



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas en
el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de
las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo
Nor Oeste - 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTOR:

Mg. Rodríguez Pozo, Josefina Mercedes

ASESOR:

Dra. Silva Balarezo, Mariana Geraldine

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2019

PÁGINA DEL JURADO



Dr. Yengle Ruíz, Carlos
Presidente



Dra. León Cruz Betty Ester

Secretario



Dra. Silva Balarezo, Mariana Geraldine
Vocal

DEDICATORIA

Al Padre Eterno, Señor y dador de vida, en quién me acojo y me fortalece... a su Madre divina, mi Madrecita del cielo que me mira con ternura cuando la contemplo.

A mi madre terrenal, cuyo consejo puro y sabio siempre me ha acompañado en el camino, con la palabra oportuna expresada con la luz divina de la sabiduría... a mi padre querido que siempre desea lo mejor para mí y me sonrío con orgullo cuando sus luceros me divisan.

A mis jóvenes hijos, cuya existencia impulsa mi superación continua, que son lo más perfecto que he hecho en la vida, no por mi pericia sino por el amor infinito de Dios.

A ti que me has brindado tus brazos para descansar, has secado mis lágrimas y me empujas para que no me detenga, a ti que crees en mí más de lo que yo misma creo, a ti que vives para mí y eres mi leal compañero.

AGRADECIMIENTO

A la universidad César Vallejo por la alta calidad de los catedráticos escogidos para esta promoción, quienes nos brindaron no solo su profundo y valioso conocimiento científico, sino también trascendieron en mi persona.

Al invaluable soporte profesional de la Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo, cuya asesoría brindada con paciencia, apertura y buena disposición hacia mi persona, me han guiado y acompañado en el proceso de investigación, siendo realmente una fortaleza.

A cada una de las maestras participantes de esta investigación, por su consideración, tiempo y compromiso demostrado en cada sesión del programa.

La autora

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Josefina Mercedes Rodríguez Pozo, estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 18115910, con la tesis titulada “Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas en el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas; por lo tanto, el presente informe de investigación no ha sido copia ni total ni en fragmento.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados no han sido falsificados, duplicados, ni copiados; y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituyen en aportes a la realidad investigadora.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a 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, enero de 2019



Mg. Josefina Mercedes Rodríguez Pozo
DNI N° 18115910

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con las disposiciones vigentes por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes y someto a vuestro criterio profesional la evaluación de la tesis titulada: “Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas en el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2017”, la cual ha sido elaborada con la finalidad de aportar a la investigación científica y a la comunidad educativa, así mismo poder obtener el Grado Académico de Doctor en Educación.

La tesis se ha elaborado tomando en cuenta los pasos y procedimientos del método científico y las orientaciones generales, que establece para los trabajos de investigación, la Universidad César Vallejo.

Con la convicción de que se le otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se brinden a la investigación.

La autora

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentaciónvi
Índice.....	vii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	22
1.2.1 A nivel internacional	22
1.2.2 A nivel nacional	23
1.2.3 A nivel local	25
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.3.1. Programa de capacitación	25
1.3.1.1. Definición de Programa	25
1.3.1.2. Definición de Capacitación	25
1.3.1.3. Capacidades pedagógicas	26
1.3.1.4. Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas	26
a) Definición	26
b) Características	27
c) Importancia	28
d) Fundamentos	29
e) Objetivos	30
f) Dimensiones	31
g) Elementos	33
h) Fases	36
1.3.2. Desempeño docente	37

1.3.2.1. Definición de desempeño	37
1.3.2.2. Definición de docente	38
1.3.2.3. Definición de desempeño docente	38
1.3.2.4. Tipos de desempeño	39
1.3.2.5. Dimensiones	39
1.3.2.6. Marco del Buen Desempeño docente	41
a) Propósito	42
b) Dominios	42
c) Competencias	42
d) Desempeños	42
1.3.2.7. Evaluación del desempeño docente	43
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación del estudio	43
1.6. Hipótesis	44
1.7. Objetivos	45
II. MÉTODO	47
2.1. Diseño de investigación	47
2.2. Variables y Operacionalización	47
2.3. Población y muestra	50
2.3.1. Población	50
2.3.2. Muestra	50
2.3.3. Muestreo	51
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.4.1. Técnicas	51
2.4.2. Instrumentos.....	51
2.4.3. Validez del instrumento	52
2.3.4. Confiabilidad	52
2.5. Métodos de análisis de datos	52
2.6. Aspectos éticos	54

III. RESULTADOS	55
3.1. Descripción de resultados	55
3.1.1. resultados a nivel de variable dependiente	
“Desempeño Docente”	55
3.1.2. Resultados a nivel de dimensiones de variable dependiente:	
“Desempeño Docente”	60
3.2. Contrastación de hipótesis	68
3.2.1. Análisis de normalidad	68
3.2.2. Prueba de hipótesis general	69
3.2.2.1. Prueba de equivalencias de grupos	69
3.2.2.2. Prueba de comparación pre y post test del grupo	
Experimental	70
3.2.2.3. Prueba de comparación pre y post test del grupo	
Control	72
3.2.3. Prueba de hipótesis específicas	73
3.2.3.1. Hipótesis específica 1	73
3.2.3.2. Hipótesis específica 2	75
3.2.3.3. Hipótesis específica 3	78
3.2.3.4. Hipótesis específica 4	81
IV. DISCUSIÓN	85
V. CONCLUSIONES	89
VI. RECOMENDACIONES	90
VII. PROPUESTA	93
VIII. REFERENCIAS	149

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Matriz de modelos de desempeño docente</i>	40
Tabla 2: <i>Distribución de la población de docentes del nivel inicial de las</i>	
<i>II.EE. estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste</i>	50
Tabla 3: <i>Distribución de la muestra de docentes del nivel inicial de las</i>	
<i>II.EE. estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste</i>	50
Tabla 4: <i>Resumen de estadísticos descriptivos</i>	55

Tabla 5: Niveles de Desempeño Docente del grupo experimental	56
Tabla 6: Niveles de Desempeño Docente del grupo control	57
Tabla 7: Niveles de Desempeño Docente del grupo experimental y control del pre test	58
Tabla 8: Niveles de Desempeño Docente del grupo experimental y control del post test	59
Tabla 9: Nivel de logro de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo experimental	60
Tabla 10: Nivel de logro de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo control	61
Tabla 11: Nivel de logro de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo experimental	62
Tabla 12: Nivel de logro de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo control	63
Tabla 13: Nivel de logro de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” del grupo experimental	64
Tabla 14: Nivel de logro de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” del grupo control	65
Tabla 15: Nivel de logro de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente” del grupo experimental	66
Tabla 16: Nivel de logro de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente” del grupo control	67
Tabla 17: Pruebas de normalidad	68
Tabla 18: Prueba para comparar los pre test de los grupos experimental y control y los post test de los grupos experimental y control	69
Tabla 19: Rangos de la prueba	70
Tabla 20: Estadísticos descriptivos	70
Tabla 21: Rangos de la prueba.....	71
Tabla 22: estadísticos de prueba	72
Tabla 23: Prueba t para Desempeño Docente, pre test y post test grupo control	72
Tabla 24: Rangos de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” pre y post test grupo experimental	73

Tabla 25: Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” pre y post test grupo experimental	74
Tabla 26: Rangos de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” post test grupos experimental y control	74
Tabla 27: Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” post test grupos experimental y control	75
Tabla 28: Rangos de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” pre y post test grupo experimental	76
Tabla 29: Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” pre y post test grupo experimental	77
Tabla 30: Rangos de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” post test grupos experimental y control	77
Tabla 31: Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” post test grupos experimental y control	78
Tabla 32: Rangos de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” pre y post test grupo experimental	79
Tabla 33: Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” pre y post test grupo experimental	79
Tabla 34: Rangos de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” post test grupos experimental y control	80
Tabla 35: Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” post test grupos experimental y control	81
Tabla 36: Rangos de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad” pre y post test grupo experimental	82
Tabla 37: Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad” pre y post test grupo experimental	82

Tabla 38: Rangos de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad” post test grupos experimental y control	83
Tabla 39: Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” post test grupos experimental y control	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de Desempeño Docente del grupo experimental	56
Figura 2. Niveles de Desempeño Docente del grupo control	57
Figura 3. Niveles de Desempeño Docente del grupo experimental y control en el pre test	58
Figura 4. Niveles de Desempeño Docente del grupo experimental y control en el pre test	59
Figura 5. Nivel de logro de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo experimental	60
Figura 6. Nivel de logro de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo control	61
Figura 7. Nivel de logro de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo experimental	62
Figura 8. Nivel de logro de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo control	63
Figura 9. Nivel de logro de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” del grupo experimental	64
Figura 10. Nivel de logro de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” del grupo control	65
Figura 11. Nivel de logro de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente” del grupo experimental	66
Figura 12. Nivel de logro de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente” del grupo control	67

ANEXOS

- ANEXO 01: Instrumento Guía de Observación del Desempeño Docente
- ANEXO 02: Validez y confiabilidad del instrumento
- ANEXO 03: Matriz de consistencia
- ANEXO 04: Base de datos por grupo piloto
- ANEXO 05: Base de datos por pre test y post test
- ANEXO 06: Evidencias fotográficas
- ANEXO 07: Consentimiento informado

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el propósito de determinar que la aplicación de un programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2017.

La investigación es de tipo experimental con diseño cuasi experimental, realizada con 60 docentes, 30 participaron en el grupo experimental y 30 en el grupo control, de una población de 112 docentes, escogidas por muestreo no probabilístico.

Para el recojo de información se empleó la técnica de la observación con el uso del instrumento denominado Guía de Observación del Desempeño Docente, el cual fue sometido a un proceso de validación de contenido cuyo resultado calculado con la V. de Aiken arrojó 0,99 que indica una coincidencia muy significativa entre los jueces expertos; para la validez de criterio, al hacer la comparación con otro instrumento denominado Ficha de monitoreo, el coeficiente de correlación determinó 0,66753272 y la para la validez de constructo se realizó la prueba de comunalidades con un valor de 78,254% superior al mínimo requerido de 60%. La confiabilidad se determinó con el Alfa de Cronbach, que obtuvo un valor de 0.97 aproximadamente.

La contrastación de hipótesis se realizó aplicando la prueba no paramétrica de suma de rangos de Wilcoxon para muestras relacionadas cuya distribución no es normal y para comparar los grupos pre control y post control se aplicó la prueba paramétrica T, cuyo grado de significancia fue mayor a 0,05.

Se elaboró y ejecutó el Programa de Fortalecimiento de Capacidades Pedagógicas para mejorar el Desempeño Docente de las profesoras del grupo experimental, cuya aplicación mejoró el desempeño docente de las profesoras participantes del grupo experimental, aumentando los puntajes promedio y homogenizando los resultados.

Palabras clave: Programa, capacitación, desempeño, docente, evaluación, aprendizaje.

ABSTRACT

This research was carried out with the purpose of determining that the application of a program of pedagogical capacity strengthening improves the teaching performance of the teachers of the initial level of the State Educational Institutions of the UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

The research is experimental with quasi-experimental design, carried out with 60 teachers, 30 participated in the experimental group and 30 in the control group, a population of 112 teachers selected by non-probability sampling.

For the collection of information, the technique of observation was used with the use of the instrument called Teaching Performance Observation Guide, which was subjected to a content validation process whose result calculated with the V. of Aiken was 0.99. It indicates a significant overlap between the expert judges; for criterion validity, when making a comparison with another instrument called the Monitoring Card, the correlation coefficient determined 0.66753272 and for the validity of the construct the community test was performed with a value of 78.254% higher than the minimum required of 60% Reliability was determined with Cronbach's Alpha, which obtained a value of 0.97 approximately.

The hypothesis testing was performed applying the nonparametric Wilcoxon rank sum test for related samples whose distribution is not normal and to compare the pre-control and post-control groups, the parametric test T was applied, whose degree of significance was greater than 0,05.

The Pedagogical Capacities Strengthening Program was elaborated and executed to improve the Teaching Performance of the teachers of the experimental group, whose application improved the teaching performance of the teachers participating in the experimental group, increasing the average scores and homogenizing the results.

Keywords: Program, training, performance, teaching, assessment, learning.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

No cabe duda de que la profesión docente es una vocación que no muchos parecen entender, arraiga un compromiso personal y social que no puede circunscribirse a un espacio físico o temporal, va más allá de uno mismo para trascender a los demás. Como dice Robalino (2005) el docente debe ser un profesional revestido de un capital social y cultural, es decir, un ser social, deliberante y participativo de los procesos educativos y sociales mediante la reflexión y el diálogo.

En la actualidad las políticas educativas nacionales e internacionales, reconocen la trascendencia de la labor docente en el éxito de la educación y su nuevo rol como protagonista. Sin embargo, en el cotidiano, difieren las opiniones sobre cómo entender el desempeño docente y las dimensiones de su labor; algunos sostienen que la función del docente debe circunscribirse al ámbito pedagógico - didáctico y otros la asocian a una labor más amplia que traspasa la escuela. Estas exigencias sociales enfrentan continuamente al maestro a dos retos: Demostrar a la sociedad el valor de su trabajo y a la ciencia que su profesión es académica e intelectual (Cuenca y Stojnic, 2008). Esta trascendencia protagónica del maestro es compartida por Rizo (2005), quien sostiene que la labor de las instituciones educativas y en exactitud el papel protagónico de los maestros tiene un gran impacto sobre el aprendizaje de los alumnos, en este contexto la evaluación del desempeño docente es fundamental para la cualificación de su labor, por consiguiente, se direcciona al mejoramiento de la calidad de la educación.

Ahora bien ¿Están los maestros y maestras peruanos capacitados para responder a todas estas expectativas y exigencias?, ¿Cómo se puede demostrar un coherente nivel de buen desempeño?

En la última década, los sistemas educativos latinoamericanos vienen reconociendo el desempeño profesional del maestro como factor decisivo y categórico del logro de la calidad de la educación. El perfeccionamiento de los planes de estudio, de los textos y materiales educativos, el mejoramiento de infraestructura e instalaciones y la innovación de

estrategias metodológicas, sin contar con docentes eficientes, no abrirá espacio al perfeccionamiento de la educación (Ministerio de Educación Nacional, 2003).

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OREALC/UNESCO, 2007) presenta una investigación sobre la evaluación del desempeño docente en América Latina y Europa en la que puntualiza que los sistemas educativos, tanto de América como de Europa, se preocupan en fomentar la carrera docente y la evaluación de su desempeño para contribuir al desarrollo profesional de los mismos y al perfeccionamiento de la calidad de la enseñanza, no obstante las decisiones tomadas para ello son radicalmente diferentes debido a dos factores importantes: “La tradición educativa del país y las necesidades educativas del mismo” (p. 23).

En Finlandia, el proceso de evaluación se caracteriza por la autonomía de las escuelas y las decisiones se toman al interior, desde la selección del docente hasta la evaluación del mismo, percibida como un proceso consiente de auto reflexión, ya que está sustentado en la confianza que se le tiene al maestro considerado con un elevado reconocimiento social. Caso similar se da en países de Europa Occidental como Austria, Bélgica, España, Suecia y Francia, en los que no se ha establecido un sistema externo de evaluación del desempeño, lo mismo que en América latina con Brasil, Panamá, Nicaragua y Ecuador. Estos países apuestan a que es posible: “Un sistema educativo de calidad sin un sistema de evaluación externa del desempeño docente (...) sustituyendo la presión y los estímulos externos por la confianza en la profesionalidad de los docentes” (p. 29).

Por el contrario, en muchos países europeos y la mayoría de americanos, incluido el Perú, se han regulado rigurosas políticas de evaluación externa, con sistemas escalafonarios y de recompensa que animen a los profesores a desarrollar de forma más óptima su labor.

En cualquier caso, el sistema de evaluación del desempeño docente que planteen las naciones debe ser ampliamente debatido y consensuado de manera que sea aceptado por la comunidad educativa, además de ser

impecable en su aspecto técnico. Es preciso comprender que cualquier sistema de evaluación debe estar a favor del docente y su actuación profesional, más no contra él.

En el Perú, es el Ministerio de Educación (MINEDU, 2012), quién aborda la visión global del maestro y plantea los criterios que determinan su buen desempeño desde variadas perspectivas y dimensiones, como las establecidas en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) y que van desde la preparación para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, hasta el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Al respecto, el reglamento de la Ley de la Reforma Magisterial sobre la evaluación del desempeño docente, precisa sus objetivos para comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor establecidos en el MBDD, como identificar sus necesidades de formación en servicio a fin de brindarle apoyo para la mejora de su práctica pedagógica y detectar a aquellos con desempeño destacado que puedan acceder a incentivos. Además, establece las pautas de su ejecución y su obligatoriedad (Ley N° 29944, 2013).

Esta evaluación del desempeño docente en la actualidad se viene implementando aplicando instrumentos de observación de desempeño en aula, pauta para evaluar espacios, la relación con los padres de familia y su identificación institucional. Ha terminado un primer tramo en el que fueron evaluadas 5437 maestras del nivel inicial comprendidas entre la tercera y sexta escala magisterial, con el 99,3% de aprobación, de ellas 230 pertenecen a La Libertad y todas superaron esta evaluación (MINEDU, 2018). Entonces esto nos podría indicar que casi el 100% de profesores demuestran un buen desempeño y se convierte en un tema acabado o tal vez esta podría ser una percepción un tanto engañosa que debe abrirnos las puertas hacia una mirada más profunda.

Haciendo una retrospectiva a la educación, se evidencia que, desde la primera Ley General de Educación promulgada por Ramón Castilla, han existido variados y hasta fracasados intentos de reforma educativa que, como puntualiza Trahtemberg (2000): “Han frustrado las expectativas de

convertir a la educación en un gran motor del desarrollo económico y social” (párr. 1).

Desde inicios del presente siglo se han evidenciado intentos por reformar la educación para lograr mejoras significativas en los aprendizajes de los estudiantes y clarificar el buen desempeño de los docentes. En el gobierno de transición de Valentín Paniagua se delinearon propuestas sobre sistemas de formación docente y una consultoría para determinar el perfil de una nueva docencia (Cuenca, 2011).

Luego en el año 2002, se suscribe el Acuerdo Nacional entre representantes de las organizaciones políticas, religiosas, de la sociedad civil y del Gobierno, quienes aprueban un conjunto de políticas de estado comprometiéndose a su ejecución inmediata, entre ellas, la décimo segunda precisa el fortalecimiento y la revaloración de la carrera magisterial (Acuerdo Nacional, 2002). Un año después se promulga la Ley General de Educación N° 28044, que en el artículo 13 refiere como un factor para el logro de la calidad educativa, contar con una carrera pública que impulse el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral.

En el año 2006, el Consejo Nacional de Educación presenta una propuesta de Proyecto Educativo Nacional (PEN) construido con políticas consensuadas, cuyo tercer objetivo propone una política dirigida a revalorar el papel del docente asegurando su desarrollo profesional dentro de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo (p. 82).

En el 2007, luego de la evaluación censal a docentes se creó el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP) con la modalidad de talleres para actualizar conocimientos disciplinares y curriculares. En el 2011, se promulgó la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 con el propósito de unificar a todos los maestros en una sola ley y se implementó el Programa Logros de Aprendizaje (PELA) cuya estrategia principal es el acompañamiento pedagógico a los docentes (Presidencia del Consejo de Ministros [PCM], 2016), también se publican el Marco del Buen Desempeño Docente y el Marco del Buen Desempeño del Directivo, en el que se describen los desempeños que caracterizan una buena docencia y liderazgo pedagógico, respectivamente.

A nivel de la región La Libertad, a partir del año 2007, se inicia el proceso de articulación con las políticas nacionales establecidas en el PEN y se gesta el Proyecto Educativo Regional La Libertad (PER - LL), esto motivó como corolario la elaboración de los consiguientes Proyectos Educativos Locales (PEL), como el de Trujillo, cuyos objetivos y políticas están articulados con el PEN y PER, en lo que respecta a la mejora del desempeño docente reforzando el sistema de supervisión, monitoreo y acompañamiento (Gobierno Provincial de Trujillo, p. 39).

Estas políticas nacionales deben operativizarse en las Instituciones Educativas (I.EE.), cuyos indicadores de desempeño se verifican a través de fichas oficiales emitidas por el MINEDU referentes al monitoreo y acompañamiento pedagógico en los aspectos del uso del tiempo, herramientas pedagógicas y materiales educativos y el instrumento Rúbrica de Observación de Aula que mide algunos desempeños establecidos en el documento MBDD.

Se puede decir entonces que las reformas educativas emprendidas por el Estado, especialmente en los últimos 15 años, poco a poco están mostrando avances en la educación peruana, considerando aspectos como infraestructura, mobiliario, material educativo, capacitaciones y actualizaciones docentes, aumentos salariales, entre otras que conllevan a mejorar la calidad de la educación y a evidenciar logros en los aprendizajes de los estudiantes. Para la consecución de las políticas educativas propuestas es obvio que el docente y su desempeño adecuado son un factor clave, en esto se fundamenta la evaluación del desempeño docente, que pretende, como lo establece la Ley de la Reforma Magisterial, la identificación de las necesidades y demandas pedagógicas de los profesores para la mejora de su práctica. Sin embargo la misma ley determina una evaluación quinquenal obligatoria, lo que nos conduce a pensar que durante ese período de tiempo no sería posible recoger estas demandas y necesidades, por lo tanto las acciones de acompañamiento del MINEDU solo se centrarían en aquellos docentes que no superaron la prueba, entonces ¿Qué pasará con los demás docentes?, ¿No es importante acaso seguir fortaleciendo las capacidades de los docentes para

la mejora continua de su práctica pedagógica?, ¿Y los demás aspectos que no son abordados por las rúbricas oficiales del MINEDU, como la generación de políticas educativas en el marco de la profesionalidad e identidad docente?.

Pues bien, la realidad de las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03, recogida a través de las visitas de monitoreo realizadas por la investigadora, dan cuenta del poco desarrollo docente en los aspectos antes mencionados como la propuesta de políticas educativas institucionales y menos locales y regionales, además del escaso manejo de estrategias e instrumentos de evaluación formativa y retroalimentación por reflexión, hechos que han sido corroborados por el análisis de los resultados del tramo I de la Evaluación del Desempeño Docente del año 2017, que además arroja un débil manejo de estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico, creativo y razonamiento.

Fue imperante entonces que el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03, mejore en todos los aspectos propuestos en el Marco del Buen Desempeño Docente, lo que deviene directamente en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes; por ello la propuesta y aplicación del Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas que doten a los maestros de herramientas que les permitan mejorar su desempeño profesional y que incidan en la generación de políticas institucionales y la elaboración de planes de mejora de aprendizajes que incluye el uso de técnicas e instrumentos para una evaluación por competencias, contemplando una fase diagnóstica y de seguimiento, se hizo necesaria y contribuyó a la mejora de la calidad educativa y a la demostración de un mejor desempeño, por parte de las docentes del nivel inicial, el cual es demanda constante de la sociedad.

1.2. Trabajos previos.

1.2.1. A nivel internacional.

Mairena (2015), efectuó un estudio para determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes nuevos en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; el diseño utilizado fue correlacional en una muestra de 12 directores de escuela, coordinadores y docentes nóveles y 40 estudiantes; los instrumentos empleados para la recolección de datos fueron tres matrices y una tabla de frecuencia. En esta investigación la autora concluye no se establecieron fortalezas en los procesos de acompañamiento debido a que no existe un plan de acompañamiento ni seguimiento en este departamento de la universidad que brinde herramientas para el fortalecimiento de capacidades de los docentes nóveles, a su vez estos se sienten poco fortalecidos por los docentes coordinadores y no reconocen la importancia del acompañamiento para el intercambio de experiencias.

Magaña (2000) llevó a cabo una investigación con el fin de determinar la relación que existe entre el nivel de formación del profesor y su desempeño, el diseño empleado fue el correlacional, aplicado en una muestra de 286 docentes de tiempo completo de la Universidad de Colima del distrito del mismo nombre de México. Para la recolección de información se emplearon los instrumentos Cédula para la evaluación de la calidad docente y Cédula para la validación de la dedicación del profesor. La investigadora concluye que los docentes de tiempo completo con estudios de postgrado con capacitación específica en docencia universitaria, tienen un mejor desempeño en comparación con aquellos que solo tienen licenciatura.

Polanco (1994) realizó un estudio con el objetivo de evaluar los efectos de un Programa de Asistencia a la Docencia basado en la observación y la retroalimentación, el cual fue diseñado con el propósito de mejorar el desempeño de los docentes universitarios,

para ello empleó los instrumentos: Forma de registro de observación y la Encuesta de opinión de alumnos, en una muestra de 18 docentes de una universidad de Colombia. El investigador concluye que existieron cambios significativos entre los puntajes de los docentes antes y después de su participación en el programa, evidenciándose que la experiencia docente no tuvo ningún efecto significativo antes de su incorporación en el programa.

1.2.2. A nivel nacional.

Bendezú (2014) realizó una investigación para determinar la influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño de docentes del III ciclo de IIEE públicas del distrito de Comas; utilizó el diseño transversal, correlacional causal, en una población de 3896 docentes de educación primaria de la UGEL 04 de Lima. Como instrumento empleó el cuestionario para evaluar las dos variables. El investigador concluye que la relación entre las variables de estudio es positiva con una alta correlación, estimándose que el acompañamiento pedagógico influyó en el 61.8% sobre el desempeño docente.

Soria (2015), realizó una investigación para establecer la relación de causa-efecto entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente de las instituciones educativas de la Red 10 de Villa María del Triunfo. El tipo de investigación fue aplicada, con diseño pre experimental, longitudinal, de método hipotético deductivo; se utilizó una ficha de observación que se aplicó a una muestra de 28 docentes; concluyendo que el monitoreo pedagógico sí tiene efecto significativo en el desempeño docente, demostradas por las diferencias significativas entre el post test y el pre test, con un valor de la prueba de Wilcoxon de $Z = -4,914$ y un $p\text{-valor} = 0,000$.

