexión de los docentes sobre su práctica pedagógica. 2. Analizar el Marco del Buen Desempeño Docente. 3. Promover la revaloración profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales que aprenden, se desarrollan y perfeccionan.
DESCRIPCIÓN DE CADA CONTENIDO	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lectura de análisis “El Leñador esforzado” <p>Responde preguntas de reflexión grupal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué relación encuentran entre la lectura y el tema del desempeño docente? 2. ¿Qué relación hay entre la lectura y el desempeño docente con el logro de aprendizaje de los estudiantes? <ul style="list-style-type: none"> ✓ Visualizan el PPT sobre el Buen Desempeño Docente ✓ Analizan el Marco de Buen Desempeño docente. 	
DURACIÓN	2 horas
TIPO:	
<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Trabajo individual <input checked="" type="checkbox"/> Reflexión colectiva <input checked="" type="checkbox"/> Asimilación de información <input checked="" type="checkbox"/> Revisión de conductas y comportamientos 	
ESPACIO	I.E. “San José Obrero”.

MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Lectura de análisis “El leñador esforzado” ❖ El Marco de Buen Desempeño Docente ❖ PPT Marco del Buen Desempeño docente. Un buen maestro cambia tu vida. 		
METODOLOGÍA			
Aspectos a reflexionar	SENTIR (a y b)	PENSAR (c)	ACTUAR REFLEXIVAMENTE (d)
a. ¿Cómo autoevalúas tu desempeño docente?	En creciente mejora.	Es una herramienta que guía y orienta el actuar docente y nos compromete a un ejercicio docente, con miras a mejorar la educación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A la mejora continua. ✓ A apropiarnos de los desempeños que caracterizan a la profesión docente, para perfeccionar nuestro ejercicio docente.
b) Sientes que tu experiencia docente enriquece tu capacidad profesional?	La experiencia enriquece nuestro trabajo y nos hace mejores que ayer. Hay siempre cosas que se aprenden a diario.		
c) ¿Qué es el Marco de Buen desempeño docente?			
d) ¿A qué te compromete el MBDD?			
AUTOREFLEXIÓN			
Reflexione usted respecto a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo del proceso.			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El desconocimiento del Marco de Buen Desempeño Docente. ✓ La falta de conocimientos actualizados. 			
Reflexione usted sobre el nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente. Describa algunos aspectos.			
<p>La exigencia del Marco de Buen Desempeño coloca a todos los educadores en situación de buscar la mejora continua en el trabajo, a fin de lograr la meta: mejores aprendizajes en nuestros estudiantes.</p> <p>Esto nos hace meditar sobre la necesidad de buscar otros caminos a la hora de enseñar. Se hace necesario a veces detenerse y pensar cómo hacer el trabajo más eficiente.</p>			

EVALUACIÓN					
AUTOEVALUACIÓN					
Identifique las principales fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica					
FORTALEZAS		DEBILIDADES			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disposición al cambio. ✓ Responsabilidad en el trabajo 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de conocimientos actualizados. ✓ El manejo de procesos pedagógicos retadores para los estudiantes. 			
Analice la dificultad más relevante que afronta en su labor pedagógica y explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superarla.					
Falta de conocimientos actualizados y la necesidad de mejorar en el diseño creativo de procesos pedagógicos retadores para los estudiantes. Enriquecer nuestras estrategias es una exigencia.					
HETEROEVALUACIÓN					
INDICADOR		VALORACIÓN			
Conciencia crítica		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Toma conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.				X	
Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente				X	
Compromiso social		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Se involucra en el buen desempeño docente				X	
Asume el compromiso de alcanzar el buen desempeño docente.				X	
Generación de cambios		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Realiza acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.				X	
Realiza acciones para transformar sus actitudes y comportamientos para lograr un buen desempeño docente.				X	
Actuación reflexiva		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Moviliza sus recursos internos como externos para lograr un buen desempeño docente				X	
Genera respuestas pertinentes en situaciones problemáticas referidas al buen desempeño docente.				X	
Toma decisiones en un marco ético para ejercer un buen desempeño docente.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Logra en los estudiantes los aprendizajes esperados				X	
Ejecuta las tareas asignadas				X	
Se implica en el proceso				X	
Asume compromisos				X	
Demuestra disposición para hacer las cosas con calidad				X	
Aplica su raciocinio				X	
Maneja los fundamentos conceptuales			X		
Toma decisiones comprendiendo la naturaleza moral y las consecuencias sociales que ocasionaría.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Pone en práctica sus saberes				X	
Demuestra capacidad para resolver problemas				X	
Logra propósitos para el buen desempeño docente				X	
OBSERVACIONES					
Los docentes muestran responsabilidad en el trabajo, sin embargo hay necesidad de enriquecer su práctica pedagógica, brindando asistencia y acompañamiento.					

