



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Programa “Trabajemos en equipo” en el desempeño
docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla
Callao - 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación.**

AUTORA:

Br. Vilma Soto Choquehuanca

ASESORA:

Dr. Estrella Esquiagola Aranda

SECCIÓN:

Educación e Idiomas.

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Dr. Luis Núñez Lira
Presidente

Mgtr. Mercedes Nagamine Miyashiro
Secretario

Dr. Estrella Esquiagola Aranda
Vocal

Dedicatoria

A mis padres por brindarme su apoyo, en especial a mi madre por guiar mi camino desde el cielo. Y también a mis amigos por su paciencia y tolerancia.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a los asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo y sus docentes por apoyarme en mi desarrollo profesional

Declaratoria de autenticidad

Yo, Vilma Soto Choquehuanca, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “El programa “Trabajemos en equipo” en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017”, presentada, en 142 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, setiembre de 2017

Vilma Soto Choquehuanca

DNI: 24705618

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio tiene el propósito dar a conocer la investigación sobre “El programa “trabajemos en equipo” en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017”. Por ello se buscó demostrar la relación entre las variables de estudio, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

La investigación presentó como propósito determinar la influencia del Programa “trabajo en equipo” en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

El estudio está compuesto por siete capítulos que constan de la siguiente manera, en el primer capítulo presenta la introducción, en el segundo capítulo expone el marco metodológico, en el tercer capítulo presenta los resultados, en el cuarto capítulo expone la discusión, en el quinto capítulo se expone las conclusiones, en el sexto capítulo las sugerencias y en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Lista de contenido

	Página
Carátula	i
Páginas preliminares	ii
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	45
1.5 Justificación del estudio	46
1.5 Hipótesis	46
1.6 Objetivos	46
II. Método	49
2.1. Diseño de investigación	50
2.2. Variables, operacionalización de variables	51
2.3. Población, muestra y muestreo	53
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.5. Métodos de análisis de datos	55
2.6. Aspectos éticos	56
III. Resultados	57
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	81
VI. Recomendaciones	83

VII. Referencias	85
Anexos	91
Matriz de consistencia	
Matriz de operacionalización	
Instrumentos	
Validez de los instrumentos	
Programa	
Base de datos	
Articulo científico	

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Valores organizacionales	30
Tabla 2	Modelos de evaluación del desempeño docente	38
Tabla 3	Operacionalización de la variable desempeño docente	52
Tabla 4	Niveles del instrumento de desempeño docente:	54
Tabla 5	Confiabilidad de los instrumentos	55
Tabla 6	Niveles de confiabilidad	56
Tabla 7	Niveles de desempeño docente	58
Tabla 8	Niveles de desempeño docente, dominio 1	59
Tabla 9	Niveles de desempeño docente, dominio 2	60
Tabla 10	Niveles de desempeño docente, dominio 3	61
Tabla 11	Niveles de desempeño docente, dominio 4	62
Tabla 12	Prueba de hipótesis general, U de Mann Whitney	64
Tabla 13	Prueba de hipótesis específica 1, U de Mann Whitney	66
Tabla 14	Prueba de hipótesis específica 2, U de Mann Whitney	69
Tabla 15	Prueba de hipótesis específica 3, U de Mann Whitney	71
Tabla 16	Prueba de hipótesis específica 4, U de Mann Whitney	74

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de desempeño docente	58
Figura 2 Niveles de desempeño docente, dominio 1	59
Figura 3 Niveles de desempeño docente, dominio 2	60
Figura 4 Niveles de desempeño docente, dominio 3	61
Figura 5 Niveles de desempeño docente, dominio 4	62
Figura 6 Prueba de hipótesis general, U de Mann Whitney	63
Figura 7 Prueba de hipótesis específica 1, U de Mann Whitney	67
Figura 8 Prueba de hipótesis específica 2, U de Mann Whitney	69
Figura 9 Prueba de hipótesis específica 3, U de Mann Whitney	72
Figura 10 Prueba de hipótesis específica 4, U de Mann Whitney	74

Resumen

La investigación presentó como propósito determinar la influencia del Programa “trabajemos en equipo” en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

Dicho estudio empleo el método hipotético deductivo de diseño cuasi experimental. La población estuvo constituida por 52 docentes de la Institución Educativa Belén Ventanilla - Callao. La muestra estuvo conformada por 40 docentes. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la técnica de opinión de expertos y su instrumento es el informe de juicio de expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach. Las encuestas nos permitieron determinar la influencia del Programa “trabajemos en equipo” en el desempeño docente.

Concluyéndose que el programa “trabajemos en equipo” mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,046 y el valor de $Z = 2,409$, superior a la z tabla teórica

Palabras Claves: trabajo cooperativo - desempeño docente

Abstract

The purpose of the research was to determine the influence of cooperative work on teaching performance at the Belen Ventanilla Callao Educational Institution - 2017.

This study used the deductive hypothetical method of non-experimental, transverse design. The population was constituted by 52 teachers of the Educational Institution Belen Ventanilla - Callao. The sample consisted of 40 teachers. In order to construct, validate and demonstrate the reliability of the instruments, the content validity has been considered, using the expert opinion technique and its instrument is the expert judgment report of the study variables; We used the observation technique and its instrument the questionnaire, with questions like Likert scale. Alpha of Cronbach was used for the reliability of the instruments. Surveys allowed us to determine the influence of cooperative work on teacher performance.

It was concluded that the cooperative work program produces positive effects on teaching performance at the Belen Educational Institution Callao - 2017, according to the statistical significance of 0.046 and the value of $Z = 2.409$, higher than the theoretical table z

Keywords: cooperative work - teaching performance

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

El trabajo cooperativo ha surgido como alternativa pedagógica, que ha motivado un proceso de re conceptualización al tema de la cooperación y los resultados de su uso en los grupos donde se aplica.

Por otro lado, el desarrollo de la ciencia y la tecnología en el mundo globalizado ha generado en el campo educativo cambios significativos, planteándose nuevos diseños didácticos, métodos, modelos, herramientas y procesos instruccionales para el proceso de gestión de aula, modificando el modelo tradicional de gestionar el aprendizaje, basada en la construcción del conocimiento por parte del estudiante.

En la actualidad en el campo educativo, la evaluación es uno de las herramientas indispensables para verificar el impacto de mejora de la educación de un país. Es así que los resultados del informe PISA presentado en 2016 indican que Singapur en cabeza todo los rankings. En el cual Perú ocupa el 63 lugar en el ranking general, esto se debe a muchos factores que influyen en el rendimiento escolar de estudiantes, siendo uno de ellos el desempeño docente.

Además, el Sistema Educativo Peruano, ha iniciado la implementación de un currículo acorde a las necesidades e intereses de la población estudiantil, donde los docentes se capaciten y/o actualicen, y la relación profesor-estudiante sea cada vez más fluida; en especial de la Educación Básica Regular, en la búsqueda que día a día se logren mejores aprendizajes en los estudiantes.

También el Minedu con la nueva política curricular busca dejar atrás una enseñanza tradicional, memorística y repetitiva con el propósito de desarrollar en los estudiantes competencias que les permita desenvolverse con seguridad en el mundo globalizado. Involucrando a los padres de familia como aliados estratégicos y a docentes como pilares fundamentales en la mejora de la calidad educativa.

Desde esta perspectiva en las instituciones educativas es necesario pensar en la gestión del aprendizaje, como perspectivas nuevas que permitan la incorporación de estrategias innovadoras, nuevos modelos didácticos, que estén de acuerdo con el desarrollo científico y tecnológico actual. En este sentido la Institución Educativa Belén participa en las evaluaciones nacionales con sus estudiantes como las prueba ECE del Minedu cada año. Donde los resultados les permiten reflexionar y tomar decisiones sobre su desempeño como docente de aula. Detectándose así que algunos docentes son proclives al cambio frente a muchos que muestran resistencia a la aplicación del nuevo currículo, evidenciándose en los resultados de las evaluaciones ECE y la evaluación Institucional trimestral de la IE.

Es así que las competencias profesionales docente son fundamentales ya que si un docente no cuentan con adecuada formación (capacitación, actualización) y desarrollo profesional, origina que la formación integral de los estudiantes sea deficiente, originando el bajo rendimiento académico del mismo y la baja calidad educativa de la Institución.

También existen factores que pueden de alguna manera afectar no solo sus funciones, sino su personalidad, como es el caso de la remuneración, ambiente laboral, muchos son reacios al cambio y siguen en lo tradicional, no utilizan estrategias, etc.

El Marco del Buen Desempeño Docente es la nueva propuesta dada por el gobierno peruano, que se viene aplicando en las I.E. públicas que coloca a los directores y docentes como gestores del aprendizaje. Por ello Minedu (2012) “el docente debe hacer una autoevaluación del trabajo que viene realizando, ya que la autoevaluación es una forma de valorar la situación en la que se encuentra, con el objetivo de mejorar y acreditar su trabajo y al momento de ser evaluados alcance el nivel deseado” (p. 13).

En este aspecto la problemática abordada aspira a ofrecer una alternativa para desarrollar las competencias profesionales de los docentes para mejorar su

desempeño en aula a través de estrategias motivadoras, como el trabajo colaborativo que les permita reforzar, fortalecer y mejorar su labor docente. Y con la evaluación de las competencias profesionales docentes poder contribuir en la mejora del desempeño docente y la búsqueda de alternativas de solución a elevar la calidad educativa Institucional con la consecuente calidad profesional y enseñanza-aprendizaje.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Zamudio (2010), en su investigación realizada de tipo aplicada *Disciplina escolar y aplicación de un programa actitudinal-cognitivo para la formación permanente en educación primaria* sobre la formación del profesorado en educación básica, de diseño cuasi experimental por el método hipotético deductivo, utilizando la técnica de recopilación de datos, la encuesta, un cuestionario (pre test y post test) para ello se utilizó una muestra no aleatoria por lo tanto no probabilística de 51 profesores de educación primaria de los municipios de Ecatepec, Morelos y Chicoloapan, uno para el grupo control y otra para el grupo experimental participantes en el programa de formación donde se pretendió establecer condiciones idóneas para un proceso de enseñanza aprendizaje con profesores de educación primaria para mejorar su desempeño en el aula con respecto a la disciplina escolar. El programa dio como resultado el desarrollo de habilidades y actitudes y conocimientos correctos en beneficio de la gestión de la disciplina escolar superando las prácticas ordinarias.

Ferrer (2012), en la tesis *Formación continua y desempeño profesional del docente desde la gestión en el aula, Universidad Simón Bolívar Venezuela*. La investigación presentó como objetivo, detectar características de la formación continua en el marco del desarrollo educativo de aulas pedagógicas exitosas. Es una investigación descriptiva de nivel explicativo en el enfoque mixto. Los resultados fueron analizados estadísticamente mediante el uso del paquete estadístico SPSS, e indican la necesidad existente de Capacitación y Formación pedagógica a nivel superior del docente rural en ejercicio, un alto grado de percepción sentida por los docentes sobre disponibilidad para realizar

capacitación y formación pedagógica, identificación sobre la ausencia de estímulos motivacionales y clasificación por méritos como factores condicionantes sobre la carrera docente rural.

Armas y Loor (2011). En la investigación realizada *La gerencia educativa y el trabajo de equipo en la escuela general básica Tacio Castillo Díaz del cantón el Carmen provincia de Manabí*. Tesis de grado para la obtención del título de Magister en Gerencia Educativa. Manabí, Ecuador. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Centro de estudios de Postgrado, concluyó que la deficiencia en la gestión gerencial y el trabajo de equipo son causados, entre otras cosas, por la deficiente planificación institucional, lo que conlleva al poco compromiso con los objetivos institucionales. En ese sentido, el gerente educativo debe ser el encargado de canalizar el proceso de desarrollo institucional y el de vinculación de la institución con la comunidad; para ello necesita orientar, dirigir, tomar decisiones y lograr objetivos que propendan al éxito personal, al del grupo que está dirigiendo y al de la organización en general. El gerente educativo, dentro de su desempeño, debe actuar con liderazgo, motivando a sus compañeros al compromiso con la institución y a la participación proactiva. Además debe poseer calidad humana y capacidad para escuchar, lo cual le permitirá emplear una amplia gama de estrategias –no solo motivacionales-, así como una toma de decisiones enfocada en los diferentes puntos de vista de las personas.

Rivera y Tamazunchale (2011) en la investigación realizada *Trabajo en equipo para la eficiencia educativa en Escuela Secundaria Técnica N° 72*, llegó a dos conclusiones importantes son: 1) que el trabajo en equipo no es un desempeño específico, sino que, se refiere a valores tales como apertura, tolerancia al punto de vista de otro, interés por los logros ajenos y apoyos mutuos. Solo cambiando de actitud y la práctica de valores educativos se puede aspirar a alcanzar las metas y objetivos en la organización escolar. 2), que la falta de integración como miembros de un equipo a las actividades escolares, a los programas educativos, a la estructura jerárquica de la escuela al sistema educativo, es cuando existe un clima de trabajo desintegrado en que el trabajador no encuentra una base sólida contundente que permita al personal tener

confianza y seguridad laboral. La solución de la problemática en los centros escolares en donde no hay ambientes favorables es una actitud personal de trabajar en equipo.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Apolaya y Fajardo (2013) en la tesis titulada *La Metodología "Competencias como Base de la Economía, a través de la Formación de Emprendedores" en el Desempeño Docente del Cetpro San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2013* que tuvo como propósito explicar los efectos de la aplicación de La Metodología en las dimensiones: pedagógica, planificación, organización y comunicación en el desempeño docente del CETPRO San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2013. El diseño empleado en nuestra investigación se puede definir como cuasi experimental, siendo aplicado a un grupo de control y otro experimental. Con una población de once docentes, esta investigación se llevó a cabo con la participación de cinco profesores para la aplicación de los talleres, utilizando como instrumento un cuestionario, validado por CEFE Internacional (Pre Test y Post Test), cuyo fin era el de obtener la información necesaria y poder así contrastar las hipótesis planteadas. Los instrumentos previamente fueron analizados con el estadístico alfa de Cronbach, el que dio una alta confiabilidad .912, y los resultados indicaron los efectos positivos de la aplicación.

Mostacero (2013) en la tesis titulada *La capacitación educativa y el desempeño docente de la corporación educativa "Cruz Saco" Lima Norte - 2012*, tuvo como objetivo determinar si la capacitación educativa tiene influencia directa con el desempeño docente, situación que en algunas ocasiones se deja de lado el valor en sí de la capacitación basada en planes y programas bien definidos para mejorar el desempeño docente. En la parte metodológica, el diseño de estudio es no experimental y el tipo es descriptivo correlacional que permite establecer la relación directa que existe entre las dimensiones de la variable independiente que es la Capacitación Educativa y las dimensiones de la variable dependiente que es el Desempeño Docente; en la recolección de información se aplicó un instrumento denominado escala de auto percepción de la Capacitación Educativa a todos los docentes de las catorce Instituciones Educativas que pertenecen a dicha

Corporación y para ver el Desempeño Docente se tomó como base la evaluación final de la hoja de monitoreo docente 2012 que evalúa cada Director; por consiguiente para demostrar con los resultados obtenidos la hipótesis planteada en la cual se concluye que existe una relación directa significativa entre la Capacitación Educativa y el Desempeño Docente.

Cárdenas (2011), realizó un estudio de *Coaching y desempeño de los docentes en la provincia de Huancayo* de tipo aplicada con diseño cuasi experimental, con una prueba de pre test y post test los grupos fueron evaluados respecto al desempeño docente utilizando para la investigación el muestreo intencional, teniendo como muestra constituida los docentes de las instituciones salesianas en la provincia de Huancayo: Instituto Técnico Salesiano (45 docentes) grupo control y el Instituto Santa Rosa (34 docentes) grupo experimental, utilizando las técnicas de la observación, la encuesta y el fichaje e instrumentos la ficha del desempeño docente y las sesiones de aprendizaje. A partir de los resultados obtenidos en el programa de entrenamiento y después de realizar el paquete estadístico SPSS 17, versión en español y dio como resultado que la aplicación de coaching influye positivamente en los docentes sugiriendo la aplicación del programa en las demás instituciones de la provincia de Huancayo.

Rimachi (2010), con sus colegas realizó un estudio de tipo aplicada, sobre *Capacidades emprendedoras*, empleando el diseño cuasi experimental utilizando para el estudio una muestra probabilística aleatoria o al azar con 18 alumnos del tercer año del Colegio de Aplicación de la universidad”, el objetivo fue desarrollar las capacidades emprendedoras utilizándose una ficha para evaluar el diseño de actividades de aprendizaje, evaluación de capacidades emprendedoras, programación curricular del módulo, programación de actividades de aprendizaje. “A partir de los resultados obtenidos y después de realizar la prueba T de Studens concluyeron que la metodología activa modificaba estrategias de aprendizaje permitiendo un aprendizaje profundo, elaborado y vivencial que facilito los procesos de enseñanza reflejándose en el mejor rendimiento académico”.

Masquez y Retamozo (2012) en la investigación titulada, *Gestión Educativa y Desempeño Docente en las instituciones educativas inicial N° 167 y primaria N° 1245 José Carlos Mariátegui de Ate - Lima 2012* se inició con la formulación del problema ¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Inicial N° 167 y Primaria N° 1245 José Carlos Mariátegui de Ate – Lima 2012 según los padres de familia? cuyo objetivo fue Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Inicial N° 167 y Primaria N° 1245 José Carlos Mariátegui de Ate – Lima 2012, el estudio se realizó en el contexto de la búsqueda permanente de conocimientos respecto a la gestión educativa. En este estudio particularmente se asumió el método Hipotético Deductivo descriptivo correlacional de diseño no experimental en la cual se aplicó dos instrumentos tipo escala con cinco valores para recolectar datos del conjunto de 220 sujetos considerados como muestra de estudio. Las conclusiones indican que existe un nivel de Gestión Educativa y del desempeño docente fuerte así como una correlación directa positiva y altamente significativa al nivel de ,000 entre estas dos variables analizadas.

Chávez (2012) en la tesis *Estrategias de acompañamiento pedagógico del Programa de Educación Logros de Aprendizaje (PELA) y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria, UGEL N°07, año 2012* cuyo objetivo general ha sido establecer la relación de las estrategias de acompañamiento pedagógico del PELA con el desempeño docente. Para la elaboración de la presente tesis se ha aplicado el método cuantitativo, haciendo uso de una información cuantitativa o cuantificable para describir las relaciones de las variables en estudio, desarrolladas en un contexto y en un tiempo determinado. Es de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional, en razón que establece una relación entre las variables: estrategias de acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. La muestra estuvo representada por 120 docentes que participaron del acompañamiento pedagógico del PELA en las instituciones educativas de la UGEL N°07. Se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos y los instrumentos fueron sometidos a una prueba para determinar la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, cuyo

resultado arroja un coeficiente de 0,970 para el primer instrumento (estrategias de acompañamiento pedagógico) y de 0,974 para el segundo instrumento (desempeño docentes). Los resultados de la investigación demuestran una relación estadísticamente significativa de $\rho = 0,501$ (donde $p=0,000$) y a una probabilidad de certeza del 100%. En este sentido, se concluye que existe una relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico del PELA y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria, UGEL N°07, año 2012.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Bases teóricas de la variable trabajo cooperativo

Definición conceptual

Lewin (1935), afirmó en relación con el trabajo cooperativo que:

...la esencia de un grupo es la interdependencia entre sus miembros que da como resultado que un grupo sea un todo dinámico que funciona de manera tal que cualquier cambio en el estado de cualquiera de sus miembros o de cualquier subgrupo afecta el estado de cualquier otro miembro o subgrupo. Un estado de tensión intrínseco entre los miembros del grupo motiva el movimiento hacia el cumplimiento de los objetivos comunes” (p. 82).

Morton (citado por Gavilán, 2004, p. 8), “...formuló una teoría de la cooperación y la competencia afines de los años cuarenta en la que señalaba que la interdependencia podía ser positiva (cooperación) o negativa (competencia)”.

Asimismo, Piaget, Vygotsky (citados por Morris y Maisto 2001, p. 308), la “cooperación es el esfuerzo por alcanzar objetivos comunes mientras se coordinan los propios sentimientos y puntos de vista con la conciencia de la existencia de los sentimientos y puntos de vista de los demás”.

Desde el enfoque constructivista, el trabajo cooperativo implica el uso de modelos, donde la puesta en práctica permite el ensayo y la reestructuración

cognitiva de la información y la respectiva incorporación del conocimiento, a su conducta. La cooperación implica apoyar en las que realizamos en el proceso de aprendizaje.

Para Gutiérrez (2009) el trabajo cooperativo fue definido como: "...aquella actividad realizada por dos o más personas conjuntamente de forma equitativa o proporcional, para alcanzar unos objetivos y, en definitiva, aprender". (p. 1)

Técnicas de trabajo cooperativo

De acuerdo con la Fundación Matfre (2001) las principales técnicas de trabajo en equipo son las siguientes:

TAI: En esta técnica no hay ningún tipo de competición. Su principal característica radica en que combina el aprendizaje cooperativo con la instrucción individualizada: todos los trabajan sobre lo mismo, pero cada uno de ellos siguiendo un programa específico.

Tutoría entre iguales: Este recurso se sustenta en la colaboración que un alumno dispensa a un compañero de clase que ha formulado una demanda de ayuda.

Rompecabezas: Esta técnica es especialmente útil para las áreas de conocimiento en las que los contenidos son susceptibles de ser "fragmentados" en diferentes partes.

Grupos de investigación o trabajo por proyectos: Tal como la describen Echeita y Martín (1990), es muy parecida a la que en nuestro entorno educativo se conoce también con el método de proyectos o trabajo por proyectos. (p. 14)

Las competencias para el trabajo en equipo

Hellriegel, Jackson y Slocum (2009, p.21) afirmaron que la competencia en el trabajo cooperativo está conformado por:

1) La creación de un ambiente solidario del equipo: Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) afirmaron que: "el diseño del equipo es el primer paso de todo

proyecto de equipo y, por lo normal, es responsabilidad del administrador o un líder de equipo” (p. 581).

Diseñar un equipo implica establecer metas y objetivos se deben alcanzar, definiendo las tareas que desempeñaran los miembros. Por ello, los miembros del equipo comprenden las tareas y la forma en que se medirá el desempeño del equipo.

Las organizaciones definen como se organiza el equipo de trabajo, que está en función a las metas y del perfil de sus miembros.

Tamaño del equipo. Hellrriegel, Jackson y Slocum (2009) manifestaron que, “para que haya una toma de decisiones innovadora, el tamaño ideal del equipo de trabajo podría ser de entre cinco y nueve miembros” (p. 581).

A mayor número de miembros mayores problemas de comunicación, produciendo efectos como: requieren más tiempo y mayor atención del líder del equipo, el clima del equipo es menos amigable y las comunicaciones son menos personales, donde los miembros del mismo están menos satisfecho.

Ubicación del equipo. La proximidad ideal entre los equipos depende del trabajo que desempeñen. Cuando muchos equipos están trabajando juntos en un solo proyecto es necesaria una estrecha coordinación de ellos.

Selección de los miembros del equipo. En los equipos de trabajo, dos rasgos de personalidad que tienen especial importancia se refieren a las personas que son amigables y concienzudas. Las personas que son amigables tratan de encontrar áreas que les permitan llegar a un entendimiento común con los miembros del equipo.

Creación de un entorno de apoyo: Hellrriegel, Jackson, Slocum (2009) afirmaron que “todos los miembros del equipo deben contar con las competencias que se requieren para crear un entorno de apoyo. En un entorno así, los

miembros del equipo tienen atribuciones para actuar con base en su mejor opinión, sin tener que requerir primero la autorización del líder del equipo o del gerente del proyecto” (p. 368).

El apoyo implica que los miembros aporten en función a sus competencias y reconocer, elogiar y recompensar los pequeños triunfos y los grandes éxitos. El líder debe actuar como coach (capacitador), consejero y mentor de los miembros del equipo, con el propósito de mejorar su desempeño a corto plazo y prepáralos para retos futuros.

2) Administración de la dinámica del equipo: Hellriegel, Jackson, Slocum (2009) afirmaron que los líderes “deben prestar atención a su forma de administrar la dinámica del equipo” (p. 534). Cuando los miembros del equipo no conocen un proceso, aumenta la probabilidad de que lo rechacen de entrada.