Tantaleán, Vargas y López (2016), quisieron determinar la influencia del monitoreo pedagógico en el desempeño profesional de los docentes. Este estudio fue realizado con una muestra de 18 docentes de una población de 1828, cuyo diseño fue cuasi

experimental, sub tipo Longitudinal de Serie Temporal, con un grupo de comparación, por lo que se utilizó la modalidad de DSTI simple. Se aplicó la Ficha de monitoreo del desempeño docente. Los autores concluyeron que el monitoreo pedagógico influye positivamente en el desempeño profesional de los docentes, aún sin las tareas de acompañamiento y capacitación, sin embargo los resultados fueron más alentadores cuando se ejecutaron actividades de acompañamiento y asesoramiento pedagógico.

Erhuay y Navarro (2014), llevaron a cabo una investigación para determinar la relación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 UGEL 01, aplicada en una muestra de 63 docentes con un diseño no experimental transversal descriptiva correlacional haciendo uso del instrumento cuestionario, cuya conclusión fue la relación directa y significativa entre monitoreo directivo y desempeño docente, con una correlación de $r= 0.857$, con una $p= 0.000$ ($p<.05$).

1.2.3. A nivel local.

Mori (2007) llevó a cabo un estudio para determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes de los institutos de educación superior Los Libertadores y Santo Tomás de Aquino de la ciudad de Trujillo. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional con una muestra de 208 personas entre directivos, jerárquicos, administrativos y docentes. La información se obtuvo mediante dos cuestionarios, concluyendo que el clima organizacional incide significativamente en el desempeño docente de dichas instituciones y propone un nuevo concepto teórico y propuesta de motivación para fortalecer la cultura y clima organizacional.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Programa de Capacitación.

1.3.1.1. Definición de Programa.

Existen variadas definiciones de programa sin embargo en las líneas siguientes se abordarán las más relacionadas al tema de estudio.

El diccionario de La Real Academia Española (RAE, 2014), define “programa” como las actividades ordenadas de un proyecto.

También puede ser definido como la presentación y organización de determinado curso o materia (Definición.de, 2018).

Para efectos de esta investigación un programa es un conjunto de actividades secuenciadas de una propuesta pedagógica específica.

1.3.1.2. Definición de Capacitación.

El diccionario de la lengua española de la RAE (2014), consigna la palabra “capacitación”, para referirse al acto en que una persona se vuelve hábil en algo.

Para Chiavenato (2009) es un proceso educativo de corto plazo, mediante el cual los individuos logran conocimientos, habilidades y competencias en función a un objetivo, que involucra la trasmisión de conocimientos por parte del formador y la actitud del capacitado (p. 322).

Flippo (1970), por su parte manifiesta que el acto de capacitar implica el aumento del conocimiento y pericia de un trabajador para desempeñar una determinada labor. Mc Gehee, establece que es una educación especializada que involucra tanto el aprender una habilidad motora, adquirir conocimientos técnicos, desplegar habilidades de tipo

administrativo y afirmar actitudes frente a los problemas sociales (citados por Chiavenato, 2009, p. 322).

Las definiciones anteriormente sustentadas coinciden con la planteada por el Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP, 2015) quién asevera que es un proceso educativo de corto plazo que se aplica de forma metódica y de acuerdo a un orden preestablecido, en el que se desarrollan habilidades y competencias en función de un objetivo o meta, que implica la transferencia de conocimientos (p. 29).

1.3.1.3. Capacidades pedagógicas.

La capacidad se define como la cualidad de una persona para realizar una acción (RAE, 2014). Las capacidades pedagógicas son aquellas que despliega un docente en el arte de enseñar o dicho de otra forma son las habilidades, destrezas, recursos, desempeños de un docente o maestro, las cuales despliega para lograr aprendizajes en sus estudiantes.

1.3.1.4. Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas.

a) Definición.

Para Guerrero (2015), un programa de capacitación o adiestramiento es un proceso sistemático y organizado por el cual se proporciona información y se entrenan habilidades para que un empleado desempeñe un trabajo satisfactorio.

Chiavenato (Citado por Rodríguez, 2015 p. 36), lo sustenta como un proceso de corta duración con objetivos definidos a priori, cuya aplicación continua y

ordenada permite a las personas obtener conocimientos, habilidades y aptitudes.

Por otro lado, el Gobierno Federal de México (2008) concibe al programa de capacitación como la descripción minuciosa de un colectivo de acciones bien planteadas de aprendizaje que llevan al logro de objetivos pre establecidos (p. 11).

En base a la bibliografía consultada, puede definirse el Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas como una propuesta formalmente planteada que responde a objetivos previamente establecidos en función al análisis del diagnóstico levantado, que involucra una serie de actividades y acciones participativas tendientes a mejorar el desempeño docente.

b) Características del programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas.

La naturaleza de este programa tiene las siguientes características:

- Parte de un diagnóstico y considera una fase de seguimiento: La ruta que sigue el programa parte de un diagnóstico recogido a través de la Guía de Observación del Desempeño Docente GODD, aplicado a una muestra de 86 docentes para la validación de constructo. Asimismo, ha sido considerada una fase de seguimiento para la sostenibilidad del programa.
- Se considera como una inversión y no un gasto: Como refiere Hoyler citado por Chiavenato (2009), la capacitación es una inversión que reeditúa a la organización o institución un rendimiento que vale la pena, en este caso el

esfuerzo realizado tanto por el equipo organizador del programa como por los docentes participantes rinde un beneficio profesional, el que demuestra en mejores prácticas pedagógicas y logros de aprendizaje de los estudiantes a su cargo, tanto como laboral, al estar en mejores condiciones y más preparados que antes para afrontar los retos del campo laboral.

c) Importancia del programa de fortalecimiento.

La consecución de los objetivos y metas de las políticas educativas nacionales, regionales, locales e institucionales, conllevan la planificación de actividades, procesos y procedimientos acordes a los objetivos planteados. Pero ¿Qué sucede cuando no se obtienen los resultados esperados?, pues hay que volver sobre el proceso y reajustar lo que fuera necesario, en este caso el buen desempeño que se espera que los docentes demuestren y es aquí que la propuesta de este programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas adquiere relevancia dado que está concebido para dar respuesta a las necesidades de capacitación encontradas en el análisis del diagnóstico en las áreas de evaluación por competencias, mejora de los aprendizajes y generación de políticas educativas y a los objetivos planteados. Además, considera una etapa de seguimiento que le da sostenibilidad al programa y garantiza el logro de los objetivos.

Sin embargo, es preciso indicar que el éxito del programa de fortalecimiento no depende únicamente de los factores anteriormente señalados, existe otro factor interviniente muy importante y es la actitud de

predisposición de los docentes participantes. Esta actitud de cambio y mejora se da cuando los participantes entienden la relevancia del ¿Por qué? y el ¿Para qué? del aprendizaje conseguido, dicho en otras palabras, comprenden la utilidad y las consecuencias en términos de mejora personal, profesional y laboral que tendrán. La predisposición o actitud del participante frente a la capacitación, da cuenta de las adaptaciones psicológicas, de espacio y de tiempo que debe hacer para incluir en su día una actividad inusual y asumir los cambios que ésta le propone (IPAP, 2015, p. 30-31).

d) Fundamentos del programa de fortalecimiento.

Los fundamentos de este programa de fortalecimiento por su naturaleza pedagógica corresponden a los de los talleres de capacitación, los cuales son descritos a continuación:

- **Metodológico.**

Desde una perspectiva andragógica, en el programa se construye el conocimiento en un proceso metodológico con carácter colectivo, participativo y de aprendizaje mutuo; haciendo, ejecutando, ejercitando. Aquí la participación es un eje vital cuya práctica es primordial en el aprender haciendo como un tipo de desarrollo social (Candelo *et al.*, 2003)

- **Epistemológico:**

Debido a que se contrapone a las formas tradicionales de educación, al plantear la unificación del conocimiento teórico – práctico en sesiones que distan de ser rígidas y

completamente dirigidas, estimulando el aprendizaje global, cognoscitivo, emocional y activo, promocionando la inteligencia social y la creación colectiva en donde el conocimiento es asimilado en un proceso de acción – reflexión – acción (Maya, 2007).

- **Social:**

Se fundamenta en el aprendizaje social porque como dice Vygotsky (Citado en Vielma y Salas, 2000) los factores sociales son determinantes en el desarrollo humano mientras que los genéticos tienen un papel secundario, por tanto el desarrollo es un proceso social en el que se maduran los procesos cognitivos, es decir, es el resultado de las relaciones que se constituyen entre el aprendiz y los demás que median la cultura; y en ello la educación es fundamental porque privilegia los lazos entre los componentes sociales, culturales e históricos. Además Bandura agrega que el desarrollo es el corolario de los procesos de socialización y autorregulación del ser expuesto a modelos que poseen influencia sobre él, dentro del entorno social (Citado por Vielma y Salas, 2000).

De la mano a ello, el aprendizaje cooperativo tiene fundamento en la consecución de que todos aprendan contenidos disciplinares y aprendan también a hacerlo en equipo (Pliego, 2011). Las dos particularidades más relevantes de este tipo de aprendizaje son el trabajo en pequeños grupos heterogéneos y la interdependencia positiva a través de tareas y recompensas (Linares, s.f.).

e) Objetivos del Programa.

- **General:**

Fortalecer las capacidades pedagógicas de las profesoras del nivel inicial de las II.EE. estatales de la UGEL 03 TNO para mejorar su desempeño docente.

- **Específicos:**

Fortalecer las capacidades pedagógicas de las docentes del nivel de educación inicial de las II.EE. estatales de la UGEL 03 TNO, mediante el conocimiento del sentido de la evaluación por competencias y el uso y sistematización de instrumentos de evaluación.

Fortalecer las capacidades pedagógicas de las docentes del nivel de educación inicial de las II.EE. estatales de la UGEL 03 TNO, mediante el establecimiento de metas para la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes formuladas en un plan de mejora.

Fortalecer las capacidades pedagógicas de las docentes del nivel de educación inicial de las II.EE. estatales de la UGEL 03 TNO, a través de la formulación de políticas educativas institucionales.

f) Dimensiones.

Las dimensiones del programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas se sustentan en el diagnóstico realizado luego del análisis de la información recogida a través de la aplicación del instrumento denominado Guía de Observación del Desempeño Docente GODD, aplicado a una muestra de 86 docentes del nivel inicial, para la validación de

constructo, cuyo resultado general arrojó un menor puntaje en los indicadores referentes a la evaluación de los estudiantes, sus aprendizajes y la generación de políticas educativas. A la luz de la evidencia presentada se establecen las tres dimensiones siguientes:

- **Evaluación:**

Forjada en el marco de un enfoque por competencias, en el que se concibe a la evaluación como un proceso formativo, integral y continuo que busca identificar logros, avances y dificultades de los educandos con el fin de proporcionarles el apoyo pedagógico que precisen para mejorar. Entendida así, la evaluación no solo certifica que es lo que sabe un alumno, además promueve la mejora de los resultados educativos y de la práctica docente (MINEDU, 2016, p.101).

La Agencia de Calidad de la Educación (2016) define a la evaluación formativa como un proceso en el que tanto docentes como estudiantes comparten metas de aprendizaje y están en permanente evaluación de sus avances respecto a estas metas planteadas, esto con el fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. Este enfoque formativo concibe a la evaluación como una acción cotidiana que permite la toma de decisiones oportunas que mejoren el aprendizaje de los estudiantes (p. 11).

- **Aprendizaje:**

Entendido como el proceso mediante el cual se adquieren conocimientos, competencias y habilidades a través del estudio y la experiencia,

que llevan al estudiante a mejorar su desempeño con sentido ético. El proceso de aprendizaje que se da al interior de las II.EE. se diseña cuidadosamente mediante la selección de competencias, capacidades y desempeños que debe mostrar el estudiante para explicitar que “ha aprendido”, por ello el establecimiento de metas y estrategias que ayuden a su consecución se hacen necesarias. En este contexto el diseño y elaboración de un Plan de Mejora de los Aprendizajes compromete a todos los actores educativos a involucrarse directamente en el logro de los aprendizajes de todos los estudiantes.

- **Política educativa:**

Entendida como un plan para alcanzar un objetivo cuyo interés tiene carácter público, dentro del cual se gestionan las decisiones y las acciones orientadas a la propuesta de políticas educativas de la institución en que la persona labora.

g) Elementos de la estructura del programa.

El Gobierno Federal de México (2008, p. 17-45), marca pautas para la elaboración de programas de capacitación, entre ellas considera los siguientes elementos básicos que todo programa debe contener:

- **Objetivos:** Son enunciados que describen el propósito del programa de capacitación y están en función de la necesidad de aprendizaje del grupo a capacitar; dan cuenta del tipo de desempeño esperado traducido en conocimientos, capacidades y/o actitudes a alcanzar por el participante al finalizar el

programa de capacitación. En función de los objetivos se plantean las metas, actividades y estrategias a seguir, es decir el o los objetivos del programa de capacitación marcan la ruta a seguir de los demás componentes. El objetivo general describe el propósito final visualizado al culminar el evento de capacitación, los objetivos específicos dan cuenta del logro a obtener al concluir un campo temático.

- **Contenidos:** Son los temas seleccionados en función de las necesidades de capacitación de los participantes. Para la estructuración de los contenidos se debe tener en cuenta los criterios para su selección y organización. La selección de contenidos debe responder al nivel educativo de los capacitados para determinar el grado de profundidad de los mismos, la utilidad práctica en la labor pedagógica y su pertinencia en el contexto de los docentes participantes. La organización está en función de lo que se pretende lograr y del impacto que se quiere conseguir en los participantes, de allí se desprende la secuencialidad y orden con la que se presenten al auditorio.
- **Actividades:** Son el conjunto de tareas a realizar, dentro de ellas se consideran estrategias y técnicas que facilitan el proceso de aprendizaje. Dada la naturaleza de este Programa de fortalecimiento de capacidades, las técnicas seleccionadas responden al aprendizaje andragógico. Además para la selección de actividades, estrategias y técnicas, se debe tener en cuenta los objetivos a alcanzar, las

características del grupo de participantes y la disponibilidad del espacio físico y materiales.

- **Recursos:** Son los materiales o herramientas útiles que facilitan el proceso de aprendizaje y el logro de los objetivos propuestos. Los recursos pueden ser de tipo visual como textos, rotafolios, pizarra; audibles como grabaciones, radio y audiovisuales como películas, videos, televisión. La selección de los recursos educativos está en función de los objetivos a lograr, a la disponibilidad de los mismos, a los contenidos y actividades planificadas.
- **Evaluación:** Es un proceso continuo e integral de recojo de información para la toma de decisiones de mejora y retroalimentación. La evaluación da cuenta del logro de los objetivos planteados, permitiendo identificar debilidades, no solo de los participantes sino del programa en sí. La evaluación se da en forma permanente, en el inicio como diagnóstico para elaborar la línea base, recoger expectativas, experiencias y conocimientos; en el proceso durante el desarrollo del evento para realizar los ajustes necesarios al programa y al finalizar para valorar el logro de los objetivos planteados. Los instrumentos de evaluación empleados permiten registrar la información recogida y sistematizarla; la selección de instrumentos de evaluación se determina por el tipo de información que se pretende recoger, éstos pueden ser rúbricas, listas de cotejo, guías de observación, pruebas objetivas, etc.

- **Bibliografía:** Es el conjunto de referencias de las publicaciones consultadas que dan el sustento teórico al contenido temático del programa. Las citas y referencias bibliográficas son de carácter obligatorio por respeto a los derechos de autor y el sentido ético del programa.

h) Fases del programa de fortalecimiento.

IPAP (2015, p. 36-43), explica que la administración de un programa de capacitación (fortalecimiento) implica tareas y funciones que se integran a cinco fases, las que se detallan a continuación:

- **Diagnóstico:** Es la primera etapa o fase cuya importancia radica en recoger información para determinar las necesidades de aprendizaje o de capacitación del grupo participante. Esta fase incluye tres sub etapas: el análisis de la organización que consiste en determinar el perfil, en este caso docente, que requiere la institución u organización de acuerdo a sus objetivos y políticas educativas, para el caso el Ministerio de Educación; el análisis funcional que radica en establecer la brecha entre las competencias o desempeños requeridos por el MINEDU y los que evidencian realmente los docentes participantes del programa, este análisis es el que determina las necesidades de capacitación la cual es la última sub etapa, que brinda los insumos específicos para la siguiente fase de planificación.
- **Planificación:** Es el proceso en el que se establecen las estrategias y plan de acción que dan respuesta a las necesidades de capacitación detectadas en la fase diagnóstica. Es aquí donde

se determinan y diseñan los objetivos, recursos, estrategias, actividades, procesos, evaluación, presupuestos, etc. contenidos en el plan de acción o programa a seguir en función a los criterios de eficacia, eficiencia, factibilidad y viabilidad.

- **Organización:** Es en esta fase que se implementa el programa con los recursos e insumos planificados; aquí se considera la organización del equipo responsable según el tipo de función a realizar y la disponibilidad del espacio físico, mobiliario, equipamiento tecnológico y didáctico.
- **Ejecución:** En esta etapa se operativiza lo planificado, es decir, se ejecuta lo visionado en las fases anteriores; aquí se lleva a cabo el proceso de convocatoria de los participantes, el desarrollo de las sesiones y/o actividades programadas y se recoge información como parte del proceso de evaluación de las competencias, capacidades y desempeños alcanzados.
- **Evaluación:** Es la fase en la que se da una ponderación general respecto a la eficacia (nivel de logro de los objetivos) y eficiencia (óptimo manejo de recursos) en el logro de los objetivos propuestos. Esta evaluación comprende todos los procesos e insumos intervinientes para mejorar el plan original con los reajustes necesarios. En este proceso están incluidos el procesamiento y análisis de la información recogida, la evaluación final y las acciones de seguimiento.

1.3.2. Desempeño Docente.

1.3.2.1. Definición de desempeño.

La RAE (2014) define el desempeño como el ejercicio de los deberes esenciales a una profesión, cargo u oficio.

El MINEDU (2012) define como desempeño las actuaciones observables y evaluables que revelan el logro de la competencia que incluye la actuación, la responsabilidad y los resultados.

Otras definiciones ligadas al desempeño laboral, como la de Stoner (Citado en Araujo y Guerra, 2007) aduce que es la forma en que los integrantes de un organismo o institución laboran eficazmente en la consecución de metas. También citan a Chiavenato quien agrega que el desempeño está referido a la eficacia de una función que se realiza con satisfacción. Además, afirman que es la capacidad de un individuo para crear resultados de calidad disminuyendo tiempo y esfuerzo.

1.3.2.2. Definición de Docente.

La Ley General de Educación N° 28044, refiere que el docente es un profesional idóneo, de moral intachable y equilibrado física y mentalmente. Es un ser primordial en el proceso educativo que tiene la misión de favorecer el desarrollo integral de los estudiantes.

Robalino (2005) por su parte considera al docente como es un ser social que reflexiona y dialoga, delibera y participativa.

Además, el profesor es el que pauta el proceso enseñanza aprendizaje, estableciendo metas, evaluando y reorientando lo aprendido. Es un guía y consejero que educa a sus estudiantes en el aprender a ser y pensar (Beresaluce, Peiró y Ramos, 2014)

1.3.2.3. Definición de Desempeño Docente.

Cuenca (2011), resume las expresiones de docentes participantes en los “Diálogos Regionales” propuestos por el CNE y el Foro Educativo quienes fomentaron espacios para la construcción de una propuesta para definir el buen desempeño docente. Para los maestros copartícipes, el desempeño docente fue definido como una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro.

1.3.2.4. Tipos de desempeño docente.

En estos mismos espacios de diálogo, los docentes participantes distinguen dos tipos de desempeño uno bueno y otro malo. De la consolidación de sus opiniones, Cuenca (2011) sintetiza:

- **Buen desempeño:** Lo evidencia un maestro que acepta que su objetivo es el logro de aprendizaje de sus alumnos y se identifica y compromete con esta tarea, consiguiendo que sus pupilos se identifiquen con su propio aprendizaje, supone también el desarrollo de habilidades interactivas y relacionales; en resumen, el buen desempeño del docente se refleja en el buen desempeño de sus estudiantes.
- **Mal desempeño:** Arraiga la mala práctica de arranques autoritarios, discriminatorios e incluso violentos, con una tipología negativa de su personalidad, por parte del profesor. Se suma a esto el escaso dominio de competencias técnico – pedagógicas.

1.3.2.5. Dimensiones.

Autores dimensionan con criterios propios y argumentados las dimensiones del desempeño docente. A continuación, una matriz con los principales modelos de desempeño docente (Cuenca, 2011).

Tabla 01

Matriz de modelos de desempeño docente

Modelos	Dimensiones del desempeño
Lombardi (1999)	Práctica laboral. Práctica enseñante. Práctica social. Práctica institucional.
Valdés (2000)	Capacidades pedagógicas Emocionalidad. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad. Resultados de su labor educativo.
Mc Ber (2000)	Profesionalismo Pensamiento Planificación y fijación de expectativas. Liderazgo. Relaciones con los demás.
OECD (2001)	Conocimiento del contenido. Conocimiento del aprendiz. Motivación del aprendizaje. Conocimiento del aprendizaje. Conocimiento sobre los recursos y tecnologías del currículo. Conocimientos sobre la colaboración. Capacidad de reflexionar.
Rivero (2002)	Personal. Pedagógica. Institucional. Social.
Marco de la buena enseñanza (2003)	Preparación de la enseñanza. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes. Responsabilidades profesionales.

Nota. Fuente. Consejo Nacional de Educación (2011)

En esta investigación y para esta variable se consideran las dimensiones propuestas por el MINEDU, consignadas como dominios en el Marco del Buen Desempeño Docente:

- **Dimensión 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** Involucra la planificación del trabajo pedagógico, el conocimiento de los estudiantes, el dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares y la selección de estrategias de enseñanza y evaluación.
- **Dimensión 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:** Abarca la conducción del proceso de enseñanza y la mediación pedagógica en un clima favorable para el aprendizaje, con el desarrollo de estrategias metodológicas y criterios e instrumentos facilitadores del proceso de aprendizaje.
- **Dimensión 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:** Involucra la comunicación efectiva con los actores educativos para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, en un clima institucional favorable y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.
- **Dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente:** Referida a la reflexión continua de la práctica pedagógica y del trabajo colegiado en la responsabilidad por los procesos y resultados del aprendizaje, además del diseño e implementación de políticas educativas regionales y nacionales.

1.3.2.6. Marco del Buen Desempeño Docente.

Es un instrumento estratégico que obedece a la política educativa sobre la mejora de los aprendizajes de todas y

todos los estudiantes. Es el resultado de un acuerdo técnico colegiado entre el Estado, la sociedad y los maestros sobre las competencias exigibles en profesionales que ejercen una buena docencia y profesionalidad (MINEDU, 2012). El propósito principal es lograr el verdadero aprendizaje de los estudiantes, traducido en prácticas concretas tales como definir un solo lenguaje respecto a la enseñanza, fomentando la auto reflexión individual y colegiada, suscitando la revaloración de la carrera docente mediante la ejecución de políticas formativas, evaluativas y de mejores condiciones laborales. Sus elementos son:

a) Dominios.

Son campos de la práctica docente que reúne una serie de desempeños éticos demostrables que puntualizan directamente en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

b) Competencias.

Definidas en este documento como capacidad del ser humano para resolver situaciones problema con la consecución de sus objetivos, con una actuación reflexiva y pertinente en la toma de decisiones éticas, comprometido con la calidad de sus resultados y la comprensión de fundamentos teóricos y morales.

c) Desempeños.

Son actuaciones observables y evaluables que revelan el logro de la competencia. Es su redacción están explícitos tres elementos: actuación, responsabilidad y resultados.

1.2.3.6. Evaluación del desempeño docente.

La evaluación del desempeño docente está contemplada en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, específicamente en el capítulo V, artículos del 44 al 48 del reglamento de la ley. Aquí se acota los objetivos, la obligatoriedad, quienes conforman los comités de evaluación, los criterios e indicadores de desempeño y la función del MINEDU. La evaluación está diferenciada por niveles, ciclos y modalidades, incluyendo indiscutiblemente una clase demostrativa con sus alumnos.

1.4. Formulación del problema.

¿En qué medida la aplicación de un programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017?

1.5. Justificación del estudio.

Teórica: El presente trabajo de investigación aporta a la mejora del desempeño de los maestros, ya que ha quedado ampliamente demostrado que la participación en el Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas, ha contribuido a la mejora de diversos aspectos relacionados a la práctica docente y cuyos resultados enriquecen el conocimiento científico.

Metodológica: El instrumento de recolección de información Guía de observación del desempeño docente ha pasado por un proceso de validación de criterio, contenido y constructo, además de su comprobada confiabilidad. Es susceptible de ser utilizado en estudios de similares características, convirtiéndose en un aporte en el campo de la investigación científica.

Práctica: Porque surge de una verdadera necesidad de mejora del desempeño docente, mejorando las capacidades de las maestras en aspectos resultantes de un diagnóstico que recoge reales necesidades de capacitación, las que con la ejecución de las sesiones del Programa, fueron fortalecidas.

1.6. Hipótesis.

- General.

H₁: El Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora el Desempeño Docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales UGEL de la 03 Trujillo Nor Oeste – 2017.

H₂: El Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora el Desempeño Docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales UGEL de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

- Específicas.

H_{i1}: El Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

H_{o2}: El Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

H_{i1}: El Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2017

H_{o2}: El Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los

estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

Hi₁ : El Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

Ho₂: El Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

Hi₁ : El Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad, de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

Ho₂: El Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad, de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

1.7. Objetivos.

- **Objetivo General.**

Determinar que la aplicación del programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

- **Objetivos Específicos.**

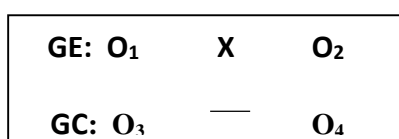
- Identificar el nivel de Desempeño Docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017, mediante la aplicación del pre test y post test al grupo control y experimental.
- Identificar el nivel de Desempeño Docente en la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2017; mediante la aplicación del pre test y post test al grupo control y experimental.
- Identificar el nivel de Desempeño Docente en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2017; mediante la aplicación del pre test y post test al grupo control y experimental.
- Identificar el nivel de Desempeño Docente en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2017; mediante la aplicación del pre test y post test al grupo control y experimental.
- Identificar el nivel de Desempeño Docente en la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad, de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2017; mediante la aplicación del pre test y post test al grupo control y experimental.
- Aplicar el Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas al grupo experimental de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.
- Comparar los resultados obtenidos sobre el Desempeño Docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017, entre el pre test y post test realizado al grupo control y experimental.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación.