BLOQUE V:

ASUMIENDO NUESTRA

IDONEIDAD PROFESIONAL

TEMAS:

4. LA ÉTICA DEL DOCENTE.

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN “A+”

JORNADA PEDAGÓGICA N° 10	
“ASUMIENDO NUESTRA IDONEIDAD PROFESIONAL”	
TEMA: LA ÉTICA DEL DOCENTE	
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover en los educadores el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de sus estudiantes. 2. Propiciar momentos de reflexión sobre la idoneidad profesional docente. 3. Valorar la importancia de la ética en su ejercicio profesional.
DESCRIPCIÓN DE CADA CONTENIDO	
<p>✓ Se inicia la sesión recordando saberes previos, luego presentarles la frase: <i>“Cuando la ley se impone es porque fracasó la ética”.</i> Se les pide a los participantes una breve reflexión sobre el enunciado.</p> <p>✓ Idea fuerza para la reflexión de la frase: El docente tiene una responsabilidad y compromiso moral con cada uno de sus estudiantes, tomando en cuenta el respeto a sus derechos y diferencias. Implica además idoneidad profesional para lograr las metas educativas propuestas, que redunde en el éxito escolar de los estudiantes.</p> <p>Reflexionar con los docentes respecto a su actuar con los educandos, ¿Reconoce y respeta las diferencias? ¿Atiende a la diversidad y se hace responsable por cada uno de ellos? ¿Su práctica pedagógica es asumida con responsabilidad? ¿Orientamos al estudiante a gestionar su proceso de aprendizaje de manera autónoma, reflexiva y creativa? ¿Permite al estudiante ser partícipe de su aprendizaje? ¿Se le brinda oportunidad de proponer y sugerir actividades? ¿Nos implicamos en su realidad familiar y somos apoyo moral para ellos? ¿Demostramos actuar ético en nuestro ejercicio docente?</p>	
DURACIÓN	4 horas
TIPO:	
<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Trabajo individual <input checked="" type="checkbox"/> Reflexión colectiva <input checked="" type="checkbox"/> Asimilación de información <input checked="" type="checkbox"/> Revisión de conductas y comportamientos 	
ESPACIO	Colegio “San José Obrero”.

MATERIALES	❖ Dimensión ética- Marco del Buen desempeño Docente.		
METODOLOGÍA			
Aspectos a reflexionar	SENTIR (a y b)	PENSAR (c)	ACTUAR REFLEXIVAMENTE (d)
a) Creencias y experiencias personales: ¿Qué es la ética?	Normas morales que conducen un actuar alturado. Si, debería ser así porque la ética regula nuestro actuar.	Se suele decir que todo educador debe tener ética, este sentido debe impulsarnos a ser mejores profesionales y buscar la superación e idoneidad	<ul style="list-style-type: none"> Actuar con responsabilidad. Enseñar con el ejemplo. Ser apoyo moral para nuestros estudiantes. Practicar el respeto y tolerancia.
b) Creencias y prejuicios de la sociedad: ¿La ética reduce los conflictos entre los miembros de la organización que la forman?			
c) Información basada en conceptos y datos: ¿La ética impulsa tu formación y desarrollo profesional?			
d) Aplicación del conocimiento a la resolución de situaciones concretas: ¿Cuáles deben ser los principios éticos de todo docente?			
AUTOREFLEXIÓN			
Reflexione usted respecto a las principales dificultades que afrontó durante el desarrollo del proceso.			
A veces no se cumple cabalmente con el principio de la ética, cuando agobiados por el trabajo, nos cuesta dedicar tiempo extra para reforzarlos académicamente o preocuparnos por saber cómo está emocionalmente el estudiante.			
Reflexione usted sobre el nivel de incidencia que el proceso de sensibilización ha ejercido sobre su desempeño docente. Describa algunos aspectos.			
Este tema permite materializar y regresar a las raíces de nuestra formación como docentes, que impulsados por la vocación, nos empuje a sostener la ética en nuestro actuar pedagógico, en todo momento.			