Las personas quieren sentir que participan. Se debe tener en cuenta que el equipo debe fortalecer su labor mejorando la producción y el logro de sus metas. Asimismo mejorar el compromiso del equipo, para su consolidación.

Capacitación del equipo: Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) afirmaron: “Sin importar la cantidad de horas de capacitación de equipos que requieran las organizaciones, sus metas suelen ser las mismas: capacitar a los miembros del equipo para que puedan desempeñar una serie de actividades de administración y de liderazgo y fomentar la cohesión del equipo” (p. 584).

Los equipos que desempeñan con eficiencia estas tareas de equipo suelen tener un mejor desempeño. Las organizaciones que invierten recursos en la capacitación de equipos pueden incrementar la efectividad del equipo y de la organización.

Capacitación en administración y liderazgo. Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) afirmaron que los “equipos de trabajo de todo tipo ahora gozan de facultades para desempeñar tareas que antes no eran responsabilidad de los

empleados”. Cuanto mayor sea la medida de autodirección, tanto mayor será la cantidad de facultades, responsabilidad y discreción general para la toma de decisiones relativas a sus tareas.

Cuanto mayor sea la confianza que los miembros del equipo tengan en su capacidad para el buen desempeño del equipo, tanto más probable será que el equipo tenga un buen desempeño en efecto.

Manejo de juntas o reuniones. Los trabajadores que se resisten al trabajo cooperativo con frecuencia expresan que pierde mucho tiempo en reuniones.

Apoyar el desacuerdo. Un líder de equipo hábil apoya los desacuerdos que estimulan las soluciones innovadoras, al mismo tiempo que minimiza el riesgo de malos sentimientos. Los desacuerdos pueden ser productivos si los miembros están abiertos a las diferencias al interior del equipo y si separan la generación de ideas de la evaluación de ideas.

Compromiso con la decisión del equipo. Llegar a una decisión final que apoye todo el mundo es más difícil cuando hay un líder designado.

Utilizar tecnologías basadas en el grupo. Los sistemas de apoyo a las decisiones de grupo pueden resultar en particular útiles para este efecto. Un sistema de cómputo interactivo que combina las tecnologías de comunicación, la computadora y la toma de decisiones para apoyar las reuniones de grupo.

Normas para manejar los conflictos. Las normas relativas a la manera de manejar los conflictos que se presentan dentro del equipo son importantes en el caso de equipos que se ocupan mucho de la solución de problemas y de la toma de decisiones.

En lugar de eliminar el conflicto, un enfoque más conveniente para manejar los desacuerdos es tener controversia productiva. “Una controversia productiva se presenta cuando los miembros del equipo conceden valor a distintos puntos de

vista y tratan de sacarlos a efecto de facilitar una solución creativa de los problemas”.

Construir la cohesión del grupo. La capacitación práctica es un camino muy efectivo para desarrollar la cohesión, pero si se usa sola es poco probable que dé por resultado un trabajo en equipo óptimo. La capacitación formal de los equipos también ayuda a los miembros a darse cuenta de la importancia que las normas tienen par su desempeño, así como estimular al equipo para desarrollar normas que le sirvan de ayuda en lugar de ser un obstáculo.

Componentes del trabajo cooperativo

Para Gutiérrez (2009) el trabajo cooperativo presenta los componentes más relevantes, atendiendo a cada una de las dimensiones mencionadas:

Componente 1: Interdependencia positiva

“Constancia de si se da responsabilidad individual con expresiones referidas al cumplimiento de los compromisos personales; si hay propuestas, preguntas y respuestas sobre la organización del trabajo; y si se pide compromiso a los otros miembros.” (Gutiérrez 2009, p. 7)

-

Para Johnson y Johnson y Holubec. (1999) sostuvieron:

[...] La teoría de la interdependencia social postula que la forma en que ésta se estructura determina la manera en que los individuos interactúan, lo cual, a su vez, determina los resultados, [...] las personas estimulan y facilitan los esfuerzos del otro por aprender, mientras que la interdependencia negativa (competencia) suele dar como resultado la interacción de oposición, en la que las personas desalientan y obstruyen los esfuerzos del otro, si no hay interdependencia (esfuerzos individualistas) no hay interacción, las personas trabajan de manera independiente, sin intercambios con los demás, la interacción promotora lleva a un aumento en los esfuerzos por el logro, relaciones interpersonales positivas y salud

psicológica, [...] la interacción de oposición y la no interacción llevan a una disminución de los esfuerzos para alcanzar el logro, relaciones interpersonales negativas y desajustes psicológicos (p. 8-9).

Por ello, el desempeño cooperativo incluye la interdependencia positiva que debe considerar los siguientes objetivos a todos los miembros del grupo para el mejoramiento del desempeño.

Componente 2: Interacción promocional cara a cara

“Muestras de si se explica y argumenta sobre el contenido y los objetivos del trabajo; si se da reformulación de contenidos; si se plantean dudas, se formulan preguntas y se dan respuestas aclaratorias; si existe discusión crítica” (Gutiérrez 2009, p. 7)

Para definir la interacción cara a cara, Tamayo, Echeverry y Araque (2012) sostuvieron que respecto:

[...] Que cada miembro promueve el éxito del grupo, ayudando, estimulando y elogiando los esfuerzos de todos para alcanzar un objetivo común, el interés en promover la actitud de compartir genera cierta actividad cognitiva y dinámica interpersonal que se expresa en explicaciones orales sobre la de solucionar problemas, discusiones sobre la naturaleza de la actividad, conocimientos compartidos y la relación de nuevos aprendizajes (p. 11).

Con la interacción social permite la acción de ayudar a los pares, influyendo en los razonamientos y conclusiones de todo el equipo, ofreciendo un modelo social.

Componente 3: Responsabilidad y valoración personal

El propósito de los grupos, en las actividades laborales, es fortalecer las competencias profesionales.

El principal problema de los grupos es la presencia de individuos que esperan beneficiarse de la acción colectiva de los demás, sin contribuir en nada. La presencia de estos individuos en un equipo origina efectos más negativos en la realización de la acción colectiva y en el logro del interés común” (Díaz, 2006, p. 93).

Componente 4: Habilidades interpersonales

“Existencia de expresiones de aprobación, ánimo, agradecimiento, disculpa; existencia de diálogo social y comunicación abierta con expresiones que favorecen la participación en el discurso” (Gutiérrez 2009, p. 7)

Asimismo, para definir las habilidades interpersonales:

[...] Se aprenden a desarrollar desde el grupo de trabajo que inicia en el ambiente familiar, cuando las fuerzas se unen para mantener el orden y la disciplina de la primera empresa: el hogar, [...] estas bases hacen que el individuo tenga aceptación o rechazo en el grupo, la actividad laboral permite los cambios necesarios según la receptividad lo que se logra en esta es lo que el estudiante tiene” (Pérez, 2007, p. 40).

Componente 5: Evaluación grupal

La evaluación del trabajo cooperativo debe distinguir entre la evaluación del trabajo individual y la evaluación del trabajo colaborativo, ambos se complementan, y han de ser tenidos en cuenta. La observación del diálogo y discusión en la formación del significado y la observación de la interdependencia positiva y de la interacción simultánea entre compañeros y con el profesor, también a través del lenguaje y del discurso, nos ofrecen una serie de indicadores para facilitar el examen y valoración del trabajo individual y del trabajo del grupo. (Gutiérrez 2009, p. 8)

La formación de equipos de trabajo cooperativo se deben considerar actitudes como: “Permanecer en el grupo y no deambular, hablar en un tono de voz bajo, turnarse para hablar y llamarse unos a otros por el nombre. Así mismo deben mantener relaciones de trabajo eficaces, expresar ideas y opiniones de uno, orientar el trabajo del grupo y alentar a todos los que participan.” (Gutiérrez 2009, p. 9)

Tipos de equipos

De acuerdo con Winter (2000, p. 9) se pueden formar dos tipos de equipos en las organizaciones:

Equipos unifuncionales: “están compuestos de individuos que proceden del mismo departamento y a un mismo nivel jerárquico, aunque realicen tareas diferentes”. Se caracterizan porque eligen un tema y lo trabajan durante todo el proceso de mejora. Una vez que la mejora está implantada, los miembros del equipo continúan recogiendo datos y revisando el proceso.

Equipos transfuncionales: “están compuestos de individuos procedentes de diferentes departamentos. Los miembros normalmente no se conocen. De hecho, a veces existen sentimientos negativos hacia los demás, ya que se cree que los responsables del problema son los del otro departamento”. El líder debe lograr que los miembros centren su atención en la tarea que tienen entre manos.

Equipos mixtos horizontales: Mapcal (1998) los definió como “aquellos miembros que provienen de distintas áreas de la empresa, pero pertenecen al mismo nivel jerárquico dentro del organigrama de la empresa” (p.47) Son especialmente útiles para trabajar con problemas o fijar objetivos cuya solución o implantación requieren la participación y coordinación de distintas áreas operativas de la empresa.

Equipos mixtos verticales: Los miembros provienen de distintos niveles jerárquicos dentro de la misma área operativa. Son útiles para trabajar con

problemas o fijar objetivos cuya responsabilidad y cumplimiento recaen sobre toda el área operativa en su conjunto.

Equipos multifuncionales: Los miembros provienen de distintas áreas y de distintos niveles jerárquicos. Estos son indispensables cuando el asunto tratado requiere la participación y decisión de diferentes áreas de la empresa. Para el desarrollo de los equipos se requiere de valores personales y organizacionales como los siguientes:

Tabla 1

Valores organizacionales

Compromiso	Sentirse obligado con los objetivos de la organización
Ética	Conjunto de valores morales o buenas costumbres que se espera de todos los integrantes de la organización
Prudencia	Sensatez y moderación en los actos, saber discernir
Justicia	Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde
Fortaleza	Punto medio entre el vender el temor y huir de la temeridad
Orientación al cliente	Encaminar los actos hacia el cliente
Orientación a resultados	Encaminar los actos a lo esperado
Calidad de trabajo	Excelencia en la tarea a realizar
Sencillez	Actuar de forma llana y directa, sin ostentación
Adaptabilidad al cambio	Acomodarse, avenirse a los cambios
Temple	Serenidad y dominio en todas las circunstancias
Perseverancia	Firmeza y constancia en la ejecución de los propósitos
Integridad	Obrar con rectitud y probidad inalterables
Iniciativa	Adelantarse a los demás en su accionar
Innovación	Capacidad para modificar las cosas aun partiendo de formas no pensadas anteriormente
Flexibilidad	Disposición de adaptarse fácilmente a nuevas circunstancias o situaciones
Empowerment	Dar poder al equipo de trabajo, potenciación del propio equipo de trabajo
Autocontrol	Dominarse a sí mismo, control de las emociones propias
Desarrollo de personas	Acrecentar e incrementar intelectual y moralmente
Conciencia organizacional	Reconocer inmediatamente en sus atributos y modificaciones a la organización

Fuente: Alicia (2005, p. 85)

1.3.2. Bases teóricas de la variable desempeño docente

Definición conceptual

Según el Ministerio de Educación (2012)

...son todas las acciones que un docente moviliza en todas su dimensiones, en su quehacer pedagógico, demostrando su profesionalidad y ética, desde la planificación curricular diversificado de acuerdo a sus estudiantes hasta el logro de los aprendizajes. Con la previsión de estrategias didácticas, medios y materiales didácticos que utiliza, así como la evaluación que aplica. Lo cual la forma en que desarrolla todo el proceso en su labor docente reflejaran los efectos y resultados del proceso enseñanza – aprendizaje, así como de la calidad educativa. (p.5)

Según la Organización Internacional del Trabajo-OIT (1997),el desempeño laboral ” surge en un marco de transformación de la producción y del trabajo, y de nuevas exigencias respecto a la forma de desempeño del individuo en el sitio de trabajo” (p.10). Es así que la forma de evaluar la labor de un trabajador no puede estar desligada a la forma de organización ni condiciones en el que se desenvuelve el trabajador, reflejándose el nivel de desempeño laboral.

Para Uribe y Celis (2012, p. 3), señalaron que “el conocimiento de las competencias y la forma de trabajar de los profesores (desempeño observado) con aquellos aspectos más significativos del currículum que tienen impacto en los aprendizajes, son claves al momento de abordar el tema de la calidad de la educación”.

Orellana (2003; p. 54), señala que el docente

...es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza - aprendizaje.

Característica del desempeño docente

El asume roles para poner en práctica sus actividades fundamentales como la gestión de los aprendizajes.

Para Antúnez (2000, p. 47), “un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social”. Es por tanto un conjunto de actuaciones o de tareas que debe cumplir un docente en las escuelas.

Asimismo, Colomer (2006, p. 874) afirmó que el rol del docente es:

... aprovechar y fomentar las redes como un apoyo en la labor que realiza, porque en el momento afronta los avances de la tecnología y la ciencia para lo cual el docente en forma personal debe estar bien actualizado para poder responder a estos cambios acelerados. Por consiguiente debe utilizar toda su creatividad en el logro de los objetivos propuestos e ir más allá de lo planificado con el apoyo de la comunidad.

Para lafrancesco (2004, p. 79),

...considerado proceso de cambio, en cuanto a un docente menos enfocado a la administración y más enfocado al trabajo pedagógico con autoevaluación y reflexión sobre su labor docente. De esta forma un docente líder pedagógico en las nuevas tendencias educativas actuales, busca en sus estudiantes el aprendizaje de conocimientos científicos, la investigación; con apertura a nuevos paradigmas educativas, búsqueda de soluciones, creativo e innovador, en su desempeño como docente.

Según Colomer (2006), el docente en el desempeño de sus funciones presenta las siguientes características:

Mediador: Se relaciona con el papel de mediación que realiza el maestro para llevar al niño y la niña a su nivel de desarrollo potencial, cuando no es capaz de llegar por sí mismo.

Klenowski (2005, p, 153) sobre el tema se refirió:

Como mediador, al momento actual de desempeño, en el que un docente es capaz de tomar una decisión y resolver un determinado problema y desarrollo potencial, al momento en el cual el docente soluciona un problema con la participación u orientación de otro más preparado o especializado en el tema.

Para Ortega y Madrid (2006, p. 122), “un docente que aprende de su propia acción y reflexión debe tener capacidad suficiente para tomar decisiones...siendo un facilitador de los aprendizajes...y un mediador entre la organización...y el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes”.

En tal sentido, la docencia es un proceso metódico, sistematizado en miras al cumplimiento de fines y propósitos de la educación con el objetivo de contribuir en el desarrollo integral del estudiante en igualdad de oportunidades y condiciones para todos. El docente gestor de la enseñanza, muestra compromiso en la formación integral del estudiante con valores en relación a toda la comunidad.

Además, para Zubiria (2004, p. 103), “un docente como mediador, facilitador en el siglo XXI tiene la obligación de replantear los procesos de enseñanza aprendizaje con el fin de evitar formar estudiantes dependientes cognitivamente”. En otras palabras es importante los procedimientos que realiza el mediador, por que toma en cuenta a las dos partes en el propósito de buscar la solución pertinente, bajo un acompañamiento del personal inmediato superior como un directivo para garantizar una actuación eficaz contribuyendo así al logro de metas y objetivos institucionales.

Orientador : para el Ministerio de Educación (1997, p. 34), contempla como norma en educación

...el rol de un orientador debe ser dirigido a la atención del educando teniendo como prioridad sus necesidades e intereses de acuerdo a sus características, facilitar el conocimiento de sí mismo y de su contexto; ser responsable directo de la organización, coordinación y administración de los recursos humanos en el ámbito educativo para el logro de metas educativas.

Es así que ejercer la función orientador en la Institución, asume un análisis y reflexión sobre el compromiso docente por el bien del educando. La necesidad de asumir conjuntamente este rol, se evidencia en el poco impacto que genera el esfuerzo individual por muy buena que sea la estrategia que se aplica, si no se cuenta con la participación de toda la comunidad educativa.

Esport (2006), señaló “si se trata de precisar la tarea de un docente se suele referirse a los múltiples funciones que se espera que un maestro desempeñe: como de orientador, facilitador del aprendizaje, motivador, instructor, transmisor de valores, asesor, monitor y evaluador”(p.136). El docente es el principal y primer orientador de los estudiantes en el aula, es quien analiza y reflexiona junto al educando, es también quien asume ese rol con los padres de familia y la comunidad educativa, para contribuir en el desarrollo integral de la niñez.

Investigador: El docente debe ser investigador innato para poder buscar y desarrollar conocimientos que pueda aplicar en su experiencia laboral y poder resolver problemas comunes contribuyendo en el desarrollo integral de la sociedad.

Al respecto, Misas y Oberto (2004) señalan que “el buen docente tan sólo puede transmitir adecuadamente su conocimiento, su saber, si lo domina con profundidad, y para dominarlo es necesaria la aplicación de la teoría en la práctica investigativa” (p. 247). El buen docente como investigador, tiene conocimiento de teoría y técnicas de manejo de proyectos de acuerdo a las necesidades, para responder a las limitaciones y debilidades de los demás y potenciar los que posee en su labor docente.

En el mismo, Piña (2003) refiere que “el docente es investigador y se va fortaleciéndose como investigador en forma empírica a partir de su experiencias en lo mismo” (p.111). El maestro es un innato investigador por vocación, que le permite contribuir en la formación integral de los estudiantes, por lo que debe manejar teorías de acuerdo a los avances científicos tecnológicos, que le permita responder a los avance científicos tecnológicos y así poder orientar su labor docente con estrategias que promuevan a la investigación en sus alumnos partiendo de los conocimientos teóricos que posee.

Promotor Social: El docente es el que promueve, motiva la participación en una institución y la comunidad.

De acuerdo con Ander-Egg (2005, p. 44):

...es el que toma parte en una comunidad para motivar a la participación, organización, sumar compromisos, planificación y ejecución de objetivos institucionales en educación e integrar a si la comunidad a las organizaciones y viceversa para que puedan compartir experiencias, plantear objetivos y metas comunes para el logro de los mismos, con la participación conjunta.

Para Lizaraz (2001, p. 74) el promotor social “tiende a rescatar el papel de líder de la comunidad que en una época desempeñaron los docentes”; y señala además que: Es necesario vincular la escuela a la comunidad, tanto para estudiarla como para utilizar sus recursos en beneficio del aprendizaje de los alumnos, y para el fomento de la cooperación en la solución de problemas de la escuela y de la comunidad

En ese sentido, Paré y Lazos (2003, p. 57), “consideraban al maestro como un Promotor Social destinado a transmitir sus conocimientos de acuerdo con las necesidades específicas de las comunidades”.

Perspectivas del desempeño docente

En un estudio del Consejo Nacional de Educación (2011, p 35),

...en relación con los ejes de la sistematización, se propuso trabajar en cuatro líneas: (a) las definiciones sobre el desempeño docente, (b) la caracterización de los buenos y (c) de los malos desempeños docentes, y (d) las ausencias en los relatos de los docentes sobre el desempeño, que sin embargo son tomados en cuenta por la bibliografía especializada en el tema. Para ello, se elaboró una

matriz analítica sobre la bibliografía referida al desempeño docente. El balance de seis modelos se organizó de la siguiente manera:

Esta constatación está vinculada con varios de los modelos de desempeño docente. Tal es el caso de las propuestas de Hay Mc Ber (2000), de la OCDE (2001) y de Valdés (2004). En estos modelos, las relaciones interpersonales que establecen los docentes con sus alumnos, con los padres, con los directivos y con sus colegas docentes forman parte de las más importantes dimensiones del desempeño docente.

La OCDE (2003, p. 54) afirmó.

En la dimensión sobre el conocimiento que el profesor debiera tener del alumno, forma parte del desempeño el apoyo al crecimiento de los planos cognitivo, social, físico y emocional de los estudiantes con miras al entendimiento y el respeto por las diferencias vinculadas a las características culturales, a la experiencia familiar, a las formas de inteligencia, a las maneras de aprender. Incluso, forma parte de esta dimensión de “conocimiento del estudiante”, diseñar situaciones ad hoc para que el estudiante exprese sus ideas y sus emociones de la mejor manera posible. En esto último, sin duda, el conocimiento sobre las características individuales de los alumnos y grupales del aula es fundamental.

Tabla 2

Modelos de evaluación del desempeño docente

Modelos	Dimensiones del desempeño docente
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
OCDE (2001)	Conocimiento del contenido Conocimiento del aprendiz Motivación del aprendizaje Conocimiento del aprendizaje Conocimiento sobre 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

Fuente: Consejo Nacional de Educación (2011)

El docente que innova

Para Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006; p. 118) señalaron que la “competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, las niñas y los niños comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos”.

Por consiguiente, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar, cuenta las aportaciones de los estudiantes.

Rol del Docente Contemporáneo

Para Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006; p. 124) señalaron que los roles del docente contemporáneo se pueden clasificar de la siguiente manera:

Profesional: Planificar adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los alumnos.; Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula; Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros alumnos; Registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos; entre otros.

Personal: Asumir una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad; Comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación; Preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa; entre otros.

Social: Considerar que el rol docente en la sociedad actual es, la de hacer hombres y preparar líderes. Identificarse con la comunidad donde labora, siendo participe de sus proyectos y apoyo en la solución de los problemas que afrontan. Entre otros.

Evaluación del desempeño docente

Chiavenato (2010) define el desempeño, “como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (p. 98)

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. Montenegro (2003; p. 18)

El Ministerio de Educación (2011), señala que la evaluación educativa es “un proceso muy complejo y precisamente por esta razón existen muchas formas de conceptualarla, definirla y entenderla” (p. 24)

La evaluación del desempeño docente de acuerdo al Reglamento de la Ley N° 29062 (2008), lo ha definido como:

...un proceso permanente, integral, obligatorio y formativo que se orienta a verificar la calidad del trabajo profesional de los profesores de acuerdo a indicadores de desempeño previamente establecidos para contribuir al fortalecimiento de sus competencias profesionales y laborales así como asegurar la calidad del servicio educativo (p. 11).

Valdes y Vaillant (2008). Presentaron los cuatro modelos o formas de evaluación del desempeño docente:

Modelo centrado en el perfil del docente: es la evaluación del desempeño docente de acuerdo a un perfil ::

Estas características se puede establecer elaborando un perfil de la percepciones que tiene diferentes grupos (alumnos, padres, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos. La participación y consenso de diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es sin dudas un rasgo positivo de este modelo. (p. 10)

Modelo centrado en los resultados obtenidos: cuya principal característica consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Este modelo surge de una corriente de pensamiento que es muy crítico sobre la escuela y lo que en ella se hace. Los representantes del mismo sostienen que, para evaluar a los maestros. El criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace. Con el establecimiento de este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar a los aspectos del proceso de enseñanza-aprendizajes, que son en última instancia lo que determina la calidad de los productos dela educación. (p. 10)

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: “propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos.”

Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamental referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción de los observadores sosteniendo sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan por cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino también por su simpatía o antipatía hacia ellos. (p. 10)

Modelo de la práctica reflexiva: Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despido o promoción.

El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos” a la que Schon (1987) llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera. (p. 10)

Dimensiones de a variable Desempeño docente

Para este trabajo de investigación se ha considerado la propuesta del Ministerio de Educación (2012) que propone cuatro dominios en las que el Docente se debe desempeñar: preparación, enseñanza, participación y desarrollo.

...define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno

a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p. 18)

Estos dominios son los siguientes:

Primer Dominio: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.- Comprende la planificación del trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinarios, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y de evaluación de aprendizajes. (Marco del Buen Desempeño Docente, 2012)

Segundo Dominio: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.- Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diverso criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y desafíos en el proceso de aprendizaje además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (Marco del Buen Desempeño Docente, 2012)

Tercer Dominio: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.- Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional. Así, como a la contribución al establecimiento de un clima laboral favorable. (Marco del Buen Desempeño Docente, 2012)

Cuarto Dominio; Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. - Comprende los procesos y las practicas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemáticamente sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupo, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (Marco del Buen Desempeño Docente, 2012)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general.

¿De qué manera el programa “Trabajemos en equipo” mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿De qué manera el programa “Trabajemos en equipo” mejora la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017?

Problema específico 2

¿De qué manera el programa “Trabajemos en equipo” mejora la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017?

Problema específico 3

¿De qué manera el programa “Trabajemos en equipo” mejora la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

Problema específico 4

¿De qué manera el programa “Trabajemos en equipo” mejora el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017?