Es de tipo experimental, con diseño cuasi experimental en el que los sujetos de la muestra de estudio están previamente definidos. Tanto en el grupo control como en el experimental se evaluó la variable dependiente (pre test), posteriormente se aplicó sólo en el grupo experimental, la variable independiente. Al final se volvió a evaluar en los dos grupos la variable dependiente (post test).

El diagrama del diseño específico es el siguiente:



Donde:

GE = Grupo Experimental.

GC = Grupo Control.

O₁ = Pre test al grupo experimental.

O₂ = Post test al grupo experimental.

X = Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas.

O₃ = Pre test al grupo Control.

O₄ = Post test al grupo Control.

2.2. Variables y operacionalización.

Variables:

- **Variable independiente:** Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas.
- **Variable dependiente:** Desempeño docente.

Operacionalización:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Propuesta formalmente planteada que responde a objetivos previamente establecidos en función al análisis del diagnóstico levantado, que involucra una serie de actividades y acciones participativas tendientes a mejorar el desempeño docente (Adaptado de Chiavenato, 1998)	Diseño de actividades secuenciadas evaluables en sus tres dimensiones (evaluación, aprendizaje y política educativa) a través de una rúbrica con cuatro niveles de logro: Excelente, bien, regular, insuficiente; al finalizar cada sesión de trabajo	Evaluación	Evaluación por competencias.	Rúbrica. Escala ordinal
				Métodos y técnicas de evaluación.	
				Instrumentos de Evaluación.	
				Elaboración de instrumentos de evaluación: Rúbrica.	
				Proceso de sistematización y toma de decisiones.	
			Aprendizaje	Tipos e importancia del plan de mejora.	
				Etapas para la elaboración del plan de mejora.	
				Esquema del plan de mejora.	
			Política Educativa	Política y políticas educativas.	
				Políticas educativas institucionales.	

DESEMPEÑO DOCENTE	Es una práctica relacional, pedagógica, profesional y de gestión, es decir, de acción directa con los estudiantes, su conocimiento y la manera de establecer comunicación asertiva para el desarrollo de sus capacidades (Adaptado de Cuenca, 2011).	Actuar docente observable y medible con una Guía de Observación en sus dimensiones preparación para la enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes, su participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de su identidad y profesionalidad. Está constituida por 09 indicadores, 35 ítems y 04 opciones de respuesta.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento del estudiante.	Escala ordinal
				Conocimiento de contenidos, enfoques y procesos pedagógicos.	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Clima propicio para el aprendizaje.	
				Conducción apropiada del proceso de enseñanza – aprendizaje.	
				Evaluación y retroalimentación diversificada.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participación en construcción de documentos institucionales.	
				Relación respetuosa con comunidad e incorporación de saberes locales en práctica pedagógica.	
			Desarrollo de la profesionalidad de identidad docente.	Desarrollo de procesos de autoaprendizaje y actualización.	
				Ética profesional.	

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población:

La población objeto de estudio, estuvo constituida por 112 profesoras de las II.EE. estatales del nivel inicial del distrito de Trujillo del ámbito de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste.

Tabla 2

Distribución de la población de docentes del nivel inicial de las II.EE. estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste.

DISTRITO	N° DOCENTES
Trujillo	52
Víctor Larco	37
Huanchaco	23
Total	112

Nota. Fuente. ESCALE - 2017

2.3.2. Muestra:

La muestra la constituyeron por 60 docentes de las diferentes II.EE. estatales del nivel inicial, de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste, de las cuales 30 participaron en el grupo experimental y 30 en el grupo control.

Tabla 3

Distribución de la muestra de docentes del nivel inicial de las II.EE. estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste.

GRUPO	TOTAL
Experimental	30
Control	30
Total	60

Nota. Fuente. ESCALE - 2017

2.3.3. Muestreo

La muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia.

Lo característico de este tipo de muestreo es el esfuerzo intencionado del investigador por obtener muestras representativas homogéneas de la población.

En este caso de estudio se decidió por este método debido a la proximidad y conocimiento previo del investigador con la población.

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

2.4.1. Técnicas.

Observación directa.

La observación directa es la técnica de investigación que se aplicó para monitorear las sesiones del Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas y para medir el desempeño de las profesoras antes y después de la aplicación del programa.

2.4.2. Instrumentos.

Guía de observación.

Este instrumento admitió registrar la acción de observar determinados sucesos o actuaciones. En esta investigación se utilizó la Guía de Observación del Desempeño Docente (GODD) para medir el desempeño docente de las profesoras participantes; aborda cuatro dimensiones e incluye 35 indicadores.

Rúbrica.

Instrumento permitió evaluar el nivel de logro de las docentes participantes de acuerdo a conductas observables establecidas en cuatro categorías en orden descendente de excelente, bueno, regular e insuficiente.

2.4.3. Validez del instrumento.

Validez de contenido.

Para obtener este tipo de validación, el instrumento Guía de Observación para medir el Desempeño Docente (GODD) fue sometido al juicio de cinco expertos especialistas en el campo educacional para posteriormente calcular el coeficiente de la V. de Aiken, con un resultado de 0,99 dando un coeficiente de validación cercano a 1 el cual indica que prácticamente hay un consenso entre los cinco jueces que evaluaron el instrumento, en otras palabras todos están de acuerdo en cuanto a la valoración del instrumento.

Validez de criterio.

Se compararon los resultados del instrumento GODD con otro denominado Ficha de Monitoreo de Desempeño Docente; el Coeficiente de Correlación resultante fue de 0,67.

Validez de constructo.

Se realizó mediante el análisis factorial de la guía de observación utilizando el SPSS. La prueba de comunalidades arrojó un valor de 78,25% que es mayor a 60% por lo que se aceptó el análisis factorial.

2.4.4. Confiabilidad.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de medición se utilizó las medidas de consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se calculó utilizando el SPSS, obteniendo un valor de 0.97 aproximadamente, valor bastante alto que nos señala un buen grado de confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Para la realización del análisis de datos se tomó en cuenta la información recogida en el pre y post test, de acuerdo a las dimensiones de la variable dependiente "Desempeño Docente".

La secuencia seguida fue la siguiente:

- a) Elaboración de la matriz de base de datos: en la que se registraron los resultados de la aplicación del instrumento GODD, tanto al grupo experimental como al grupo control a través del pre y post test.
- b) Análisis estadístico descriptivo: se calcularon los puntajes totales de la variable y por dimensiones en el pre test y post test tanto en el grupo experimental como en el grupo control; se determinaron los niveles por variable y dimensión, además los estadísticos descriptivos: media, mediana, desviación estándar y coeficiente de variación; finalmente se representaron los resultados en tablas y figuras estadísticas para la interpretación de la información.
- c) Análisis estadístico inferencial: antes de llevar a cabo las pruebas de hipótesis fue necesario determinar si las muestras presentaban una distribución normal, para ello se llevó a cabo el análisis en forma conjunta de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.

Para probar las hipótesis planteadas se utilizó la Prueba t student, en el caso que las muestras presentaron una distribución normal; en el caso de las muestras que no presentaron distribución normal, se utilizaron las pruebas no paramétricas.

La prueba de hipótesis se realizó en tres pasos:

- 1º Para determinar si existía diferencia significativa entre los resultados en el pre test y post test del grupo experimental y del grupo control, se aplicó la prueba de Mann-Whitnet debido a que ambas muestras no presentaron una distribución normal.
- 2º Para comprobar si existía diferencia significativa entre las medias del pre y post test del grupo control, se aplicó la prueba t student.
- 3º Para saber si existía una diferencia significativa entre los resultados del pre y post test del grupo experimental, se aplicó la prueba no paramétrica para muestras relacionadas de Wilcoxon, debido a que éstas no presentaron una distribución normal.

Para el procesamiento, presentación y análisis de los datos se utilizó el programa Excel y el Paquete de Análisis Estadístico para la Investigación en Ciencias Sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

2.6. Aspectos éticos.

Como paso previo a la aplicación del pre y post test tanto al grupo control como al grupo experimental, se les explicó a cada posible participante en forma individual y detallada, el objeto de la investigación y las formas de administración del instrumento Guía de Observación del Desempeño Docente GODD, los cuales aceptaron formar parte de la investigación a través de la firma del consentimiento informado.

III. RESULTADOS.

3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.

3.1.1. RESULTADOS A NIVEL DE VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE.

Tabla 4
Estadísticos para grupos experimental y control de Desempeño Docente

ESTADÍSTICAS	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
	PRE TEST	POST TEST	PRE TEST	POST TEST
MEDIA	110.63	129.6	109.6	110.77
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	16.56	7.788	20.36	18.74
COEFICIENTE DE VARIACIÓN	14.97%	6.01%	18.58%	16.92%
MEDIANA	109.5	133	114.5	114.5

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación

La tabla muestra que las medias del grupo control y experimental difieren en 0,13 puntos favorable al grupo control en el pre test; en cambio la diferencia en el post test de las medias entre el grupo control y el experimental es de 18,83 puntos, favorable al grupo experimental. También se observa que ha habido un aumento considerable de 18,97 puntos entre la media del post test con respecto al pre test en el grupo experimental, no sucede lo mismo en el grupo control pues la diferencia es tan solo de 1,17 puntos. Este mismo comportamiento se observa en la mediana.

En cuanto a la homogeneidad de las muestras se puede apreciar que existe diferencia entre los resultados obtenidos en el grupo experimental del pre test con respecto al post test, pues bajó en 8,96 puntos porcentuales, lo que confirma una vez más que el programa no solamente ha permitido mejorar los puntajes promedio sino que además ha

homogenizado los resultados del grupo experimental, respecto al grupo control.

Tabla 5
Niveles de Desempeño Docente del grupo experimental

Nivel de logro	Grupo Experimental			
	Pre test		Post test	
	N° docentes	%	N° docentes	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	2	6.7	0	0
Satisfactorio	15	50	2	6.7
Destacado	13	43.3	28	93.3
Total	30	100	30	100

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

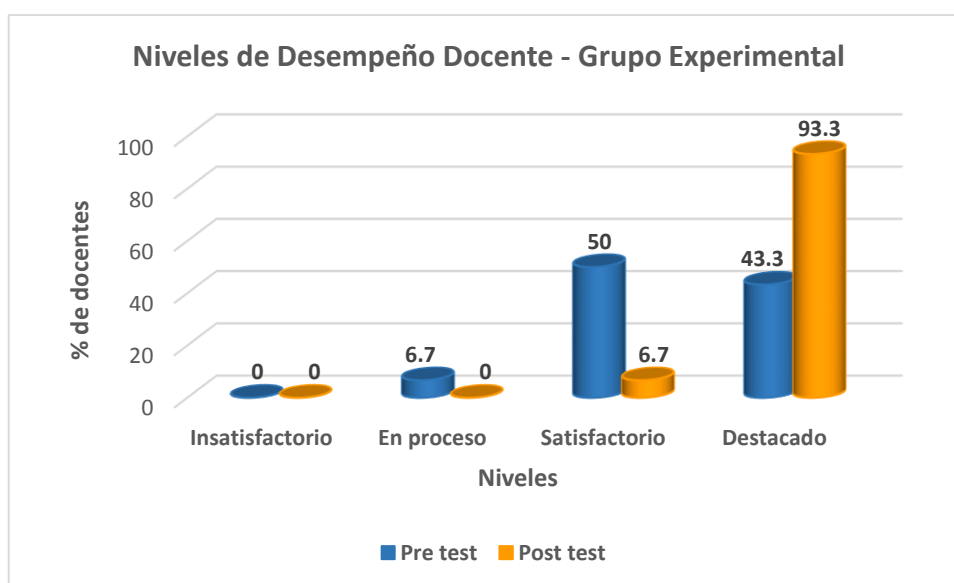


Figura 1. Niveles de Desempeño Docente del grupo experimental

Interpretación

Como podemos observar de la Tabla 5 y Figura 1 en el grupo experimental, el nivel predominante del Desempeño Docente es el destacado, con 93% en el post test; sin embargo en el pre test el nivel con mayor porcentaje fue el satisfactorio.

Tabla 6
Niveles de Desempeño Docente del grupo control

Nivel de logro	Grupo Control			
	Pre test		Post test	
	N° docentes	%	N° docentes	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	5	16.7	4	13.3
Satisfactorio	11	36.6	12	40
Destacado	14	46.7	14	46.7
Total	30	100	30	100

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

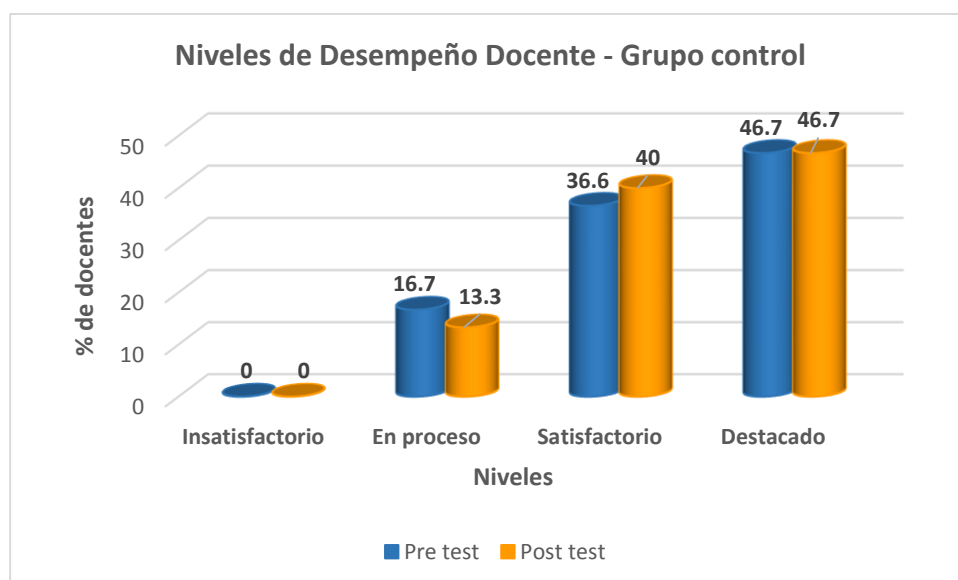


Figura 2. Niveles de Desempeño Docente del grupo control

Interpretación

Como podemos observar de la Tabla 6 y Figura 2 en el grupo control, el nivel predominante del Desempeño Docente es el destacado en el pre y post test donde no se observa ningún cambio, pues en ambos casos es de 46,7%, seguido del nivel satisfactorio con 36,6% y 40% respectivamente.

Tabla 7
Niveles de Desempeño Docente del grupo experimental y control del pre test

Nivel de logro	PRE TEST			
	Grupo Experimental		Grupo Control	
	N° docentes	%	N° docentes	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	2	6.7	5	16.7
Satisfactorio	15	50	11	36.6
Destacado	13	43.3	14	46.7
Total	30	100	30	100

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

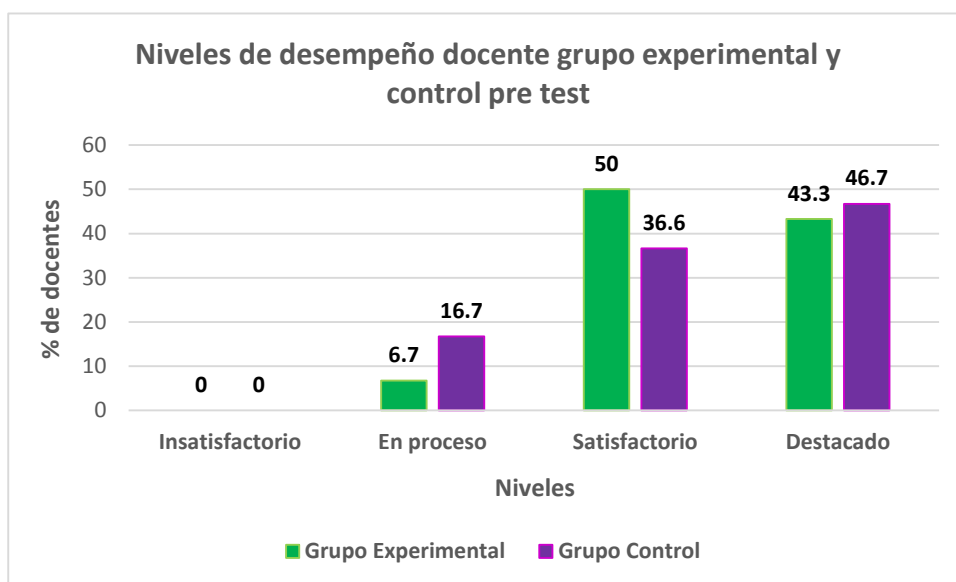


Figura 3. Niveles de Desempeño Docente del grupo experimental y control en el pre test

Interpretación

En la Tabla 7 y Figura 3 se observa que el grupo experimental tiene el mayor porcentaje de docentes en el nivel satisfactorio seguido del nivel destacado, el grupo control sin embargo tiene mayor porcentaje de docentes en el nivel destacado (46,7%).

Tabla 8
Niveles de Desempeño Docente del grupo experimental y control del post test

Nivel de logro	POST TEST			
	Grupo Experimental		Grupo Control	
	N° docentes	%	N° docentes	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	0	0	4	13.3
Satisfactorio	2	6.7	12	40
Destacado	28	93.3	14	46.7
Total	30	100	30	100

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

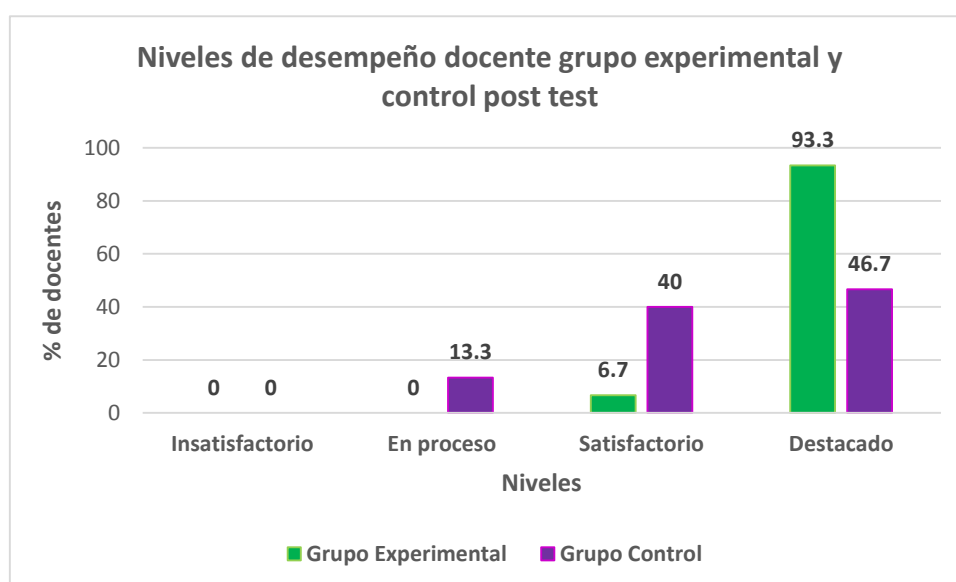


Figura 4. Niveles de Desempeño Docente del grupo experimental y control en el post test

Interpretación

En la Tabla 8 y Figura 4 se observa que el grupo experimental tiene el mayor porcentaje de docentes en el nivel destacado 93,3% seguido del nivel satisfactorio, el grupo control tiene distribuidos a más del 80% de los docentes entre el nivel satisfactorio y el nivel destacado (40% y 46,7% respectivamente).

3.1.2. RESULTADOS A NIVEL DE DIMENSIONES

Tabla 9
Nivel de logro de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo experimental

Nivel de logro	Grupo Experimental			
	Pre test		Post test	
	N° docentes	%	N° docentes	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	5	16.7	1	3.3
Satisfactorio	15	50	6	20
Destacado	10	33.3	23	76.7
Total	30	100	30	100

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

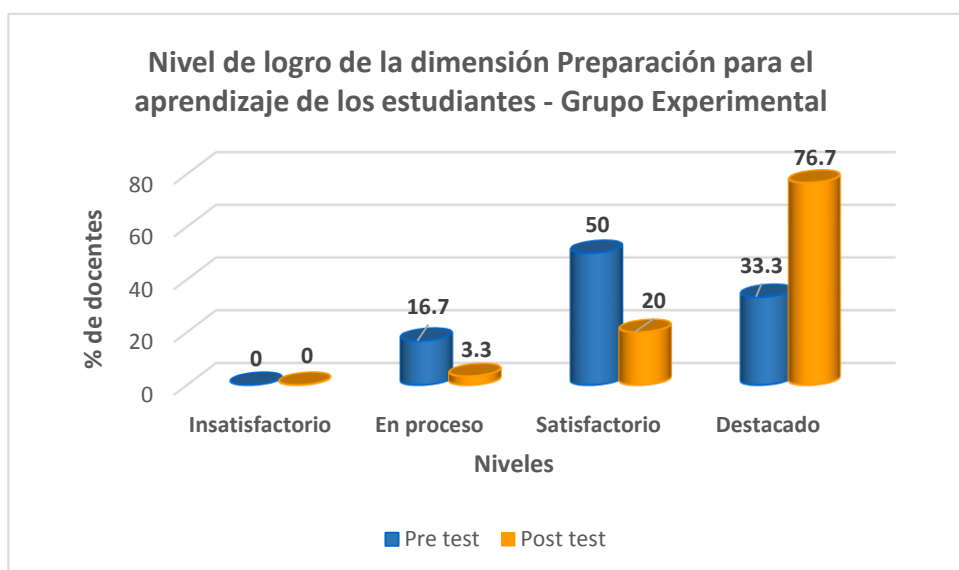


Figura 5. Nivel de logro de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo experimental

Interpretación

En la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, se observa un incremento significativo del nivel destacado del post test respecto al pre test, de 43,4%.

Tabla 10
Nivel de logro de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo control

Nivel de logro	Grupo control			
	Pre test		Post test	
	N° docentes	%	N° docentes	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	7	23.3	6	20
Satisfactorio	9	30	9	30
Destacado	14	46.7	15	50
Total	30	100	30	100

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

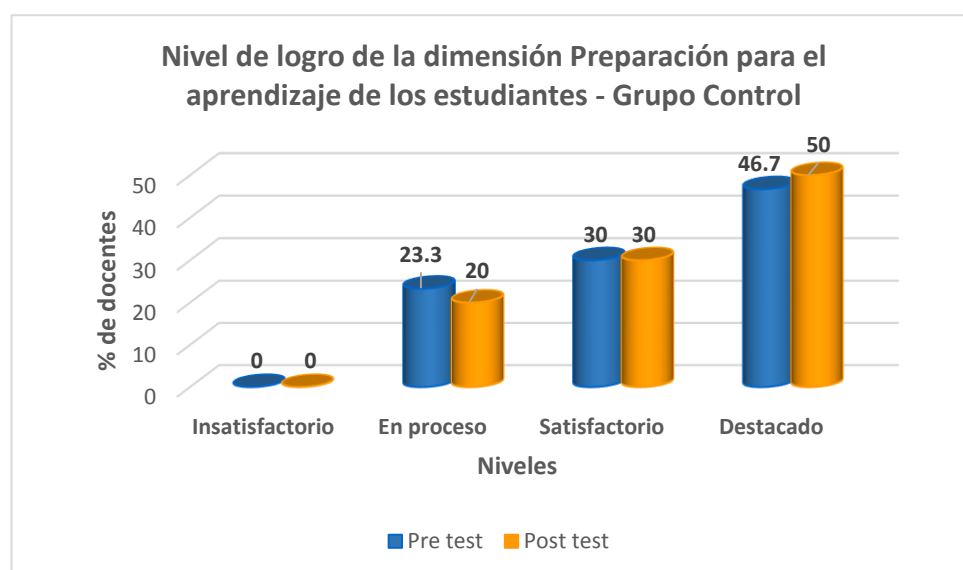


Figura 6. Nivel de logro de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo control

Interpretación

En la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, se observa un ligero incremento de 3,3% del nivel destacado del post test con respecto al pre test.

Tabla 11
Nivel de logro de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo experimental

Nivel de logro	Grupo Experimental			
	Pre test		Post test	
	N° docentes	%	N° docentes	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	3	10	0	0
Satisfactorio	15	50	0	0
Destacado	12	40	30	100
TOTAL	30	100	30	100

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

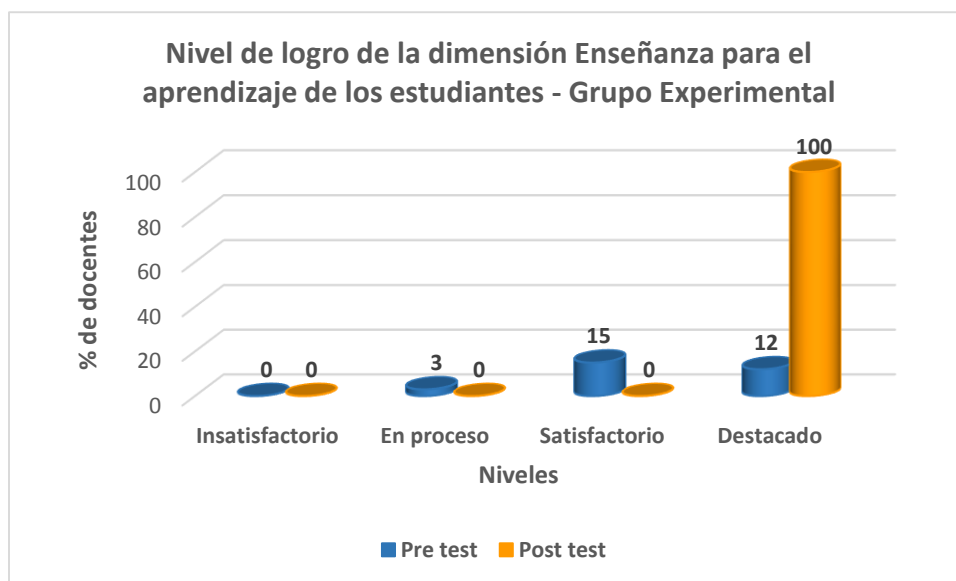


Figura 7. Nivel de logro de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo experimental.