EVALUACIÓN					
AUTOEVALUACIÓN					
Identifique las principales fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica					
FORTALEZAS		DEBILIDADES			
Queremos identificarnos con los aspectos éticos morales en nuestra práctica pedagógica		Por las situaciones estresantes que vivimos personalmente, muchas veces no pensamos en las consecuencias de nuestro actuar. actuamos a veces mecánicamente.			
Analice la dificultad más relevante que afronta en su labor pedagógica y explique las principales estrategias que ha puesto en práctica para superarla.					
El tiempo a veces es nuestra limitación, ya que nos enfocamos a la clase y dejamos el diálogo, el preguntar ¿cómo se encuentra el estudiante?, ¿qué aspiraciones tiene? o ¿cómo está la familia, ¿qué las agobia?, etc.					
HETEROEVALUACIÓN					
INDICADOR		VALORACIÓN			
Conciencia crítica		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Toma conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.				X	
Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente				X	
Compromiso social		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Se involucra en el buen desempeño docente				X	
Asume el compromiso de alcanzar el buen desempeño docente.				X	
Generación de cambios		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Realiza acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.			X		
Realiza acciones para transformar sus actitudes y comportamientos para lograr un buen desempeño docente.				X	
Actuación reflexiva		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Moviliza sus recursos internos como externos para lograr un buen desempeño docente			X		
Genera respuestas pertinentes en situaciones problemáticas referidas al buen desempeño docente.				X	
Toma decisiones en un marco ético para ejercer un buen desempeño docente.				X	
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Logra en los estudiantes los aprendizajes esperados				X	
Ejecuta las tareas asignadas				X	
Se implica en el proceso				X	
Asume compromisos				X	
Demuestra disposición para hacer las cosas con calidad				X	
Aplica su raciocinio				X	
Maneja los fundamentos conceptuales				X	
Toma decisiones comprendiendo la naturaleza moral y las consecuencias sociales que ocasionaría.			X		
Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente		Aún no lo logra	Logro parcial	Logro satisfactorio	Logro óptimo
Pone en práctica sus saberes				X	
Demuestra capacidad para resolver problemas				X	

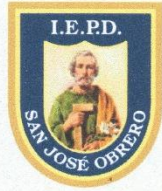
Logra propósitos para el buen desempeño docente			x	
OBSERVACIONES				
Los docentes se muestran accesibles y motivados ante las reflexiones realizadas, sin embargo, no dejan de surgir excusas cuando se trata poner en marcha el actuar ético.				

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Programa de Sensibilización A+ para promover el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” - Chimbote 2014”

ENUNCIADO	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿En qué medida, la aplicación del Programa de Sensibilización A+ promueve el buen desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” de Chimbote durante el año 2014?	La aplicación del Programa de Sensibilización A+, promueve el buen desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” de Chimbote en el año 2014.	<p>Objetivo general Determinar que la aplicación del Programa de Sensibilización A+ promueve el buen desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” de Chimbote durante el año 2014.</p> <p>Objetivos específicos: E) Identificar el nivel de desempeño de los docentes antes y después de aplicar el Programa de Sensibilización A+ en la Institución Educativa Parroquial “San José Obrero” de Chimbote durante el año 2014. F) Diseñar el programa de sensibilización en base a las necesidades identificadas según el nivel alcanzado por los docentes de la Institución</p>	<p>Variable Independiente: Programa de Sensibilización</p>	Proceso de sensibilización	<p>Trabajo individual</p> <p>Reflexión colectiva</p> <p>Asimilación de información (herramientas conceptuales)</p> <p>Revisión de conductas y comportamientos sobre el desempeño docente.</p> <p>Vinculada al sentir, al pensar y al actuar en relación a: e) Las creencias y experiencias personales. f) Las creencias y prejuicios de la sociedad. g) La información basada en conceptos y datos y h) La dimensión práctica o de aplicación del conocimiento a la resolución de situaciones concretas.</p>	<p>Teorías relacionadas con el estudio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teoría de la Autoeficacia de Bandura. • Teoría de la Persuasión de Hovland. 	<p>Tipo de estudio:</p> <p>Diseño de la investigación: G: O1 –X –O2</p> <p>Método de la Investigación: Cuantitativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Población: 40 docentes de la I.E.P. “SJO” • Muestra: 30 docentes • Técnica: La encuesta. • Instrumentos: • Registro del Programa de Sensibilización • Escala del nivel de sensibilización docente.
				Promover conciencia crítica	<p>Toma conciencia de sus actitudes sobre su desempeño docente.</p> <p>Se posiciona como actor social en el buen desempeño docente.</p>			
				Promover compromiso social	<p>Involucrarse en el Buen desempeño docente.</p>			