1.5. Justificación de estudio**1.5.1. Justificación teórica**

Se consideran que los aportes de este estudio sobre la aplicación del trabajo cooperativo como estrategia de organización en la labor docente, puedan constituir insumos relevantes respecto a su desempeño. El trabajo de investigación aportara información útil para su mejoramiento a través del trabajo cooperativo, recomendando estrategias correctivas para ser aplicadas en la toma de decisiones, mejorando el desempeño profesional.

1.5.2. Justificación metodológica

Con la investigación se obtendrá nueva información sobre las variables de estudio, la elaboración y aplicación de una encuesta (escala de Likert), así como el procesamiento de datos acopiados a través de cuestionarios, listas de cotejo, fichas de observación, entre otros. En efecto, se permitirá el manejo de métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos apropiados para atender con eficiencia los retos planteados en el presente estudio.

1.5.3. Justificación práctica

Para el ámbito educativo, el estudio es importante en la medida que la gestión eficaz ejercida por el docente y percibida por los estudiantes que faciliten mejorar las condiciones del clima social y la eficacia del desempeño docente

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El programa “Trabajemos en equipo” mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao – 2017

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El programa “Trabajemos en equipo” mejora la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

Hipótesis específica 2

El programa “Trabajemos en equipo” mejora la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

Hipótesis específica 3

El programa “Trabajemos en equipo” mejora la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

Hipótesis específica 4

El programa “Trabajemos en equipo” mejora el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Demostrar que el programa “Trabajemos en equipo” mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Demostrar que el programa “Trabajemos en equipo” mejora la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

Objetivo específico 2

Demostrar que el programa “Trabajemos en equipo” mejora la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

Objetivo específico 3

Demostrar que el programa “Trabajemos en equipo” mejora la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao – 2017

Objetivo específico 4

Demostrar que el programa “Trabajemos en equipo” mejora el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

II. Metodología.

2.1. Diseño de investigación

El diseño en esta investigación es cuasi experimental, porque la investigación se realizó solo con el grupo experimental, al cual se le aplicó la pre prueba para determinar las condiciones en el que ingresa este grupo al tratamiento experimental, así mismo se aplicó una pos prueba para observar y medir los efectos que produjo el tratamiento experimental. (Arnau Gras, 1991, (Christensen, 1980)

Acertadamente para observar los factores que influyeron contra la validez interna así como también la validez externa se utilizó el diseño pre-test, post-test con un solo grupo y un grupo control.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Se analizan las relaciones entre una y varias variables independientes y una o varias dependientes y los efectos causales de las primeras sobre las segundas” el diseño trabajado se diferencia de este en que “los sujetos no son asignados al azar a los grupos ni emparejados; sino que dichos grupos ya estaban formados antes del experimento, son grupos intactos”. (p. 169)

Se utilizó una prueba previa y prueba posterior con dos grupos uno experimental y uno control. Esta estrategia tiene en la bibliografía especializada de Hernández, Fernández y Baptista (2014) la gráfica que explicamos a continuación.

GE: 01	X	02
GC: 03	-	04

Donde:

GE = Grupo experimental:

GC = Grupo control

01, 03= Pre prueba experimental

02, 04= Post prueba experimental

X = Variable independiente: Programa

2.2. Variables y operacionalización de variables

Para este estudio se identificaron las siguientes variables:

Variable Independiente 1: Trabajo Cooperativo

Morris y Maisto (2001, p. 308), la “cooperación es el esfuerzo por alcanzar objetivos comunes mientras se coordinan los propios sentimientos y puntos de vista con la conciencia de la existencia de los sentimientos y puntos de vista de los demás”.

Variable dependiente 2: Desempeño Docente

Según el Ministerio de Educación (2012)

... son todas las acciones que un docente moviliza, en su quehacer pedagógico, demostrando su profesionalidad y ética, desde la planificación curricular diversificada de acuerdo a sus estudiantes hasta el logro de los aprendizajes. Con la previsión de estrategias didácticas, medios y materiales didácticos que utiliza, así como la evaluación que aplica. Lo cual la forma en que desarrolla todo el proceso en su labor docente reflejaran los efectos y resultados del proceso enseñanza – aprendizaje, así como de la calidad educativa.
(p.5)

Tabla 3

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Dominio 1: preparación para la enseñanza	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes.	Del 1 al 11		Desempeño docente satisfactorio
	Conoce y comprende los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos,			(129 - 175)
	Promueve capacidades de alto nivel y su formación e integral.			Desempeño docente medianamente satisfactorio
	Participa en la elaboración de documentos como el Proyecto curricular Institucional.			(82 - 128)
	Elabora correctamente sus documentos pedagógicos como las programaciones curriculares.			
Dominio 2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participa asertivamente con sus pares.	Del 15 al 22	1 = Nunca 2 = casi nunca 3=A veces 4 = casi siempre 5= Siempre	Desempeño docente insatisfactorio
	Promueve la partica de valores para una buena convivencia con sus estudiantes y la comunidad educativa.			(35 - 81)
	Desarrolla actividades que ayuden a los estudiantes a mejorar sus dificultades.			
	Colabora en la integración de las áreas para mejorar el aprendizaje.			
Dominio 3: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Promueve la participación de los estudiantes en su contexto con trabajos colaborativos.	Del 23 al 28		
	Genera espacio de intercambio pedagógico entre los padres y alumnos.			
	Implementa actividades conjuntas con los padres de familia para mejorar sus logros.			
Dominio 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Promueve un clima agradable con los padres de familia manteniendo una comunicación fluida.	Del 29 al 35		
	Reflexiona permanentemente sobre su quehacer pedagógico.			
	Se actualiza permanente en temas relacionados con su áreas			
	Realiza acciones de mejora para tener un mejor logro en los estudiantes.			

Población, muestra y muestreo

2.2.1. Población de estudio

La población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 174). La población estuvo conformada por los docentes de la Institución Educativa Belén Ventanilla - Callao. Que son la totalidad de 52 entre ambos sexos

La muestra es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 173). La muestra estuvo conformado por 40 docentes de ambos sexos, teniendo en cuenta como criterio de selección para la muestra: Los que deseen participar en el programa y profesores nombrados, donde 20 fueron de grupo control y 20 de grupo experimental.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.3.1. Técnicas

La técnica utilizada fue la encuesta. De acuerdo a Méndez (2008):

...se hace por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación. La encuesta trae consigo el peligro de la subjetividad y, por tanto, la presunción de hechos y situaciones por quien responda; por tal razón, quien recoge información a través de ella debe tener en cuenta tal situación. (p. 252).

2.3.2. Instrumento

Nombre: Cuestionario para medir el Desempeño del Docente

Autor: Adaptación propia, tomado como referencia del Ministerio de Educación

Objetivo: Determinar el nivel del Desempeño del docente

Lugar de aplicación: Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30 m

Descripción del instrumento: Este instrumento consta de 35 ítems que está dividido en cuatro 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 y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 4

Niveles del instrumento de desempeño docente:

Niveles	Rangos
Desempeño docente satisfactorio	(129 - 175)
Desempeño docente medianamente satisfactorio	(82 - 128)
Desempeño docente insatisfactorio	(35 - 81)

Validez del instrumento: Delio del Rincón (1995) citado por Valderrama y León (2009, p. 142), indica que la validez “es el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, características o dimensión que se pretende medir, (...), la validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba.”

Para el caso, este instrumento fue tomado como referencia para su adaptación del Ministerio de Educación un estándar de la evaluación del desempeño docente. En tal sentido para esta investigación la validez del instrumento fue por juicio de expertos.

Tabla 5

Expertos de la validación

N°	Experto	Especialidad	Grado
1.-	Estrella Esquiagola Aranda	Metodóloga	Doctor
2.-	Luis Núñez Lira	Temático	Doctor
3.-	Yolvis Ocaña Fernández	Metodólogo	Doctor

Confiabilidad del Instrumento.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la técnica de prueba previa o conocida como prueba piloto. En los resultados de la prueba piloto, el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 6

*Confiabilidad de los instrumentos***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	35

Grado de confiabilidad del instrumento

El grado de confiabilidad se encontró utilizando la prueba de alfa de Cronbach, a través de la muestra piloto y es:

Tabla 7

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

2.4. Método de análisis de datos

Para comprender a la variable se utilizó los métodos de la estadística descriptiva con el objetivo de resumir los datos, para luego proceder a realizar comentarios, interpretaciones con base en máximos y mínimos, así como en las medias y proporciones adecuadas. (Anderson, Sweeney y Williams, 2008, p. 135).

La demostración de la hipótesis se realizará utilizando el software estadístico SPSS versión 23, para lo cual los datos se tuvieron que ubicar de acuerdo a los niveles establecidos por la variable. Asimismo para determinar los efectos, se realizará la prueba estadística de U de Mann Whitney. El procedimiento utiliza los dos conjuntos de jerarquías que pueden asignarse a los valores de las muestras, que representan a las variables. (Wayne, 2002, p. 132).

2.5. Aspectos éticos

Por las características de este estudio se consideró de suma importancia el aspecto ético ya que se trabajaron con docentes por lo cual fue pertinente informar a las autoridades competentes que dieron el consentimiento que corresponde.

De la misma manera se respetará el anonimato y particularidad con respecto hacia el evaluado sin juzgar su desempeño.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de la variable desempeño docente

De acuerdo a la tabla 7 y figura 1, luego de realizar la experiencia del Programa “trabajemos en equipo” con los docentes de la institución educativa, en el grupo experimental, en la prueba Pre Test el 30,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio y el 70,0% en el nivel medianamente satisfactorio; en la prueba Pos Test, el 40,0% se encontraba en el nivel medianamente satisfactorio y el 60,0% en el nivel satisfactorio respectivamente. En el grupo control, en la prueba Pre Test el 25,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio y el 75,0% en el nivel medianamente satisfactorio; en la prueba Pos Test, el 15,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio, el 75,0% en el nivel medianamente insatisfactorio y el 10,0% en el nivel satisfactorio.

Tabla 8

Niveles de desempeño docente

Niveles	Experimental				Control			
	Pre Test		Pos test		Pre Test		Pos Test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfactorio	6	30.0	0	0.0	5	25.0	3	15.0
Mediana satis	14	70.0	8	40.0	15	75.0	15	75.0
Satisfactorio	0	0.0	12	60.0	0	0.0	2	10.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0

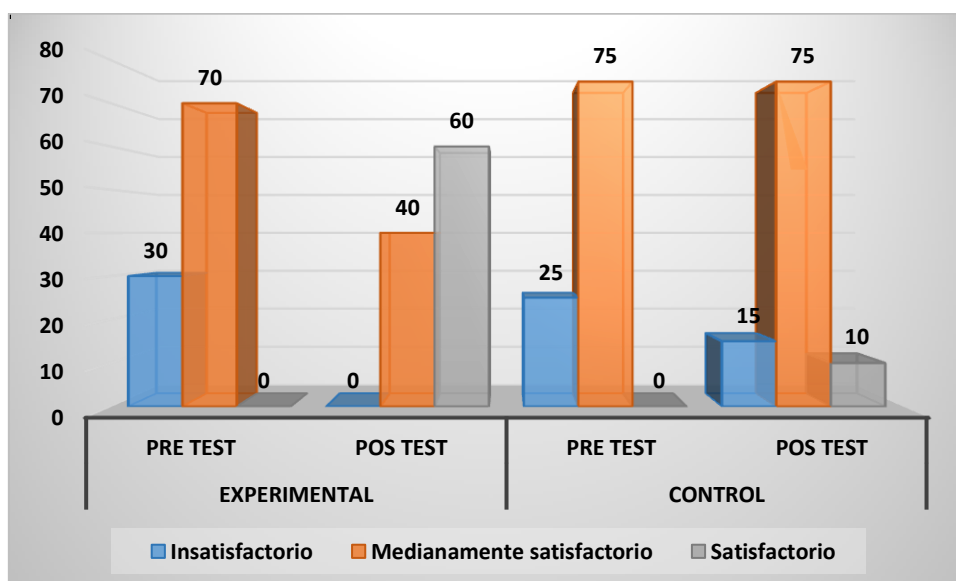


Figura 1. Niveles de desempeño docente

De acuerdo a la tabla 8 y figura 2, luego de realizar la experiencia del Programa “trabajemos en equipo” con los docentes de la institución educativa, en el dominio 1, el grupo experimental, en la prueba Pre Test, el 40,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio y el 60.0% en el nivel medianamente satisfactorio; en la prueba Pos Test, el 35,0% se encontraba en el nivel medianamente satisfactorio y el 65,0% en el nivel satisfactorio. En el grupo control, en la prueba Pres Test el 20,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio y el 80.0% en el nivel medianamente satisfactorio; en la prueba Pos Test, el 10,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio, el 70,0% en el nivel medianamente satisfactorio y el 20.0% en el nivel satisfactorio

Tabla 9

Niveles de desempeño docente, dominio 1. Preparación para el aprendizaje

Niveles	Experimental				Control			
	Pre Test		Pos Test		Pre Test		Pos Test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfactorio	8	40.0	0	0.0	4	20.0	2	10.0
Mediana satis	12	60.0	7	35.0	16	80.0	14	70.0
Satisfactorio	0	0.0	13	65.0	0	0.0	4	20.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0

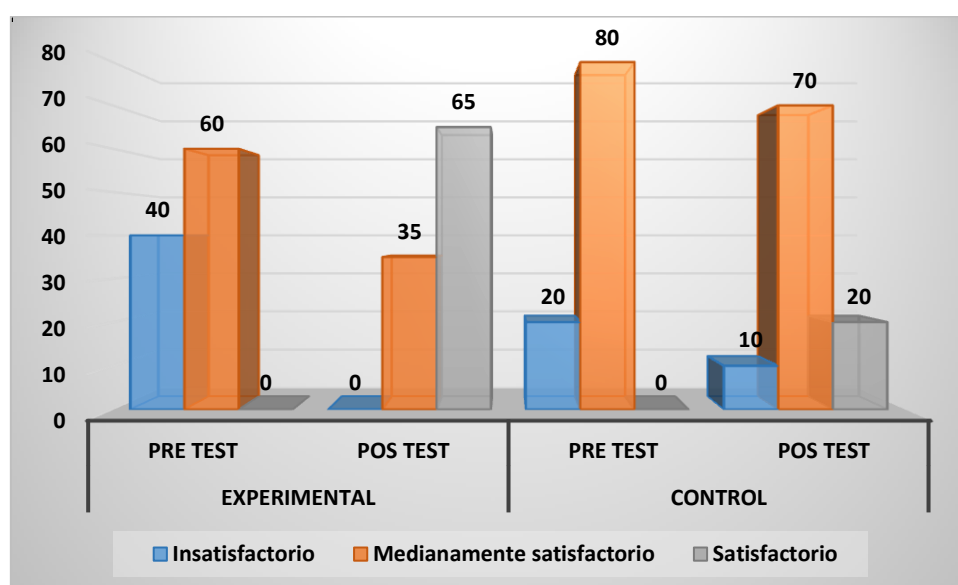


Figura 2. Niveles de desempeño docente, dominio 1

De acuerdo a la tabla 9 y figura 3, luego de realizar la experiencia del Programa “trabajemos en equipo” con los docentes de la institución educativa, en el dominio 2, el grupo experimental, en la prueba Pre Test el 35,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio y el 65,0% en el nivel medianamente satisfactorio; en la prueba Pos Test, el 30,0% se encontraba en el nivel medianamente satisfactorio, el 70,0% en el nivel satisfactorio. En el grupo control, en la prueba Pre test el 30,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio y el 70,0% en el nivel medianamente satisfactorio; en la prueba Pos Test, el 15,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio, el 70,0% en el nivel medianamente satisfactorio y el 15,0% en el nivel satisfactorio.

Tabla 9

Niveles de desempeño docente, dominio 2. Enseñanza del aprendizaje

Niveles	Experimental				Control			
	Pre Test		Pos Test		Pre Test		Pos Test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfactorio	7	35.0	0	0.0	6	30.0	3	15.0
Mediana satis	13	65.0	6	30.0	14	70.0	14	70.0
Satisfactorio	0	0.0	14	70.0	0	0.0	3	15.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0

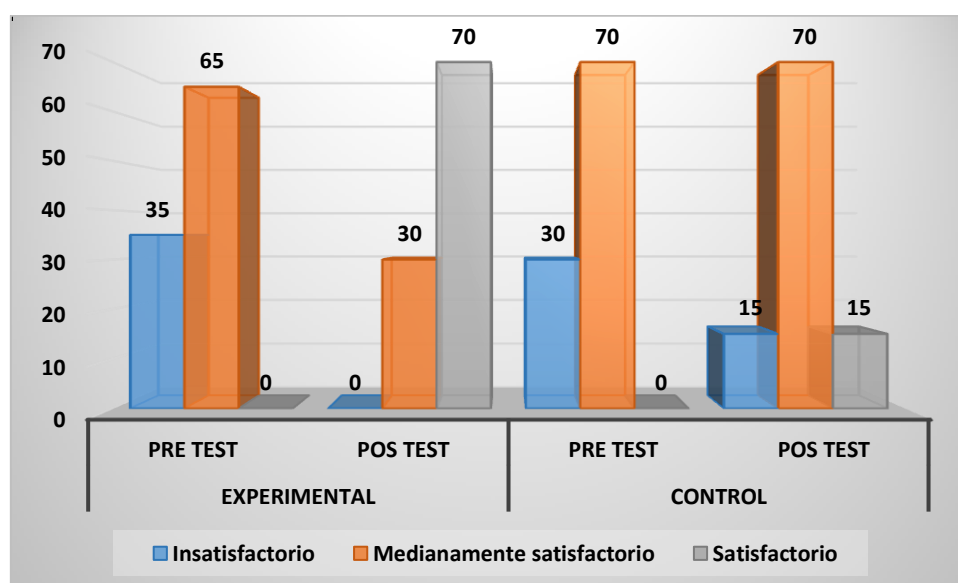


Figura 3. Niveles de desempeño docente, dominio 2

De acuerdo a la tabla 10 y figura 4, luego de realizar la experiencia del Programa “trabajemos en equipo” con los docentes de las institución educativa, en el dominio 3, el grupo experimental, en la prueba Pre Test el 45,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio y el 55,0% en el nivel medianamente satisfactorio; en la prueba Pos Test, el 35,0% se encontraba en el nivel medianamente satisfactorio y el 65,0% en el nivel satisfactorio. En el grupo control, en la prueba Pre Test el 35,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio, y el 65,0% en el nivel medianamente satisfactorio; en la prueba Pos Test, el 10,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio, el 75,0% en el nivel medianamente satisfactorio y el 15,0% en el nivel satisfactorio.

Tabla 10

Niveles de desempeño docente, dominio 3. Participación en la gestión.

Niveles	Experimental				Control			
	Entrada		Salida		Entrada		Salida	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfactorio	9	45.0	0	0.0	7	35.0	3	10.0
Mediana satis	11	55.0	7	35.0	13	65.0	15	75.0
Satisfactorio	0	0.0	13	65.0	0	0.0	2	15.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0

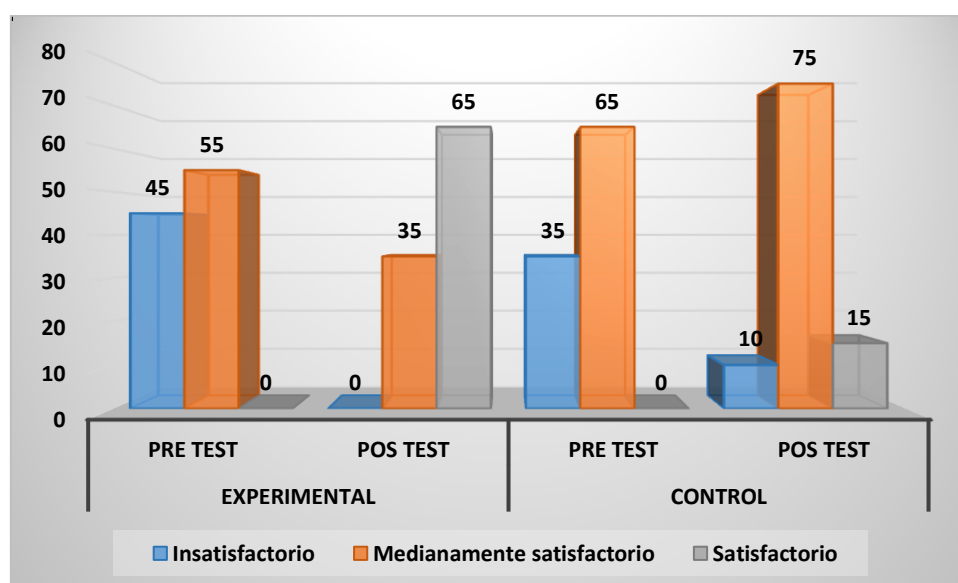


Figura 4. Niveles de desempeño docente, dominio 3

De acuerdo a la tabla 11 y figura 5, luego de realizar la experiencia del Programa “trabajemos en equipo” con los docentes de las institución educativa, en el dominio 4, el grupo experimental, en la prueba Pre Test el 15,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio, y el 85,0% en el nivel medianamente satisfactorio, en la prueba Pos Test, el 40,0% se encontraba en el nivel medianamente satisfactorio y el 60,0% en el nivel satisfactorio. En el grupo control, en la prueba Pre Test el 20,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio y el 80,0% en el nivel medianamente satisfactorio; en la prueba Pos Test, el 10,0% se encontraba en el nivel insatisfactorio, el 70,0% en el nivel medianamente satisfactorio y el 20,0% en el nivel satisfactorio.

Tabla 11

Niveles de desempeño docente, dominio 4. Desarrollo de la profesionalidad

Niveles	Experimental				Control			
	Entrada		Salida		Entrada		Salida	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfactorio	3	15.0	0	0.0	4	20.0	2	10.0
Mediana satis	17	85.0	8	40.0	16	80.0	14	70.0
Satisfactorio	0	0.0	12	60.0	0	0.0	4	20.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0

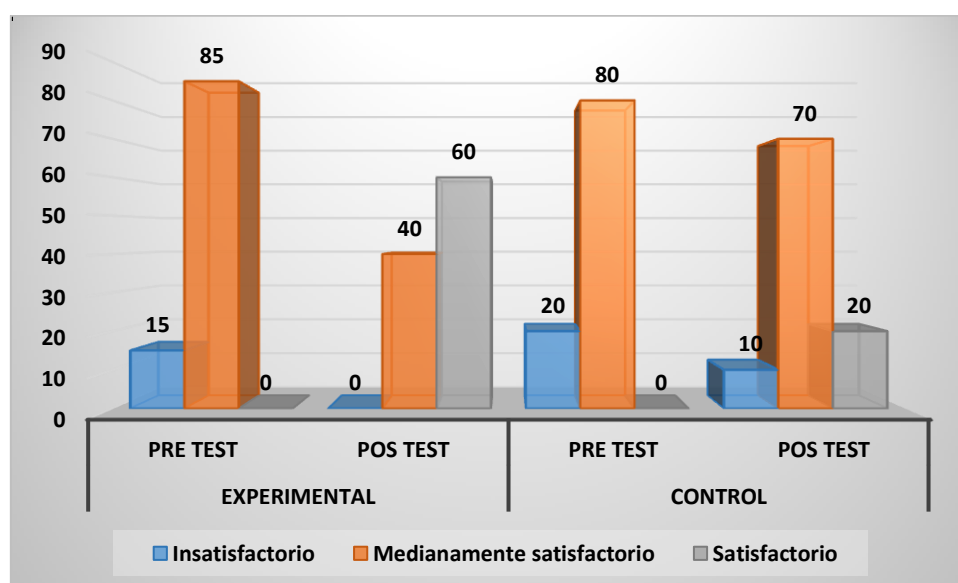


Figura 5. Niveles de desempeño docente, dominio 4

3.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: El programa “Trabajemos en equipo” no mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

Ha: El programa “Trabajemos en equipo” mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

La aplicación del Programa “trabajemos en equipo” en el desempeño docente en la Institución educativa es similar al 95% de confiabilidad de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, tanto para el grupo control y experimental según el pre test, presentando similares condiciones ambos grupos, como lo demuestran los promedios de rangos: 19,33 en el grupo control y 21,68 en el grupo experimental con una significatividad estadística de ,524 y $Z = -,637$. Estos resultados indican que son superiores a 0,05 e inferiores al 1,96 teóricos, por lo que nos permite indicar que ambos grupos estadísticamente son similares.