Interpretación

En la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” se observa un incremento muy significativo de 88% del nivel destacado del post test con respecto al pre test, del grupo experimental.

Tabla 12
Nivel de logro de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo control

Nivel de logro	Grupo control			
	Pre test		Post test	
	N° docentes	%	N° docentes	%
Insatisfactorio	2	6.7	1	3.3
En proceso	4	13.3	5	16.7
Satisfactorio	13	43.3	13	43.3
Destacado	11	36.7	11	36.7
TOTAL	30	100	30	100

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente.

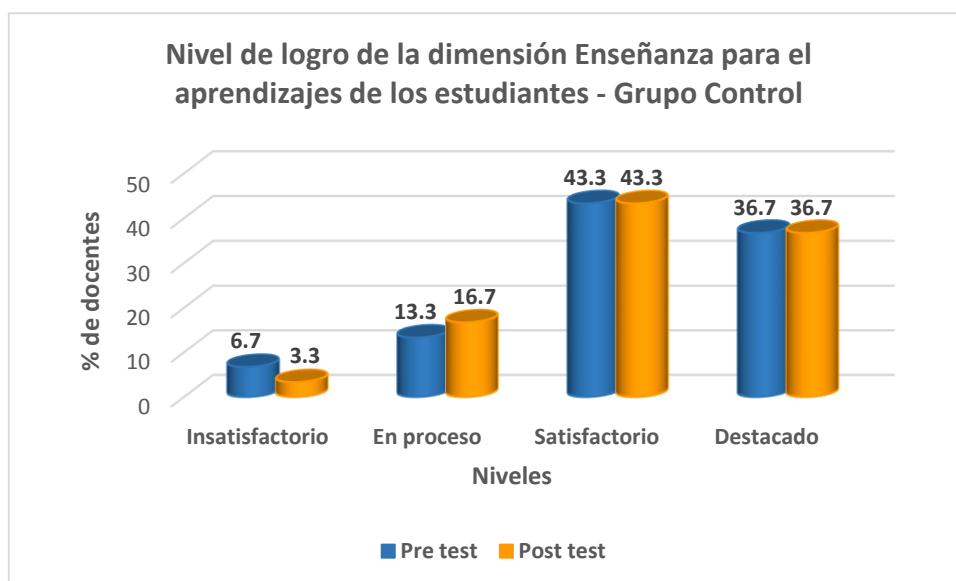


Figura 8. Nivel de logro de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” del grupo control.

Interpretación

En la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” se observa que los puntos porcentuales se mantienen en 36,7 no existiendo ninguna diferencia tanto en el nivel destacado como en el satisfactorio entre los resultados del pre test y el post test, del grupo control.

Tabla 13
Nivel de logro de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” del grupo experimental

Nivel de logro	Grupo Experimental			
	Pre test		Post test	
	N° docentes	%	N° docentes	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	0	0	0	0
Satisfactorio	14	46.7	1	3.3
Destacado	16	53.3	29	96.7
Total	30	100	30	100

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

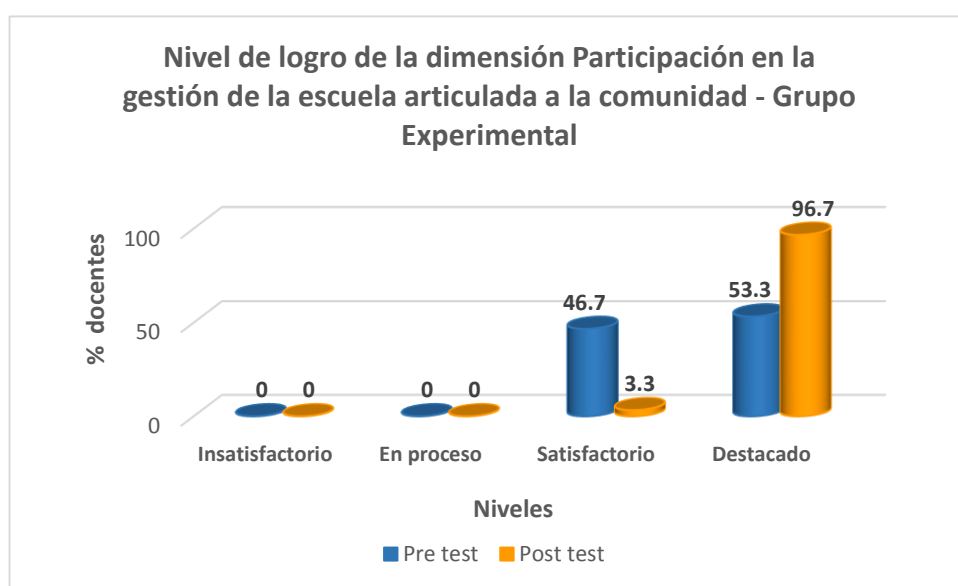


Figura 9. Nivel de logro de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” del grupo experimental.

Interpretación

En la dimensión “Participación en la escuela articulada a la comunidad” se observa un incremento significativo de 43,4% del nivel destacado del post test con respecto al pre test, del grupo experimental.

Tabla 14
Nivel de logro de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” del grupo control

Nivel de logro	Grupo control			
	Pre test		Post test	
	N° docentes	%	N° docentes	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	0	0	0	0
Satisfactorio	12	40	12	40
Destacado	18	60	18	60
Total	30	100	30	100

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

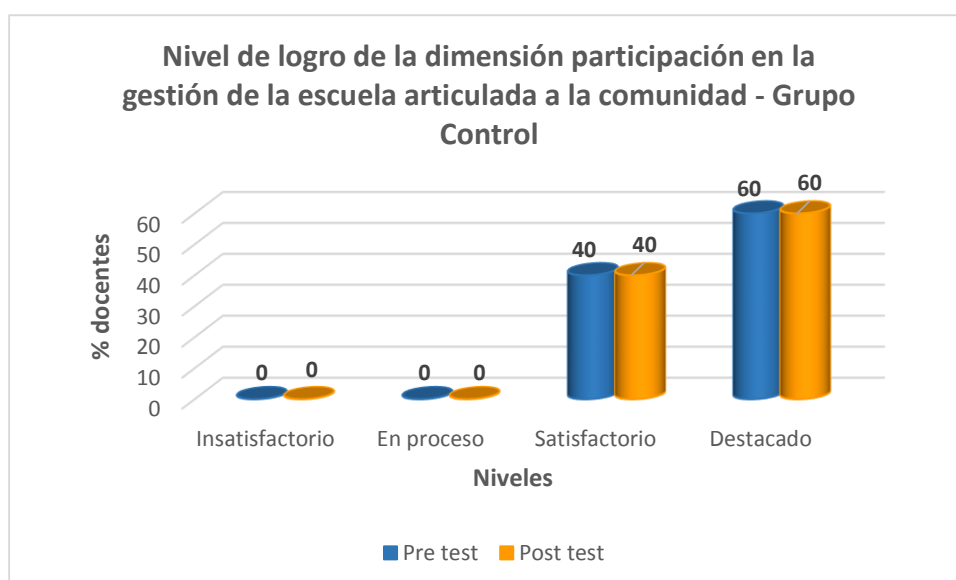


Figura 10. Nivel de logro de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” del grupo control.

Interpretación

En la dimensión “Participación en la escuela articulada a la comunidad” se observa que los puntos porcentuales se mantienen en 60, no existiendo ninguna diferencia tanto en el nivel destacado como en el satisfactorio del post test con respecto al pre test, del grupo control.

Tabla 15
Nivel de logro de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente” del grupo experimental

Nivel de logro	Grupo Experimental			
	Pre test		Post test	
	N° docentes	%	N° docentes	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	1	3.3	0	0
Satisfactorio	14	46.7	0	0
Destacado	15	50	30	100
TOTAL	30	100	30	100

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

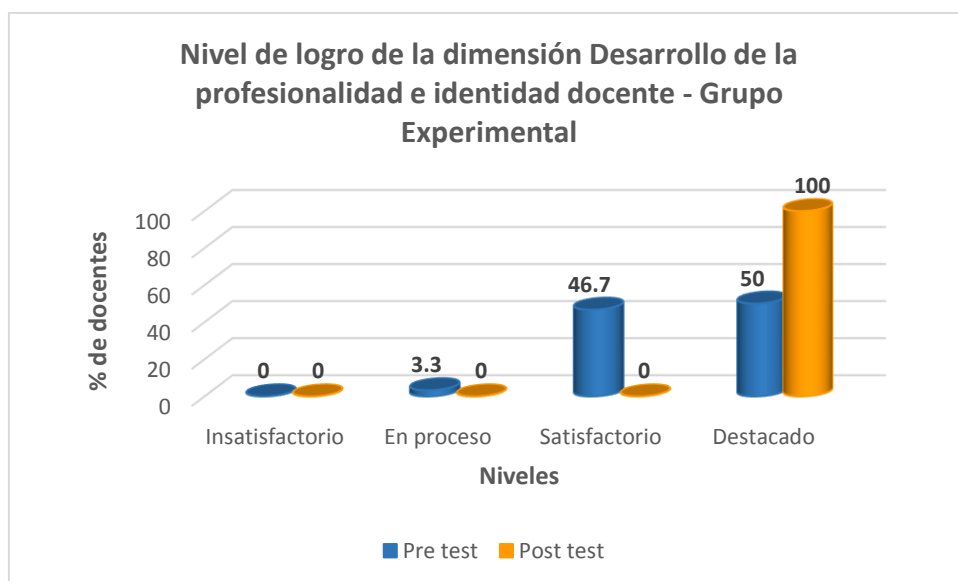


Figura 11. Nivel de logro de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente” del grupo experimental.

Interpretación

En la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente” se observa un incremento significativo de 50% del nivel destacado en el post test respecto al pre test, del grupo experimental.

Tabla 16
Nivel de logro de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente” del grupo control

Nivel de logro	Grupo control			
	Pre test		Post test	
	Nº docentes	%	Nº docentes	%
Insatisfactorio	0	0	0	0
En proceso	2	6.7	2	6.7
Satisfactorio	10	33.3	10	33.3
Destacado	18	60	18	60
Total	30	100	30	100

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

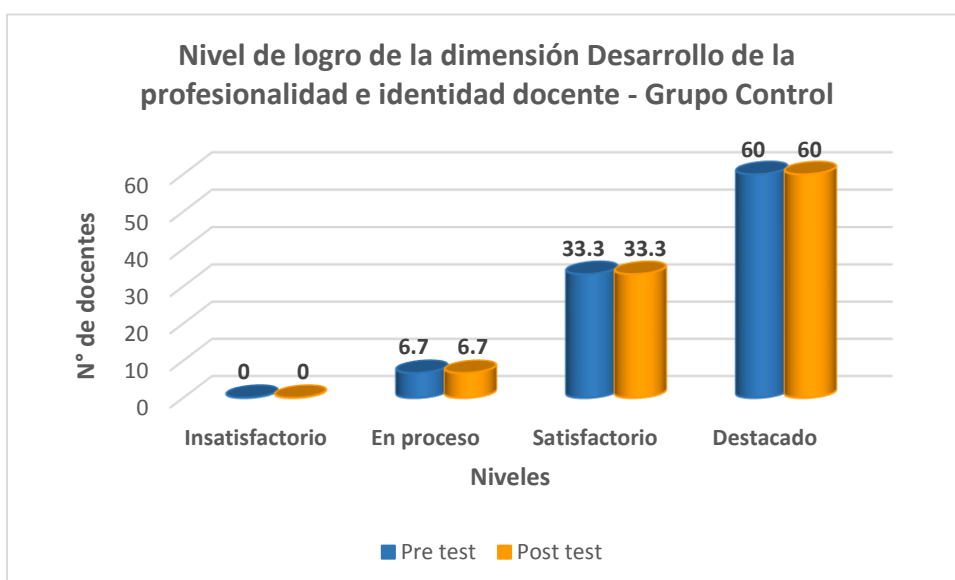


Figura 12. Nivel de logro de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente” del grupo control.

Interpretación

En la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente” se observa que los puntos porcentuales se mantienen en todos los niveles de logro, no existiendo ninguna diferencia entre los resultados del pre test con respecto al post test, del grupo control.

3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.2.1. ANÁLISIS DE NORMALIDAD.

H₀: Los puntajes tienen distribución normal.

H₁: Los puntajes no tienen distribución normal.

Si $p \leq 0.05$ se rechaza **H₀** y se acepta **H₁**

Si $p \geq 0.05$ se acepta **H₀**

Con el propósito de determinar si las variables cumplen o no con la condición de normalidad, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk que es para muestras pequeñas de 30 a menos individuos.

Tabla 17
Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
preexpD1	0.229	30	0.000	0.906	30	0.012
precontD1	0.175	30	0.019	0.902	30	0.009
posexpD1	0.200	30	0.003	0.904	30	0.011
poscontD1	0.166	30	0.033	0.933	30	0.059
preexpD2	0.158	30	0.053	0.903	30	0.010
precontD2	0.146	30	0.105	0.951	30	0.175
posexpD2	0.228	30	0.000	0.857	30	0.001
poscontD2	0.150	30	0.083	0.952	30	0.194
preexpD3	0.230	30	0.000	0.830	30	0.000
precontD3	0.246	30	0.000	0.824	30	0.000
posexpD3	0.325	30	0.000	0.731	30	0.000
poscontD3	0.246	30	0.000	0.824	30	0.000
preexpD4	0.257	30	0.000	0.849	30	0.001
precontD4	0.251	30	0.000	0.875	30	0.002
posexpD4	0.274	30	0.000	0.737	30	0.000
poscontD4	0.253	30	0.000	0.875	30	0.002
preexpDD	0.177	30	0.017	0.878	30	0.003
precontDD	0.152	30	0.074	0.934	30	0.062
posexpDD	0.254	30	0.000	0.865	30	0.001
poscontDD	0.135	30	0.170	0.946	30	0.129

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación

Como se puede observar en la Tabla 17, tanto en la prueba Kolmogorov-Smirnov, como en la prueba Shapiro-Wilk los resultados

del pre test y post test del grupo de control nos indican que tienen una distribución normal, en cambio no es normal la distribución de los resultados del grupo experimental tanto en el pre test como en el post test.

3.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

- H₁: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora el Desempeño Docente de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales UGEL de la 03 Trujillo Nor Oeste – 2017.
- H₀: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora el Desempeño Docente de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales UGEL de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

3.2.2.1. PRUEBA DE EQUIVALENCIA DE GRUPOS

Tabla 18
Prueba para comparar los pre y post test de los grupos experimental y control

	Estadísticos de prueba ^a	
	Pre exp._vs_pre cont	Post exp._vs_post cont
U de Mann-Whitney	447.000	168.000
W de Wilcoxon	912.000	633.000
Z	-0.044	-4.175
Sig. asintótica (bilateral)	0.965	0.000

a. Variable de agrupación: código

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación

Para la comparación de los pre test de los grupos experimental y control se obtiene que no existe diferencia significativa entre los rangos promedio ($p = 0.965 > 0.05$), por lo tanto, se deduce que los grupos son equivalentes.

Para la comparación de los post test de los grupos experimental y control se obtiene que existe diferencia significativa entre los

rangos promedio ($p < 0.01$), por lo tanto, se deduce que los grupos son diferentes. Según los resultados de la Tabla 18 el rango promedio en el pre test es mayor que el rango promedio en el post test.

Tabla 19
Rangos de la prueba

Código	Rangos			
		N	Rango promedio	Suma de rangos
preexp_vs_precont	1	30	30.60	918.00
	2	30	30.40	912.00
	Total	60		
posexp_vs_pposcont	1	30	39.90	1197.00
	2	30	21.10	633.00
	Total	60		

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

3.2.2.2. PRUEBA DE COMPARACIÓN PRE TEST EXPERIMENTAL Y POST TEST EXPERIMENTAL

Tabla 20
Estadísticos descriptivos

	Estadísticos descriptivos				
	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
posexpDD	30	129,60	7,789	113	139
preexpDD	30	110,63	16,562	87	134

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación

La prueba no paramétrica de Suma de Rangos de Wilcoxon nos permite conocer si la diferencia entre las medianas es significativa en el caso de **muestras relacionadas** cuya distribución **no es normal**, por esta razón es que comparamos los resultados obtenidos entre el pre test y post test del grupo experimental; en primer lugar presentamos los estadísticos descriptivos que nos arroja la herramienta de SPSS.

En la tabla se observa un **incremento significativo** en los resultados del grupo experimental del post test con respecto al pre test, asimismo existe un crecimiento importante en el puntaje mínimo, 16 puntos; no sucede lo mismo en el caso del puntaje máximo donde el incremento solo fue de 5 puntos. Otro aspecto importante lo constituye la **desviación estándar**, en este caso se observa que los resultados del post test tiene una desviación menor, prácticamente la mitad de la desviación del pre test.

Tabla 21

Rangos de la prueba

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
preexpDD - posexpDD	Rangos negativos	30 ^a	15,50	465,00
	Rangos positivos	0 ^b	0,00	0,00
	Empates	0 ^c		
	Total	30		
		a. preexpDD < posexpDD		
		b. preexpDD > posexpDD		
		c. preexpDD = posexpDD		

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación

Los rangos de la prueba solamente son negativos con un promedio de 15,50 y una suma total de 465.

A continuación lo que nos muestra el estadístico de prueba.

Tabla 22

Estadísticos de prueba

Estadísticos de prueba	
	preexpDD - posexpDD
Z	-4,784 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	0,000

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación

El valor de $z = -4,784$ cae dentro de la zona de rechazo el valor $p = 0,000$ que es inferior a 0,01 Esto nos permite aceptar la

hipótesis alterna de que los resultados obtenidos entre las medianas del pre y post test presentan una diferencia estadísticamente significativa. Además, se evidencia la mejora del Desempeño Docente en los puntajes del post test del grupo experimental.

3.2.2.3. PRUEBA DE COMPARACIÓN PRE TEST CONTROL Y POST TEST CONTROL

Tabla 23

Prueba t para Desempeño Docente, pre test y post test grupo control

		Prueba de muestras emparejadas					t	gl	Si
		Diferencias emparejadas							
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				g. (bilateral)
					Inferior	Superior			
Par 1	poscointDD - precontDD	1,167	4,227	0,772	-0,412	2,745	1,512	29	0,141

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación

Para comparar los grupos pre control y post control se aplicó la prueba paramétrica T, que se presenta en la tabla anterior, en la que observamos que la t se encuentra entre el límite inferior y superior y el grado de significancia es mayor a 0,05, por lo tanto aceptamos la hipótesis nula que señala que no existe diferencia significativa entre los resultados obtenidos entre el pre y post test para el caso del grupo de control.

3.2.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

3.2.3.1. Hipótesis específica 1

Hi₁ El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

Ho₁: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

A) Prueba de comparación pre test y post test del grupo experimental.

Tabla 24

Rangos de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” pre y post test grupo experimental

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
posexpD1 - preexpD1	Rangos negativos	0 ^a	0.00	0.00
	Rangos positivos	26 ^b	13.50	351.00
	Empates	4 ^c		
	Total	30		

a. posexpD1 < preexpD1

b. posexpD1 > preexpD1

c. posexpD1 = preexpD1

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación

Los rangos de la prueba solamente son positivos con un promedio de 13,50 y una suma total de 351.

Tabla 25**Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” pre y post test grupo experimental**

Estadísticos de prueba ^a	
posexpD1 - preexpD1	
Z	-4,471 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	0.000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon.
b. Se basa en rangos negativos.

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación

El valor de $z = -4,471$ cae dentro de la zona de rechazo, el valor $p = 0,000$ que es inferior a $0,05$ nos permite aceptar la hipótesis alterna de que los resultados obtenidos entre las medianas del pre y post test presentan una diferencia estadísticamente significativa.

B) Prueba de comparación post test del grupo experimental y post test del grupo control.**Tabla 26****Rangos de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” post test grupos experimental y control**

Rangos				
Código		N	Rango promedio	Suma de rangos
poscontD1_vs_posexptD1	1	30	25.60	768.00
	2	30	35.40	1062.00
	Total	60		

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación

Los rangos de la prueba son positivos y negativos con un promedio de 25,60 y 35,40 y una suma total de 768 y 1062 respectivamente.

Tabla 27
Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión
“Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”
post test grupos experimental y control

	Estadísticos de prueba ^a	
	preexpD1_vs_precontD1	poscontD1_vs_posexptD1
U de Mann-Whitney	399.500	303.000
W de Wilcoxon	864.500	768.000
Z	-0.750	-2.184
Sig. asintótica (bilateral)	0.453	0.029

a. Variable de agrupación: código

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación

El valor de $z = -2,184$ cae dentro de la zona de rechazo, el valor $p = 0,029$ que es inferior a $0,05$ nos permite aceptar la hipótesis alterna de que los resultados obtenidos entre las medianas del pre y post test presentan una diferencia estadísticamente significativa

3.2.3.2. Hipótesis específica 2

Hi₂: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2017

Ho₂: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

A) Prueba de comparación pre test y post test del grupo experimental.

Tabla 28
Rangos de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” pre y post test grupo experimental

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
posexpD2 - preexpD2	Rangos negativos	0 ^d	0.00	0.00
	Rangos positivos	30 ^e	15.50	465.00
	Empates	0 ^f		
	Total	30		

d. posexpD2 < preexpD2

e. posexpD2 > preexpD2

f. posexpD2 = preexpD2

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación

Los rangos de la prueba solamente son positivos con un promedio de 15,50 y una suma total de 465.

Tabla 29
Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión
“Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” pre
y post test grupo experimental

Estadísticos de prueba ^a	
posexpD2 - preexpD2	
Z	-4,787 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	0.000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
b. Se basa en rangos negativos.

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación

El valor de $z = -4,787$ cae dentro de la zona de rechazo, el valor $p = 0,000$ que es inferior a $0,05$ nos permite aceptar la hipótesis alterna de que los resultados obtenidos entre las medianas del pre y post test presentan una diferencia estadísticamente significativa.

B) Prueba de comparación post test del grupo experimental y post test del grupo control.

Tabla 30
Rangos de la dimensión “Enseñanza para el
aprendizaje de los estudiantes” post test grupos
experimental y control

Código	Rangos		
	N	Rango promedio	Suma de rangos
poscontD2_vs_posexpD2	1	30	20.53
	2	30	40.47
Total	60		1214.00

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación.

Los rangos de la prueba son positivos y negativos con un promedio de 20,53 y 40,47 y una suma total de 616 y 1214 respectivamente.

Tabla 31
Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión
“Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”
post test grupos experimental y control

Estadísticos de prueba	
	poscontD2_vs_posexpD2
U de Mann-Whitney	151.000
W de Wilcoxon	616.000
Z	-4.431
Sig. asintótica (bilateral)	0.000

a. Variable de agrupación: Código

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación.

El valor de $z = -4,431$ cae dentro de la zona de rechazo, el valor $p = 0,000$ que es inferior a $0,05$ nos permite aceptar la hipótesis alterna de que los resultados obtenidos entre las medianas del pre y post test presentan una diferencia estadísticamente significativa.

3.2.3.3. Hipótesis específica 3

Hi₃: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

Ho₃: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

A) Prueba de comparación pre test y post test del grupo experimental.

Tabla 32

Rangos de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” pre y post test grupo experimental

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
posexpD3 - preexpD3	Rangos negativos	0 ^g	0.00	0.00
	Rangos positivos	19 ^h	10.00	190.00
	Empates	11 ⁱ		
	Total	30		

g. posexpD3 < preexpD3

h. posexpD3 > preexpD3

i. posexpD3 = preexpD3

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación.

Los rangos de la prueba solamente son positivos con un promedio de 10,00 y una suma total de 190.

Tabla 33

Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” pre y post test grupo experimental

Estadísticos de prueba^a		posexpD3 - preexpD3
Z		-3,835 ^b
Sig. asintótica (bilateral)		0.000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon.

b. Se basa en rangos negativos.

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación.

El valor de $z = -3,835$ cae dentro de la zona de rechazo, el valor $p = 0,000$ que es inferior a 0,05 nos permite aceptar la

hipótesis alterna de que los resultados obtenidos entre las medianas del pre y post test presentan una diferencia estadísticamente significativa.

B) Prueba de comparación post test del grupo experimental y post test del grupo control.

Tabla 34
Rangos de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” post test grupos experimental y control

		Rangos		
Código		N	Rango promedio	Suma de rangos
posexpD3_vs_poscontD3	Posexp D3	30	37.15	1114.50
	Poscont D3	30	23.85	715.50
	Total	60		

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación.

El promedio de rangos del grupo experimental en el post test es de 37,15 con una suma de rangos de 1114,50, en cambio en el grupo control el promedio es de 23,85 con una suma de rangos de 715,50 siendo aproximadamente la mitad de lo obtenido por el grupo experimental.

Tabla 35
Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” post test grupos experimental y control

Estadísticos de prueba ^a	
	posexpD3_vs_poscontD3
U de Mann-Whitney	250.500
W de Wilcoxon	715.500
Z	-3.088
Sig. asintótica (bilateral)	0.002
a. Variable de agrupación: código	

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación.

El valor de $z = -3,088$ cae dentro de la zona de rechazo, pues el valor de t es igual a $0,002$ el cual es inferior a $0,005$ y nos permite aceptar la hipótesis alterna de que los resultados obtenidos en el post test del grupo experimental y el grupo de control presentan una diferencia estadísticamente significativa.

3.2.3.4. Hipótesis específica 4

Hi₄: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

Ho₄: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.

A) Prueba de comparación pre test y post test del grupo experimental.

Tabla 36

Rangos de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad” pre y post test grupo experimental

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
posexpD4 - preexpD4	Rangos negativos	0 ^j	0.00	0.00
	Rangos positivos	20 ^k	10.50	210.00
	Empates	10 ^l		
Total		30		

j. posexpD4 < preexpD4
k. posexpD4 > preexpD4
l. posexpD4 = preexpD4

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación.

Los rangos de la prueba solamente son positivos con un promedio de 10,50 y una suma total de 210.

Tabla 37

Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad” pre y post test grupo experimental

Estadísticos de prueba ^a	
posexpD4 - preexpD4	
Z	-3,933 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	0.000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon.
b. Se basa en rangos negativos.

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación.