		<p>Educativa Parroquial "San José Obrero" de Chimbote durante el año 2014.</p> <p>G) Aplicar el programa de sensibilización diseñado a los docentes de la Institución Educativa Parroquial "San José Obrero" de Chimbote durante el año 2014.</p> <p>H) Analizar y comparar los resultados de las mediciones realizadas de la aplicación del programa de sensibilización promueve el "buen" desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial "San José Obrero" de Chimbote durante el año 2014.</p>	<p>Variable dependiente: Desempeño Docente</p>		<p>Asumir el compromiso de alcanzar un buen desempeño docente.</p>	<p>Teorías que sostienen el buen desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teoría de las necesidades de McClellan • Teoría de la fijación de metas de Locke 		<ul style="list-style-type: none"> • Escala de evaluación del Desempeño
				Generar cambio	<p>Acciones de erradicación de prácticas que deseamos desplazar.</p>			
					<p>Acciones para transformar nuestras actitudes y comportamientos para un buen desempeño docente.</p>			
				Actuación reflexiva	<p>Movilización de recursos internos como externos.</p>			
					<p>Generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas.</p>			
					<p>Toma de decisiones en un marco ético.</p>			
				Responsabilidad para ejercer un buen desempeño docente	<p>Logro de aprendizajes esperados.</p>			
					<p>Ejecución de tareas asignadas.</p>			
					<p>Implica: f) Compromisos asumidos. g) Disposición para hacer las cosas con calidad. h) Raciocinio. i) manejo de fundamentos conceptuales j) comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.</p>			
Resultados competentes de su desempeño docente	<p>Poner en práctica un saber</p>							
	<p>Capacidad para resolver problemas</p>							
	<p>Lograr propósitos.</p>							



Institución Educativa Privada Diocesana "San José Obrero"

Promovida y Dirigida por la Diócesis de Chimbote

"Aquí crecemos en Edad, Sabiduría y Gracia"

CONSTANCIA

Otorgado a:

Cecilia Yvonne Curo Gordillo.

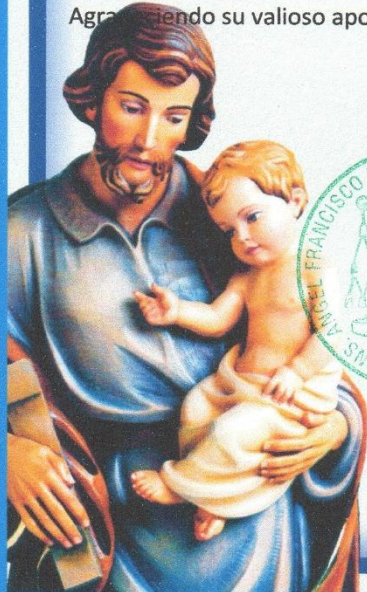
Por haber desarrollado el Ciclo de Capacitación Docente 2014, de marzo a diciembre en nuestra Institución Educativa, desarrollando temas pedagógicos, relacionados a:

Módulos desarrollados:

- . Programa de Sensibilización para mejorar el desempeño docente.
- . Jornada de reflexión pedagógica.
- . La Evaluación educativa.
- . Rutas de Aprendizaje.
- . Elaboración del PAT.

Agradeciendo su valioso aporte en el desarrollo docente institucional.

Chimbote, 19 de diciembre del 2014.




Mons. Ángel Francisco Piorno.
PROMOTOR