Asimismo, la aplicación del Programa “trabajemos en equipo” en el desempeño docente en la Institución educativa es diferente al 95% de confiabilidad de acuerdo con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, tanto para el grupo control y experimental según el pos test. En el grupo experimental obtuvieron mejores resultados como lo indica el rango promedio de 27,80 después de la aplicación del Programa “trabajemos en equipo” respecto al grupo de control donde el rango promedio 13.20 con una significatividad estadística de 0,000 y un valor de $Z = -3,969$. Estos resultados indican que son inferiores a 0,05 a la significatividad estadística y superior al 1,96 teóricos, por lo que permite indicar que ambos grupos estadísticamente son diferentes, donde el grupo experimental tuvo mejores resultados por acción del Programa “trabajemos en equipo”.

Por lo tanto, se confirma la hipótesis del investigador: El programa “trabajemos en equipo” mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y el valor de $Z = 3,969$, superior a la z tabla teórica.

Tabla 12

Prueba de hipótesis general, U de Mann Whitney Desempeño Docente.

	Grupo experimental - control	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	Pre experimento control - Desempeño docente	Post experimento control - Desempeño docente
Pre experimento Desempeño docente	control	20	19,33	386,50	U de Mann-Whitney	1176,500	54,000
	experimental	20	21,68	433,50			
	Total	40					
Post experimento Desempeño docente	control	20	13,20	264,00	W de Wilcoxon	386,500	264,000
	experimental	20	27,80	556,00	Z	-,637	-3,969
	Total	40			Sig. asintótica (bilateral)	,524	,000

Fuente: base de datos

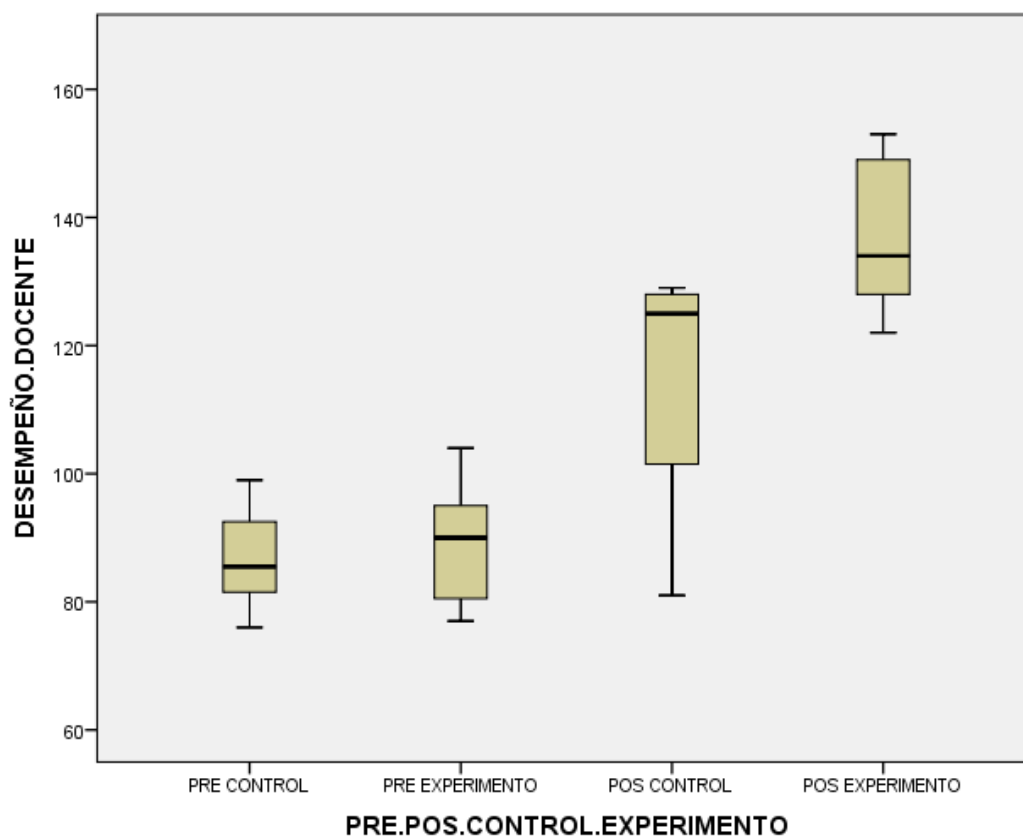


Figura 6. Prueba de hipótesis general.

De la figura 6 la aplicación del programa “trabajemos en equipo” (pre-test) son similares ambos grupos, control y experimental. Asimismo, se observa una diferencia significativa en las puntuaciones (pos-test) entre el grupo de control y experimental, siendo este último el que obtuvo mayores puntuaciones de logro debido a la aplicación del programa. Además, se observa la disminución de la variabilidad de las puntuaciones en el pos-test respecto al pre-test en ambos casos.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: El programa “Trabajemos en equipo” no mejora la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

Ha: El programa “Trabajemos en equipo” mejora la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

La aplicación del Programa “trabajemos en equipo” en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, dominio 1, en el desempeño docente es similar al 95% de confiabilidad de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, tanto para el grupo de control y experimental según el pre-test, presentando similares condiciones ambos grupos, como lo demuestran los promedios de rangos: 19,43 en el grupo control y 21,55 en el grupo experimental con una significatividad estadística de ,566 y $Z = -,574$. Estos resultados indican que son superiores a 0,05 e inferiores al 1,96 teóricos, por lo que nos permite indicar que ambos grupos estadísticamente son similares.

Asimismo, la aplicación del Programa “trabajemos en equipo” en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, dominio 1 en el desempeño docente, es diferente al 95% de confiabilidad de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, tanto para el grupo de control y experimental

según el pos-test. En el grupo experimental se obtuvo mejores resultados como lo indica el rango promedio de 26,25 después de la aplicación del Programa “trabajemos en equipo” respecto al grupo control donde el rango promedio 14,75 con una significatividad estadística de 0,001 y un valor de $Z = -3,201$. Estos resultados indican que son inferiores a 0,05 de la significatividad estadística y superior al 1,96 teóricos, por lo que nos permite indicar que ambos grupos estadísticamente son diferentes, donde el grupo experimental tuvo mejores resultados por acción del Programa “trabajemos en equipo”.

Por lo tanto, se confirma la hipótesis del investigador: El programa “trabajemos en equipo” mejora la preparación de los aprendizajes, dominio 1, en el desempeño docente, en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,001 y el valor de $Z = 3,201$, superior a la z tabla teórica.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 1, U de Mann Whitney del Dominio Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes.

	Grupo experimental - control	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	Pre experimento control - Dominio 1	Post experimento control - Dominio 1
Pre experimento Dominio 1	control	20	19,43	389,00	U de Mann-Whitney	179,000	85,000
	experimental	20	21,55	431,00			
	Total	40					
Post experimento Dominio 1	control	20	14,75	295,00	W de Wilcoxon	389,000	295,000
	experimental	20	26,60	525,00	Z	-,574	-3,201
	Total	40			Sig. asintótica (bilateral)	,566	,001

Fuente: base de datos

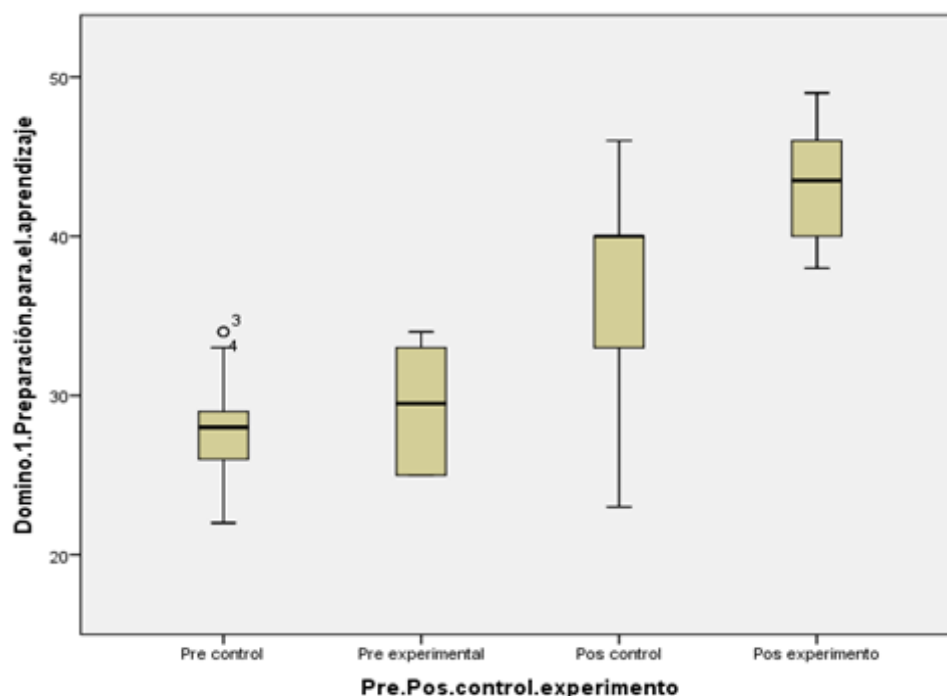


Figura 7. Prueba de hipótesis específica 1.

De la figura 7 la aplicación del programa “trabajemos en equipo”, en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, dominio 1, (pre-test) son similares en ambos grupos. Asimismo, se observa una diferencia significativa en las puntuaciones (pos-test) entre el grupo control y experimental, siendo éste último el que obtuvo mayores puntuaciones de logro debido a la aplicación del programa. Además, se observa la disminución de la variabilidad de las puntuaciones en el pos-test respecto al pre-test en ambos casos.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: El programa “Trabajemos en equipo” no mejora la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

Ha: El programa “Trabajemos en equipo” mejora la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

La aplicación del Programa “trabajemos en equipo” en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, dominio 2, en el desempeño docente en la

Institución educativa, es similar al 95% de confiabilidad de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, tanto para el grupo control y experimental según el pre test, presentando similares condiciones ambos grupos, como lo demuestran los promedios de rangos: 19,80 en el grupo control y 21,20 en el grupo experimental con una significatividad estadística de ,700 y $Z = -,386$. Estos resultados indican que son superiores a 0,05 e inferiores al 1,96 teóricos, por lo que nos permite indicar que ambos grupos estadísticamente son similares.

Asimismo, la aplicación del Programa “trabajemos en equipo” en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, dominio 2, en el desempeño docente en la Institución educativa, es diferente al 95% de confiabilidad de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, tanto para el grupo de control y experimental según el pos-test. En el grupo experimental obtuvieron mejores resultados como lo indica el rango promedio de 26,33 después de la aplicación del Programa “trabajemos en equipo” respecto al grupo control donde el rango promedio 14,68 con una significatividad estadística de 0,002 y un valor de $Z = -3,164$. Estos resultados indican que son inferiores a 0,05 a la significatividad estadística y superior a los 1,96 teóricos, por lo que nos permite indicar que ambos grupos estadísticamente son diferentes, donde el grupo experimental tuvo mejores resultados por acción del Programa “trabajemos en equipo”.

Por lo tanto, se confirma la hipótesis del investigador: El programa “trabajemos en equipo” mejora la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,002 y el valor de $Z = 3,164$, superior a la z tabla teórica.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 2, U de Mann Whitney del Dominio Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

	Grupo experimental - control	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	Pre experimento control - Dominio 2	Post experimento control - Dominio 2
Pre experimento control - Dominio 2	control	20	19,80	,396,00	U de Mann-Whitney	186,000	83,500
	experimental	20	21,20	424,00			
	Total	40					
Post experimento control - Dominio 2	control	20	14,68	293,50	W de Wilcoxon	396,000	293,500
	experimental	20	26,33	526,50	Z	-,386	-3,164
	Total	40			Sig. asintótica (bilateral)	,700	,002

Fuente: base de datos

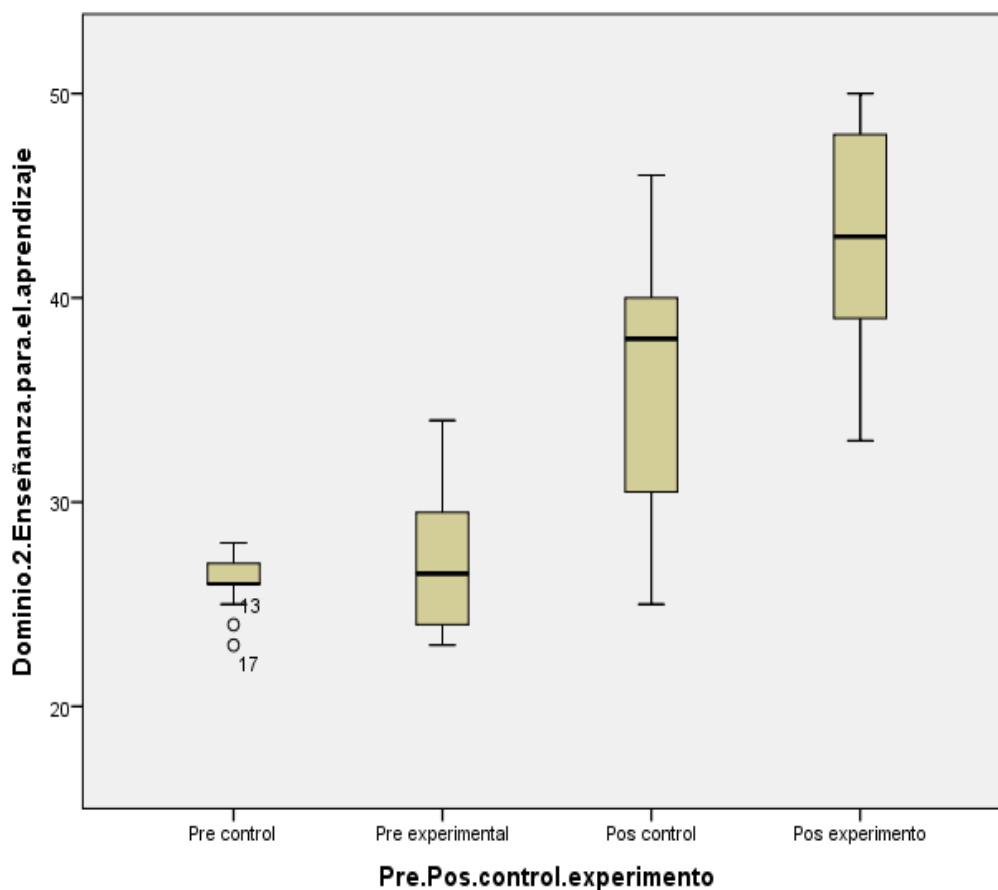


Figura 8. Prueba de hipótesis específica 2.

De la figura 8 la, aplicación del programa “trabajemos en equipo”, en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, dominio 2, (pre-test) son similares ambos grupos, control y experimental. Asimismo, se observa una diferencia significativa en las puntuaciones (pos-test) entre el grupo control y experimental, siendo éste último el que obtuvo mayores puntuaciones de logro debido a la aplicación del programa. Además, se observa la disminución de la variabilidad de las puntuaciones en el pos-test respecto al pre-test en ambos casos.

Prueba de hipótesis específica 3

- Ho: El programa “Trabajemos en equipo” no mejora la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.
- Ha: El programa “Trabajemos en equipo” mejora la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

La aplicación del Programa “trabajemos en equipo” en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, dominio 3 del desempeño docente en la Institución educativa, es similar al 95% de confiabilidad de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, tanto para el grupo control y experimental según el pre-test, presentando similares condiciones ambos grupos, como lo demuestran los promedios de rangos: 19,68 en el grupo control y 21,33 en el grupo experimental con una significatividad estadística de ,650 y $Z = -454$. Estos resultados indican que son superiores a 0,05 e inferiores al 1,96 teóricos, por lo que nos permite indicar que ambos grupos estadísticamente son similares.

Asimismo, la aplicación del Programa “trabajemos en equipo” en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, dominio 3 del desempeño docente en la Institución educativa, es diferente al 95% de confiabilidad de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, tanto para el grupo control y experimental según el pos-test. En el grupo experimental

obtuvieron mejores resultados como lo indica el rango promedio de 26,50 después de la aplicación del Programa “trabajemos en equipo” respecto al grupo control donde el rango promedio es 14,50 con una significatividad estadística de 0,001 y un valor de $Z = -3,323$. Estos resultados indican que son inferiores a 0,05 a la significatividad estadística y superior a los 1,96 teóricos, por lo que nos permite indicar que ambos grupos estadísticamente son diferentes, donde el grupo experimental tuvo mejores resultados por acción del Programa “trabajemos en equipo”.

Por lo tanto, se confirma la hipótesis del investigador: El programa “trabajemos en equipo” mejora la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, dominio 3, en el desempeño docente, en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,001 y el valor de $Z = 3,323$, superior a la z tabla teórica.

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 3, U de Mann Whitney del Dominio Participación en la gestión articulada a la comunidad.

	Grupo experimental - control	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	Pre experimento control - Dominio 3	Post experimento control - Dominio 3
Pre experimento control - Dominio 3	control	20	19.68	393,50	U de Mann-Whitney	183,500	80,000
	experimental	20	21.33	426,50			
	Total	40					
Post experimento control - Dominio 3	control	20	14,50	290,00	W de Wilcoxon	393,500	290,000
	experimental	20	26,50	530,00			
	Total	40					
					Z	-,454	-3,323
					Sig. asintótica (bilateral)	,650	,001

Fuente: base de datos

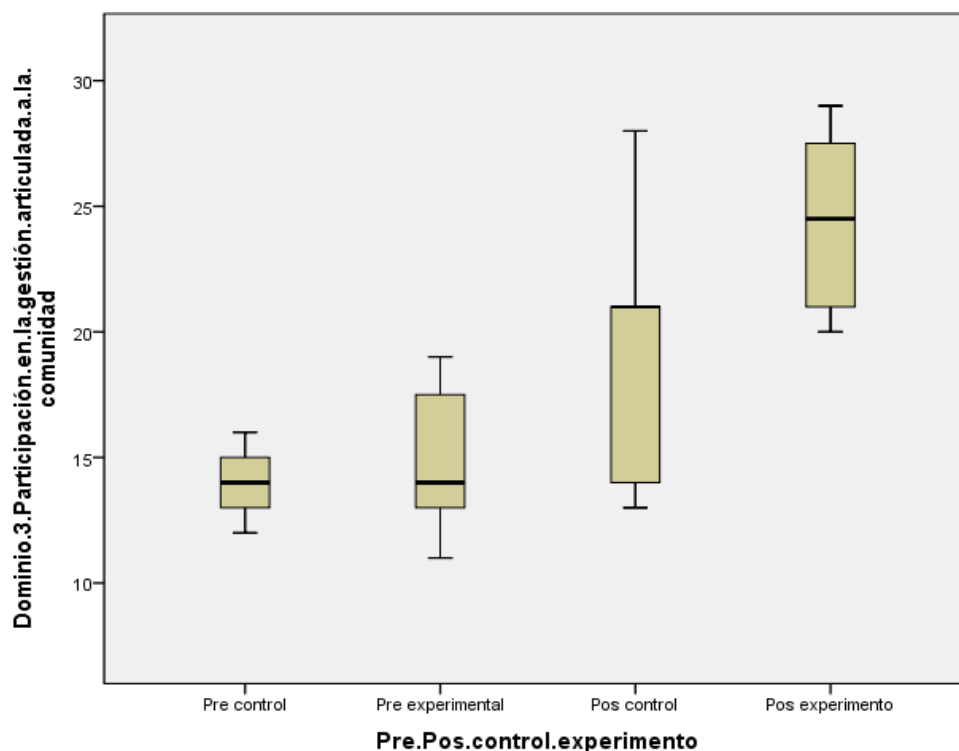


Figura 9. Prueba de hipótesis específica 3.

De la figura 9 la aplicación del programa “trabajemos en equipo” en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, dominio 3, (pre-test) son similares ambos grupos, control y experimental. Asimismo, se observa una diferencia significativa en las puntuaciones (pos-test) entre el grupo control y experimental, siendo éste último el que obtuvo mayores puntuaciones de logro debido a la aplicación del programa. Además, se observa la disminución de la variabilidad de las puntuaciones en el pos-test respecto al pre-test en ambos casos.

Prueba de hipótesis específica 4

- Ho: El programa “Trabajemos en equipo” no mejora el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao – 2017
- Ha: El programa “Trabajemos en equipo” mejora el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

La aplicación del programa “trabajemos en equipo” en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente dominio 4, en el desempeño docente en la Institución educativa, es similar al 95% de confiabilidad de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, tanto para el grupo de control y experimental según el pre-test, presentando similares condiciones en ambos grupos, como lo demuestran los promedios de rangos: 20,15 en el grupo control y 20,85 en el grupo experimental con una significatividad estadística de ,847 y $Z = -193$. Estos resultados indican que son superiores a 0,05 e inferiores al 1,96 teóricos, por lo que nos permite indicar que ambos grupos estadísticamente son similares.

Asimismo, la aplicación del programa “trabajemos en equipo” en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, dominio 4, en el desempeño docente en la Institución educativa, es diferente al 95% de confiabilidad de acuerdo a la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, tanto para el grupo control y experimental según el pos-test. En el grupo experimental obtuvieron mejores resultados como lo indica el rango promedio de 25,58 después de la aplicación del programa “trabajemos en equipo” respecto al grupo control donde el rango promedio 15,43 con una significatividad estadística de 0,004 y un valor de $Z = -2,882$. Estos resultados indican que son inferiores a 0,05 a la significatividad estadística y superior al 1,96 teóricos, por lo que nos permite indicar que ambos grupos estadísticamente son diferentes.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador: El programa “trabajemos en equipo” mejora el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, dominio 4 en el desempeño docente, en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,004 y el valor de $Z = -2.882$ superior a la z tabla teórica.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 4, U de Mann Whitney del Dominio Desarrollo de la profesionalidad e Identidad docente.

	Grupo experimental - control	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	Pre experimento control - Dominio 4	Post experimento control - Dominio 4
Pre experimento control - Dominio 4	control	20	20,15	403,00	U de Mann-Whitney	193,000	98,000
	experimental	20	20,85	417,00			
	Total	40					
Post experimento control - Dominio 4	control	20	15,43	308,50	W de Wilcoxon	403,000	308,000
	experimental	20	25,58	511,50			
	Total	40					
					Z	-,193	-2,882
					Sig. asintótica (bilateral)	,847	,004

Fuente: base de datos

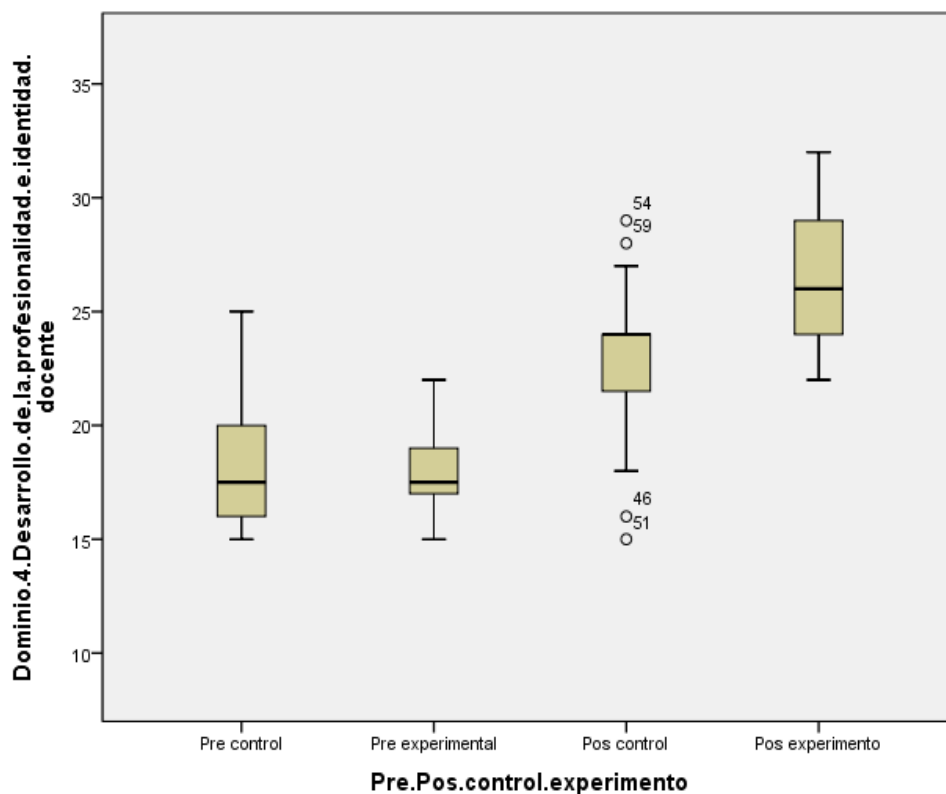


Figura 10. Prueba de hipótesis específica 4.