El valor de $z = -3,933$ cae dentro de la zona de rechazo, el valor $p = 0,000$ que es inferior a $0,05$ nos permite aceptar la hipótesis alterna de que los resultados obtenidos entre las

medias del pre y post test presentan una diferencia estadísticamente significativa.

B) Prueba de comparación post test del grupo experimental y post test del grupo control.

Tabla 38
Rangos de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad” post test grupos experimental y control

		Rangos		
Código		N	Rango promedio	Suma de rangos
posexpD4_vs_poscontD4	Posexp D4	30	40.15	1204.50
	Poscont D4	30	20.85	625.50
	Total	60		

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación.

El promedio de rango en el post test para el grupo experimental es de 40,15 y su suma es de 1204,50, en cambio en el grupo control el promedio es de solo 20,85 con una suma de rangos de 625,50.

Tabla 39

Estadísticos de prueba de rangos de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” post test grupos experimental y control

Estadísticos de prueba^a	
	posexpD4_vs_poscontD4
U de Mann-Whitney	160.500
W de Wilcoxon	625.500
Z	-4.398
Sig. asintótica (bilateral)	0.000
a. Variable de agrupación: código	

Nota. Fuente. Resultados de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente

Interpretación.

El valor de $z = -4,398$ cae dentro de la zona de rechazo, el valor $p = 0,000$ que es inferior a $0,05$ nos permite aceptar la hipótesis alterna de que los resultados obtenidos entre las medianas del post test para los grupos experimental y de control presentan una diferencia estadísticamente significativa.

IV. DISCUSIÓN.

A partir de los resultados encontrados, aceptamos la hipótesis general que establece que el programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora el Desempeño Docente de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales UGEL de la 03 Trujillo Nor Oeste – 2017.

Es preciso señalar que luego de una rigurosa búsqueda de trabajos de investigación relacionados con las variables del presente estudio, no se encontraron trabajos que abordaran ambas variables y que además fueran de tipo cuasi experimental como el propuesto, por lo tanto se tuvo que aceptar investigaciones de tipo descriptivo y correlacional que estudiaran la variable desempeño docente o su similar como el desempeño profesional.

Hecha la salvedad, se puede afirmar que los resultados de esta investigación dan cuenta de la mejora de la variable dependiente: desempeño docente al ser influenciada por la variable independiente, es decir, el programa de fortalecimiento de capacidades docentes, dado que aumentaron los puntajes promedio y se homogenizaron los resultados de las profesoras participantes del grupo experimental. Estos resultados fueron contrastados con los de Soria (2015) quién investigó la relación causa-efecto entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente, determinando el efecto significativo del monitoreo pedagógico en el desempeño docente de una institución del distrito de Villa María del Triunfo, demostradas por las diferencias significativas entre el post test y el pre test, con un valor de la prueba de Wilcoxon de $Z = -4,914$ y un $p\text{-valor} = 0,000$ y con Tantaleán, Vargas y López (2016), quienes determinaron que el monitoreo pedagógico influía positivamente en el desempeño profesional de los docentes, aun sin las tareas de acompañamiento y capacitación, sin embargo los resultados fueron más alentadores cuando se ejecutaron actividades de acompañamiento y asesoramiento pedagógico.

También Erhuay y Navarro (2014), establecieron la relación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 UGEL 01, afirmando que existe una relación directa y significativa entre monitoreo directivo y desempeño docente, con una correlación de $r= 0.857$, con una $p= 0.000$ ($p < 05$). Tenemos además a Bendezú (2014), quién determinó una alta correlación entre el acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes del III ciclo de II.EE. públicas del distrito de Comas, con una influencia del 61.8%.

La única investigación de la que se deduce su tipo de estudio como cuasi experimental con un solo grupo, es la publicada por Polanco quién por el año 1994 propone un Programa de Asistencia a la Docencia – PRADO, basado en la observación y la retroalimentación, para mejorar la práctica o desempeño de los docentes universitarios en el aula de clases, los resultados evidenciaron la mejora de los puntajes de los participantes después del programa, en el cual los observadores entrenados describían al detalle la actuación del docente en el aula, sin brindar recomendaciones ni sugerencias. Como se aprecia la retroalimentación del PRADO conduce a la auto reflexión del docente asumiendo decisiones de mejora las que se evidenciaron en los puntajes obtenidos; nuestro estudio va más allá, porque no solo considera la auto reflexión como proceso inherente a la docente sino que además provoca espacios de retroalimentación por descubrimiento, aunque se admite que también se emplea la retroalimentación descriptiva, por ello los resultados también son favorecedores y superiores después de su participación en el programa de fortalecimiento.

Las hallazgos de la investigación de Magaña (2000) dan cuenta del mejor desempeño demostrado por los docentes de tiempo completo con estudios de postgrado y con capacitación específica en docencia universitaria, que aquellos que solo tienen licenciatura, por lo tanto estos resultados son congruentes con los de nuestra investigación al determinar que existe una mejora significativa en el desempeño de los docentes que

fortalecen sus capacidades en programas de capacitación y mejor aún con estudios post licenciatura.

Analizando las conclusiones determinadas por los investigadores precedentes, se puede afirmar que en estos casos la variable independiente tuvo una influencia positiva en el desempeño docente, por lo tanto, esta variable sometida a un estímulo externo intencionado, tiene un efecto significativo de mejora y en todo caso los resultados de las investigaciones citadas en este párrafo son concordantes con nuestro estudio.

Especial mención merecen los resultados de Mairena (2015), quién luego del estudio que realizó para determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes nuevos en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, concluyó que no se establecieron fortalezas en los procesos de acompañamiento debido a que no existía un plan de acompañamiento ni seguimiento en este departamento de la universidad que brinde herramientas para el fortalecimiento de capacidades de los docentes nóveles, es decir en la mejora de su desempeño. Esto ratifica la necesidad de contar con un programa de fortalecimiento que ayude a los docentes a mejorar su práctica pedagógica y por consiguiente su desempeño, tal como sí lo han demostrado los resultados de nuestra investigación.

Las investigadoras Erhuay y Navarro (2014), dentro de la concepción teórica de su estudio abordan las mismas dimensiones que esta investigación, tomadas ambas del Marco del Buen Desempeño Docente, referidas a la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la escuela articulada a la comunidad y Profesionalidad e identidad docente, entendiéndose que la relación directa y significativa entre monitoreo directivo y desempeño docente se encuentra también en todas sus dimensiones, tal como sucede con los resultados demostrados en cada dimensión de nuestra investigación, que por ejemplo en la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, se observa un

incremento significativo del nivel destacado del post test con respecto al pre test con un incremento de 43,4% en el grupo experimental; comparando ambos grupos en el post test, se evidencia una clara diferencia de 26,7% a favor del grupo experimental en el nivel destacado.

Referente a la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” que incluye indicadores sobre evaluación, se apreció un incremento muy significativo de 88% del nivel destacado en el post test comparado con resultado del pre test, del grupo experimental; en cambio en los resultados que muestra Mairena (2015) sobre la dimensión evaluación de los aprendizajes del desempeño docente, el 65% de estudiantes está insatisfecho en cuanto a las técnicas de evaluación de los docentes nóveles las que no permiten valorar objetivamente los aprendizajes, respecto a las formas de evaluación el 57.5% cree que son inapropiadas y que los resultados no son tomados en cuenta para hacer ajustes en la forma de evaluación, además agrega que las diversas estrategias de evaluación no son apropiadas para poder asegurar el logro de los objetivos de aprendizaje en consecuencia el docente no tiene desarrollada la competencia de aplicar una evaluación coherente con los objetivos de aprendizaje del currículo.

V. CONCLUSIONES.

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar que la aplicación de un programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2017. A la luz de los resultados obtenidos luego de la aplicación del Programa, se concluye que:

1. La aplicación del programa aumentó los puntajes promedio y homogenizó los resultados. Además, en cuanto a los niveles de logro de la variable Desempeño Docente del grupo experimental, el porcentaje obtenido en el nivel destacado se incrementó en un 50%, es decir de 43,3% en el pre test a 93,3% en el post test; no observándose cambios significativos en este mismo nivel, en el grupo control, de acuerdo a los resultados obtenidos en el pre y post test.
2. En cuanto a la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, se observó un incremento significativo del nivel destacado del post test con respecto al pre test con un incremento de 43,4% en el grupo experimental; en el grupo control, en el mismo nivel, el incremento fue de apenas 3,3%. Comparando ambos grupos en el post test, se establece una clara diferencia de 26,7% a favor del grupo experimental en el nivel destacado.
3. En la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, se apreció un incremento muy significativo de 88% del nivel destacado en el post test comparado con resultado del pre test, del grupo experimental; en cambio no existió diferencia entre los puntos porcentuales, tanto en el nivel destacado como en el satisfactorio del pre test y post test del grupo control los que se mantuvieron en 36,7. En esta dimensión la diferencia en el nivel destacado entre ambos grupos se distancia en un poco más de 51% favorable al grupo experimental.
4. Referente a la dimensión “Participación en la escuela articulada a la comunidad” se evidenció que el grupo experimental tuvo un significativo incremento de 43,4% en el nivel destacado según el post

test con respecto al pre test, en el caso del grupo control los puntos porcentuales se mantuvieron en 60, no existiendo ninguna diferencia tanto en el nivel destacado como en el satisfactorio de acuerdo al pre y post test. Al comparar los resultados de los dos grupos se pudo establecer una diferencia de 36,7 puntos porcentuales en el nivel satisfactorio que no beneficia al grupo control.

5. Observando los resultados de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente” se apreció un incremento significativo de 50% del nivel destacado en el post test respecto al pre test, del grupo experimental; para el caso del grupo control los puntos porcentuales se mantienen en todos los niveles de logro no existiendo diferencia entre el pre y post test. Como es evidente existe diferencia porcentual significativa entre estos grupos (40) favorable al grupo experimental, en el post test.
6. La evidencia es contundente para afirmar que el post test, arroja, en todas las dimensiones del Desempeño Docente, mejora de puntos porcentuales, en los niveles de logro satisfactorio y destacado del grupo experimental, respecto al grupo control.

VI. RECOMENDACIONES.

Al finalizar esta investigación y luego del riguroso análisis de los resultados y conclusiones, nos permitimos humildemente a formular las siguientes recomendaciones:

1. A la Gerencia Regional de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local, como organismos encargados de operativizar las políticas educativas nacionales, diversificándolas a la caracterización regional y local, que deben implementar programas de capacitación considerando como primera fase la evaluación diagnóstica que permita construir una línea de base, la que posteriormente dará luces de los resultados obtenidos y la efectividad final del programa, además el diagnóstico permite recoger las verdaderas demandas y necesidades de capacitación de los docentes. Pero no debe quedarse solamente en la fase de la ejecución, también debe considerarse la fase de seguimiento como parte del proceso de evaluación, a fin de

garantizar resultados sostenibles en la mejora de los aprendizajes y desarrollo integral de los estudiantes y docentes.

2. A los equipos directivos de las instituciones educativas para que involucren, a toda la comunidad educativa en la generación de políticas institucionales, solo de esta manera la I.E. vivenciará e interiorizará una identidad y cultura propias que trascienden a sus líderes pedagógicos. Asimismo la práctica constante de esta forma de organización proporciona a sus docentes las herramientas y experiencia necesarias para la propuesta de nuevas políticas que traspasan el claustro escolar para la mejora de la comunidad. A esto debo agregar que corresponde al liderazgo del director fomentar espacios de formación continua de auto capacitación, en la que todos sus miembros participen y mejoren desempeños.
3. A mis colegas maestros quienes deben mostrar una postura abierta a los cambios de paradigmas sociales y educativos que pretenden mejoras en las competencias de los docentes y estudiantes, esta apertura se demuestra con la generación de propuestas innovadoras compartidas en el trabajo colegiado de la comunidad de docentes, en la participación comprometida en jornadas de auto capacitación en la que los roles son rotativos y todos aprenden de todos, en la producción de políticas institucionales que mejoren la calidad del servicio que brindan en beneficio de sus estudiantes y en la construcción de su propia identidad docente.
4. A los futuros investigadores, que gustan indagar realidades complejas y simples a la vez, estableciendo relaciones y explicando fenómenos científicos o juegan con la manipulación de variables para determinar la influencia de una sobre la otra, les sugiero tomar esta propuesta y redescubrirla desde su propia perspectiva, descubriendo en sus aristas otras formas de construir aprendizajes, este está bastante lejos de ser un trabajo acabado, los programas de fortalecimiento de capacidades pedagógicas tienen su naturaleza en las necesidades de los profesores y como maestra sé que estas son infinitas, por tanto ésta es solo una de los infinitos portales de conocimiento que se pueden abordar y aquí me permito recomendarles uno muy relevante

y actual: concebir un programa que aborde el desarrollo del pensamiento crítico y razonamiento de los docentes para la mejora del mismo en sus estudiantes, la línea de base ya está trazada con los resultados de la última evaluación de desempeño docente del 2017 aplicada a maestras del nivel inicial cuyos resultados dan cuenta de la poca iniciativa de éstas para plantear actividades que desarrollen la creatividad, razonamiento y pensamiento crítico de los niños y niñas.

VII. PROPUESTA.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PEDAGÓGICAS

I. DATOS INFORMATIVOS.

1.1. PARTICIPANTES	: 30 docentes del nivel de educación inicial
1.2. ÁMBITO	: II.EE. estatales de la UGEL 03 TNO
1.3. MODALIDAD	: Presencial (13 sesiones)
1.4. DURACIÓN	: 03 semanas
1.5. FECHA	: Del 04 al 20 de diciembre del 2017
1.6. INVESTIGADORA	: Mg. Josefina Mercedes Rodríguez Pozo

II. DESCRIPCIÓN.

El presente programa de capacitación para fortalecer las capacidades pedagógicas de las docentes participantes en esta investigación, consta de 13 sesiones presenciales, cuya temática responde a los desempeños que están establecidos en el documento Marco del Buen Desempeño Docente.

La temática planteada en el programa de capacitación ha sido seleccionada luego del análisis de los resultados obtenidos luego de la aplicación de la Guía de Observación del Desempeño Docente a las profesoras de este estudio de investigación, considerando los indicadores con la puntuación más baja referentes a diseño de evaluación, conducción de aprendizaje y generación de políticas educativas, lo que demuestra ciertas debilidades en las docentes que necesitan ser fortalecidas con la finalidad de garantizar un completo y correcto desempeño docente.

Por lo previamente dicho, los tres campos temáticos que responden a las dimensiones del programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas, son:

- **Evaluación:** Forjada en el marco de un enfoque por competencias, en el que se concibe a la evaluación como un proceso formativo, integral y continuo que busca identificar logros, avances y dificultades de los educandos con el fin de proporcionarles el apoyo

pedagógico que precisen para mejorar. Entendida así, la evaluación no solo certifica que es lo que sabe un alumno, además promueve la mejora de los resultados educativos y de la práctica docente (MINEDU, 2006, p.196).

- **Aprendizajes:** Entendido como el proceso mediante el cual se adquieren conocimientos, competencias y habilidades a través del estudio y la experiencia, que llevan al estudiante a mejorar su desempeño con sentido ético. El proceso de aprendizaje que se da al interior de las II.EE. se diseña cuidadosamente mediante la selección de competencias, capacidades y desempeños que debe mostrar el estudiante para explicitar que “ha aprendido”, por ello el establecimiento de metas y estrategias que ayuden a su consecución se hacen necesarias. En este contexto el diseño y elaboración de un Plan de Mejora de los Aprendizajes compromete a todos los actores educativos a involucrarse directamente en el logro de los aprendizajes de todos los estudiantes.
- **Política educativa:** Entendida como un plan para alcanzar un objetivo de interés público (BID, 2011), que gestiona las decisiones y las acciones orientadas a la propuesta de políticas educativas de la institución en que la persona labora.

III. CONTEXTO.

El programa de capacitación se desarrolla con docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste, en el año 2017.

IV. OBJETIVOS DEL PROGRAMA.

General:

Fortalecer las capacidades pedagógicas de las profesoras del nivel inicial de las II.EE. estatales de la UGEL 03TNO para mejorar su desempeño docente.

Específicos:

- Fortalecer las capacidades pedagógicas de las docentes del nivel de educación inicial de las II.EE. estatales de la UGEL 03 TNO, mediante el conocimiento del sentido de la evaluación por competencias y el uso y sistematización de instrumentos de evaluación.
- Fortalecer las capacidades pedagógicas de las docentes del nivel de educación inicial de las II.EE. estatales de la UGEL 03 TNO, mediante el establecimiento de metas para la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes formuladas en un plan de mejora.
- Fortalecer las capacidades pedagógicas de las docentes del nivel de educación inicial de las II.EE. estatales de la UGEL 03 TNO, a través de la formulación de políticas educativas institucionales.

V. PROGRAMACIÓN TEMÁTICA.

La programación de las 13 sesiones y la temática a desarrollar se consigna en el siguiente cuadro.

CAMPO TEMÁTICO	CONTENIDOS	SESIONES	FECHA
EVALUACIÓN	- La evaluación por competencias: Definición. Tipos. - Retroalimentación: Tipos.	01: Evaluando por competencias.	04 -12 - 17
	- Técnicas e instrumentos de evaluación: Observación. Lista de cotejo, guía de observación, rúbrica.	02: Seleccionando las técnicas e instrumentos para evaluar.	05 – 12 - 17
	- Instrumentos de evaluación.	03: Elaborando instrumentos de evaluación.	06 - 12 - 17
	- Rúbrica.	04: Revisión de la rúbrica elaborada	07 – 12 - 17
	- Proceso de sistematización y toma de decisiones.	05: El proceso de sistematización y la toma de decisiones.	08 - 12 - 17
APRENDIZAJE	- Definición, relación con el PAT. - Tipos e importancia del Plan de Mejora.	06: ¿Cuál es la utilidad de un Plan de Mejora?	11 – 12 - 17

	<ul style="list-style-type: none"> - Etapas para la formulación y ejecución del Plan de Mejora. - Esquema del Plan de Mejora. 	07: Del diagnóstico a la formulación del plan de Mejora.	12 - 12 - 17
		08: Elaboración de la propuesta de Plan de Mejora de los aprendizajes.	13 - 12 - 17
		09: Revisión del avance de la propuesta del Plan de Mejora de los Aprendizajes.	14 - 12 - 17
		10: Revisión completa de la propuesta de Plan de Mejora de los aprendizajes.	15 - 12 - 17
POLÍTICA EDUCATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Política y políticas educativas. - Ciclo de las políticas educativas. 	11: ¿Por qué establecer políticas educativas institucionales?	18 - 12 - 17
	<ul style="list-style-type: none"> - Las políticas educativas institucionales y su inclusión en los documentos de gestión. 	12: Generando propuestas de políticas educativas para mi institución educativa.	19 - 12 - 17
		13: Revisión de avance de propuesta de políticas educativas institucionales.	20 - 12 - 17

VI. METODOLOGÍA.

La metodología utilizada en el programa de capacitación es teórica práctica con enfoque crítico reflexivo en cada sesión y la presentación de productos, se utilizan estrategias expositivas, análisis de casos, visualización de videos, análisis de material bibliográfico, trabajo en equipos entre otras.

VII. RECURSOS DIDÁCTICOS.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Pioner	30 unidades
Lapiceros rojo y azul	60 unidades
Impresiones	900 hojas
Papel bond	01 millar
Plumones gruesos colores surtidos	02 cajas
Papelógrafo 80 gr.	50 unidades
Tarjetas metaplán	01 ciento
Memoria USB	01

VIII. EVALUACIÓN.

Se aplica una ficha de auto evaluación al inicio y al finalizar el programa de capacitación, en la que se describen 36 indicadores con tres opciones de respuesta.

Al término de cada sesión se aplica el instrumento de evaluación rúbrica para monitorear el avance de los aprendizajes de las docentes participantes.

IX. BIBLIOGRAFÍA.

Anyarin Infante, Toribio (2007) *Compendio Historia del Perú*. Editorial Toribio Anyarin Infante. Lima.

Álvarez, M. y Ochoa, L. (2000). *El proyecto educativo en la institución escolar*. Editorial Graó.

El Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: Autor.

Ministerio de Educación del Perú (2016). *Plan de Acción y la buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Fascículos 1, 2 y 3. Lima, Perú: Autor.

El Comercio (2005) *Historia Visual del Perú*. Lima.

González Carre y Galdo Gutiérrez (1980), *Historia del Perú*. Editorial Mejía Baca. Lima.

Riquez Villaroel, Eva (2003) *Realidad Nacional*. Lima.

Texto del Centro de Educación Básica Alternativa Fermín Tanguis 4to. Nivel Avanzado (2012). Lima.

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 01

I. DATOS GENERALES:

1. **CAMPO TEMÁTICO:** Evaluación.
2. **NOMBRE DE LA SESIÓN:** Evaluando por competencias.
3. **FECHA:** 04 - 12 - 17
4. **PONENTE:** Mg. Josefina Mercedes Rodríguez Pozo.

II. DOMINIO II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

III. Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

IV. PROGRAMACIÓN:

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	<ul style="list-style-type: none"> - La evaluación por competencias: Definición. Tipos. - Retroalimentación: Tipos. 	Organizador gráfico sobre La evaluación por competencias: Definición, tipos, retroalimentación y tipos de retroalimentación.

V. ACTITUDES:

Respeto la opinión de los demás.

Valora la importancia de la evaluación por competencias: Definición, tipos. Retroalimentación, tipos; para el logro de un buen desempeño en el aula y por lo tanto logros significativos de aprendizaje en los y las estudiantes.

VI. SECUENCIA METODOLÓGICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizan la dinámica del cartero. ➤ Responden preguntas: ¿Qué significa evaluar por competencias? ¿Cuáles son los tipos de evaluación por competencias? ¿Qué es retroalimentación? ¿Cuáles son los tipos? ➤ Identifican el propósito de la sesión. Definen, conocen los tipos, la retroalimentación; tipos. ➤ Organización por equipos de trabajo: Registro de información importante y relevante, Aula limpia, reparto de materiales, control del tiempo. ➤ Establecen acuerdos para trabajar mejor. Trabajo en equipo. 	Pelota	30´

<p align="center">ACTIVIDADES DE PROCESO</p> <p>Recepción de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visualizan la información en impreso y virtual. ➤ Realizan una dinámica grupal para formar equipos de trabajo. <p>Identificación y secuenciación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocen la evaluación por competencias. ➤ Seleccionan de acuerdo a su equipo o que van a trabajar. <p>Ejecución de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ponen en práctica lo aprendido. ➤ Aplican la técnica del museo, para recoger información de los diversos equipos. ➤ El equipo encargado de la información importante de lo aprendido. 	<p align="center">MEDIOS Y MATERIALES</p> <p>Equipo multimedia Laptop</p>	<p align="center">TIEMPO</p> <p>4 h.</p>
<p align="center">ACTIVIDADES FINALES</p>	<p align="center">MEDIOS Y MATERIALES</p>	<p align="center">TIEMPO</p>
<p>Metacognición: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo superaron sus dificultades? ¿Para qué les servirá lo que aprendieron?</p> <p>Tarea del taller:</p>	<p>Papel de color, papelotes, etc.</p>	<p>30´</p>

VII. DISEÑO DE EVALUACIÓN:

CAPACIDADES	DESEMPEÑO	INSTRUMENTO
<p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.</p>	<p>Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Rubrica</p>
<p align="center">ACTITUDES</p>	<p align="center">COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respeto la opinión de los demás. ➤ Valora la importancia de la evaluación por competencias: Definición, tipos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tolerancia. - Muestra interés por conocer y ejemplificar la 	

Retroalimentación, tipos; para el logro de un buen desempeño en el aula y por lo tanto logros significativos de aprendizaje en los y las estudiantes.	evaluación por competencias.	
---	------------------------------	--

RÚBRICA

Criterios / Ponderación	Excelente (Puntos 20)	Bien (Puntos 16)	Regular (Puntos 6)	Insuficiente (Puntos 0)
Evaluación por competencias.	- Define de manera pertinente la evaluación por competencias en un organizador gráfico, evidenciando lo que aprendió con ejemplos. (5 puntos)	- Define de manera pertinente la evaluación por competencias en un organizador gráfico, evidenciando lo que aprendió sin ejemplos. (4 puntos)	- Define la evaluación por competencias solo explicando, sin organizador. (3 puntos)	- Define la evaluación, pero su explicación es fuera de contexto. (0 puntos)
	- Enuncia adecuadamente los tipos de evaluación por competencias, ejemplificando. (5 puntos)	- Enuncia adecuadamente los tipos de evaluación por competencias, sin ejemplificar (4 puntos)	- No enuncia de forma clara los tipos de evaluación (0 puntos)	
	- Evidencia la retroalimentación a través de ejemplos reales sucedidos en el aula. (5 puntos)	- Explica la retroalimentación sin ejemplos. (4 puntos)		
	- Evidencia los tipos de retroalimentación en casos reales del aula. (5 puntos)	-Destaca su conveniencia. Omite uno de los siguientes criterios: la necesidad, la magnitud, trascendencia, factibilidad, vulnerabilidad, valor teórico. (4 puntos)	- Omite algunos tipos de retroalimentación. (3 puntos)	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 02

I. DATOS GENERALES:

1. **CAMPO TEMÁTICO:** Evaluación.
2. **NOMBRE DE LA SESIÓN:** Seleccionando las técnicas e instrumentos para evaluar.
3. **FECHA:** 05-12-17
4. **PONENTE:** Mg. Josefina Mercedes Rodríguez Pozo.

II. DOMINIO II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

III. **Competencia 5:** Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

IV. PROGRAMACIÓN:

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	- Variedad de métodos y técnicas de evaluación.	Organizador gráfico.

V. ACTITUDES:

Respeto la opinión de los demás y trabajo en equipo.

Valora la importancia de conocer variedad de métodos y técnicas de evaluación.

VI. SECUENCIA METODOLÓGICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">➤ Realizan la dinámica de los colores preferidos.➤ Responden preguntas: ¿Qué métodos y técnicas de evaluación conoces?, ¿Qué instrumentos usas para evaluar?, ¿Qué instrumentos utilizas que te permita una verificación rápida de los aprendizajes?➤ Identifican el propósito de la sesión. Seleccionan las técnicas e instrumentos que desean conocer para evaluar.	Papelitos de colores.	30'

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organización por equipos de trabajo: Registro de información importante y relevante, Aula limpia, reparto de materiales, control del tiempo. ➤ Establecen acuerdos para trabajar mejor. Trabajo en equipo. 		
<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES DE PROCESO</p> <p>Recepción de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visualizan la información en impreso y virtual. ➤ Realizan una dinámica grupal para formar equipos de trabajo. <p>Identificación y secuenciación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocen una variedad de métodos y técnicas de evaluación. ➤ Realizan una lectura y elaboran su organizador gráfico. <p>Ejecución de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exponen por equipos de trabajo. ➤ Aplican la técnica del museo, para recoger información de los diversos equipos. ➤ El equipo encargado de la sistematización de lo aprendido hace llegar la información sistematizada a cada equipo de trabajo. 	<p style="text-align: center;">MEDIOS Y MATERIALES</p> <p>Equipo multimedia Laptop</p>	<p style="text-align: center;">TIEMPO</p> <p>4 h.</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Metacognición: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo superaron sus dificultades? ¿Para qué les servirá lo que aprendieron?</p>	Papel periódico.	30´

VII. DISEÑO DE EVALUACIÓN:

CAPACIDADES	DESEMPEÑO	INSTRUMENTO
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	Rubrica.

y los diversos contextos culturales.		
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respetar la opinión de los demás y trabajar en equipo. ➤ Utilizar diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tolerancia y trabajo en equipo. - Muestra interés por conocer la diversidad de métodos y técnicas de evaluación. 	

RÚBRICA

Criterios / Ponderación	Excelente (Puntos 20)	Bien (Puntos 16)	Regular (Puntos 6)	Insuficiente (Puntos 0)
Métodos y técnicas de evaluación.	- Explica lo aprendido en forma coherente sobre la variedad de métodos y técnicas de evaluación para utilizarlos. (5 puntos)	- Explica lo que aprendió sobre algunos métodos y técnicas de evaluación. (4 puntos)	- Explica algunos métodos y técnicas de evaluación. (3 puntos)	- La explicación no es clara sobre los métodos y técnicas de evaluación. (0 puntos)
	- Acompaña su exposición ejemplos y gráficos interesantes e innovadores sobre los diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual y grupal. (5 puntos)	- Utiliza pocos ejemplos para explicar sobre algunos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual y grupal (4 puntos)	- No utiliza ejemplos, por lo tanto, no explica en forma clara y pertinente. (0 puntos)	
	- Realiza comparaciones, diferencias y semejanzas entre el diseño y aplicación de pruebas objetivas, escalas de observación, lista de control, cuestionarios y pautas para analizar los trabajos de sus	- Explica sobre el diseño y aplicación de algunos instrumentos de evaluación. (4 puntos)		

	estudiantes, en concordancia con el tipo de contenido que se pretende evaluar. (5 puntos)			
	- Identifica la importancia del diseño y elaboración de instrumentos sean de acuerdo al nivel y año, es decir responde a la edad de los niños y niñas. (5 puntos)	- Poca importancia del diseño y elaboración de instrumentos de acuerdo a la edad de los niños y niñas. (4 puntos)	- La información que expresa, manifiesta poca importancia del diseño y aplicación del instrumento de acuerdo a la edad y el nivel de estudios. (3 puntos)	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 03

I. DATOS GENERALES:

1. **CAMPO TEMÁTICO:** Evaluación.
2. **NOMBRE DE LA SESIÓN:** Elaborando instrumentos de evaluación.
3. **FECHA:** 06-12-17
4. **PONENTE:** Mg. Josefina, Mercedes Rodríguez Pozo.

II. DOMINIO II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

III. **Competencia 5:** Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

IV. PROGRAMACIÓN:

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	- Elaboración de instrumentos de evaluación.	Instrumentos de evaluación.

V. ACTITUDES:

Respeto la opinión de los demás y trabaja en equipo.
Valora la importancia de elaborar instrumentos de evaluación.

VI. SECUENCIA METODOLÓGICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">➤ Realizan la dinámica de las frutas preferidas.➤ Responden preguntas: ¿Qué instrumentos de evaluación conoces y elaboras para evaluar a los y las estudiantes?➤ Identifican el propósito de la sesión. Elaboración de instrumentos de evaluación.➤ Organización por equipos de trabajo: Registro de información importante y relevante, Aula limpia, reparto de materiales, control del tiempo.	Imágenes de frutas.	30´

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecen acuerdos para trabajar mejor. Trabajo en equipo. 		
<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES DE PROCESO</p> <p>Recepción de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visualizan la información en impreso y virtual. ➤ Realizan una dinámica grupal para formar equipos de trabajo. <p>Identificación y secuenciación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocen una variedad de instrumentos de evaluación. ➤ Elaboran una variedad de instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes, de forma organizada y por equipo. <p>Ejecución de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exponen por equipos de trabajo sus instrumentos elaborados. ➤ Aplican la técnica del museo, para recoger información de los diversos equipos. ➤ El equipo encargado de la sistematización de la información importante de lo aprendido hace llegar a cada equipo la información sistematizada. 	<p>MEDIOS Y MATERIALES</p> <p>Equipo multimedia Laptop</p>	<p>TIEMPO</p> <p>4 h.</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Metacognición: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo superaron sus dificultades? ¿Para qué les servirá lo que aprendieron?</p>	Papel de color	30´

VII. DISEÑO DE EVALUACIÓN:

CAPACIDADES	DESEMPEÑO	INSTRUMENTO
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	Rubrica.

y los diversos contextos culturales.		
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respetar la opinión de los demás y trabajar en equipo. ➤ Valorar la importancia de elaborar instrumentos de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demostrar tolerancia y trabajo en equipo. - Mostrar interés por conocer y elaborar instrumentos de evaluación. 	

RÚBRICA

Crterios / Ponderación	Excelente (Puntos 20)	Bien (Puntos 16)	Regular (Puntos 6)	Insuficiente (Puntos 0)
Instrumentos de Evaluación.	- Conoce una variedad de instrumentos de evaluación para utilizarlos. (5 puntos)	- Conoce algunos instrumentos de evaluación. (4 puntos)	- Conoce algunos instrumentos de evaluación. (3 puntos)	- Desconoce los instrumentos de evaluación. (0 puntos)
	- Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual y grupal. (5 puntos)	- Elabora algunos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual y grupal (4 puntos)	- No elabora instrumentos de evaluación. (0 puntos)	
	- Diseña y aplica pruebas objetivas, escalas de observación, lista de control, cuestionarios y pautas para analizar los trabajos de sus estudiantes, en concordancia con el tipo de contenido que se pretende evaluar. (5 puntos)	- No diseña, pero aplica algunos instrumentos que encuentra y los adecua. (4 puntos)		

	<p>- El diseño y elaboración de instrumentos es de acuerdo al nivel y año, es decir responde a la edad de los niños y niñas. (5 puntos)</p>	<p>- Solo elabora algunos instrumentos que responden a la edad de los niños y niñas. (4 puntos)</p>	<p>- Solo elabora algunos instrumentos que responden a la edad de los niños y niñas. (3 puntos)</p>	
--	--	--	--	--

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 04

I. DATOS GENERALES:

1. **CAMPO TEMÁTICO:** Evaluación.
2. **NOMBRE DE LA SESIÓN:** Elaboración y revisión de rúbrica.
3. **FECHA:** 07-12-17
4. **PONENTE:** Mg. Josefina, Mercedes Rodríguez Pozo.

II. DOMINIO II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

III. **Competencia 5:** Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

IV. PROGRAMACIÓN:

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	- Elaboración y revisión de la rúbrica.	Rúbrica.

V. ACTITUDES:

Respetar la opinión de los demás y trabajar en equipo.

Valorar la importancia de la rúbrica como instrumento de evaluación completa para evaluar a sus estudiantes.

VI. SECUENCIA METODOLÓGICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">➤ Realizan la dinámica Donde hay dos no puede haber tres.➤ Responden preguntas: ¿Qué instrumentos de evaluación conoces y elaboras para evaluar a los y las estudiantes?	Una tela de 60cm de largo por 20 cm de ancho.	30'

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifican el propósito de la sesión. Elaboración de una rúbrica de evaluación. ➤ Organización por equipos de trabajo: Registro de información importante y relevante, Aula limpia, reparto de materiales, control del tiempo. ➤ Establecen acuerdos para trabajar mejor. Trabajo en equipo. 		
<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES DE PROCESO</p> <p>Recepción de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visualizan la información en impreso y virtual. ➤ Realizan una dinámica grupal para formar equipos de trabajo. <p>Identificación y secuenciación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocen los pasos a seguir para elaborar una rúbrica. ➤ Aplican la información recibida para elaborar una rúbrica. <p>Ejecución de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exponen por equipos de trabajo sus instrumentos elaborados. ➤ Aplican la técnica del Meta plan para exponer su rúbrica. ➤ El equipo encargado de la sistematización de la información importante de lo aprendido hace llegar a cada equipo la información sistematizada. 	<p style="text-align: center;">MEDIOS Y MATERIALES</p> <p style="text-align: center;">Equipo multimedia Laptop</p>	<p style="text-align: center;">TIEMPO</p> <p style="text-align: center;">4 h.</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Metacognición: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo superaron sus dificultades? ¿Para qué les servirá lo que aprendieron?</p>	<p>Papel de color</p>	<p>30´</p>

VII. DISEÑO DE EVALUACIÓN:

CAPACIDADES	DESEMPEÑO	INSTRUMENTO
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	Rubrica.

comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.		
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respetar la opinión de los demás y trabajar en equipo. ➤ Valorar la importancia de la rúbrica como instrumento de evaluación completa para evaluar a sus estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tolerancia y trabajo en equipo. - Muestra interés por elaborar de forma colegiada y pertinente su rúbrica de evaluación. 	

RÚBRICA

Criterios / Ponderación	Excelente (Puntos 20)	Bien (Puntos 16)	Regular (Puntos 6)	Insuficiente (Puntos 0)
Elaboración de instrumentos de evaluación : Rúbrica	- Demostró dominio para elaborar su rúbrica de evaluación. (5 puntos)	- Demostró dominio para elaborar su rúbrica de evaluación, aunque presenta dificultades. (4 puntos)	- Elabora su rúbrica, pero presenta muchas dificultades. (3 puntos)	- Desconoce la elaboración de una rúbrica. (0 puntos)
	- Su rúbrica presenta una matriz de criterios específicos que permiten asignar a éste un valor. (5 puntos)	- Su rúbrica presenta una matriz de criterios específicos que permiten asignar a éste un valor, aunque presenta algunas dificultades para la asignación de un valor. (4 puntos)	- No elabora rúbrica. (0 puntos)	
	- Su rúbrica se basa en una escala de niveles de desempeño y en un listado de aspectos que evidencian el aprendizaje del estudiante. (5 puntos)	- Su rúbrica se basa en una escala de niveles de desempeño, aunque el listado de aspectos que evidencian el aprendizaje del estudiante no se encuentran muy precisos. (4 puntos)		
	- Su rúbrica clarifica lo que se espera del trabajo del alumno, de valorar su ejecución y de facilitar la retroalimentación. (5 puntos)	- Su rúbrica clarifica lo que se espera del trabajo del alumno, de valorar su ejecución aunque presenta dificultades en la facilitación de la retroalimentación. (4 puntos)	- Solo clarifica lo que se espera del alumno, pero no clarifica la retroalimentación. (3 puntos)	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 05

I. DATOS GENERALES:

1. **CAMPO TEMÁTICO:** Evaluación.
2. **NOMBRE DE LA SESIÓN:** El proceso de sistematización y la toma de decisiones.
3. **FECHA:** 08-12-17
4. **PONENTE:** Mg. Josefina, Mercedes Rodríguez Pozo.

II. DOMINIO II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

III. Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

IV. PROGRAMACIÓN:

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	- El proceso de sistematización y la toma de decisiones.	Exposición.

V. ACTITUDES:

Respetar la opinión de los demás y trabajar en equipo.
Valorar la importancia del proceso de sistematización y toma de decisiones de la evaluación.

VI. SECUENCIA METODOLÓGICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">➤ Realizan la dinámica Despertando al cerebro.➤ Responden preguntas: ¿Conoces el proceso de sistematización en la evaluación?, ¿Conoce el proceso de toma de decisiones en la evaluación?	Música.	30´

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifican el propósito de la sesión. El proceso de sistematización y toma de decisiones. ➤ Organización por equipos de trabajo: Registro de información importante y relevante, Aula limpia, reparto de materiales, control del tiempo. ➤ Establecen acuerdos para trabajar mejor. Trabajo en equipo. 		
<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES DE PROCESO</p> <p>Recepción de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visualizan la información en impreso y virtual. ➤ Realizan una dinámica grupal para formar equipos de trabajo. <p>Identificación y secuenciación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifican ideas importantes para sistematizar y tomar decisiones en la evaluación. ➤ Toman decisiones para realizar su mapa semántico. <p>Ejecución de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exponen por equipos de trabajo sus instrumentos elaborados. ➤ Aplican la técnica del Meta plan para exponer sus trabajos. ➤ El equipo encargado de la sistematización de la información importante de lo aprendido hace llegar a cada equipo la información sistematizada. 	<p style="text-align: center;">MEDIOS Y MATERIALES</p> <p style="text-align: center;">Equipo multimedia Laptop</p>	<p style="text-align: center;">TIEMPO</p> <p style="text-align: center;">4 h.</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Metacognición: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo superaron sus dificultades? ¿Para qué les servirá lo que aprendieron?</p>	<p>Papel de color</p>	<p>30´</p>

VII. DISEÑO DE EVALUACIÓN:

CAPACIDADES	DESEMPEÑO	INSTRUMENTO
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	Rúbrica

comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.		
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respeto la opinión de los demás y trabaja en equipo. ➤ Valora la importancia del proceso de sistematización y toma de decisiones de la evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tolerancia y trabajo en equipo. - Muestra interés por conocer el proceso de sistematización y toma de decisiones de la evaluación. 	

RÚBRICA

Criterios / Ponderación	Excelente (Puntos 20)	Bien (Puntos 16)	Regular (Puntos 6)	Insuficiente (Puntos 0)
Proceso de sistematización y toma de decisiones.	- Demuestra eficacia y pertinencia sobre lo que expone. (5 puntos)	- Demuestra dominio de su tema, aunque con algunas dificultades de sistematización. (4 puntos)	- La exposición presentada presenta muchas dificultades de dominio del tema. (3 puntos)	- Desconoce el tema del que se trató. (0 puntos)
	- Presenta coherencia pertinente a la sistematización y toma de decisiones en la evaluación. (5 puntos)	- La información que presente es coherencia, aunque presenta algunas dificultades. (4 puntos)	- Lo que expone no tiene sentido con el tema tratado. (0 puntos)	
	- La información sistematizada es pertinente y colegiada. (5 puntos)	- La información que difunde presenta algunas dificultades de pertinencia. (4 puntos)		
	- La toma de decisiones en la evaluación es pertinente al nivel y edad de los y las estudiantes. (5 puntos)	- La toma de decisiones en la evaluación presenta algunas dificultades. (4 puntos)	- Solo clarifica, aunque con dificultades la toma de decisiones en la evaluación. (3 puntos)	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 06

I. DATOS GENERALES:

1. **CAMPO TEMÁTICO:** Aprendizaje.
2. **NOMBRE DE LA SESIÓN:** ¿Cuál es la utilidad de un plan de mejora?
3. **FECHA:** 11-12-17
4. **PONENTE:** Mg. Josefina, Mercedes Rodríguez Pozo.

II. **DOMINIO III.** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

III. **Competencia 6:** Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

IV. PROGRAMACIÓN:

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, planes de mejora, para que genere aprendizajes de calidad.	- ¿Cuál es la utilidad de un plan de mejora?	Exposición.

V. ACTITUDES:

Respeto la opinión de los demás y trabaja en equipo.

Valora la importancia del plan de mejora para obtener aprendizajes significativos.

VI. SECUENCIA METODOLÓGICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">➤ Realizan la dinámica, la cuenta cuentos.➤ Responden preguntas: ¿Qué es un Plan de mejora?, ¿Cuál es la utilidad de un plan de mejora?➤ Identifican el propósito de la sesión.Cuál es la utilidad del plan de mejora.	Sonidos de ruidos de la naturaleza.	30´

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organización por equipos de trabajo: Registro de información importante y relevante, Aula limpia, reparto de materiales, control del tiempo. ➤ Establecen acuerdos para trabajar mejor. Trabajo en equipo. 		
<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES DE PROCESO</p> <p>Recepción de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visualizan la información en impreso y virtual. ➤ Realizan una dinámica grupal para formar equipos de trabajo. <p>Identificación y secuenciación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Socializan e Identifican ideas importantes ➤ Realizan un organizador para expresar mejor sus ideas, utilizando diversos medios y materiales. <p>Ejecución de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exponen por equipos de trabajo. ➤ Aplican la técnica de la entrevista para exponer sus trabajos. ➤ El equipo encargado de la sistematización de la información importante de lo aprendido hace llegar a cada equipo la información sistematizada. 	<p>MEDIOS Y MATERIALES</p> <p>Equipo multimedia Laptop</p>	<p>TIEMPO</p> <p>4 h.</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Metacognición: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo superaron sus dificultades? ¿Para qué les servirá lo que aprendieron?</p>	Papel de color	30´

VII. DISEÑO DE EVALUACIÓN:

CAPACIDADES	DESEMPEÑO	INSTRUMENTO
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, planes de mejora, para que genere	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	Exposición

aprendizajes de calidad.		
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respetar la opinión de los demás y trabajar en equipo. ➤ Valorar la importancia del plan de mejora para obtener aprendizajes significativos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tolerancia y trabajo en equipo. - Muestra interés por conocer la utilidad del plan de mejora. 	

RÚBRICA

Criterios / Ponderación	Excelente (Puntos 20)	Bien (Puntos 16)	Regular (Puntos 6)	Insuficiente (Puntos 0)
Tipos e importancia del plan de mejora.	- Demuestra dominio de los tipos de plan de mejora. (5 puntos)	- Demuestra dominio del plan de mejora, aunque con algunas dificultades de sistematización. (4 puntos)	- La exposición presentada presenta muchas dificultades de dominio del tema. (3 puntos)	- Desconoce el tema del que se trató. (0 puntos)
	- Explica la utilidad del plan de mejora en el proceso de aprendizaje. (5 puntos)	- Explica la utilidad del plan de mejora en el proceso de aprendizaje, aunque presenta algunas dificultades. (4 puntos)	- Lo que expone no tiene sentido con el tema tratado. (0 puntos)	
	- Explica la importancia de priorizar los problemas, causas y de plantearse metas para mejorar los aprendizajes de los y las estudiantes. (5 puntos)	- Explica la importancia de priorizar los problemas, causas y de plantearse metas para mejorar los aprendizajes de los y las estudiantes. Con algunas dificultades. (4 puntos)		
	- Establece las acciones concretas, recursos y tiempos, así como, emite compromisos y realiza un seguimiento, evaluando resultados con evidencias (5 puntos)	- Establece las acciones concretas, recursos y tiempos, así como, emite compromisos y realiza un seguimiento, evaluando resultados con evidencias, pero con algunas dificultades. (4 puntos)	- Solo establece acciones concretas, recursos y tiempos, pero no realiza un seguimiento o evalúa. (3 puntos)	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 07

I. DATOS GENERALES:

1. **CAMPO TEMÁTICO:** Aprendizaje.
2. **NOMBRE DE LA SESIÓN:** ¿Cuál es la utilidad de un plan de mejora?
3. **FECHA:** 12-12-17
4. **PONENTE:** Mg. Josefina, Mercedes Rodríguez Pozo.

II. **DOMINIO III.** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

III. **Competencia 6:** Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

IV. PROGRAMACIÓN:

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, planes de mejora, para que genere aprendizajes de calidad.	- Del diagnóstico a la formulación del plan de Mejora.	Exposición.

V. ACTITUDES:

Respeto la opinión de los demás y trabaja en equipo.

Valora la importancia del diagnóstico a la formulación del plan de mejora.

VI. SECUENCIA METODOLÓGICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">➤ Realizan la dinámica, diferentes formas de saludar.➤ Responden preguntas: ¿Qué es el diagnóstico? ¿qué importancia tiene el diagnóstico en la elaboración de un Plan de mejora?➤ Identifican el propósito de la sesión. Del diagnóstico a la formulación del plan de mejora.	Cuerpo humano.	30´

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organización por equipos de trabajo: Registro de información importante y relevante, Aula limpia, reparto de materiales, control del tiempo. ➤ Establecen acuerdos para trabajar mejor. Trabajo en equipo. 		
<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES DE PROCESO</p> <p>Recepción de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visualizan la información en impreso y virtual. ➤ Realizan una dinámica grupal para formar equipos de trabajo. <p>Identificación y secuenciación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Socializan e Identifican ideas importantes ➤ Realizan un organizador para expresar mejor sus ideas, utilizando diversos medios y materiales. <p>Ejecución de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exponen por equipos de trabajo. ➤ Aplican la técnica de la asamblea, para exponer sus trabajos. ➤ El equipo encargado de la sistematización de la información importante de lo aprendido hace llegar a cada equipo la información sistematizada. 	<p>MEDIOS Y MATERIALES</p> <p>Equipo multimedia Laptop</p>	<p>TIEMPO</p> <p>4 h.</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Metacognición: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo superaron sus dificultades? ¿Para qué les servirá lo que aprendieron?</p>	Papel de color	30´

VII. DISEÑO DE EVALUACIÓN:

CAPACIDADES	DESEMPEÑO	INSTRUMENTO
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, planes de mejora, para que genere	Participa en la gestión del diagnóstico para elaborar y ejecutar el plan de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	Exposición

aprendizajes de calidad.		
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respetar la opinión de los demás y trabajar en equipo. ➤ del diagnóstico a la formulación del plan de mejora. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tolerancia y trabajo en equipo. - Muestra interés por conocer cómo obtener el diagnóstico para la formulación del plan de mejora. 	

RÚBRICA

Criterios / Ponderación	Excelente (Puntos 20)	Bien (Puntos 16)	Regular (Puntos 6)	Insuficiente (Puntos 0)
Etapas para la elaboración del plan de mejora.	- Demuestra dominio del tema. (5 puntos)	- Demuestra dominio del tema, aunque con algunas dificultades. (4 puntos)	- La exposición presenta muchas dificultades de dominio del tema. (3 puntos)	- Desconoce el tema del que se trató. (0 puntos)
	- Explica la utilidad del diagnóstico para la formulación del plan de mejora. (5 puntos)	- Explica la utilidad del diagnóstico para la formulación del plan de mejora, aunque presenta algunas dificultades. (4 puntos)	- Lo que expone no tiene sentido con el tema tratado. (0 puntos)	
	- Propone matrices para recoger un buen diagnóstico. (5 puntos)	- Propone matrices para recoger un buen diagnóstico, con algunas dificultades. (4 puntos)		
	- Establece una matriz de plan de mejora. (5 puntos)	- Establece una matriz de plan de mejora, pero con algunas dificultades. (4 puntos)	- Solo establece acciones concretas, pero no precisa una matriz. (3 puntos)	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 08

I. DATOS GENERALES:

1. **CAMPO TEMÁTICO:** Aprendizaje.
2. **NOMBRE DE LA SESIÓN:** Elaboración de la propuesta de Plan de Mejora de los aprendizajes.
3. **FECHA:** 13-12-17
4. **PONENTE:** Mg. Josefina, Mercedes Rodríguez Pozo.

II. **DOMINIO III.** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

III. **Competencia 6:** Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

IV. PROGRAMACIÓN:

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, planes de mejora para que genere aprendizajes de calidad.	- Elaboración de una propuesta de Plan de Mejora de los aprendizajes.	Exposición.

V. ACTITUDES:

Respeto la opinión de los demás y trabaja en equipo.

Valora la importancia de conocer una propuesta de plan de mejora.

VI. SECUENCIA METODOLÓGICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">➤ Realizan la dinámica, la imaginación de la naturaleza.➤ Responden preguntas: ¿Conocen una matriz para elaborar un plan de mejora? ¡Qué matriz proponen?	Cuerpo humano.	30´

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifican el propósito de la sesión. Elaboración de una propuesta de un plan de mejora. ➤ Organización por equipos de trabajo: Registro de información importante y relevante, Aula limpia, reparto de materiales, control del tiempo. ➤ Establecen acuerdos para trabajar mejor. Trabajo en equipo. 		
<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES DE PROCESO</p> <p>Recepción de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visualizan la información en impreso y virtual. ➤ Realizan una dinámica grupal para formar equipos de trabajo. <p>Identificación y secuenciación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Socializan e Identifican ideas importantes ➤ Realizan un organizador para expresar mejor sus ideas, utilizando diversos medios y materiales. <p>Ejecución de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exponen por equipos de trabajo. ➤ Aplican la técnica de metaplan, para exponer su propuesta de plan de mejora. ➤ El equipo encargado de la sistematización de la información importante de lo aprendido hace llegar a cada equipo la información sistematizada. 	<p style="text-align: center;">MEDIOS Y MATERIALES</p> <p style="text-align: center;">Equipo multimedia Laptop</p>	<p style="text-align: center;">TIEMPO</p> <p style="text-align: center;">4 h.</p>
<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES FINALES</p>	<p style="text-align: center;">MEDIOS Y MATERIALES</p>	<p style="text-align: center;">TIEMPO</p>
<p>Metacognición: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo superaron sus dificultades? ¿Para qué les servirá lo que aprendieron?</p>	<p>Papel de color</p>	<p>30´</p>

VII. DISEÑO DE EVALUACIÓN:

CAPACIDADES	DESEMPEÑO	INSTRUMENTO
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, planes de mejora, para	Participa en la propuesta de una matriz pertinente a su contexto, para elaborar y ejecutar el plan de mejora.	Exposición

que genere aprendizajes de calidad.		
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respetar la opinión de los demás y trabajar en equipo. ➤ Valorar la importancia, de conocer una propuesta de plan de mejora. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tolerancia y trabajo en equipo. - Muestra interés por conocer una propuesta de plan de mejora. 	