De la figura 10 la aplicación del programa “trabajemos en equipo” en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente dominio 4, (pre-test) son similares ambos grupos, control y experimental, apreciándose una ventaja para el grupo control. Asimismo, se observa una diferencia significativa en las puntuaciones (pos-test) entre el grupo control y experimental, siendo éste último el que obtuvo mayores puntuaciones de logro debido a la aplicación del programa. Además, se observa la disminución de la variabilidad de las puntuaciones en el pos-test respecto al pre-test en ambos casos.

IV. Discusión

De acuerdo a los análisis estadísticos en referencia a la hipótesis y objetivo general, el programa “trabajemos en equipo” mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y el valor de $Z = 3,969$, superior a la z tabla teórica. Estos hallazgos concuerdan con Mostacero (2013) en la tesis titulada “la capacitación educativa y el desempeño docente de la corporación educativa “Cruz Saco” Lima Norte – 2012”, donde tuvo como objetivo determinar si la capacitación educativa tiene influencia directa con el desempeño docente; en el cual se demostró con los resultados obtenidos de la hipótesis, que la capacitación influye significativamente en el desempeño docente.

También concuerda con Zamudio (2010), en su investigación realizada de tipo aplicada “Disciplina escolar y aplicación de un programa actitudinal-cognitivo para la formación permanente en educación primaria sobre la formación del profesorado en educación básica”, donde el programa dio como resultado el desarrollo de habilidades y actitudes y conocimientos correctos en beneficio de la gestión de la disciplina escolar superando las prácticas ordinarias

De acuerdo a los análisis estadísticos en referencia a la hipótesis específica 1 y objetivo específico 1, el programa de trabajo cooperativo mejora la preparación para la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes, dominio 1 del desempeño docente, en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,001 y el valor de $Z = 3,201$, superior a la z tabla teórica. Estos hallazgos concuerdan con Ferrer (2012), en la tesis “Formación continua y desempeño profesional del docente desde la gestión en el aula, Universidad Simón Bolívar Venezuela, donde la capacitación y formación pedagógica a nivel superior del docente rural en ejercicio, inciden en la práctica docentes. Asimismo, se detectó la ausencia de estímulos motivacionales y clasificación por méritos como factores condicionantes sobre la carrera docente rural.

También concuerdan con Masquez y Retamozo (2012) en la investigación titulada, “*Gestión Educativa y Desempeño Docente en las instituciones educativas*”

inicial N° 167 y primaria N° 1245 José Carlos Mariátegui de Ate - Lima 2012 cuyas conclusiones indican que existe un nivel de Gestión Educativa y del desempeño docente fuerte así como una correlación directa positiva y altamente significativa al nivel de ,000 entre estas dos variables analizadas.”

De acuerdo a los análisis estadísticos en referencia a la hipótesis específica 2 y objetivo específico 2, el programa “trabajemos en equipo” mejora la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes dominio 2 en el desempeño docente, en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,002 y el valor de $Z = 3,164$, superior a la z tabla teórica. Estos hallazgos concuerdan con Apolaya y Fajardo (2013) en la tesis titulada "La Metodología Competencias como Base de la Economía, a través de la Formación de Emprendedores" en el Desempeño Docente del Cetpro San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2013 donde los resultados indicaron los efectos positivos de la aplicación.”

También concuerdan con Chávez (2012) en la tesis “estrategias de acompañamiento pedagógico del Programa de Educación Logros de Aprendizaje (PELA) y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria, UGEL N° 07, año 2012 cuyo objetivo general ha sido establecer la relación de las estrategias de acompañamiento pedagógico del PELA con el desempeño docente. Los resultados de la investigación demuestran una relación estadísticamente significativa de $\rho = 0,501$ (donde $p=0,000$) y a una probabilidad de certeza del 100%. En este sentido, se concluye que existe una relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico del PELA y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria, UGEL N° 07, año 2012.”

De acuerdo a los análisis estadísticos en referencia a la hipótesis específica 3 y objetivo específico 3, el programa “trabajemos en equipo” en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, dominio 3 del desempeño docente, en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,001 y el valor de $Z = 3,323$,

superior a la z tabla teórica. Estos hallazgos concuerdan con Cárdenas (2011), realizo un estudio de “*coaching y desempeño de los docentes en la provincia de Huancayo* de tipo aplicada con diseño cuasi experimental, con un resultado que la aplicación de coaching influye positivamente en los docentes sugiriendo la aplicación del programa en las demás instituciones de la provincia de Huancayo.”

También concuerdan con Armas y Loor (2011). En la investigación realizada “*La gerencia educativa y el trabajo de equipo en la escuela general básica Tacio Castillo Díaz del cantón el Carmen provincia de Manabí*. Los resultados indicaron que el gerente educativo, dentro de su desempeño, debe actuar con liderazgo, motivando a sus compañeros al compromiso con la institución y a la participación proactiva. Además debe poseer calidad humana y capacidad para escuchar, lo cual le permitirá emplear una amplia gama de estrategias –no solo motivacionales-, así como una toma de decisiones enfocada en los diferentes puntos de vista de las personas.

De acuerdo a los análisis estadísticos en referencia a la hipótesis específica 4 y objetivo específico 4, el programa “trabajemos en equipo” mejora el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, dominio 4, del desempeño docente, en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,004 y el valor de $Z = -2,882$, superior a la z tabla teórica. Estos hallazgos concuerdan con Rimachi (2010), realizo un estudio de tipo aplicada, sobre “capacidades emprendedoras”, empleando el diseño cuasi experimental utilizando para el estudio una muestra proba listica aleatoria o al azar con 18 alumnos del tercer año del Colegio de Aplicación de la universidad. A partir de los resultados obtenidos y después de realizar la prueba T de Studens concluyeron que la metodología activa modificaba estrategias de aprendizaje permitiendo un aprendizaje profundo, elaborado y vivencial que facilito los procesos de enseñanza reflejándose en el mejor rendimiento académico.

También concuerdan con Rivera y Tamazunchale (2011) en la investigación realizada “*Trabajo en equipo para la eficiencia educativa en Escuela*

Secundaria Técnica N° 72, llego a dos conclusiones importantes son:“1) que el trabajo en equipo no es un desempeño específico, sino que, se refiere a valores tales como apertura, tolerancia al punto de vista de otro, interés por los logros ajenos y apoyos mutuos. Solo cambiando de actitud y la práctica de valores educativos se puede aspirar a alcanzar las metas y objetivos en la organización escolar. 2), que la falta de integración como miembros de un equipo a las actividades escolares, a los programas educativos, a la estructura jerárquica de la escuela al sistema educativo, es cuando existe un clima de trabajo desintegrado en que el trabajador no encuentra una base sólida contundente que permita al personal tener confianza y seguridad laboral. La solución de la problemática en los centros escolares en donde no hay ambientes favorables es una actitud personal de trabajar en equipo.”

V. Conclusiones.

- Primera: El programa “trabajemos en equipo” mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y el valor de $Z = 3,969$ superior a la z tabla teórica; así como los resultados descriptivos del pos-test, del grupo experimental el 40% se encontraban en el nivel medianamente satisfactorio y el 60% en el nivel satisfactorio lo cual indican que el programa contribuye en el cambio de actitud del docente, con compromiso definidos en su labor pedagógico y la institución, con actitud crítico y reflexivo en su práctica, con el objetivo de mejorar el nivel de rendimiento académico de los estudiantes y su desempeño como docente en la mejora de la calidad educativa de su institución.
- Segunda: El programa “trabajemos en equipo” mejora la preparación de la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes, dominio 1 en el desempeño docente de la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,001 y el valor de $Z = 3,201$, superior a la z tabla teórica, y de los resultados descriptivos del pos test del grupo experimental donde el 35% se encontraban en el nivel medianamente satisfactorio y el 65% en el nivel satisfactorio, demostrándose así que el programa influye en la planificación del trabajo pedagógico, previsión de materiales y el conocimiento de las características de sus estudiantes para un buen desempeño docente en el aula.
- Tercera: El programa “trabajemos en equipo” mejora la enseñanza para el aprendizajes de los estudiantes, dominio 2 en el desempeño docente de la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,002 y el valor de $Z = -3,165$, superior a la z tabla teórica y el resultado descriptivo del pos test del grupo experimental, donde el 30% se encontraban el nivel medianamente satisfactorio y el 70% en el

nivel satisfactorio, demostrándose así que el programa influye significativamente en el proceso de enseñanza del docente, en la utilización de diversas estrategias y recursos didácticos pertinentes para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.

Cuarta: El programa “trabajemos en equipo” mejora la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, dominio 3, en el desempeño docente de la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,001 y el valor de $Z = -3,323$, superior a la z tabla teórica y el resultado descriptivo del pos test del grupo experimental, donde el 35% de encontraron en el nivel medianamente satisfactorio y el 65% en el nivel satisfactorio, demostrando así que el programa influye en la participación del docente en la gestión de la escuela en forma democrática, con una comunicación efectiva entre los mismos y la participación directa en la elaboración, ejecución y evaluación responsable de proyectos de la institución educativa.

Quinta: El programa “trabajemos en equipo” mejora el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, dominio 4, en el desempeño docente de la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,004 y el valor de $Z = -2,882$, superior a la z tabla teórica y el resultado descriptivo del pos test del grupo experimental, donde el 40% se encontraron en el nivel medianamente satisfactorio y el 60% en el nivel satisfactorio, demostrando así que el programa influye en la participación docente en programas de capacitación y formación profesional, trabajo en grupos y colaboración con sus pares, así como la reflexión de su práctica docente.

VI. Recomendaciones

- Primera: Es importante que exista una relación directa de coordinación entre el personal directivo con los docentes, personal administrativo y demás miembros de la comunidad educativa para desarrollar con éxito la planificación, ejecución y evaluación de los procesos técnico-pedagógicos para alcanzar una misma meta.
- Segunda: Es necesario que la Gestión Educativa se oriente a establecer relaciones más efectivas con la comunidad educativa, involucrándonos en el proceso enseñanza-aprendizaje y promoviendo actividades de integración entre todos los miembros de la comunidad
- Tercera: Que los directivos fortalezcan sus conocimientos en gestión, ya que deben estar preparados con las competencias necesarias promoviendo e implantando los cambios que le corresponden, ejerciendo liderazgo y el control para poder desarrollar su gestión de calidad, en los ámbitos pedagógico, administrativo, institucional y comunitario, logrando la satisfacción de los agentes educativos, y los aprendizajes de los estudiantes impacten en la comunidad
- Cuarta: Que las autoridades promuevan la capacitación docente para elevar el desempeño docente, mejorar la comunicación y de guiar asertivamente a la comunidad educativa en el logro de los objetivos institucionales, los estándares de calidad. Con fines de mejora continua

VII. Referencias

- Alicia, M. (2005) *Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires, Granica.
- Ander-Egg, E. (2005). *Debates y propuestas sobre la problemática educativa: Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato*. Rosario: Homo Sapiens.
- Anderson, A., Sweeney, D. y Williams, T. (2008). *Estadística para administración y economía*. DF: México.
- Antúnez, S. (2000) *Del Proyecto educativo a la programación del aula: el qué, el cuándo y el cómo de los instrumentos de la planificación didáctica*. Barcelona. Gráo.
- Apolaya, R. y Fajardo, P. (2013) *La Metodología "Competencias como Base de la Economía, a través de la Formación de Emprendedores" en el Desempeño Docente del Cetpro San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2013*. Tesis de grado de maestría, Universidad César Vallejo Lima.
- Armas, D. y Loor, D. (2011). *La gerencia educativa y el trabajo de equipo en la escuela general básica Tacio Castillo Díaz del cantón el Carmen provincia de Manab*". Tesis de grado maestría. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Centro de estudios de Postgrado.
- Bravo, C., Alminagorta, D., Cajavilca J. & Cornejo A. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima: San Marcos. Pág.118, 124. (B. Publica de Lima).
- Cabrera, L., y González, M. (2006). "El problema del abandono de los estudios universitarios". *RELIEVE*. 12 (2), 171-203
- Cárdenas, J.C. (2011). *Coaching y desempeño docente en la provincia de Huancayo* (Tesis para el grado de magister) Universidad Nacional del Centro. Huancayo, Perú.
- Chávez, N. (2012) *estrategias de acompañamiento pedagógico del Programa de Educación Logros de Aprendizaje (PELA) y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria, UGEL N°07, año 2012*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo Lima.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.

- Consejo Nacional de Educación (2011) *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima Impreso por CECOSAMI Pre-Prensa e Impresión Digital S.A.
- Colomer, T. (2006). La enseñanza y el aprendizaje de la comprensión lectora. En *Carlos Lomas (Comp.), 173-190. Enseñar lenguaje para aprender a comunicar(se)*. Santafé de Bogotá: Magisterio.
- Díaz, F. (2006). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una Interpretación constructivista*. México: Ediciones McGraw-Hill.
- Espot (2006) *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. España: Wolter Kluwer.
- Ferrer, P. (2012). *Formación continua y desempeño profesional del docente desde la gestión en el aula*, Universidad Simón Bolívar. Venezuela
- Gavilán, P. (2004). *Algebra en secundaria. Trabajo cooperativo en matemática*. Madrid: Narcea.
- Gutiérrez, M. (2009) *el trabajo cooperativo, su diseño y su evaluación. Dificultades y propuestas*. Recuperado de <http://dugidoc.udg.edu/bitstream/handle/10256/1956/217.pdf?sequence=1>
- Hellriegel, D.; Jackson, S. y Slocum, J. (2009). Administración Un enfoque basado en competencias. En *A.P.Hare, "Group size", American Behavioral Scientist, 24, 1981, pp. 695-708; G.G. Rutte, "Social loafing in teams", en West et al., International Handbook of Organizational Teamwork and cooperative Working, pp 361-378.*
- lafrancesco, G. (2004) *La evaluación integral y del aprendizaje: Fundamentos y estrategias*. Serie Escuela Transformadora. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá
- Jonson, D., Johnson, R. y Holubec, E. (1999). *Aprender juntos y solos*. Buenos Aires: Aique.
- Klenowski, V. (2005). *Desarrollo de portafolios para el aprendizaje y la evaluación*. Madrid: Narcea.

- Lewin, K. (1935) La representación conceptual y la medición de fuerzas psicológicas "Contrib. Psychol. Theor., 1938, 1, Nº 4.
- Lizarazo, B. (2001) *Estrategias de Enseñanza y aprendizaje*. Ariel: España
- Masquez, T. y Retamozo, O. (2012) *Gestión Educativa y Desempeño Docente en las instituciones educativas inicial Nº 167 y primaria Nº 1245 José Carlos Mariátegui de Ate - Lima 2012*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo Lima
- Mapcal. (1998). *Gestión eficaz del trabajo en equipo*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Méndez, C. (2008). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. D.F.: México.
- Ministerio de Educación (1997) Manual de tutoría y orientación educativa. Recuperado de www.Minedu.gob.pe
- Ministerio de Educación (2011) *Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente*. Recuperado de: http://www.sumaeducacion.pe/pdf/plan_piloto.pdf
- Ministerio de Educación (2012) Marco del buen desempeño docente. Para docentes de educación básica regular. Lima.
- Ministerio de Educación. Reglamento de la Ley Nº 29062
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Misas, G. y Oberto, M. (2004) *La educación superior en Colombia*. Pearson Educación
- Morris, C. y Maisto, A. (2001). *Psicología*. México: Pearson Educación.
- Mostacero, E. (2013) *la capacitación educativa y el desempeño docente de la corporación educativa "Cruz Saco" Lima Norte - 2012*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo Lima
- OCDE (2003) *Informe PISA 2003 Aprender para el mundo del mañana*. Recuperado de <https://www.oecd.org/pisa/39732493.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo-OIT (1997), *Memoria del Director General: Actividades de la OIT, 1996-97*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-i.htm>
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos.
- Ortega, J. L. y Madrid, D. (2006): *Teorías curriculares y práctica docente en la clase de inglés*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Paré y Lazos (2003) *Escuela Rural y Organización Comunitaria*. Instituciones
- Pérez, A. (2007) *Estrategias de aprendizaje y comunicación*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Piña, J. (2003) *Representaciones, Imaginarios e identidad*. Bogotá. Pearson
- Rimachi, S. (2010). Propuesta curricular para el desarrollo de Capacidades Emprendedoras en el Ceaune. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Rivera, H. y Tamazunchale, S.L.P (2011). *Trabajo en equipo para la eficiencia educativa en Escuela Secundaria Técnica N° 72*". Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración educativa. Centro de Investigación para la Administración Educativa particular incorporado. Secretaría de Educación del Gobierno del Estado. Copalo (Chalco), Estado de San Luis Potosí, México
- Sierra. C. (2003) *El computador como estrategia instruccional y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos de la segunda etapa de Educación Básica*. Trabajo de Grado. URBE. Maracaibo. Venezuela.
- Tamayo, P., Echeverry, C. & Araque, L. (2012). *Siempre, cuestionario de inteligencia emocional para niños y niñas de preescolar*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Uribe, M. y Celis, M. (2012). Desarrollo de capacidades para un liderazgo escolar efectivo. En J. Weinstein y G. Muñoz (Eds.), *¿Qué sabemos sobre los directores de escuelas en Chile?* (pp. 113-132). Santiago de Chile: Salesianos impresores.

- Valdés, H y Vaillant, D. (2008). Evaluación del desempeño docente. *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. Ciudad de México.
- Vargas, C- y Araya, E. (2013) evaluación docente. ¿mecanismo equitativo y confiable o proceso viciado que no cumple con su objetivo?. *En Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación". Volumen 13, Número 1 Enero - Abril pp. 1-31*. Revista indizada en REDALYC, SCIELO
- Wayne, D. (2002). *Bioestadística*. D.F: México.
- Winter, R. (2000). *Manual de Trabajo en equipo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Zamudio, R. (2010). "*Disciplina escolar y aplicación de un programa actitudinal-cognitivo para la formación permanente en educación primaria*" (Tesis para el grado de Doctor) Universidad autónoma de Barcelona, España.
- Zubiría, J. (2006) *Los modelos pedagógicos - Hacia una pedagogía dialogante*. 2a edición, Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué efectos produce el programa “Trabajo en equipo” en el desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué efectos el programa “Trabajo en equipo” en el primer dominio del desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017?</p> <p>¿Qué efectos produce el programa “Trabajo en equipo” en el segundo dominio del desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017?</p> <p>¿Qué efectos produce el programa “Trabajo en equipo” en el tercer dominio del desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017?</p> <p>¿Qué efectos produce el programa “Trabajo en equipo” en el cuarto dominio del desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017?</p>	<p>Objetivo general: Demostrar que el programa “Trabajo en equipo” produce efectos positivos en el desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017.</p> <p>Objetivos específicos: Demostrar que el programa “Trabajo en equipo” produce efectos positivos en el primer dominio del desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017.</p> <p>Demostrar que el programa “Trabajo en equipo” produce efectos positivos en el segundo dominio del desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017.</p> <p>Demostrar que el programa “Trabajo en equipo” produce efectos positivos en el tercer dominio del desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017.</p> <p>Demostrar el programa “Trabajo en equipo” produce efectos positivos en el cuarto dominio del desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El programa “Trabajo en equipo” produce efectos positivos en el desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El programa “Trabajo en equipo” produce efectos positivos en el primer dominio del desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017.</p> <p>El programa “Trabajo en equipo” produce efectos positivos en el segundo dominio del desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017.</p> <p>El programa “Trabajo en equipo” produce efectos positivos en el tercer dominio del desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017.</p> <p>El programa “Trabajo en equipo” produce efectos positivos en el cuarto dominio del desempeño docente en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017.</p>	Variable : Dependiente: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Dominio 1: preparación para la enseñanza	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes. Conoce y comprende los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, Promueve capacidades de alto nivel y su formación e integral.	Del 1 al 11	1 = Nunca 2=casi nunca 3=A veces 4=casi siempre 5= Siempre	Desempeño docente satisfactorio(129 - 174) Desempeño docente medianamente satisfactorio(82 - 128) Desempeño docente insatisfactorio(35 - 81)
			Dominio 2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participa asertivamente con sus pares. Promueve la partica de valores para una buena convivencia con sus estudiantes y la comunidad educativa. Desarrolla actividades que ayuden a	Del 12 al 22		
			Dominio 3: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Genera espacio de intercambio pedagógico entre los padres y alumnos. Implementa actividades conjuntas con	Del 23 al 28		
			Dominio 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona permanentemente sobre su quehacer pedagógico. Se actualiza permanente en temas relacionados con su áreas	Del 29 al 35		
Método	Tipo	Diseño	Población y muestra	Estadística			
Hipotético deductivo	Aplicada	Cuasi experimental	Población. 52 Muestra. Grupo experimental: 20 Grupo control: 20	Descriptiva: U. de Mann Whitney			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable:Desempeño Docente...

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Dominio 1: preparación para la enseñanza	<p>Conoce y comprende los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, Participa en la elaboración de documentos como el Proyecto curricular Institucional</p> <p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes.</p> <p>Promueve capacidades de alto nivel y su formación integral.</p> <p>Elabora los instrumentos de gestión pedagógico, pertinentes que respondan a la realidad de su entorno Institucional y nacional</p>	Del 1 al 11	Desempeño docente satisfactorio (129 - 175)
Dominio 2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Promueve la partica de valores para una buena convivencia con sus estudiantes y la comunidad educativa.</p> <p>Desarrolla actividades que ayuden a los estudiantes a superar sus dificultades.</p> <p>Colabora en la integración de las áreas para mejorar el aprendizaje.</p> <p>Promueve la participación de los estudiantes en su contexto con trabajos colaborativos</p>	Del 12 al 22	Desempeño docente medianamente satisfactorio (82 - 128)
Dominio 3: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<p>Participa asertivamente con sus pares.</p> <p>Genera espacio de intercambio pedagógico entre los padres y alumnos.</p> <p>Implementa actividades conjuntas con los padres de familia para mejorar sus logros.</p> <p>Promueve un clima agradable con los padres de familia manteniendo una comunicación fluida.</p>	Del 23 al 28	Desempeño docente insatisfactorio (35 - 81)
Dominio 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<p>Reflexiona permanentemente sobre su quehacer pedagógico.</p> <p>Se actualiza permanente en temas relacionados con su áreas</p> <p>Realiza acciones de mejora para tener un mejor logro en los estudiantes bajo principios éticos.</p>	Del 29 al 35	

Fuente: Elaboración propia.

DESEMPEÑO DOCENTE.

Estimado(a) colega el presente es un cuestionario, tiene por finalidad recoger información relacionada con un trabajo de investigación acerca de nuestra labor docente. Lee atentamente cada pregunta, valora y elige una de las cinco posibles respuestas y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor se adecua a su respuesta. No hay respuestas buenas ni malas:

Calificación: 1 = Nunca 2 =casi nunca 3= A veces 4 = casi siempre
5= Siempre

N	Dimensión 1: preparación para la enseñanza.	calificación				
		1	2	3	4	5
1	Manejo con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que desarrollo.					
2	Participó activamente en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional (PCI) de la institución educativa.					
3	Aplico estrategias de recolección de datos de mis estudiantes para obtener información personal relacionada a su aprendizaje.					
4	Diseño las clases tomando en cuenta las fortalezas y debilidades de mis estudiantes.					
5	Elaboro la programación del PCI, PA, Unidades didácticas considerando los <i>estilos y ritmos de aprendizaje así como las necesidades e interés de mis estudiantes.</i>					
6	Diseño la planificación curricular teniendo en cuenta las Rutas de Aprendizaje.					
7	Diseño un currículo por competencias contextualizado y fortalecido considerando la interculturalidad.					
8	Diseño actividades de aprendizaje que responda a las expectativas del estudiante para potenciar sus habilidades.					
9	Diseño la evaluación en función a las capacidades, conocimientos e indicadores previstos					
10	Evalúo si los contenidos, estrategias y recursos que utilizo son los más pertinentes para los estudiantes.					
11	Evalúo y reajusto la programación curricular (sesión, Unidad) en					

	función de los resultados obtenidos en las evaluaciones					
	Dimensión 2: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
12	Desarrollo estrategias de conciliación, concertación y justicia en la solución de conflictos en aula.					
13	Aplico estrategias creativas que motiven a mis estudiantes a dar su opinión, puntos de vista y toma de decisiones acertadas.					
14	Desarrollo proyectos en aula que promuevan el cumplimiento de las normas de convivencia diaria.					
15	Desarrollo actividades y estrategias diferentes de acuerdo a los niveles, estilos y necesidades de aprendizaje de los estudiantes a mi cargo.					
16	Desarrollo mi práctica pedagógica bajo una gestión del currículo por competencia en el marco del enfoque de cada una de las áreas.					
17	Desarrollo manejo de estrategias creativas de enseñanza y aprendizaje que integren los saberes previos, conceptos o información real con las teorías de las disciplinas de cada área.					
18	Promuevo proyectos grupales de investigación y trabajo de campo orientado a la solución de problema, social, cultural y ambiental, de acuerdo a la situación de mis estudiantes.					
19	Propongo actividades de aprendizaje que involucran procesos de selección, registro y organización de información relevante.					
20	Empleo materiales didácticos teniendo en cuenta los ritmos, estilos de aprendizaje, las inteligencias múltiples y aprendizajes previstos en el grado.					
21	Desarrollo la sesión de clase empleando el tiempo de manera efectiva y flexible, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
22	Realizo estrategias de retroalimentación oportuna, de acuerdo a los resultados de la evaluación, a través de un plan de intervención del aula.					
	Dimensión 3: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.					
23	Participo en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos pedagógicos.					
24	Demuestro empatía y asertividad en las relaciones cotidianas con mis colegas, directivos y padres de familia.					
25	Genero espacios para el intercambio de temas pedagógicos, disciplinares y otros de interés para la Institución educativa con los padres de familia y estudiantes.					

26	Implemento talleres pedagógicos y reuniones con los padres de familia para mejorar el logro de los aprendizajes en los estudiantes.					
27	Establezco una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrándolos en las diferentes actividades del aula y la IE.					
28	Genero canales de comunicación efectivos: como reuniones mensuales para mantener informados a los padres sobre su trabajo pedagógico.					
Dimensión 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
29	Acepto los resultados de la evaluación que implican debilidades en mi desempeño y asumo acciones de mejora.					
30	Participo en acciones de autoevaluación identificando mis debilidades y fortalezas con principios éticos profesionales					
31	Generalmente recibo muestras de agradecimiento y felicitación por mi práctica docente y otros, por parte de los padres de familia y la dirección.					
32	Elaboro propuestas pedagógicas innovadoras para mejorar la calidad educativa en el aula y la IE.					
33	Aplico permanentemente estrategias didácticas innovadoras que respondan a los avances científicos tecnológicos en mi desempeño docente.					
34	Participo en cursos de desarrollo profesional para mejorar mi desempeño personal.					
35	Generalmente actué asertivamente en situaciones de conflicto que se presentan en la comunidad educativa.					

GRACIAS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



DENOMINACION

El programa “trabajemos en equipo” en el desempeño docente de la I.E Belén Ventanilla Callao-2017

**PROFESORA:
Br. Vilma Soto Choquehuanca.**

2017

PROGRAMA: TRABAJEMOS EN EQUIPO.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

TITULO DEL PROYECTO : El Programa “Trabajemos en equipo” en el desempeño docente en la IE Belén Ventanilla Callao – 2017.		
NOMBRE DEL AMBITO DE ATENCIÓN: IE. Belén. UGEL- Ventanilla		
REGIÓN: Callao	PROVINCIA: Callao	LOCALIDAD : Ventanilla

2. FINANCIAMIENTO:

MONTO TOTAL	s/. 200.00
--------------------	------------

3. BENEFICIARIOS

DIRECTOS:

Docentes de la Institución.

INDIRECTOS:

Comunidad Educativa.

1. DIAGNÓSTICO DEL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE DE LA IE. BELEN.

ANÁLISIS	ÍTEMS
FORTALEZAS	Ejecución de la autoevaluación y la evaluación docente Capacitación docente en el manejo de nuevas estrategia de aprendizaje Compromiso de docentes y estudiantes con la

	institución.
OPORTUNIDADES	Demanda educativa Apertura de nueva línea de investigación Extensión a otras áreas de estudio Innovaciones pedagógicas y metodológicas.
DEBILIDADES	Docentes poco comprometidos con su labor docente Docentes de trabajo individualizado poco cooperativos

5. EL PROBLEMA:

¿De que manera el programa " Trabajemos en equipo" mejora el desempeño docente en la IE. Belén Ventanilla Callao- 2017

6. IMPACTO DEL PROYECTO EN LOS BENEFICIARIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

El Programa logrará mejorar el nivel de desempeño docente de la IE Belén.

Los beneficiarios directos son los docentes de la IE.

Los beneficiarios indirectos son los estudiantes y la comunidad educativa porque mediante el plan ejecutado los estudiantes podrán elevar su nivel de aprendizaje con el trabajo colaborativo para lograr un mejor nivel académico en las distintas áreas, a su vez los padres de familia tendrán garantizado el aprendizaje de sus menores hijos.

7. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
Mejorar el nivel de desempeño docente de la Institución educativa Belén.	01	Insertar la estrategia de trabajo colaborativo en las demás áreas.
	02	Comprometer a los docentes en el trabajo en equipo.
	03	Mejorar los procesos de la sesión de clase insertando el trabajo colaborativo.
	04	Mejorar la comunicación entre los miembros del grupo.
	05	Mejorar la eficacia del tiempo al realizar el trabajo en equipo.
	06	Monitorear el desempeño de los docentes en el trabajo colaborativo.
	07	Efectuar la retroalimentación y seguimiento a los docentes.

8. RESULTADOS ESPERADOS

ESPECÍFICO ASOCIADO	DESCRIPCIÓN RESULTADO ESPERADO	
01	1.1.1	Áreas convencidas del uso de la estrategia del trabajo colaborativo.
02	2.1.2	Docentes comprometidos en el trabajo en equipo
03	3.1.3	Sesiones de clase que logran un aprendizaje significativo
04	4.1.4	docentes comunicativos y expresivos con ideas reflexivas
05	5.1.5	Tiempo eficaz del trabajo en equipo.
06	6.1.6	Docentes monitoreados.
07	7.17	Retroalimentación realizada.

9. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

Considerando que en la elaboración del programa se aplicará el trabajo cooperativo, el Planteamiento Metodológico para el presente Programa de Trabajo se describe a continuación:

AMBITO 1º.-Medición de los avances en la enseñanza-aprendizaje de los docentes de la Institución educativa Belén.

Descripción Acción	Responsable	Fecha	Instrumento
EVALUAR <ul style="list-style-type: none">• Niveles en los avances del desempeño docente	Profesor especialista		<ul style="list-style-type: none">• Ficha de monitoreo docente• Ficha de trabajos en equipo• Lista de cotejo.

AMBITO 2º.-Planificación de las Sesiones y las Evaluaciones, de los métodos y recursos pedagógicos orientados a mejorar el desempeño docente.

Descripción Acción	Responsable	Fecha	Instrumento
<ul style="list-style-type: none">• Planificación diaria/calendarización• Incorporar los procesos de la sesión de aprendizaje: Inicio, proceso y cierre.• Metodologías efectivas aplicadas al trabajo cooperativo en función a un aprendizaje significativo.• Evaluación y análisis de resultado	<ul style="list-style-type: none">• Profesor Especialista		<ul style="list-style-type: none">• Ficha de monitoreo• Lista de cotejo.

10. ACTIVIDADES:

A).- Aplicación del programa

Programa: Trabajemos en equipo

Finalidad:

Se trata de sensibilizar al participante y hacer crecer en él la vivencia de los valores implícitos a la cooperación así como la satisfacción por vivir estos valores. Se trata de trabajar con “lemas” parecidos a los siguientes:

“Todos aprendemos de todos” “Aquí participa todo el mundo” “Tengo derecho a aprender de acuerdo con mi capacidad. Esto quiere decir que nadie puede ponerme sobre nombres por mi forma de aprender” “Tengo derecho a ser yo mismo. Nadie puede tratarme de forma injusta debido al color de mi piel, a mi peso, a mi estatura, ni debido a mi aspecto”

1.- Elaboración de Normas de funcionamiento del grupo para el trabajo en equipo

1. Compartirlo todo (Es necesario pedir permiso previamente).
2. Pedir la palabra antes de hablar.
3. Aceptar las decisiones de la mayoría.
4. Ayudar a los compañeros.
5. Pedir ayuda cuando se necesite.
6. No rechazar la ayuda de un participante.
7. Cumplir las tareas que me asignan.
8. Participar en todos los trabajos y actividades del equipo.
9. Cumplir estas normas y hacerlas cumplir a los demás.
10. Trabajar en silencio y, cuando sea necesario, hablar en voz baja.

2.- La distribución de los roles del equipo

1. Hay que operativizar al máximo los distintos roles o cargos, indicando las distintas tareas propias de cada cargo.
2. Cada miembro del equipo base debe ejercer un cargo. Por lo tanto, debe haber un mínimo de cuatro cargos por equipo.

3. Si hace falta, -porque el equipo está formado por más de cuatro miembros, se subdividen las tareas de algún cargo. (Por ejemplo, alguien puede ejercer el rol de “observador”, una de las funciones asignadas, en principio, al secretario del equipo).
4. Los cargos son rotativos: todos deben ejercer todos los cargos.
5. Periódicamente, se revisan las tareas de cada cargo, añadiendo de nuevas, si hace falta, o quitando algunas.
6. Los participantes deben exigirse mutuamente a ejercer con responsabilidad las tareas propias de su cargo. De esto depende, en parte, el éxito del equipo y, por lo tanto, la posibilidad de mejorar su calificación final (Si cada uno ejerce su cargo correctamente, el equipo funcionará mejor y esto supone –como veremos- una puntuación complementaria, porque trabajar en equipo también es un contenido que hay que aprender...)

3.- Diseño de los Planes del Equipo y la revisión del funcionamiento del Equipo

Cada equipo establece su propio Plan del Equipo, en el que se fijan, para un periodo de tiempo determinado (quince días, un mes...) unos objetivos comunes para mejorar sus propias producciones, el funcionamiento de su equipo, o ambas cosas a la vez.

Pueden proponerse poner una especial atención en la presentación de los ejercicios (suponiendo que todos tengan en común que son poco cuidadosos en este sentido y, en general, presentan sus ejercicios más o menos bien realizados pero casi siempre mal presentados...),

Pero también pueden proponerse como objetivos mejorar algún aspecto, especialmente conflictivo o poco conseguido, de su funcionamiento como equipo: estar dispuestos a dar ayuda, pedir ayuda para que te indiquen cómo hacer una cosa, no para que te la hagan, darse ánimos mutuamente, cumplir cada uno con su función, etc.

Algunos de estos objetivos del equipo siempre son los mismos. Estos objetivos, en forma de compromisos personales, también pueden ser específicos de cada alumno: cada uno puede proponerse mejorar en algo su comportamiento con relación a las habilidades sociales propias del trabajo en equipo (terminar la tarea dentro del tiempo previsto, no distraer a los demás, etc.).

Para concretar este Plan del Equipo puede ejecutarse mejor con una autoevaluación. La calificación final del alumno viene determinada por la puntuación que el profesor da a sus producciones individuales con relación a los objetivos que tenía fijados en su propio Plan de Trabajo Personalizado, a la cual se añade una puntuación adicional (un punto, o medio punto...) si el equipo considera superados –con el visto bueno del profesor- los objetivos y propósitos que se había propuesto en el Plan de Trabajo del Equipo.

Para esto tanto para concretar los objetivos del equipo, como para valorarlos es necesario disponer de un tiempo para que cada equipo pueda reflexionar y revisar su propio funcionamiento.

La efectividad progresiva del trabajo cooperativo depende en gran medida de la capacidad de los distintos equipos o grupos de reflexionar periódicamente, de forma sistemática, sobre su propio funcionamiento, valorando su propio equipo, de forma que sean capaces de:

Describir qué actuaciones de las que llevan a cabo en el seno del equipo son realmente de ayuda y cuáles no lo son.

Tomar decisiones sobre qué comportamientos deben mantenerse (porque benefician el funcionamiento del equipo y facilitan el logro de sus objetivos) y cuáles han de cambiar (porque son perjudiciales al bien común del equipo).

Por esto los equipos cooperativos y todo el grupo que trabaja de forma cooperativa deben dedicar un espacio de tiempo determinado para hacer esta revisión y ponerla en común. Joanne W. Putnam (1993) propone un cuestionario, para la reflexión sobre el funcionamiento de su equipo y se propongan objetivos para mejorarlo en el futuro.

Saber hacer eso, y hacerlo de forma sistemática, permite –según Johnson y Johnson (1997)- que los equipos se centren en el mantenimiento de las relaciones positivas de trabajo entre sus miembros, facilita el aprendizaje paulatino pero continuado de habilidades cooperativas, garantiza que los miembros del equipo reciban “feedback” sobre su participación y, por lo tanto, tengan la oportunidad de afirmarse en algunos comportamientos y de modificar otros, posibilita que los alumnos piensen a nivel metacognitivo (sean capaces de reflexionar sobre lo que piensan, dicen o hacen),

11. PRESUPUESTO

La asignación de recursos financieros permite contar con los insumos necesarios que faciliten la ejecución de las actividades propuestas por el P.M.E.

Actividad asociada (Número)	Gastos de Operación	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
1	Materiales y suministro:			
	Hojas bond A4 c/blanco	½ ciento	2.00	10.00
	Impresión	½ ciento	1.00	50.00
	Bolígrafos (Faber Castell)	½ ciento	30.00	15.00
2	Hojas bond A4 c/blanco	3 cientos	10.00	30.00
3	Aplicación de instrumentos	1 ciento	0.10	10.00
4	Hojas bond A4 c/blanco	½ ciento	20.00	10.00
5	Impresión de informes	¼ ciento	1.00	25.00
6	Impresión de resultados	¼ ciento	1.00	25.00
	Suministros de almacenamiento de la base de datos: USB 8 Gb	1	25.00	25.00
Gasto total			S/. 200.00	

Nota: Se refiere a recursos materiales de consumo diario, insumos en general y a gastos en servicios que sean necesarios para la realización del programa

Plan del equipo:

Nombre (o número) del Equipo:

Conformado por:

Nombre y apellidos	Responsabilidad dentro del Equipo

Objetivos del Equipo	Valoración

Compromisos personales	Nombre y firma	Valoración

Reflexión sobre el equipo cooperativo y establecimiento de objetivos de

Nombre (o número) del Equipo:

Responsable:

Fecha:

¿Cómo funciona nuestro equipo?	Necesita mejorar	Bien	Muy bien
1. ¿Terminamos las tareas?			
2. ¿Utilizamos el tiempo adecuadamente?			
3. ¿Hemos progresado todos en nuestro aprendizaje?			
4. ¿Hemos avanzado en los objetivos del equipo?			
5. ¿Cumplimos los compromisos personales?			
6. ¿Practica cada miembro las tareas de su cargo?			
¿Qué es lo que hacemos especialmente bien?:			
¿Qué debemos mejorar?:			
Objetivos que nos proponemos:			

Rúbrica para la evaluación del trabajo cooperativo

Dimensiones o categorías	Niveles de logro			
	4	3	2	1
Control de la Eficacia del Grupo	Repetidamente controla la eficacia del grupo y hace sugerencias para que sea más efectivo.	Repetidamente controla la eficacia del grupo y trabaja para que el grupo sea más efectivo.	Ocasionalmente controla la eficacia del grupo y trabaja para que sea más efectivo.	Rara vez controla la eficacia del grupo y no trabaja para que éste sea más efectivo.
Calidad del Trabajo	Proporciona trabajo de la más alta calidad.	Proporciona trabajo de calidad.	Proporciona trabajo que, ocasionalmente, necesita ser comprobado o rehecho por otros miembros del grupo.	Proporciona trabajo que, por lo general, necesita ser comprobado o rehecho por otros para asegurar su calidad.
Trabajando con Otros	Casi siempre escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. Trata de mantener la unión de los miembros trabajando.	Usualmente escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. No causa "problemas" en el grupo.	A veces escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros, pero algunas veces no es un buen miembro del grupo.	Raramente escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. Frecuentemente no es un buen miembro del grupo.
Contribuciones	Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Es un líder definido que contribuye con mucho.	Por lo general, proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Un miembro fuerte del grupo que se esfuerza.	Algunas veces proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Un miembro satisfactorio del grupo que hace lo que se le pide.	Rara vez proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Puede rehusarse a participar.

Dimensione s o categorías	Niveles de logro			
	4	3	2	1
Manejo del Tiempo	Utiliza bien el tiempo durante todo el proyecto para asegurar que las cosas estén hechas a tiempo. El grupo no tiene que ajustar la fecha límite o trabajar en las responsabilidades por	Utiliza bien el tiempo durante todo el proyecto, pero pudo haberse demorado en un aspecto. El grupo no tiene que ajustar la fecha límite o trabajar en las responsabilidades por la demora de esta persona.	Tiende a de- morarse, pero siempre tiene las cosas hechas para la fecha límite. El grupo no tiene que ajustar la fecha límite o trabajar en las responsabilidades por la demora de esta persona.	Rara vez tiene las cosas hechas para la fecha límite y el grupo ha tenido que ajustar la fecha límite o trabajar en las responsabilidades de esta persona porque el tiempo ha sido manejado
Actitud	Nunca critica públicamente el proyecto o el trabajo de otros. Siempre tiene una actitud positiva hacia el trabajo.	Rara vez critica públicamente el proyecto o el trabajo de otros. A menudo tiene una actitud positiva hacia el trabajo.	Ocasionalmente critica en público el proyecto o el trabajo de otros miembros del grupo. Tiene una actitud positiva hacia el trabajo.	Con frecuencia critica en público el proyecto o el trabajo de otros miembros del grupo. A menudo tiene una actitud positiva hacia el
Resolución de Problemas	Busca y sugiere soluciones a los problemas.	Refina soluciones sugeridas por otros.	No sugiere o refina soluciones, pero está dispuesto a tratar soluciones propuestas por otros.	No trata de resolver problemas o ayudar a otros a resolver- los. Deja a otros hacer el trabajo.



CRONOGRAMA DE APLICACIÓN DE SESIONES DE APRENDIZAJE



FECHA	N° DE SESIONES	DIMENSIONES	NOMBRE DE LA SESION
15/06/17	1 y 2	1	-Programación Anual -Unidades Didácticas
20/06/17	3	1	-Sesiones de aprendizaje.
23 /06/17	4 y 5	2	-Estrategias de comprensión de texto. -Estrategias de resolución de problemas.
28/06/17	6	3	-Clima escolar.
13/07/17	7 ,8	4	-Proyecto de emprendimiento. -Plan de intervención.
20/07/17	9	3	-Rubricas



SESIÓN DE APRENDIZAJE N°



I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1	INSTITUCION EDUCATIVA	:	Belén	
1.2	NIVEL	:	Primaria	
1.3	DURACION	:	2 h	
1.4	FACILITADORA	:	Prof. Vilma Soto Choquehuanca	:

II. - TÍTULO DE LA SESIÓN:

La programación anual

III. - PROPOSITO.

“Planificación de la programación anual , mediante el trabajo en equipo “

IV. - APRENDIZAJES ESPERADOS:

INDICADOR DE LOGRO	METODOLOGIA	TECNICA
Emite opinión crítica y reflexiva sobre el trabajo en equipo como un factor clave para alcanzar un nivel de desempeño eficiente en nuestra labor.	Es un taller vivencial y participativo, donde se promueve el inter aprendizaje a través del diálogo y la reflexión, la ejecución de la aplicación de lo aprendido en prácticas grupales y la socialización de los resultados en plenaria (activa y participativa).	Exposición Diálogos Debates

IV.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	RECURSOS Y/O MATERIALES	DURACIÓN
<p>INICIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se les coloca los solapines de colores dando les la bienvenida los cuales nos servirá para organizar los equipos de trabajo. - Se organiza en equipos de 6 participantes para realizar la dinámica “ Carrera de peces” - Luego se invita a los equipos a desplazarse al patio, los cuales se ubicarán según las indicaciones. - El primer participante de cada equipo deberá sacar el pez de la pecera utilizando su propia estrategia, seguidamente coloca el pez en posición de carrera dirigiéndolo hasta llegar a la meta usando como recurso un trozo de cartón. - Reflexionan sobre la dinámica a través de lluvia de ideas, a partir de las siguientes preguntas: ¿Tuvieron dificultad para sacar al pez de la pecera?, ¿Qué estrategia usaste?, ¿Fue fácil? ¿Qué dificultades tuvieron?, ¿por qué? -El facilitador hace conocer el propósito de trabajo del día” Planificación de la programación anual mediante el trabajo en equipo” -Se les indica que formen equipos de acuerdo al grado y se organizan distribuyendo las 	<p>Registro de asistencia.</p> <p>Tarjetas léxicas</p> <p>Hojas boom.</p> <p>solapines.</p> <p>Pecera de cartón.</p>	<p>10’</p>

	<p>funciones :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Coordinador -Relator. -Secretaria - Se les facilita un texto a cada participante y comentan sobre el texto - Responden a interrogantes en tarjetas léxicas <p>¿Qué entiendes de trabajo en equipo? ¿Qué tipo de trabajos en equipo conoces?</p> <p>¿Qué técnica utilizas en tu labor docente?</p>	<p>Tarjetas léxicas</p> <p>Texto informativo</p>	<p>10''</p> <p>10'</p>
<p>DESA</p> <p>RROLLO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Al concluir socializan sus respuestas en el pleno del aula. -El relator del equipo expone las ideas. - El facilitador aclara dudas mediante el uso de videos y PPT. - Se les proporciona el diseño curricular 2017. -Analizan la estructura del plan anual y comentan el equipo. -Se les pide que por equipos presentan la estructura de un plan anual de trabajo. -Al concluir el relator de cada equipo socializa el trabajo -Mediante un debate consolidan la estructura final que se trabaja en la Institución educativa. -Se distribuyen tareas y seleccionan las competencias y capacidades por grados. 	<p>PPT</p> <p>Tarjetas lexicales</p> <p>Video</p>	<p>45'</p>



SESIÓN DE APRENDIZAJE N°



II. DATOS INFORMATIVOS:

1.1	INSTITUCION EDUCATIVA	:	Belén
1.2	NIVEL	:	Primaria
1.3	DURACIÓN	:	2 h
1.4	FACILITADORA	:	Prof. Vilma Soto Choquehuanca
		:	

II. - TÍTULO DE LA SESIÓN:

Estrategias de comprensión de textos

III. - PROPOSITO.

“Manejo de estrategias de comprensión de textos y resolución de problemas mediante las técnicas del trabajo en equipo “

IV. - APRENDIZAJES ESPERADOS:

INDICADOR DE LOGRO	METODOLOGIA	INSTRUMENTO
Emite opinión crítica y reflexiva sobre las técnicas del trabajo en equipo como un factor clave para alcanzar un nivel de desempeño eficiente en nuestra labor .	Es un taller vivencial y participativo, donde se promueve el inter aprendizaje a través del diálogo y la reflexión, la ejecución de la aplicación de lo aprendido en prácticas grupales y la socialización de los resultados en plenaria (activa y participativa).	Exposición Diálogos Debates

IV.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	RECURS Y/O MATERI	DOSIF.TIEM PO
<p>INICIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se organiza en equipos de 5 participantes para realizar la dinámica “La fuerza o la astucia” - Luego se invita a los equipos a desplazarse al patio, los cuales se ubicarán según las indicaciones. - Los participantes en equipo utilizan do su propia estrategia, tomados de la mano sin soltarse buscan la manera de transportarse al otro lado de la cuerda utilizando como recurso a ellos mismos. - Reflexionan sobre la dinámica a través de lluvia de ideas, a partir de las siguientes preguntas: ¿Tuvieron dificultad para pasar la cuerda?, ¿Qué técnicas utilizaste?, ¿Fue fácil? ¿Qué dificultades tuvieron?, ¿por qué los demás no lograron pasar la cuerda? -El facilitador hace conocer el propósito de trabajo del día “Manejo de estrategias de comprensión de textos mediante las técnicas del trabajo en equipo” -Se les entrega una pieza de un tarjeta y forman su equipo armando las piezas y descubren la actividad. - Se les facilita un texto a cada participante y comentan sobre el texto en equipo. -Distribuyen funciones en el equipo. - Responden a interrogantes en tarjetas léxicas ¿Qué entiendes por estrategias y técnicas de trabajo? ¿Qué técnica utilizas en tu labor docente? 	<p>Registro de asistencia.</p> <p>Hoja de periódico.</p> <p>Multimedia</p> <p>Tarjetas léxicas</p> <p>Texto informativo</p>	<p>10'</p>

<p>DESA RROLLO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Al concluir el relator del equipo socializa sus respuestas en el pleno del aula. - El facilitador aclara dudas mediante el uso de videos y PPT. -La secretaria toma nota de las conclusiones y correcciones del trabajo de su equipo. -Se le facilita texto informativo de lagunas estrategias de comprensión de textos analizan y clasifican de acuerdo a la edad y grado de sus estudiantes. -El coordinador verifica el trabajo del equipo. -Al finalizar presentan sus trabajos y el relator socializa en el aula. -Mediante lluvia de ideas consolidan las ideas fuerza. - Por equipos presentan sus compromisos. 	<p>PPT</p> <p>Tarjetas lexicales</p> <p>Video</p>	<p>45'</p>
<p>CIERRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Escriben su compromiso en forma individual -Resuelven la ficha técnica de evaluación. <p>REFLEXIÓN METACOGNITIVA:</p> <p>¿Qué aprendí? ¿Cómo lo aprendí? ¿Cómo me sentí? ¿A qué me comprometo?</p>	<p>Ficha de evaluación</p>	<p>15</p>

.....