RÚBRICA

Criterios / Ponderación	Excelente (Puntos 20)	Bien (Puntos 16)	Regular (Puntos 6)	Insuficiente (Puntos 0)
Etapas para la elaboración del plan de mejora.	- Demuestra dominio del tema. (5 puntos)	- Demuestra dominio del tema, aunque con algunas dificultades. (4 puntos)	- La exposición presenta muchas dificultades de dominio del tema. (3 puntos)	- Desconoce el tema del que se trató. (0 puntos)
	- Explica la utilidad del diagnóstico para la formulación del plan de mejora. (5 puntos)	- Explica la utilidad del diagnóstico para la formulación del plan de mejora, aunque presenta algunas dificultades. (4 puntos)	- Lo que expone no tiene sentido con el tema tratado. (0 puntos)	
	- Propone matrices para recoger un buen diagnóstico. (5 puntos)	- Propone matrices para recoger un buen diagnóstico, con algunas dificultades. (4 puntos)		
	- Establece una matriz de plan de mejora. (5 puntos)	- Establece una matriz de plan de mejora, pero con algunas dificultades. (4 puntos)	- Solo establece acciones concretas, pero no precisa una matriz. (3 puntos)	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 09

I. DATOS GENERALES:

1. **CAMPO TEMÁTICO:** Aprendizaje.
2. **NOMBRE DE LA SESIÓN:** Revisión del avance de la propuesta del Plan de Mejora de los Aprendizajes.
3. **FECHA:** 14-12-17
4. **PONENTE:** Mg. Josefina, Mercedes Rodríguez Pozo.

II. **DOMINIO III.** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

III. **Competencia 6:** Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

IV. PROGRAMACIÓN:

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, planes de mejora para que genere aprendizajes de calidad.	- Revisión del avance de la propuesta del Plan de Mejora de los Aprendizajes.	Exposición.

V. ACTITUDES:

Respeto la opinión de los demás y trabaja en equipo.

Valora la importancia de elaborar un plan de mejora para obtener aprendizajes significativos en los y las estudiantes.

VI. SECUENCIA METODOLÓGICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">➤ Realizan la dinámica, elección de colores.➤ Responden preguntas: ¿Conocen cómo empezar a elaborar el plan de mejora de aprendizajes?, ¿Qué es importante conocer	Papel de colores.	30´

<p>primero para elaborar un plan de mejora de aprendizajes?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifican el propósito de la sesión. Elaboración de una primera parte de un plan de mejora de los aprendizajes. ➤ Organización por equipos de trabajo: Registro de información importante y relevante, Aula limpia, reparto de materiales, control del tiempo. ➤ Establecen acuerdos para trabajar mejor. Trabajo en equipo. 		
<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES DE PROCESO</p> <p>Recepción de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visualizan la información en impreso y virtual. ➤ Realizan una dinámica grupal para formar equipos de trabajo. <p>Identificación y secuenciación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Socializan e Identifican ideas importantes ➤ Realizan un bosquejo de cómo empezar y qué tomar en cuenta primero para la elaboración del plan de mejora de los aprendizajes. <p>Ejecución de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exponen por equipos de trabajo. ➤ Aplican la técnica del museo, para exponer su primera parte del plan de mejora de los aprendizajes de sus estudiantes. ➤ El equipo encargado de la sistematización de la información importante de lo aprendido hace llegar a cada equipo la información sistematizada. 	<p>MEDIOS Y MATERIALES</p> <p>Equipo multimedia Laptop</p>	<p>TIEMPO</p> <p>4 h.</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Metacognición: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo superaron sus dificultades? ¿Para qué les servirá lo que aprendieron?</p>	Papel de color	30´

VII. DISEÑO DE EVALUACIÓN:

CAPACIDADES	DESEMPEÑO	INSTRUMENTO
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la	Participa en la elaboración del plan de mejora de los aprendizajes.	Exposición

<p>construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, planes de mejora, para que genere aprendizajes de calidad.</p>		
<p>ACTITUDES</p>	<p>COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respeta la opinión de los demás y trabaja en equipo. ➤ Valora la importancia, de elaborar un plan de mejora para obtener aprendizajes significativos en los y las estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tolerancia y trabajo en equipo. - Muestra interés por participar activamente en la elaboración de la primera parte del plan de mejora de los aprendizajes. 	

RÚBRICA

Criterios / Ponderación	Excelente (Puntos 20)	Bien (Puntos 16)	Regular (Puntos 6)	Insuficiente (Puntos 0)
Etapas para la elaboración del plan de mejora.	- Demuestra dominio del tema. (5 puntos)	- Demuestra dominio del tema, aunque con algunas dificultades. (4 puntos)	- La exposición presenta muchas dificultades de dominio del tema. (3 puntos)	- Desconoce el tema del que se trató. (0 puntos)
	- Explica la utilidad del plan de mejora de los aprendizajes. (5 puntos)	- Explica la utilidad del plan de mejora de los aprendizajes, aunque presenta algunas dificultades. (4 puntos)	- Lo que expone no tiene sentido con el tema tratado. (0 puntos)	
	- Propone ideas concretas que se pueden solucionar con un plan de mejora de los aprendizajes. (5 puntos)	- Propone ideas concretas que se pueden solucionar con un plan de mejora de los aprendizajes, con algunas dificultades. (4 puntos)		
	- Establece cada problema con su causa y su alternativa de solución. (5 puntos)	- Establece cada problema con su causa y su alternativa de solución, pero con algunas dificultades. (4 puntos)	- Solo establece cada problema con su causa, pero no precisa una alternativa de solución. (3 puntos)	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 10

I. DATOS GENERALES:

1. **CAMPO TEMÁTICO:** Aprendizaje.
2. **NOMBRE DE LA SESIÓN:** Revisión completa de la propuesta del Plan de Mejora de los Aprendizajes.
3. **FECHA:** 15-12-17
4. **PONENTE:** Mg. Josefina, Mercedes Rodríguez Pozo.

II. **DOMINIO III.** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

III. **Competencia 6:** Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

IV. PROGRAMACIÓN:

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, planes de mejora, para que genere aprendizajes de calidad.	- Revisión completa de la propuesta del Plan de Mejora de los Aprendizajes.	Exposición.

V. ACTITUDES:

Respeto la opinión de los demás y trabaja en equipo.

Valora la importancia de elaborar un plan de mejora para obtener aprendizajes significativos en los y las estudiantes.

VI. SECUENCIA METODOLÓGICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">➤ Realizan la dinámica, elección de colores.➤ Responden preguntas: ¿Conocen cómo empezar a elaborar el plan de mejora de aprendizajes?, ¿Conocen la matriz completa de	Papel de colores.	30´

<p>un plan de mejora de los aprendizajes, para poder terminar su propuesta?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifican el propósito de la sesión. Elaboración completa de la propuesta del plan de mejora de los aprendizajes. ➤ Organización por equipos de trabajo: Registro de información importante y relevante, Aula limpia, reparto de materiales, control del tiempo. ➤ Establecen acuerdos para trabajar mejor. Trabajo en equipo. 		
<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES DE PROCESO</p> <p>Recepción de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visualizan la información en impreso y virtual. ➤ Realizan una dinámica grupal para formar equipos de trabajo. <p>Identificación y secuenciación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Socializan e Identifican ideas importantes ➤ Realizan un bosquejo de cómo empezar y qué tomar en cuenta primero para la elaboración del plan de mejora de los aprendizajes. <p>Ejecución de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exponen por equipos de trabajo. ➤ Aplican la técnica del museo, para exponer su primera parte del plan de mejora de los aprendizajes de sus estudiantes. ➤ El equipo encargado de la sistematización de la información importante de lo aprendido hace llegar a cada equipo la información sistematizada. 	<p style="text-align: center;">MEDIOS Y MATERIALES</p> <p>Equipo multimedia Laptop</p>	<p style="text-align: center;">TIEMPO</p> <p>4 h.</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Metacognición: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo superaron sus dificultades? ¿Para qué les servirá lo que aprendieron?</p>	Papel de color	30´

VII. DISEÑO DE EVALUACIÓN:

CAPACIDADES	DESEMPEÑO	INSTRUMENTO
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la	Participa en la elaboración del plan de mejora de los aprendizajes.	Exposición

<p>construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, planes de mejora, para que genere aprendizajes de calidad.</p>		
<p>ACTITUDES</p>	<p>COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respetar la opinión de los demás y trabajar en equipo. ➤ Valorar la importancia de elaborar un plan de mejora para obtener aprendizajes significativos en los y las estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tolerancia y trabajo en equipo. - Muestra interés por participar activamente en la elaboración de la primera parte del plan de mejora de los aprendizajes. 	

RÚBRICA

Criterios / Ponderación	Excelente (Puntos 20)	Bien (Puntos 16)	Regular (Puntos 6)	Insuficiente (Puntos 0)
Etapas para la elaboración del plan de mejora.	- Demuestra dominio del tema. (5 puntos)	- Demuestra dominio del tema, aunque con algunas dificultades. (4 puntos)	- La exposición presenta muchas dificultades de dominio del tema. (3 puntos)	- Desconoce el tema del que se trató. (0 puntos)
	- Explica la utilidad del plan de mejora de los aprendizajes. (5 puntos)	- Explica la utilidad del plan de mejora de los aprendizajes, aunque presenta algunas dificultades. (4 puntos)	- Lo que expone no tiene sentido con el tema tratado. (0 puntos)	
	- Propone ideas problemas concretas que se pueden solucionar con un plan de mejora de los aprendizajes. Además, explica la importancia de priorizar los problemas, causas y de plantearse metas para mejorar los aprendizajes del estudiante (5 puntos)	- Propone ideas problemas concretas que se pueden solucionar con un plan de mejora de los aprendizajes. Además, explica la importancia de priorizar los problemas, causas y de plantearse metas para mejorar los aprendizajes del estudiante, con algunas dificultades. (4 puntos)		
	- Establece cada problema con su causa, su alternativa de solución y las acciones concretas, recursos y tiempos, así como, emite compromisos y realiza un seguimiento, evaluando resultados con evidencias (5 puntos)	- Establece cada problema con su causa, su alternativa de solución y las acciones concretas, recursos y tiempos, así como, emite compromisos y realiza un seguimiento, evaluando resultados con evidencias, pero con algunas dificultades. (4 puntos)	- Solo establece cada problema con su causa, pero no precisa una alternativa de solución, ni recursos, tiempo, menos resultados y evidencias (3 puntos)	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 11

I. DATOS GENERALES:

1. **CAMPO TEMÁTICO:** Política Educativa.
2. **NOMBRE DE LA SESIÓN:** ¿Por qué establecer políticas educativas institucionales?
3. **FECHA:** 18-12-17
4. **PONENTE:** Mg. Josefina, Mercedes Rodríguez Pozo.

II. **DOMINIO IV.** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

III. **Competencia 8:** Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

IV. PROGRAMACIÓN:

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.	- ¿Por qué establecer políticas educativas institucionales?	Exposición.

V. ACTITUDES:

Respeto la opinión de los demás y trabaja en equipo.

Valora la importancia de conocer las políticas educativas institucionales.

VI. SECUENCIA METODOLÓGICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizan la dinámica, El tesoro escondido. ➤ Responden preguntas: ¿Conocen las políticas educativas?, ¿Cuáles son?, ¿Qué son? ➤ Identifican el propósito de la sesión. ¿Por qué establecer políticas educativas institucionales? ➤ Organización por equipos de trabajo: Registro de información importante y relevante, Aula limpia, reparto de materiales, control del tiempo. 	Chocolates, plumones y papel.	30´

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecen acuerdos para trabajar mejor. Trabajo en equipo. 		
<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES DE PROCESO</p> <p>Recepción de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visualizan la información en impreso y virtual. ➤ Realizan una dinámica grupal para formar equipos de trabajo. <p>Identificación y secuenciación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Socializan e Identifican ideas importantes. ➤ Toman decisiones para elegir las ideas precisas y pertinentes sobre su tema a tratar. <p>Ejecución de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exponen por equipos de trabajo. ➤ Aplican la técnica del museo, para exponer su trabajo sobre políticas educativas institucionales. 	<p style="text-align: center;">MEDIOS Y MATERIALES</p> <p>Equipo multimedia Laptop</p>	<p style="text-align: center;">TIEMPO</p> <p>4 h.</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Metacognición: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo superaron sus dificultades? ¿Para qué les servirá lo que aprendieron?</p>	Papel de color	30´

VII. DISEÑO DE EVALUACIÓN:

CAPACIDADES	DESEMPEÑO	INSTRUMENTO
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.	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.	Exposición
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respeta la opinión de los demás y trabaja en equipo. ➤ Valora la importancia, de conocer las políticas educativas institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tolerancia y trabajo en equipo. - Muestra interés por de conocer las políticas educativas institucionales. 	

RÚBRICA

Criterios / Ponderación	Excelente (Puntos 20)	Bien (Puntos 16)	Regular (Puntos 6)	Insuficiente (Puntos 0)
Política y políticas educativas.	- Demuestra dominio del tema. (5 puntos)	- Demuestra dominio del tema, aunque con algunas dificultades. (4 puntos)	- La exposición presenta muchas dificultades de dominio del tema. (3 puntos)	- Desconoce el tema del que se trató. (0 puntos)
	- Explica el origen de las políticas educativas. (5 puntos)	- Explica el origen de las políticas educativas, aunque presenta algunas dificultades. (4 puntos)	- Lo que expone no tiene sentido con el tema tratado. (0 puntos)	
	- Propone ideas sobre políticas educativas institucionales. (5 puntos)	- Propone ideas sobre políticas educativas institucionales, con algunas dificultades. (4 puntos)		
	- Establece cada política educativa con un problema que lo ocasiona y la aplicación en el ámbito institucional. (5 puntos)	- Establece cada política educativa con un problema que lo ocasiona y la aplicación en el ámbito institucional, pero con algunas dificultades. (4 puntos)	- Solo establece cada política educativa con un problema que lo ocasiona, pero no lo relaciona con el ámbito institucional. (3 puntos)	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 12

I. DATOS GENERALES:

1. **CAMPO TEMÁTICO:** Política Educativa.
2. **NOMBRE DE LA SESIÓN:** Generando propuestas de políticas educativas para mi institución educativa.
3. **FECHA:** 19-12-17
4. **PONENTE:** Mg. Josefina, Mercedes Rodríguez Pozo.

II. **DOMINIO IV.** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

III. **Competencia 8:** Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

IV. PROGRAMACIÓN:

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.	- Generando propuestas de políticas educativas para mi institución educativa.	Exposición.

V. ACTITUDES:

Respeto la opinión de los demás y trabaja en equipo.

Valora la importancia de generar propuestas de políticas educativas para su institución educativa.

VI. SECUENCIA METODOLÓGICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizan la dinámica, las estatuas. ➤ Responden preguntas: ¿Conocen cómo generar políticas educativas desde su aula?, ¿Para qué es necesario generar políticas educativas desde el aula?, ¿cómo hacerlo? ➤ Identifican el propósito de la sesión. Generando propuestas de políticas educativas para mi institución educativa. ➤ Organización por equipos de trabajo: Registro de información importante y relevante, Aula limpia, reparto de materiales, control del tiempo. 	Personas.	30'

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecen acuerdos para trabajar mejor. Trabajo en equipo. 		
<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES DE PROCESO</p> <p>Recepción de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visualizan la información en impreso y virtual. ➤ Realizan una dinámica grupal para formar equipos de trabajo. <p>Identificación y secuenciación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Socializan e Identifican ideas importantes. ➤ Toman decisiones para elegir las ideas precisas y pertinentes sobre su tema a tratar. <p>Ejecución de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exponen por equipos de trabajo. ➤ Aplican la técnica del museo, para exponer sus trabajos. 	<p style="text-align: center;">MEDIOS Y MATERIALES</p> <p style="text-align: center;">Equipo multimedia Laptop</p>	<p style="text-align: center;">TIEMPO</p> <p style="text-align: center;">4 h.</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Metacognición: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo superaron sus dificultades? ¿Para qué les servirá lo que aprendieron?</p>	Papel de color	30´

VII. DISEÑO DE EVALUACIÓN:

CAPACIDADES	DESEMPEÑO	INSTRUMENTO
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.	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.	Exposición
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respeta la opinión de los demás y trabaja en equipo. ➤ Valora la importancia, de generar propuestas de políticas educativas para su institución educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tolerancia y trabajo en equipo. - Muestra interés por generar políticas educativas institucionales. 	

RÚBRICA

Criterios / Ponderación	Excelente (Puntos 20)	Bien (Puntos 16)	Regular (Puntos 6)	Insuficiente (Puntos 0)
Política y políticas educativas.	- Demuestra dominio del tema. (5 puntos)	- Demuestra dominio del tema, aunque con algunas dificultades. (4 puntos)	- La exposición presenta muchas dificultades de dominio del tema. (3 puntos)	- Desconoce el tema del que se trató. (0 puntos)
	- Explica la importancia de generar las políticas educativas desde su aula. (5 puntos)	- Explica la importancia de generar las políticas educativas desde su aula, aunque presenta algunas dificultades. (4 puntos)	- Lo que expone no tiene sentido con el tema tratado. (0 puntos)	
	- Propone políticas educativas institucionales desde su aula. (5 puntos)	- Propone políticas educativas institucionales desde su aula, con algunas dificultades. (4 puntos)		
	- Establece cada política educativa con un problema generado desde su aula, para brindar un buen servicio educativo. (5 puntos)	- Establece cada política educativa con un problema generado desde su aula, para brindar un buen servicio educativo, pero con algunas dificultades. (4 puntos)	- Solo establece cada política educativa con un problema que lo ocasiona, pero no lo lo identifica desde su aula. (3 puntos)	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 13

I. DATOS GENERALES:

1. **CAMPO TEMÁTICO:** Política Educativa.
2. **NOMBRE DE LA SESIÓN:** Revisión de avance de propuesta de políticas educativas institucionales.
3. **FECHA:** 19-12-17
4. **PONENTE:** Mg. Josefina, Mercedes Rodríguez Pozo.

II. **DOMINIO IV.** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

III. **Competencia 8:** Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

IV. PROGRAMACIÓN:

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.	- Revisión de avance de propuesta de políticas educativas institucionales.	Exposición.

V. ACTITUDES:

Respeto la opinión de los demás y trabaja en equipo.

Valora la importancia de generar propuestas de políticas educativas para su institución educativa.

VI. SECUENCIA METODOLÓGICA:

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizan la dinámica, Tuga la tortuga y tija la lagartija. ➤ Responden preguntas: ¿Cómo evidenciar las políticas educativas desde el aula?, ¿Para qué es necesario evidenciar las políticas educativas desde el aula?, ¿cómo hacerlo? ➤ Identifican el propósito de la sesión. Revisión de avance de propuesta de políticas educativas institucionales. ➤ Organización por equipos de trabajo: Registro de información importante y relevante, Aula limpia, reparto de materiales, control del tiempo. 	Personas.	30'

➤ Establecen acuerdos para trabajar mejor. Trabajo en equipo.		
<p align="center">ACTIVIDADES DE PROCESO</p> <p>Recepción de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visualizan la información en impreso y virtual. ➤ Realizan una dinámica grupal para formar equipos de trabajo. <p>Identificación y secuenciación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Socializan e Identifican ideas importantes. ➤ Toman decisiones para evidenciar las políticas educativas desde el aula a través de propuestas de proyectos institucionales innovadores que respondan directamente a políticas nacionales del ministerio de educación. <p>Ejecución de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exponen por equipos de trabajo. ➤ Aplican la técnica del museo, para exponer sus trabajos. 	<p>MEDIOS Y MATERIALES</p> <p>Equipo multimedia Laptop</p>	<p>TIEMPO</p> <p>4 h.</p>
ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Metacognición: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo superaron sus dificultades? ¿Para qué les servirá lo que aprendieron?</p>	Papel de color	30´

VII. DISEÑO DE EVALUACIÓN:

CAPACIDADES	DESEMPEÑO	INSTRUMENTO
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.	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.	Exposición
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respeta la opinión de los demás y trabaja en equipo. ➤ Valora la importancia, de generar propuestas de políticas educativas desde su aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tolerancia y trabajo en equipo. - Muestra interés por generar políticas educativas desde su aula. 	

RÚBRICA

Criterios / Ponderación	Excelente (Puntos 20)	Bien (Puntos 16)	Regular (Puntos 6)	Insuficiente (Puntos 0)
Políticas educativas institucionales y su inclusión en los documentos de gestión institucional	- Demuestra dominio del tema. (5 puntos)	- Demuestra dominio del tema, aunque con algunas dificultades. (4 puntos)	- La exposición presenta muchas dificultades de dominio del tema. (3 puntos)	- Desconoce el tema del que se trató. (0 puntos)
	- Explica la importancia de generar las políticas educativas desde su aula a través de proyectos educativos institucionales, que serán aplicados desde su aula. (5 puntos)	- Explica la importancia de generar las políticas educativas desde su aula a través de proyectos educativos institucionales, que serán aplicados desde su aula, aunque presenta algunas dificultades. (4 puntos)	- Lo que expone no tiene sentido con el tema tratado. (0 puntos)	
	- Propone políticas educativas institucionales desde su aula, generando proyectos educativos institucionales que integren políticas educativas regionales y nacionales. (5 puntos)	- Propone políticas educativas institucionales desde su aula, generando proyectos educativos institucionales que integren políticas educativas regionales y nacionales, con algunas dificultades. (4 puntos)		
	- Establece cada política educativa con un problema generado desde su aula en un proyecto educativo innovador institucional, para brindar un buen servicio educativo, evidenciando las políticas educativas locales, regionales y nacionales. (5 puntos)	- Establece cada política educativa con un problema generado desde su aula en un proyecto educativo innovador institucional, para brindar un buen servicio educativo, evidenciando las políticas educativas locales, regionales y nacionales, pero con algunas dificultades. (4 puntos)	- Solo establece cada política educativa con un problema que lo ocasiona, pero no lo identifica desde su aula. (3 puntos)	

VIII. REFERENCIAS.

- ACUERDO NACIONAL (2002). ACUERDO NACIONAL. Recuperado de:
http://www.mesadeconcertacion.org.pe/sites/default/files/acuerdo_nacional.pdf
- Agencia de Calidad de la Educación (2016). Guía de Evaluación Formativa. Recuperado el 23 de julio del 2017 de
http://www.evaluacionformativa.cl/wp-content/uploads/2016/06/Gu%C3%ADa_Evaluaci%C3%B3n_Formativa.pdf
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Cicicag, cag. Recuperado de:
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/534/1288>
- Bendezú, J. (2014). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en el III ciclo, en las instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2003* (tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Beresaluce R., Peiró S. y Ramos, M. (2014). El profesor como guía-orientador. Un modelo docente. XII Jornadas de redes de investigación en docencia universitaria. Recuperado de:
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/41885/1/2014_XII_Jornadas_Redes_66.pdf
- Capacidad (2017). En *Diccionario de la Real Academia Española (RAE)*. Recuperado de: <http://www.rae.es/>
- Capacitación (2017). En *Diccionario de la Real Academia Española (RAE)*. Recuperado de: <http://www.rae.es/>
- Candelo, C., Ortiz, G. y Unger, B. (2003). *Hacer talleres, una guía práctica para capacitadores*. WWF Colombia. Recuperado de:
http://awsassets.panda.org/downloads/hacer_talleres___guia_para_capacitadores_wwf.pdf
- Chiavenato (2009) Administración de recursos humanos Recuperado de:
https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion_de_recursos_humanos_9na_e.pdf
- Consejo Nacional de Educación (2006). Proyecto Educativo Nacional. Lima, Perú: autor.

- Cuenca, R., y Stojnic, L. (2008). *La Carrera Pública Magisterial y el discurso del desarrollo profesional en el Perú*. Lima: Foro Latinoamericano de Políticas Educativas (FLAPE) y Foro Educativo.
- Cuenca, R. (2011). Discursos y nociones sobre el desempeño docente. In: *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima: Consejo Nacional de Educación, pp.50-54.
- Erhuay, H. y Navarro, J. (2014). *Monitoreo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 13 Villa El Salvador UGEL 01, 2014* (tesis de maestría), Lima, Perú.
- Guerrero, J. (2015). Programa de Capacitación en Inteligencia Emocional con Técnicas Cognitivo-conductuales para los Directivos de Educación (tesis Doctoral). Mérida: Venezuela.
- Gobierno Provincial de Trujillo (s.f.). Proyecto Educativo Local – Trujillo.
- Gobierno Federal de México (2008). Guía de Capacitación. Elaboración de un programa de capacitación. Recuperado el 24 de julio del 2017 de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160973/Elaboracion_de_programas_de_capacitacion_Anexo_1_250_1.pdf
- Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP, 2015). Guía para la elaboración de planes de capacitación. Dirigida a los referentes de capacitación de los Municipios de la Provincia de Buenos Aires. Recuperado el 23 de julio del 2017 de <http://www.ipap.sg.gba.gov.ar/sites/default/files/repositorio/GUIA%20PARA%20LA%20ELABORACION%20DE%20PLANES%20DE%20CAPACITACION.pdf>
- Ley General de Educación N° 28044. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú, 29 de julio del 2003.
- Ley N° 29944. Reglamento de la Ley de la Reforma Magisterial. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú, 28 de noviembre del 2012.
- Linares, J. (s.f.). *El Aprendizaje Cooperativo*. Recuperado de <https://www.um.es/eespecial/inclusion/docs/AprenCoop.pdf>
- Magaña, M. (2000). *Mejoramiento del desempeño docente en la Universidad de Colima a través de la formación de cuerpos académicos* (tesis de maestría), Colima, México.
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas Universidad Nacional Autónoma*

de Nicaragua, Managua (tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Maya, A. (2007). El taller educativo, ¿Qué es? Fundamentos, cómo organizarlo y dirigirlo, cómo evaluarlo. Bogotá: Cooperativa editorial magisterio: Ed.2. recuperado de:

<https://books.google.es/books?id=Bo7tWYH4xMMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003). Manual de la evaluación de desempeño. Recuperado de

http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-81030_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Educación del Perú (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica. Lima, Perú: Autor.

Ministerio de Educación del Perú (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú: Autor.