Prof.: VILMA SOTO CH.



SESIÓN DE APRENDIZAJE N°



III. DATOS INFORMATIVOS:

1.1	INSTITUCION EDUCATIVA	:	Belén
1.2	NIVEL	:	Primaria
1.3	DURACION	:	2 h
1.4	FACILITADORA	:	Prof. Vilma Soto Choquehuanca
	:		

II. -TÍTULO DE LA SESIÓN:

Cima escolar en la IE

III. -PROPOSITO.

“Promover buen clima escolar mediante el trabajo en equipo “

IV. -APRENDIZAJES ESPERADOS:

INDICADOR DE LOGRO	METODOLOGIA	TECNICA
Emite opinión crítica y reflexiva sobre el trabajo en equipo como un factor clave para alcanzar un nivel de desempeño eficiente en nuestra labor.	Es un taller vivencial y participativo, donde se promueve el inter aprendizaje a través del diálogo y la reflexión, la ejecución de la aplicación de lo aprendido en prácticas grupales y la socialización de los resultados en plenaria (activa y participativa)	Exposición Diálogos Debates

IV.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	RECURS Y/O MATERI	DOSIF. DEL TIEMPO
<p>INICIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se organiza en equipos de 5 participantes para realizar la dinámica “El barco en el mar” - Luego se invita a los equipos a desplazarse al patio, los cuales se ubicarán según las indicaciones. - Los participantes buscaran la manera de salvarse cuando el barco naufraga sin que nadie se desprenda uno del otro. - Reflexionan sobre la dinámica a través de lluvia de ideas, a partir de las siguientes preguntas: ¿Tuvieron dificultad para buscar estrategias ?, ¿Qué estrategia usaste?, ¿Fue fácil? ¿Qué dificultades tuvieron?, ¿por qué? -El facilitador hace conocer el propósito de trabajo del día” Clima escolar mediante el trabajo en equipo” -Forman equipos de acuerdo a la afinidad, con funciones claras. - Se les facilita un texto a cada participante y comentan sobre el texto 	<p>Registro de asistencia.</p> <p>Hojas de colores.</p> <p>Hoja de periódico.</p> <p>Tarjetas léxicas</p> <p>Texto informativo</p>	<p>10’</p> <p>10”</p>

	<p>- Responden a interrogantes en tarjetas léxicas, el coordinador verifica y apoya al equipo</p> <p>¿Qué impresión te causo el caso de Bullyn en la lectura?</p> <p>¿Conocen casos así?</p> <p>¿Qué acciones realizarían para dar solución?</p>		10'
<p>DESA</p> <p>RROLLO</p>	<p>-Al concluir socializan sus respuestas en el pleno del aula con la exposición del relator</p> <p>-La facilitadora aclara dudas y refuerza las ideas.</p> <p>-Se les proporciona un texto de dilema de caso, para analizar y tomar decisiones.</p> <p>-Al concluir el tiempo dado por la facilitadora exponen sus decisiones en la resolución del conflicto en el aula de acuerdo al caso.</p> <p>-La facilitadora aclara dudas en la toma de decisiones de acuerdo a la situación de conflicto que se presenta en aula. Mediante un PPT</p> <p>-Mediante lluvia de ideas consolidan las decisiones y acciones correctas a tomar en situaciones diferentes.</p> <p>-El secretario toma datos de las ideas fuerza.</p> <p>-Por equipos plantean acciones correctivas para la solución de conflictos en aula y la buena convivencia</p>	<p>PPT</p> <p>Tarjetas lexicales</p> <p>Video</p>	45'

CIERRE	<p>-Resuelven la ficha técnica de evaluación.</p> <p>REFLEXIÓN METACOGNITIVA:</p> <p>¿Qué aprendí?</p> <p>¿Cómo lo aprendí?</p> <p>¿Cómo me sentí?</p> <p>¿A qué me comprometo?</p>	Ficha de evaluación	15
---------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	-----------

.....

Prof.: VILMA SOTO CH.



SESIÓN DE APRENDIZAJE N°

IV. DATOS INFORMATIVOS:

1.1	INSTITUCION EDUCATIVA	:	Belén
1.2	NIVEL	:	Primaria
1.3	DURACION	:	2 h
1.4	Facilitadora	:	Prof. Vilma Soto Choquehuanca

II. -TÍTULO DE LA SESIÓN:

Proyectos de emprendimiento

III. -PROPOSITO.

“Planificación de proyectos de emprendimiento mediante el trabajo en equipo “

IV. -APRENDIZAJES ESPERADOS:

INDICADOR DE LOGRO	METODOLOGIA	INSTRUMENTO
Emite opinión crítica y reflexiva sobre el trabajo en equipo como un factor clave para alcanzar un nivel de desempeño eficiente en nuestra labor .	Es un taller vivencial y participativo, donde se promueve el inter aprendizaje a través del diálogo y la reflexión, la ejecución de la aplicación de lo aprendido en prácticas grupales y la socialización de los resultados en plenaria (activa y participativa)	Exposición Diálogos Debates

IV.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	RECURS Y/O MATERI	DOSIF. DEL TIEMPO
<p>INICIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Se les entrega tarjetas léxicas con diferentes frases y colores - Se organiza en equipos de 5 participantes de acuerdo a su color de tarjeta. - Luego se les invita a los equipos a escenificar lo que indica la frase. - Reflexionan sobre la actividad ¿Tuvieron dificultad para organizarse?, ¿Cómo se sentían al representar el papel que se te asigno para la escenificación? ¿Qué dificultades tuvieron?, ¿por qué? -El facilitador hace conocer el propósito de trabajo del día” Importancia del Proyecto de emprendimiento en nuestra profesión - Se les facilita un texto a cada participante y comentan sobre el texto - Responden a interrogantes en tarjetas léxicas ¿Qué entiendes por proyecto? 	<p>Registro de asistencia.</p> <p>Tarjetas léxicas</p> <p>Texto informativo</p>	<p>10'</p> <p>10'</p>

	<p>¿Qué proyectos cumpliste hasta el momento?</p> <p>¿Qué proyecto tienes planificado para desarrollar próximamente?</p>		
DESA RROLLO	<p>Al concluir socializan sus respuestas en el pleno del aula con la exposición del relator</p> <p>-La facilitadora aclara dudas sobre el proyecto de emprendimiento como desarrollo profesional mediante un Ppt.</p> <p>-Se les pide a los equipos planificar un proyecto de emprendimiento en relación a su desarrollo profesional</p> <p>-Socializan sus proyectos por equipos.</p> <p>-El secretario toma nota de las ideas fuerza.</p> <p>-En parejas planifican un proyecto de emprendimiento.</p>	<p>PPT</p> <p>Tarjetas lexicales</p> <p>Video</p>	45'
CIERRE	<p>-Escriben su compromiso en forma individual</p> <p>-Resuelven la ficha técnica de evaluación.</p> <p>REFLEXIÓN METACOGNITIVA:</p> <p>¿Qué aprendí?</p> <p>¿Cómo lo aprendí?</p>	Ficha de evaluación	15

	¿Cómo me sentí? ¿A qué me comprometo? ¿Cómo lo lograre?		
--	---------------------------------------------------------------	--	--

.....

Prof.: VILMA SOTO CH.



SESIÓN DE APRENDIZAJE N°

V. DATOS INFORMATIVOS:

1.1	INSTITUCION EDUCATIVA	:	Belén
1.2	NIVEL	:	Primaria
1.3	DURACION	:	2 h.
1.4	FACILITADORA	:	Prof. Vilma Soto Choquehuanca

II. - TÍTULO DE LA SESIÓN:

Unidades didácticas

III. - PROPOSITO.

"Planificación de la programación anual , unidades de aprendizaje mediante el trabajo en equipo "

IV. - APRENDIZAJES ESPERADOS:

INDICADOR DE LOGRO	METODOLOGIA	TECNICA
Emite opinión crítica y reflexiva sobre el trabajo en equipo como un factor clave para alcanzar un nivel de desempeño eficiente en nuestra labor .	Es un taller vivencial y participativo, donde se promueve el inter aprendizaje a través del diálogo y la reflexión, la ejecución de la aplicación de lo aprendido en prácticas grupales y la socialización de los resultados en plenaria (activa y participativa).	<p>Exposición</p> <p>Diálogos</p> <p>Debates</p>

IV.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	RECURS Y/O MATERI	DOSIETIE MPO
<p>INICIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se organiza en equipos de 5 participantes para realizar la dinámica “Armar un esquema corporal. - Luego comentan sobre la dinámica. - Reflexionan sobre la dinámica a través de lluvia de ideas, a partir de las siguientes preguntas: ¿Tuvieron dificultad para armar la silueta?, ¿Qué estrategia usaste?, ¿Fue fácil? ¿Qué dificultades tuvieron?, ¿por qué? -El facilitador hace conocer el propósito de trabajo del día” Unidades didácticas -Se organización en el equipo con la distribución de sus funciones. - Se les facilita un texto a cada participante y comentan sobre el texto - Responden a interrogantes en tarjetas léxicas 	<p>Registro de asistencia.</p> <p>Tarjetas de colores.</p> <p>Tarjetas léxicas</p> <p>Texto informativo</p> <p>Siluetas</p>	<p>10'</p> <p>10'</p>

	<p>¿Qué estrategias utilizas para programar tu unidad?</p> <p>¿Cuál es el esquema de una unidad didáctica.?</p> <p>¿Qué técnica utilizas para atender a los niños con dificultad?</p>		
DESA RROLLO	<p>Al concluir socializan sus respuestas en el pleno del aula con la exposición del relator</p> <p>-La facilitadora les proporciona un texto de dilema de caso, para analizar y tomar decisiones.</p> <p>-Al concluir el tiempo dado por la facilitadora exponen en esquema que utiliza en una unidad de trabajo</p> <p>-La facilitadora aclara dudas sobre las fases de la programación de la unidad de aula. Mediante un PPT.</p> <p>-Mediante lluvia de ideas consolidan las decisiones y acciones correctas a tomar en situaciones diferentes.</p> <p>-El secretario toma nota las ideas fuerza.</p> <p>-Por equipos plantean acciones correctivas para la solución de conflictos en aula y la buena</p>	<p>PPT</p> <p>Tarjetas lexicales</p> <p>Video</p>	45'
	<p>_Escriben sus compromisos</p>	<p>Ficha de evaluación</p>	15

CIERRE	<p>-Resuelven la ficha técnica de evaluación.</p> <p>REFLEXIÓN METACOGNITIVA:</p> <p>¿Qué aprendí?</p> <p>¿Cómo lo aprendí?</p> <p>¿Cómo me sentí?</p> <p>¿A qué me comprometo?</p>		
---------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

.....

Prof.: VILMA SOTO CH.



SESIÓN DE APRENDIZAJE N°

VI. DATOS INFORMATIVOS:

1.1 INSTITUCION EDUCATIVA	:	Belén
1.2 NIVEL	:	Primaria
1.3 DURACIÓN	:	2 h.
1.4 FACILITADORA	:	Prof. Vilma Soto Choquehuanca

II. -TÍTULO DE LA SESIÓN:

“Sesiones de aprendizaje”

III. -PROPOSITO.

“Planificación de las sesiones de aprendizaje”

IV. -APRENDIZAJES ESPERADOS:

INDICADOR DE LOGRO	METODOLOGIA	TECNICA
Emite opinión crítica y reflexiva sobre el trabajo en equipo como un factor clave para alcanzar un nivel de desempeño eficiente en nuestra labor .	Es un taller vivencial y participativo, donde se promueve el inter aprendizaje a través del diálogo y la reflexión, la ejecución de la aplicación de lo aprendido en prácticas grupales y la socialización de los resultados en plenaria (activa y participativa).	Exposición Diálogos Debates

IV.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	RECURS Y/O MATERI	DOSIETIE MPO
<p>INICIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se les pide que cada participante elija una tarjeta, luego analizan. - Comentan sobre el contenido de la tarjeta. - Reflexionan sobre el contenido, a partir de comentarios en el pleno -El facilitador hace conocer el propósito de trabajo del día” Elaboración de las sesiones de aprendizaje“ -Se organización en el equipo con la distribución de sus funciones. - Se les plantea interrogantes y se les pide que respondan en el menor tiempo posible. - Responden a interrogantes en tarjetas léxicas <p>¿Qué es una sesión de aprendizaje?</p> <p>¿Cuáles son los procesos pedagógicos y procesos didácticos que se considera en una sesión de aprendizaje?</p> <p>¿Qué son evidencias y para qué sirven? ¿Qué es una situación significativa?</p>	<p>Registro de asistencia.</p> <p>Fichas</p> <p>Tarjetas léxicas</p> <p>Texto informativo</p>	<p>10'</p> <p>10'</p>

<p>DESA RROLLO</p>	<p>Al concluir socializan sus respuestas en el pleno del aula con la exposición del relator</p> <p>-La facilitadora aclara dudas sobre los procesos de una sesión de aprendizaje mediante un PPT.</p> <p>-Mediante lluvia de ideas precisan el esquema de una sesión de aprendizaje.</p> <p>-Por equipos elaboran una sesión de aprendizaje par comunicación y matemática.</p> <p>-Al concluir socializan sus trabajos,</p> <p>-Luego se comprometen a elaborar una sesión de aprendizaje para cada grado.</p>	<p>PPT</p> <p>Tarjetas lexicales</p> <p>Video</p>	<p>45'</p>
<p>CIERRE</p>	<p>_Escriben sus compromisos</p> <p>-Resuelven la ficha técnica de evaluación.</p> <p>REFLEXIÓN METACOGNITIVA:</p> <p>¿Qué aprendí? ¿Cómo lo aprendí?</p> <p>¿Cómo me sentí? ¿A qué me comprometo?</p>	<p>Ficha de evaluación</p>	<p>15</p>

.....

Prof.: VILMA SOTO CH.



SESIÓN DE APRENDIZAJE N°

VII. DATOS INFORMATIVOS:

1.1 INSTITUCION EDUCATIVA	:	Belén
1.2 NIVEL	:	Primaria
1.3 DURACIÓN	:	2 h.
1.4 FACILITADORA	:	Prof. Vilma Soto Choquehuanca

II. -TÍTULO DE LA SESIÓN:

“Plan de intervención”

III. -PROPOSITO.

“Elaboración de un plan de intervención de acuerdo a la necesidad del estudiante “

IV. -APRENDIZAJES ESPERADOS:

INDICADOR DE LOGRO	METODOLOGIA	TECNICA
Emite opinión crítica y reflexiva sobre el trabajo en equipo como un factor clave para alcanzar un nivel de desempeño eficiente en nuestra labor .	Es un taller vivencial y participativo, donde se promueve el inter aprendizaje a través del diálogo y la reflexión, la ejecución de la aplicación de lo aprendido en prácticas grupales y la socialización de los resultados en plenaria (activa y participativa).	Exposición Diálogos Debates

IV.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	RECURS Y/O MATERI	DOSIETIE MPO
<p>INICIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se les entrega tarjetas léxicas y se les pide que describan las dificultades que presentan sus estudiantes en el menor tiempo posible, a la indicación de la facilitadora. - Luego comentan sobre la dinámica. - Reflexionan sobre la dinámica a través de lluvia de ideas, a partir de las siguientes preguntas: ¿Tuvieron dificultad para describir a sus estudiantes ?, ¿Por qué? - La facilitador hace conocer el propósito de trabajo del día Elaboración de un plan de intervención de acuerdo a la necesidad del estudiante “ - Responden a interrogantes en tarjetas léxicas ¿Qué es un plan de intervención? ¿Cuál es el esquema de dicho plan? ¿A quiénes está dirigido ese plan? 	<p>Registro de asistencia.</p> <p>Tarjetas léxicas</p> <p>Texto informativo</p>	<p>10'</p> <p>10'</p>

<p>DESARROLLO</p>	<p>Al concluir socializan sus respuestas en el pleno del aula con la exposición del relator</p> <p>-La facilitadora les proporciona un plan de intervención y analizan.</p> <p>-Al concluir el tiempo dado por la facilitadora exponen en esquema que utiliza en una unidad de trabajo</p> <p>-La facilitadora aclara dudas sobre la estructura e importancia del plan de intervención,</p> <p>-Mediante lluvia de ideas consolidan la estructura del plan de intervención</p> <p>-El secretario toma nota de las ideas fuerza.</p> <p>-Por equipos elaboran un plan de intervención para el segundo trimestre del año escolar.</p> <p>-Luego socializan sus trabajos y se comprometen a elaborar un plan de intervención por grados</p>	<p>PPT</p> <p>Tarjetas lexicales</p> <p>Video</p>	<p>45'</p>
<p>CIERRE</p>	<p>_Escriben sus compromisos</p> <p>-Resuelven la ficha técnica de evaluación.</p> <p>REFLEXIÓN METACOGNITIVA:</p> <p>¿Qué aprendí? ¿Cómo lo aprendí? ¿Cómo me sentí? ¿A qué me comprometo?</p>	<p>Ficha de evaluación</p>	<p>15</p>

.....

Prof.: VILMA SOTO CH.



SESIÓN DE APRENDIZAJE N°

VIII. DATOS INFORMATIVOS:

1.2 INSTITUCION EDUCATIVA	:	Belén
1.3 NIVEL	:	Primaria
1.4 DURACIÓN	:	2 h.
1.5 FACILITADORA	:	Prof. Vilma Soto Choquehuanca

II. - TÍTULO DE LA SESIÓN:

Rubricas

III. - PROPOSITO.

"Análisis y aplicación de las rubricas"

IV. - APRENDIZAJES ESPERADOS:

INDICADOR DE LOGRO	METODOLOGIA	TECNICA
Emite opinión crítica y reflexiva sobre el trabajo en equipo como un factor clave para alcanzar un nivel de desempeño eficiente en nuestra labor docente	Es un taller vivencial y participativo, donde se promueve el inter aprendizaje a través del diálogo y la reflexión, la ejecución de la aplicación de lo aprendido en prácticas grupales y la socialización de los resultados en plenaria (activa y participativa).	Exposición Diálogos Debates

IV.- SECUENCIA DIDÁCTICA:

MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	RECURS Y/O MATERI	DOSIETIE MPO
<p>INICIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se les entrega una tarjeta de colores con sus respectivos nombres y se les pide que escriban 5 valores, 5 habilidades de cada participante. - Luego comentan sobre la dinámica al concluir. - Reflexionan sobre la dinámica a través de lluvia de ideas, a partir de las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> ¿Tuvieron dificultad para reconocer los valores y habilidades de cada uno? ¿Por qué?, ¿Cuál era el problema? ¿Por qué fue difícil reconocer las habilidades de los demás? -El facilitador hace conocer el propósito de trabajo del día” El análisis y aplicación de las rubricas de evaluación” -Se organización en el equipo con la distribución de sus funciones. - Se les facilita a cada equipo tarjetas con interrogantes. - Responden a interrogantes en tarjetas léxicas 	<p>Registro de asistencia.</p> <p>Siluetas de peces.</p> <p>Hoja de periódico.</p> <p>Pecera de cartón.</p> <p>Tarjetas léxicas</p> <p>Texto informativo</p>	<p>10'</p> <p>10'</p>

	<p>¿Qué es un rubrica?</p> <p>¿Cómo se elabora?</p> <p>¿Cuál es la estructura?</p>		
DESA RROLLO	<p>Al concluir socializan sus respuestas en el pleno del aula con la exposición del relator.</p> <p>-Se les facilita las rubricas a cada participante y se les pide que realizan la lectura silenciosa y organicen ideas importantes en un organizador</p> <p>-Al concluir el tiempo dado por la facilitadora exponen sus trabajos</p> <p>-La facilitadora aclara dudas sobre las rubricas una por una mediante un Ppt.</p> <p>-Mediante lluvia de ideas consolidan y precisan ideas</p> <p>-El secretario toma notas de las ideas fuerza.</p> <p>-Observan un video y aplican la rúbrica de evaluación</p>	<p>PPT</p> <p>Tarjetas lexicales</p> <p>Video</p>	45'
CIERRE	<p>-En parejas elaboraran una rúbrica de evaluación para la próxima clase</p> <p>_Escriben sus compromisos</p> <p>-Resuelven la ficha técnica de evaluación.</p>	Ficha de evaluación	15

	<p>REFLEXIÓN METACOGNITIVA:</p> <p>¿Qué aprendí?</p> <p>¿Cómo lo aprendí?</p> <p>¿Cómo me sentí?</p> <p>¿A qué me comprometo?</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

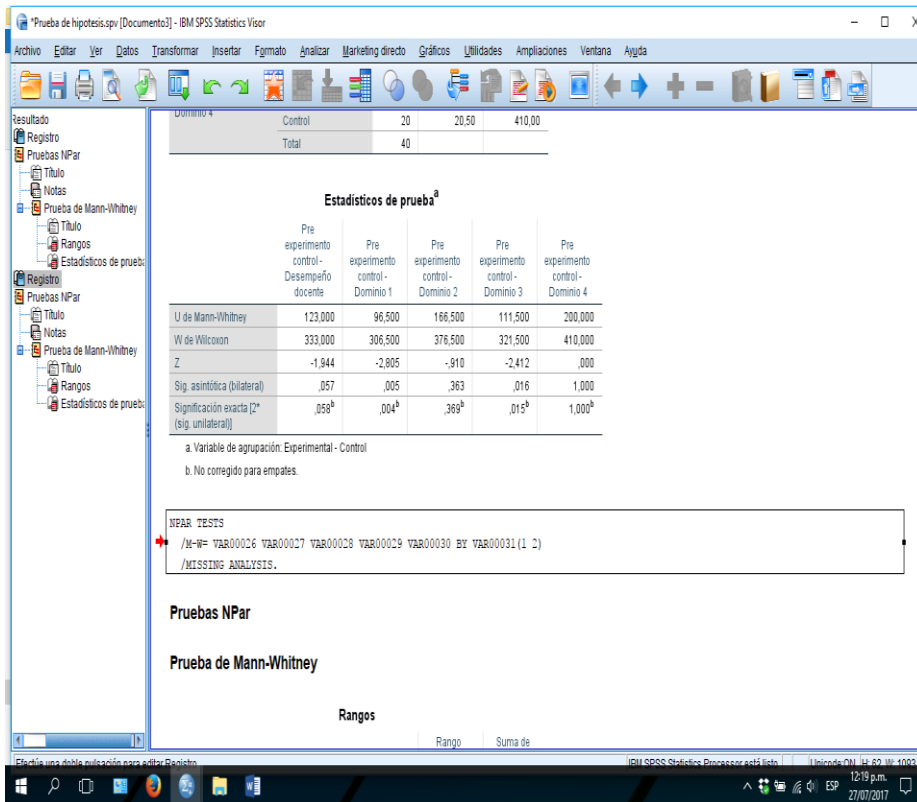
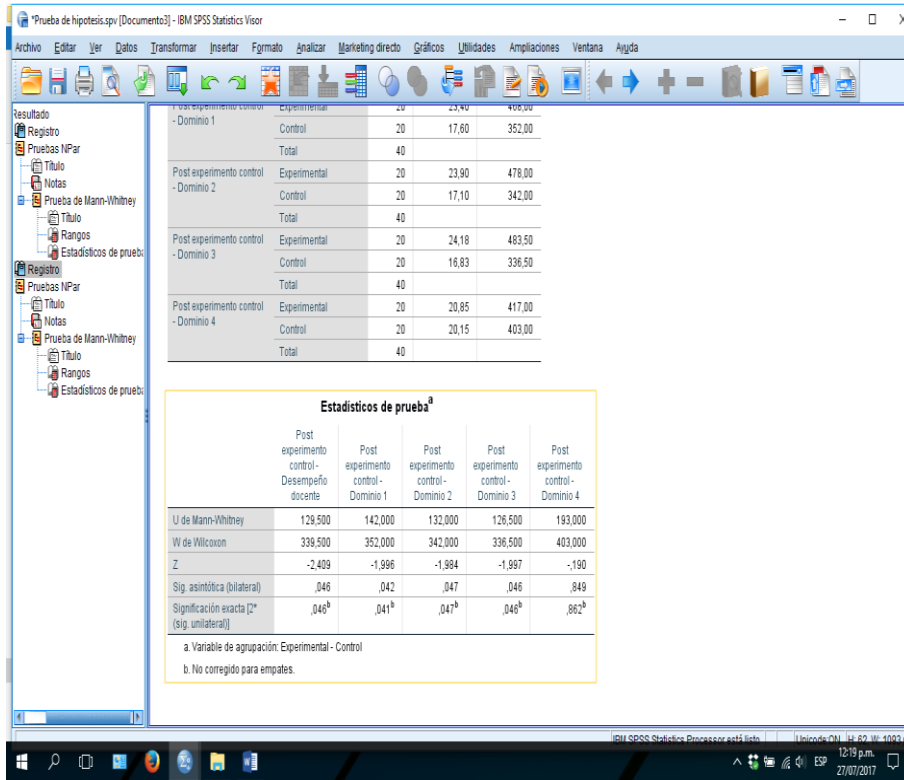
.....