Ministerio de Educación del Perú (2018). Resultados de la Evaluación de Desempeño Docente – tramo I. Recuperado de

http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11524498811Evaluaci%C3%B3n-en-cifras_EDD-Inicial-Tramo-I-2017.pdf

Mori, A. (2007). *Clima organizacional y su incidencia significativa en el desempeño docente de los institutos privados de educación superior “Los Libertadores” y “Santo Tomas De Aquino” de la ciudad de Trujillo* (tesis doctoral). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

OREALC/UNESCO (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa. Recuperado de:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>

Polanco, R. (1994). Observación y retroalimentación del comportamiento docente en el salón de clases: sus efectos sobre el desempeño de profesores universitarios. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 26 (1), 35-49.

Pliego, N. (2011, 8 abril). El aprendizaje cooperativo y sus ventajas en la educación intercultural. Hekademos revista educativa digital. Recuperado de:

<http://hekademos.com/hekademos/content/category/5/21/32/>

Presidencia del Consejo de Ministros PCM (2016). Informe Preelectoral Administración 2011-2016. Recuperado de:

https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/Informe_PreElectoral_2011_2016.pdf

- Programa (2017). En Definición.de. Recuperado de:
<https://definicion.de/programa/>
- Programa (2017). En *Diccionario de la Real Academia Española (RAE)*. Recuperado de: <http://www.rae.es/>
- Rizo, H. (s.f.). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. *PRELAC UNESCO*. Recuperado de:
<http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php->
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista Prelac*, 1(7) 7-23 Santiago de Chile, Orelac-Unesco, julio, pp. 7-23. Recuperado de <http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php->
- Soria, E. (2015). *El monitoreo pedagógico en el desempeño docente, ciclo II, UGEL 01, 2014* (tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Tantaleán, L., Vargas, M., López, Ó. (2016). *El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente*. En *Revista Didáctica, Innovación y Multimedia*, núm. 33<<http://dimglobal.net/revista33.htm>>
- Trahtemberg, L. (10 Jun 2000). Evolución de la Educación Peruana en el Siglo XX. *Revista Copé de PetroPerú*. Recuperado de: <http://www.trahtemberg.com/articulos/1169-evolucion-de-la-educacion-peruana-en-el-siglo->
- Vielma, E. y Salas, M., (2000). Aportes de las teorías de Vygotsky, Piaget, Bandura y Bruner. Paralelismo en sus posiciones en relación con el desarrollo. *Educere*, 3 (9), 30-37. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35630907>>_ISSN 1316-4910

ANEXOS

ANEXOS

- **ANEXO 01: Instrumento Guía de Observación del Desempeño Docente**
- **ANEXO 02: Validez y confiabilidad del instrumento.**
- **ANEXO 03: Matriz de consistencia.**
- **ANEXO 04: Base de datos por grupo piloto.**
- **ANEXO 05: Base de datos por pre test y postest.**
- **ANEXO 06: Fotografías.**
- **ANEXO 07: Consentimiento informado.**

ANEXO 01 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Institución Educativa: _____
- 1.2. Director: _____
- 1.3. Docente: _____
- 1.4. Sección: _____
- 1.5. Evaluador: _____
- 1.6. Fecha de la observación: _____

II. INSTRUCCIONES.

Lea con atención cada uno de los ítems y luego marque con una x según la escala de valoración que crea conveniente.

NIVEL DE LOGRO		ESCALA DE VALORACIÓN	
I	Insatisfactorio	1	No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.
II	En proceso	2	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente este nivel.
III	Satisfactorio	3	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente.
IV	Destacado	4	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.

Dimensión 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
CONOCIMIENTO DEL ESTUDIANTE				Escala de valoración			
N°	INDICADORES			1	2	3	4
01	Demuestra el conocimiento de su estudiante a partir de la aplicación de instrumentos de observación directa como: La lista de cotejo inicial, el cuadro de características de acuerdo a la edad, listado de habilidades, dificultades y necesidades de sus estudiantes, ficha integral, entre otros.						
02	Diseña su programación curricular diversificando las capacidades a las necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje de todos sus estudiantes especialmente de los que tienen alguna discapacidad.						
03	Domina contenidos disciplinares y pedagógicos y lo evidencia en la planificación de la Unidad Didáctica a través de la profundidad de los contenidos de la sesión, la bibliografía adecuada al nivel que enseña y otros.						
SUB TOTAL							
CONOCIMIENTO DE CONTENIDOS, ENFOQUES Y PROCESOS PEDAGÓGICOS				1	2	3	4
04	Se evidencia en la programación de largo y corto plazo la selección de contenidos de enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales y currículo vigente.						
05	Se evidencia en la Unidad Didáctica la planificación de procesos pedagógicos que motivan el aprendizaje.						

06	Se evidencia en la sesión de aprendizaje la planificación de los procesos didácticos de acuerdo al área a trabajar.				
07	Crea, selecciona y organiza diversos recursos y materiales para los estudiantes como soporte para su aprendizaje, los que se evidencian en la Unidad Didáctica.				
08	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados, planificada dentro de la Unidad Didáctica.				
09	Diseña la Unidad Didáctica secuenciando las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje.				
SUB TOTAL					
TOTAL DIMENSIÓN 1					
Dimensión 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
CLIMA PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE		1	2	3	4
10	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración a través del establecimiento de acuerdos de convivencia claros y consensuados entre todos.				
11	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con discapacidad, las que evidencia en sesiones de aprendizaje sobre el tema, acuerdos de convivencia y registro/cuaderno anecdótico.				
12	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos, los que registra en su cuaderno anecdótico.				
13	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad (materiales al alcance de los niños, estantes sujetos a la pared, zonas de escape despejadas, asiento de estudiante con discapacidad cerca de la puerta).				
SUB TOTAL					
CONDUCCIÓN APROPIADA DEL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.		1	2	3	4
14	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, las que registra luego en su cuaderno de programación o anecdótico.				
15	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud autónoma.				
16	Verifica que todos los estudiantes comprenden el propósito y utilidad de la sesión de aprendizaje, a través de preguntas u otros medios.				
17	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes, los que se consignan como anexos en su programación de unidad.				
18	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes ayudándolos con preguntas pertinentes.				
19	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles en función del propósito de la sesión de aprendizaje, adecuándolos a los estudiantes con discapacidad, planificadas en la sesión de aprendizaje.				
20	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes según su tipo de discapacidad, las que están registradas en su cuaderno de programación.				

		SUB TOTAL			
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DIVERSIFICADA		1	2	3	4
21	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes, considerados en la planificación de la Unidad Didáctica.				
22	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
23	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna, en instrumentos verificables (lista de cotejo, base de datos y otros).				
24	Realiza retroalimentación reflexiva o por descubrimiento la mayoría de las veces.				
25	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, lo que se evidencia en el cuaderno de actas del aula o registro de atención al padre de familia.				
SUB TOTAL					
TOTAL DIMENSIÓN 2					
Dimensión 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
PARTICIPACIÓN EN CONSTRUCCIÓN DEL PEI		1	2	3	4
26	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo, como se demuestra en las actas de reunión.				
27	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela y los presenta a Dirección para su autorización.				
SUB TOTAL					
RELACIÓN RESPETUOSA CON FAMILIA Y COMUNIDAD, INCORPORANDO SABERES LOCALES EN PRÁCTICA PEDAGÓGICA.		1	2	3	4
28	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes, programando actividades que involucran a la familia.				
29	Integra, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad, invitando a personajes representativos o visitándolos en su entorno.				
30	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, en días del logro, jornadas de reflexión.				
SUB TOTAL					
TOTAL DIMENSIÓN 3					
Dimensión 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE					
DESARROLLO DE PROCESOS DE AUTOAPRENDIZAJE Y ACTUALIZACIÓN		1	2	3	4
31	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes, en jornadas de reflexión y autoaprendizaje registradas en el cuaderno de actas.				

32	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela (capacitaciones y actualizaciones en los últimos cinco años).				
33	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.				
SUB TOTAL					
ÉTICA PROFESIONAL		1	2	3	4
34	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, oponiéndose a prácticas discriminatorias, participando o promoviendo campañas dentro y fuera de la escuela.				
35	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente, tomando acciones concretas en su defensa (denuncia abusos contra el menor).				
SUB TOTAL					
TOTAL DIMENSIÓN 4					
PUNTAJE TOTAL					

INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
I	II	III	IV
35 - 61	62 - 88	89 - 115	116 - 140

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	Guía de Observación para medir el Desempeño Docente (GODD).
AUTORA:	Mg. Josefina Mercedes Rodríguez Pozo (adaptación MBDD).
TIPO DE INSTRUMENTO:	Guía de Observación.
TIPO DE REACTIVOS:	Cerrados. 35 indicadores para marcar.
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:	De Contenido, Criterio y Constructo.
ADMINISTRACIÓN.	Individual.
APLICACIÓN:	Docentes del nivel inicial.
LUGAR DE APLICACIÓN:	IIEE públicas del nivel inicial de la UGEL 03 TNO.
DURACIÓN:	20 a 30 minutos.
TIPIFICACIÓN:	Puntajes del 1 al 4. Nivel de logro: Insatisfactorio, En proceso, Satisfactorio, Destacado.
MATERIALES A UTILIZAR:	Hoja impresa del instrumento.
OBJETO DE EVALUACIÓN:	Medir el nivel del Desempeño Docente.
ASPECTOR A EVALUAR:	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.
SIGNIFICANCIA:	Esta Guía de Observación está compuesta por 35 indicadores que abordan las diferentes prácticas que debe evidenciar un docente y que reflejan su buen desempeño. La información que ofrece la Guía de Observación se enmarca en las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

ANEXO 02: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

El proceso de validación del instrumento denominado Guía de Observación del Desempeño Docente – GODD, se realizó para determinar si era capaz de medir la variable que pretendía medir; comprende la validez de contenido, de criterio y de constructo.

a. Validez de contenido

Hace referencia al grado en que un instrumento refleja el dominio del contenido que mide (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La validación de contenido del instrumento Guía de Observación para medir el Desempeño Docente (GODD) fue sometida al juicio de cinco expertos especialistas en el campo educacional y posteriormente se calculó el coeficiente de la V. de Aiken. El grupo de expertos se presenta a continuación.

N°	Apellidos y nombres	Grado académico	Institución donde labora
01	Tantaleán Smith, consuelo	Doctora en Educación	Universidad Privada Antenor Orrego
02	Sosa Sandoval, Luz Giovana	Doctora en Educación	I.E. José Faustino Sánchez Carrión
03	Cabrejo Paredes, Guisela Giovanna	Doctora en Educación	Universidad César Vallejo
04	Morales Urquiza, Luis	Doctor en Educación	I.E. José Faustino Sánchez Carrión
05	Silva Balarezo, Mariana Geraldine	Doctora en Psicología Infantil	Universidad César Vallejo

A cada uno de los jueces expertos se le entregó el formato “Evaluación por juicio de expertos” en el que se explicita datos generales, propósito de la evaluación, datos del instrumento de evaluación, soporte teórico, instrucciones y tabla de dimensiones.

La validación de contenido se ha realizado teniendo en cuenta las categorías de Claridad, Coherencia y Relevancia, en las que los Jueces expertos han asignado un puntaje según los criterios 1 “No cumple con el criterio”, 2 “Bajo nivel”, 3 “Moderado nivel” y 4 “Alto nivel”.

El resultado: 0,99 da un coeficiente de validación cercano a 1 el cual nos indica que prácticamente hay un consenso entre los cinco jueces que evaluaron el instrumento, en otras palabras todos están de acuerdo en cuanto a la valoración del instrumento.

VALIDACIÓN DE CONTENIDO V. AIKEN		
CLARIDAD	0,981	0,990333
RELEVANCIA	0,998	
COHERENCIA	0,992	

A continuación la valoración dada por cada juez según los criterios determinados con la aplicación del análisis estadístico de la V. de Aiken

CLARIDAD

Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33	item34	item35		
1	0.333	1	1	0.66667	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.6667	0.6667	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	0.667	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.6667	1	1	0.6667	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.6667	1
3	0.667	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
V Aiken por ítem	0.733	1	1	0.93333	1	1	1	1	1	1	0.9333	1	1	0.9333	1	0.9333	0.9333	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9333	1
V AIKEN CLARIDAD	0.980952381																																				

COHERENCIA

Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33	item34	item35		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	0.333	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.667	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	0.667	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
V Aiken por ítem	1	0.933	0.867	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.933	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
V AIKEN COHERENCIA	0.992380952																																				

RELEVANCIA

Jueces	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33	item34	item35		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.6667	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
V Aiken por ítem	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9333	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
V AIKEN RELEVANCIA	0.998095238																																				

b. Validez de criterio

Se ha comparado los resultados del instrumento Guía de Observación para medir el Desempeño Docente (GODD) con otro denominado Ficha de Monitoreo de desempeño Docente para determinar la validez de criterio.

El Coeficiente de Correlación es de 0,66753274.

En la tabla siguiente se muestra los resultados comparados de ambos instrumentos.

Validez de Criterio

	Guía de Observación para medir el Desempeño Docente GODD*	Ficha de Monitoreo de Desempeño Docente
Docente 16	117	22
Docente 18	118	15
Docente 19	133	24
Docente 20	132	20
Docente 21	117	19
Docente 23	139	24
Docente 24	133	23
Docente 25	136	24
Docente 27	138	24
Docente 28	131	18
Docente 30	130	21

c. Validez de Constructo

La prueba de comunalidades arroja un valor de 78,254% que es mayor a 60% por lo que se acepta el análisis factorial. Esto se muestra las siguientes tablas.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,896
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3270,218
	gl	595
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	19,647	56,133	56,133	19,647	56,133	56,133
2	2,471	7,060	63,194	2,471	7,060	63,194
3	1,675	4,786	67,979	1,675	4,786	67,979
4	1,396	3,988	71,967	1,396	3,988	71,967
5	1,152	3,291	75,258	1,152	3,291	75,258
6	1,049	2,996	78,254	1,049	2,996	78,254

7	,911	2,604	80,858		
8	,725	2,071	82,929		
9	,632	1,805	84,734		
10	,539	1,541	86,275		
11	,482	1,377	87,652		
12	,461	1,317	88,969		
13	,431	1,231	90,200		
14	,360	1,029	91,229		
15	,323	,922	92,150		
16	,284	,812	92,962		
17	,258	,736	93,698		
18	,249	,712	94,410		
19	,229	,655	95,065		
20	,212	,607	95,672		
21	,211	,602	96,274		
22	,187	,535	96,809		
23	,163	,467	97,276		
24	,139	,398	97,673		
25	,130	,370	98,044		
26	,114	,325	98,369		
27	,104	,297	98,666		
28	,090	,256	98,922		
29	,084	,239	99,162		
30	,071	,204	99,365		
31	,062	,176	99,541		
32	,056	,160	99,701		
33	,044	,126	99,827		
34	,043	,123	99,950		
35	,018	,050	100,000		

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La tabla nos muestra que con 6 dimensiones la variable dependiente es explicada en un 78,5%, mientras que con 4 dimensiones la explicación se reduce a 71,9%.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

A continuación se presenta los estadísticos del total de elementos, los cuales nos permiten tener una primera aproximación a la fiabilidad del instrumento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	114,6333	368,723	,370	,970
VAR00002	114,9667	380,999	,045	,973
VAR00003	114,4333	363,564	,757	,968
VAR00004	114,3667	370,930	,555	,969
VAR00005	114,1000	364,162	,867	,968

VAR00006	114,1667	357,247	,868	,967
VAR00007	114,1667	359,178	,851	,967
VAR00008	114,4667	355,154	,795	,968
VAR00009	114,0667	366,202	,884	,968
VAR00010	114,1333	366,051	,857	,968
VAR00011	114,3333	356,230	,853	,967
VAR00012	114,4333	352,254	,910	,967
VAR00013	114,0000	369,724	,888	,968
VAR00014	114,8000	372,648	,296	,971
VAR00015	114,5333	357,499	,812	,968
VAR00016	114,4667	357,292	,765	,968
VAR00017	114,8333	365,730	,648	,968
VAR00018	114,4000	360,386	,728	,968
VAR00019	114,4000	352,248	,904	,967
VAR00020	114,7667	355,564	,788	,968
VAR00021	114,5667	356,254	,864	,967
VAR00022	114,6333	358,585	,708	,968
VAR00023	114,4667	353,016	,857	,967
VAR00024	114,5000	358,121	,783	,968
VAR00025	114,1667	362,351	,848	,968
VAR00026	114,0667	363,926	,894	,968
VAR00027	115,1000	370,231	,293	,971
VAR00028	114,2333	364,806	,808	,968
VAR00029	114,2000	363,338	,747	,968
VAR00030	114,0667	366,202	,791	,968
VAR00031	114,0667	369,030	,857	,968
VAR00032	114,3000	366,424	,739	,968
VAR00033	115,2000	372,786	,303	,971
VAR00034	114,0333	367,689	,833	,968
VAR00035	114,0000	369,724	,888	,968

En el cuadro se puede observar que los 35 ítems tienen un valor superior al 0,9 lo que nos indica que independientemente los ítems tienen un alto nivel de fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,969	35

La tabla nos muestra el valor total del Alfa de Cronbach, 0,97 el cual es un valor bastante alto que nos señala un buen grado de confiabilidad.

Los ítems que registran los valores más bajos de correlación permiten incrementar el Alfa de Cronbach en una pequeña proporción, por ejemplo el ítem 2 al ser eliminado incrementa el Alfa de Cronbach a 0,973; también se puede observar que el ítem 27 al ser suprimido incrementa el Alfa de Cronbach a 0,971.

ANEXO 03
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA						
Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas en el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017	¿En qué medida la aplicación de un programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017?	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo General. Determinar que la aplicación de un programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017. Objetivos Específicos. Identificar el nivel de Desempeño Docente de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017, mediante la aplicación del pre test y post test al grupo control y experimental. <p>Identificar el nivel de Desempeño Docente en la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017; mediante la aplicación del pre test y post test al grupo control y experimental.</p> <p>Identificar el nivel de Desempeño Docente en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017; mediante la aplicación del pre test y post test al grupo control y experimental.</p> <p>Identificar el nivel de Desempeño Docente en la dimensión</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hipótesis General. H1: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora el Desempeño Docente de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales UGEL de la 03 Trujillo Nor Oeste - 2017. H2: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora el Desempeño Docente de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales UGEL de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017. Hipótesis Específicas. Hi1: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017. Ho2: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017. Hi1: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017. Ho2: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas 	<p>Variable independiente: Programa de fortalecimiento de capacidades docentes.</p> <p>Dimensiones: • Evaluación. • Aprendizaje. • Política educativa.</p> <p>Variable dependiente: Desempeño Docente.</p> <p>Dimensiones: • Preparación para el aprendizaje. • Enseñanza para el aprendizaje. • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.</p>	<p>Es de tipo experimental, con diseño cuasi experimental en el que los sujetos de la muestra de estudio están previamente definidos. Tanto en el grupo control como en el experimental se evaluó la variable dependiente (pre test), posteriormente se aplicó sólo en el grupo experimental la variable independiente. Al final se volvió a evaluar en los dos grupos la variable dependiente (post test). El diagrama del diseño específico es el siguiente:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>GE: O₁</td> <td>X</td> <td>O₂</td> </tr> <tr> <td>GC: O₃</td> <td></td> <td>O₄</td> </tr> </table> <p>Donde: GE = Grupo Experimental. GC = Grupo Control. O₁ = Pre test al grupo experimental. O₂ = Post test al grupo experimental. X = Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas. O₃ = Pre test al grupo Control. O₄ = Post test al grupo Control.</p>	GE: O ₁	X	O ₂	GC: O ₃		O ₄	<p>Población: La población objeto de estudio, está constituida por 112 profesoras de las II.EE. estatales del nivel inicial del distrito de Trujillo del ámbito de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste.</p> <p>Muestra: La muestra está constituida por 60 docentes de las diferentes II.EE. estatales del nivel inicial, de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste, de las cuales 30 constituyen el grupo experimental y 30 el grupo control.</p> <p>Muestreo: No probabilístico (intencional por conveniencia).</p>
GE: O ₁	X	O ₂										
GC: O ₃		O ₄										

		<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2017; mediante la aplicación del pre test y post test al grupo control y experimental.</p> <p>Identificar el nivel de Desempeño Docente en la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2017; mediante la aplicación del pre test y post test al grupo control y experimental.</p> <p>Aplicar el Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas al grupo experimental de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.</p> <p>Comparar los resultados obtenidos sobre el Desempeño Docente de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017, entre el pre test y post test realizado al grupo control y experimental.</p>	<p>Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.</p> <p>Hi1: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.</p> <p>Ho2: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.</p> <p>Hi1: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas mejora la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.</p> <p>Ho2: El programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas no mejora la dimensión Desarrollo de la profesionalidad e identidad, de las profesoras del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017.</p>			
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 04: BASE DE DATOS POR GRUPO PILOTO

MUESTRA PILOTO																																				
SUJETOS	DIMENSIÓN 1									DIMENSIÓN 2										DIMENSIÓN 3					DIMENSIÓN 4											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3		
2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3		
3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3		
4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
5	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
7	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
8	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
9	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
10	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
14	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
15	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
16	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	1	2	2	4	4	3	1	4	4		
17	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4		
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4		
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4		
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4		
21	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4		
22	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	1	3	4	4	3	2	4	4		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4		
26	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	1	3	4	4	3	4	2	4	4		
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4	1	3	4	4	4	3	1	4	4		
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4		

ANEXO 05:
BASE DE DATOS POR PRE TEST Y POST TEST

MATRIZ GENERAL																					
N°	PRE TEST										POST TEST										
	GRUPO EXPERIMENTAL				TOTAL D.D. PRE TEST GRUPO EXPERIMENTAL	GRUPO CONTROL				TOTAL D.D. PRE TEST GRUPO CONTROL	GRUPO EXPERIMENTAL				TOTAL D.D. POST TEST GRUPO EXPERIMENTAL	GRUPO CONTROL				TOTAL D.D. POST TEST GRUPO CONTROL	
	DIMENSIÓN 1 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	DIMENSIÓN 2 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	DIMENSIÓN 3 PARTICIPACIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	DIMENSIÓN 4 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE		DIMENSIÓN 1 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	DIMENSIÓN 2 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	DIMENSIÓN 3 PARTICIPACIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	DIMENSIÓN 4 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE		DIMENSIÓN 1 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	DIMENSIÓN 2 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	DIMENSIÓN 3 PARTICIPACIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	DIMENSIÓN 4 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE		DIMENSIÓN 1 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	DIMENSIÓN 2 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	DIMENSIÓN 3 PARTICIPACIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	DIMENSIÓN 4 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE		
1	31	61	20	19	131	24	40	15	14	93	35	64	20	20	139	24	40	15	14	93	
2	29	60	20	20	129	16	24	13	15	68	32	62	20	20	134	18	30	13	15	76	
3	31	61	20	19	131	22	36	14	14	86	32	63	20	19	134	22	36	14	14	86	
4	31	61	20	19	131	29	59	15	17	120	33	63	20	19	135	29	59	15	17	120	
5	31	61	20	19	131	29	59	19	18	125	33	64	20	19	136	29	59	19	18	125	
6	33	62	20	19	134	31	47	20	16	114	35	64	20	20	139	31	47	20	16	114	
7	29	59	20	20	128	34	61	20	19	134	32	63	20	20	135	34	61	20	19	134	
8	29	60	20	20	129	34	60	19	19	132	32	63	20	20	135	34	60	19	19	132	
9	22	38	14	13	87	28	51	18	20	117	24	56	20	19	119	28	51	18	20	117	
10	25	41	15	14	95	27	50	19	18	114	32	54	18	19	123	27	50	19	18	114	
11	23	38	13	14	88	32	64	20	19	135	36	61	20	20	137	32	64	20	19	135	
12	25	42	13	14	94	31	60	20	19	130	36	63	18	20	137	31	60	20	19	130	
13	29	51	14	16	110	34	64	20	19	137	35	64	18	19	136	34	64	20	19	137	
14	24	40	13	12	89	30	41	19	18	108	25	55	19	19	118	30	41	19	18	108	
15	21	42	14	14	91	32	63	19	20	134	35	61	20	19	135	32	63	19	20	134	
16	29	50	15	16	110	31	58	19	19	127	32	62	19	20	133	31	58	19	19	127	
17	24	34	15	19	92	33	46	18	18	115	27	53	20	19	119	33	46	18	18	115	
18	31	48	18	20	117	32	58	19	18	127	33	63	19	20	135	32	58	19	18	127	
19	30	47	18	14	109	21	40	18	14	93	30	59	19	17	125	21	40	18	14	93	
20	30	58	18	19	125	16	36	13	13	78	30	62	20	20	132	38	36	13	13	100	
21	20	45	14	18	97	23	49	15	13	100	26	57	16	20	119	24	49	15	13	101	
22	26	54	20	20	120	23	45	15	13	96	30	64	20	20	134	23	45	15	13	96	
23	20	41	20	15	96	23	49	15	16	103	24	54	20	16	114	23	49	15	16	103	
24	28	57	18	20	123	19	27	13	9	68	31	62	19	20	132	20	27	13	11	71	
25	24	40	15	15	94	24	38	13	11	86	32	56	18	19	125	24	38	13	11	86	
26	24	40	15	14	93	22	40	15	18	95	28	57	19	18	122	22	40	15	18	95	
27	22	46	16	14	98	21	39	14	16	90	22	54	20	17	113	22	39	14	16	91	
28	31	59	20	19	129	34	52	20	18	124	31	62	20	20	133	34	52	20	18	124	
29	29	50	15	15	109	32	48	20	19	119	33	60	17	17	127	32	48	20	19	119	
30	30	46	18	15	109	33	48	20	19	120	35	59	19	20	133	33	48	20	19	120	

**ANEXO 06:
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**



ANEXO 07:
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Formulario de Consentimiento

Habiendo recibido información clara y necesaria sobre la investigación titulada "Programa de capacitación en el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017" y conociendo los procedimientos que se llevarán a cabo, yo Rosario del Pilar CABRILLO HERNANDEZ, identificado con DNI 17811608, accedo de manera voluntaria y doy mi consentimiento para participar en la investigación realizada por la Mg. Josefina Mercedes Rodríguez Pozo, con fines académicos.

Cabe precisar que, he recibido copia de este procedimiento.

Trujillo, 23 de octubre del 2017



Nombre: ROSARIO DEL PILAR CABRILLO HERNANDEZ
DNI: 17811608