Prof.: VILMA SOTO CH.

Base de Datos

	Pre desempeño docente																																								
	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						
Docente 1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3					
Docente 2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	3					
Docente 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	1	3	4	5	2	3	3	2					
Docente 4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	3	2	3	1	2	3						
Docente 5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	2					
Docente 6	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3					
Docente 7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	1	2	3	3	2	3					
Docente 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3			
Docente 9	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1			
Docente 10	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2			
Docente 11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	1	3	4	1	3				
Docente 12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	1	3		
Docente 13	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2		
Docente 14	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3			
Docente 15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3		
Docente 16	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3			
Docente 17	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2		
Docente 18	2	2	1	2	2	2	4	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2		
Docente 19	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3		
Docente 20	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2			
Docente 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4			
Docente 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4		
Docente 3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4			
Docente 4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2		
Docente 5	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4		
Docente 6	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
Docente 7	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3		
Docente 8	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
Docente 9	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
Docente 10	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
Docente 11	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
Docente 12	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
Docente 13	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
Docente 14	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4
Docente 15	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
Docente 16	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
Docente 17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
Docente 18	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Docente 19	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
Docente 20	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4

	Post desempeño docente																																						
	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				
Docente 1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
Docente 2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5
Docente 3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Docente 4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4
Docente 5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
Docente 6	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4
Docente 7	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
Docente 8</																																							





Institución Educativa
"NUESTRA SEÑORA DE BELEN"
RM. N° 526 del 23-10-1963 / COD. PRIMARIA. 0488841 - SECUNDARIA: 0209940



CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE,
DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
"NUESTRA SEÑORA DE BELEN" DIRECCION REGIONAL
DEL CALLAO/UGEL-VENTANILLA;

HACE CONSTAR:

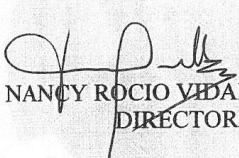
Que, la Lic. **VILMA SOTO CHOQUEHUANCA**, con DNI. N° 24705618, ha realizado en esta Institución Educativa, la aplicación de encuestas sobre el Programa "Trabajemos en Equipo" al Personal Docente de Primaria y Secundaria de menores, del 15 de junio de 2017 al 20 de julio de 2017, según Cronograma de aplicación:

FECHA	N° DE SESIONES	DIMENSIONES
15 de junio 2017	1 y 2	1
20 de Julio 2017	11 y 12	3 y 4

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines pertinentes.

Ventanilla, 06 de octubre de 2017




MG. NANCY ROCIO VIDAL DE PORTELLA
DIRECTORA

Secret/lah.

Rúbrica para la evaluación del trabajo cooperativo

Dimensiones o categorías	Niveles de logro				Equipo N.º I
	4	3	2	1	
Control de la Eficacia del Grupo	<p>Repetidamente controla la eficacia del grupo y hace sugerencias para que sea más efectiva.</p> <p>Proporciona trabajo de la más alta calidad.</p>	<p>Repetidamente controla la eficacia del grupo y trabaja para que el grupo sea más efectivo.</p> <p>Proporciona trabajo de calidad.</p>	<p>Ocasionalmente controla la eficacia del grupo y trabaja para que sea más efectivo.</p> <p>Proporciona trabajo que, ocasionalmente, necesita ser comprobado o rehecho por otros</p>	<p>Rara vez controla la eficacia del grupo y no trabaja para que éste sea más efectivo.</p> <p>Proporciona trabajo que, por lo general, necesita ser comprobado o rehecho por otros para asegurar su</p>	2
Calidad del Trabajo	<p>Casi siempre escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. Trata de mantener la unión de los miembros del grupo.</p>	<p>Usualmente escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. No causa "problemas" en el grupo.</p>	<p>A veces escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros, pero algunas veces no es un buen miembro del grupo.</p>	<p>Raramente escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. Frecuentemente no es un buen miembro del grupo.</p>	1
Trabajando con Otros	<p>Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Es un líder definido que</p>	<p>Por lo general, proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Un miembro</p>	<p>Algunas veces proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Un miembro satisfactorio del grupo</p>	<p>Rara vez proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Puede rehusarse a participar.</p>	2

Dimensión o categoría	Niveles de logro			Lucro T.M
	4	3	2	
Manejo del Tiempo	Utiliza bien el tiempo durante todo el proyecto para asegurar que las cosas estén hechas a tiempo. El grupo no tiene que ajustar la fecha límite o trabajar	Utiliza bien el tiempo durante todo el proyecto, pero pudo haberse demorado en un aspecto. El grupo no tiene que ajustar la fecha límite o trabajar en las	Rara vez tiene las cosas hechas para la fecha límite y el grupo ha tenido que ajustar la fecha límite o trabajar en las responsabilidades de esta	2
Actitud	Nunca critica públicamente el proyecto o el trabajo de otros. Siempre tiene una actitud positiva hacia el	Rara vez critica públicamente el proyecto o el trabajo de otros. A menudo tiene una actitud positiva hacia el	Con frecuencia critica en público el proyecto o el trabajo de otros miembros del grupo. A	3
Resolución de Problemas	Busca soluciones a los problemas.	Refina soluciones sugeridas por otros.	No trata de resolver problemas o ayudar a otros a resolverlos.	2

Coordinador

Reflexión sobre el equipo cooperativo y establecimiento de objetivos de

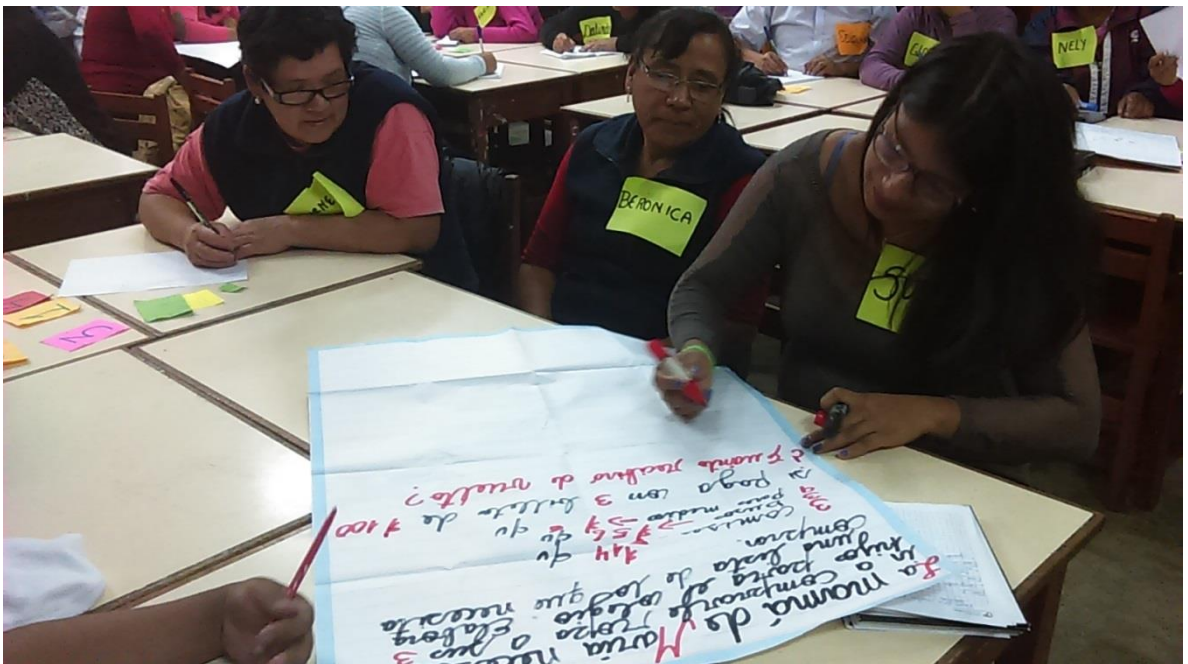
Nombre (o número) del Equipo: N^o 14

Responsable:

Fecha:

¿Cómo funciona nuestro equipo?	Necesita mejorar	Bien	Muy bien
1. ¿Terminamos las tareas?		X	
2. ¿Utilizamos el tiempo adecuadamente?	X		
3. ¿Hemos progresado todos en nuestro aprendizaje?		X	
4. ¿Hemos avanzado en los objetivos del equipo?	X		
5. ¿Cumplimos los compromisos personales?	X		
6. ¿Practica cada miembro las tareas de su cargo?		X	
¿Qué es lo que hacemos especialmente bien?: Terminar la Tarea			
¿Qué debemos mejorar?: El tiempo, objetivos, compromisos			
Objetivos que nos proponemos: Mejorar todo.			

TALLERES



TALLERES



ARTÍCULO CIENTÍFICO

**Programa “Trabajemos en equipo” en el desempeño docente en una
Institución Educativa pública.**

**The program cooperative work on teaching performance at the
Educational Institution**

Br. VILMA SOTO CHOQUEHUANCA

Universidad César Vallejo

Resumen

La investigación presentó como propósito determinar la influencia del Programa “trabajo en equipo” en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén. Dicho estudio empleo el método hipotético deductivo de diseño cuasi experimental. La población estuvo constituida por 52 docentes de la Institución Educativa y la muestra estuvo conformada por 40 docentes. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la técnica de opinión de expertos y su instrumento es el informe de juicio de expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach. Las encuestas nos permitieron determinar la influencia del Programa “trabajemos en equipo” en el desempeño docente. Concluyéndose que el programa mejora el desempeño docente de acuerdo a la significatividad estadística de 0,046 y el valor de $Z = 2,409$, superior a la z tabla teórica

Palabras Claves: trabajo cooperativo - desempeño docente

Abstract

This The purpose of the research was to determine the influence of cooperative work on teaching performance at the Belen. This study used the deductive hypothetical method of non-experimental, transverse design. The population was constituted by 52 teachers of the Educational Institution The sample consisted of 40 teachers. In order to construct, validate and demonstrate the reliability of the instruments, the content validity has been considered, using the expert opinion technique and its instrument is the expert judgment report of the study variables; We used the observation technique and its instrument the questionnaire, with questions like Likert scale. Alpha of Cronbach was used for the reliability of the instruments. Surveys allowed us to determine the influence of cooperative work on teacher performance. It was concluded that the cooperative work program produces positive effects on teaching performance, according to the statistical significance of 0.046 and the value of $Z = 2.409$, higher than the theoretical table z

Keywords: leadership styles and assertive communication.

Introducción

El trabajo cooperativo ha surgido como alternativa pedagógica, que ha motivado un proceso de re conceptualización al tema de la cooperación y los resultados de su uso en los grupos donde se aplica.

En la actualidad en el campo educativo, la evaluación es uno de las herramientas indispensables para verificar el impacto de mejora de la educación de un país. Es así que los resultados del informe PISA presentado en 2016 indican que Singapur en cabeza todo los rankings. En el cual Perú ocupa el 63 lugar en el ranking general, esto se debe a muchos factores, siendo uno de ellos el desempeño docente.

Además, el Sistema Educativo Peruano, ha iniciado la implementación de un currículo acorde a las necesidades e intereses de la población estudiantil, donde los docentes se capaciten y/o actualicen, y la relación profesor-estudiante sea cada vez más

fluida; en especial de la Educación Básica Regular, en la búsqueda que día a día se logren mejores aprendizajes en los estudiantes.

El Minedu con la nueva política curricular busca dejar atrás una enseñanza tradicional, memorística y repetitiva con el propósito de desarrollar en los estudiantes competencias que les permita desenvolverse con seguridad en el mundo globalizado. Involucrando a los padres de familia como aliados estratégicos y a docentes como pilares fundamentales en la mejora de la calidad educativa.

Desde esta perspectiva en las instituciones educativas es necesario pensar en la gestión del aprendizaje, como perspectivas nuevas que permitan la incorporación de estrategias innovadoras, que estén de acuerdo con el desarrollo científico y tecnológico actual. En este sentido la Institución Educativa Belén participa en las evaluaciones nacionales como las prueba ECE del Minedu e Institucionales. Donde los resultados les permiten reflexionar y tomar decisiones sobre su desempeño como docente de aula. Detectándose así que algunos docentes son proclives al cambio y otros que muestran resistencia a la aplicación del nuevo currículo, evidenciándose en los resultados de las evaluaciones.

El Marco del Buen Desempeño Docente es la nueva propuesta dada por el gobierno peruano, que se viene aplicando en las I.E que coloca a los directores y docentes como gestores del aprendizaje. Por ello Minedu (2012) “el docente debe hacer una autoevaluación del trabajo que viene realizando, ya que la autoevaluación es una forma de valorar la situación en la que se encuentra, con el objetivo de mejorar y acreditar su trabajo y al momento de ser evaluados alcance el nivel deseado” (p. 13).

En este aspecto la problemática abordada aspira a ofrecer una alternativa para desarrollar las competencias profesionales de los docentes para mejorar su desempeño en aula a través de estrategias motivadoras, como el trabajo colaborativo que les permita reforzar, fortalecer y mejorar su labor docente. Y con la evaluación de las competencias profesionales docentes poder contribuir en la mejora del desempeño docente y la búsqueda de alternativas de solución a elevar la calidad educativa Institucional con la consecuente calidad profesional y enseñanza-aprendizaje.

De acuerdo a tal realidad, es necesario presentar algunas investigaciones previas a la presente, con el fin de acercar las nociones del caso.

Zamudio (2010), en su investigación realizada de tipo aplicada “*Disciplina escolar y aplicación de un programa actitudinal-cognitivo para la formación permanente en*

educación primaria sobre la formación del profesorado en educación básica”. El programa dio como resultado el desarrollo de habilidades y actitudes y conocimientos correctos en beneficio de la gestión de la disciplina escolar superando las prácticas ordinarias.

Ferrer (2012), en la tesis *“Formación continua y desempeño profesional del docente desde la gestión en el aula, Universidad Simón Bolívar Venezuela”*. Concluyó la necesidad existente de Capacitación y Formación pedagógica a nivel superior del docente rural en ejercicio, un alto grado de percepción sentida por los docentes sobre disponibilidad para realizar capacitación y formación pedagógica, identificación sobre la ausencia de estímulos motivacionales y clasificación por méritos como factores condicionantes sobre la carrera docente rural.

Armas y Loor (2011). En la investigación realizada *“La gerencia educativa y el trabajo de equipo en la escuela general básica Tacio Castillo Díaz del cantón el Carmen provincia de Manabí”*, concluyó que “la deficiencia en la gestión gerencial y el trabajo de equipo son causados, entre otras cosas, por la deficiente planificación institucional, lo que conlleva al poco compromiso con los objetivos institucionales. En ese sentido, recomienda que el gerente educativo debe ser el encargado de canalizar el proceso de desarrollo institucional y el de vinculación de la institución con la comunidad y dentro de su desempeño, debe actuar con liderazgo, motivando a sus compañeros al compromiso con la institución y a la participación proactiva.

Rivera y Tamazunchale (2011) en la investigación realizada *“Trabajo en equipo para la eficiencia educativa en Escuela Secundaria Técnica N° 72”*, llegó a dos conclusiones importantes son: 1) que el trabajo en equipo no es un desempeño específico, sino que, se refiere a valores como apertura, tolerancia al punto de vista de otro. Solo cambiando de actitud y práctica de valores se puede alcanzar las metas y objetivos en la organización escolar. 2), que la falta de integración como miembros de un equipo a las actividades escolares, programas educativos y estructura jerárquica de la escuela - sistema educativo, es la existe de un clima de trabajo desintegrado. La solución en los centros escolares en donde no hay ambientes favorables es una actitud personal de trabajar en equipo.

Apolaya y Fajardo (2013) en la tesis titulada *“La Metodología “Competencias como Base de la Economía, a través de la Formación de Emprendedores” en el Desempeño Docente del Cetpro San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2013”*, concluyó que la metodología aplicada influye significativamente en el desempeño docente en cuanto a la pedagogía, planificación, organización y comunicación.

Mostacero (2013) en la tesis titulada *“la capacitación educativa y el desempeño docente de la corporación educativa “Cruz Saco” Lima Norte - 2012”*, tuvo como objetivo determinar si la capacitación educativa tiene influencia directa con el desempeño docente, concluye que existe una relación directa significativa entre la Capacitación Educativa y el Desempeño Docente, situación que en algunas ocasiones se deja de lado el valor en sí de la capacitación basada en planes y programas bien definidos para mejorar el desempeño docente.

Cárdenas (2011), realizó un estudio de *“coaching y desempeño de los docentes en la provincia de Huancayo”* de tipo aplicada con diseño cuasi experimental, y dio como resultado que la aplicación de coaching influye positivamente en el desempeño de los docentes, observándose que muestran mejores condiciones y actitudes en su desempeño; sugiriendo la aplicación del programa en las demás instituciones de la provincia de Huancayo.

Chávez (2012) en la tesis *“estrategias de acompañamiento pedagógico del Programa de Educación Logros de Aprendizaje (PELA) y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria, UGEL N°07, año 2012”* En este sentido, se concluye que existe una relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico del PELA que plantea y aplica con los docentes y el desempeño del docente en aula y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria, UGEL N°07, año 2012.

Tales acercamientos al contexto, permite dar paso a los diferentes aportes que se tiene sobre los ejes de investigación. A continuación, se presentan algunas definiciones de trabajo cooperativo, las cuales fueron rescatadas por :

Lewin (1935), afirmó en relación con el trabajo cooperativo que:

...la esencia de un grupo es la interdependencia entre sus miembros que da como resultado que un grupo sea un todo dinámico que funciona de manera tal que cualquier cambio en el estado de cualquiera de sus miembros o de cualquier subgrupo afecta el estado de cualquier otro miembro o subgrupo. Un estado de tensión intrínseco entre los miembros del grupo motiva el movimiento hacia el cumplimiento de los objetivos comunes” (p. 82).

Morton (citado por Gavilán, 2004, p. 8), “...formuló una teoría de la cooperación y la competencia afines de los años cuarenta en la que señalaba que la interdependencia podía ser positiva (cooperación) o negativa (competencia)”.

Asimismo, Piaget, Vygotsky (citados por Morris y Maisto 2001, p. 308), la “cooperación es el esfuerzo por alcanzar objetivos comunes mientras se coordinan los propios sentimientos y puntos de vista con la conciencia de la existencia de los sentimientos y puntos de vista de los demás”.

Desde el enfoque constructivista, el trabajo cooperativo implica el uso de modelos, donde la puesta en práctica permite el ensayo y la reestructuración cognitiva de la información y la respectiva incorporación del conocimiento, a su conducta. La cooperación implica apoyar en las que realizamos en el proceso de aprendizaje.

Para Gutiérrez (2009) el trabajo cooperativo fue definido como: “...aquella actividad realizada por dos o más personas conjuntamente de forma equitativa o proporcional, para alcanzar unos objetivos y, en definitiva, aprender”. (p. 1)

En tanto; es necesario hacer un acercamiento a lo que implica y significa desempeño docente, gracias a los aportes presentados hasta el momento.

Según el Ministerio de Educación (2012)

...son todas las acciones que un docente moviliza en todas su dimensiones, en su quehacer pedagógico, demostrando su profesionalidad y ética, desde la planificación curricular diversificado de acuerdo a sus estudiantes hasta el logro de los aprendizajes. Con la previsión de estrategias didácticas, medios y materiales didácticos que utiliza, así como la evaluación que aplica. Lo cual la forma en que desarrolla todo el proceso en su labor docente reflejaran los efectos y resultados del proceso enseñanza – aprendizaje, así como de la calidad educativa. (p.5)

Según la Organización Internacional del Trabajo-OIT (1997),el desempeño laboral ” surge en un marco de transformación de la producción y del trabajo, y de nuevas exigencias respecto a la forma de desempeño del individuo en el sitio de trabajo” (p.10). Es así que la forma de evaluar la labor de un trabajador no puede estar desligada a la forma de organización ni condiciones en el que se desenvuelve el trabajador, reflejándose el nivel de desempeño laboral.

Para Uribe y Celis (2012, p. 3), señalaron que “el conocimiento de las competencias y la forma de trabajar de los profesores (desempeño observado) con aquellos aspectos más significativos del currículum que tienen impacto en los aprendizajes, son claves al momento de abordar el tema de la calidad de la educación”.

Orellana (2003; p. 54), señala que el docente

...es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza - aprendizaje.

Ministerio de Educación (2012) que propone cuatro dominios en las que el Docente se debe desempeñar: preparación, enseñanza, participación y desarrollo.

...define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p. 18)

A partir de ello, la presente investigación y sus resultados brindan información sobre la aplicación y efectividad del programa “trabajemos en equipo” que contribuyan en el buen desempeño docente de la de la Institución Educativa Belén. Asimismo, se permite determinar y describir el nivel de desempeño docente.

Matedologia

La presente investigación se caracterizó por utilizar el método hipotético – deductivo, con un diseño cuasi experimental por que la investigación se realizó solo con el grupo experimental. Esto, con el fin de medir los efectos del programa en la variable dependiente.

Población

La población de interés de estudio fueron 52 docentes de nivel primario de la Institución educativa Belén.

La muestra como subgrupo fue de 40 docentes de ambos sexos, donde 20 fueron de grupo control y 20 de grupo experimental.

Técnica

Para el presente trabajo, se utilizó una encuesta, teniendo en cuenta que las preguntas planteadas permitieron obtener la opinión de la muestra representativa.

La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así, por ejemplo:

Permite explorar el conocimiento de las motivaciones, actitudes y opiniones de los individuos en relación con el objetivo de investigación (Méndez, 2008).

Instrumento

Delio del Rincón (1995) citado por Valderrama y León (2009, p. 142), indica que la validez “es el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, características o dimensión que se pretende medir, (...), la validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba.”

Para esta investigación se tomó de referencia el instrumento Estandarizado por el Ministerio de educación, para su adaptación lo cual fue validado por juicio de expertos

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la técnica de prueba previa o conocida como prueba piloto. En los resultados de la prueba piloto, el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Análisis de datos

Una vez obtenidos los datos a través del cuestionario, se procesó dicha información a través del software SPSS- 23. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, porque se trata de un instrumento ordinal politómica.

Finalmente, para la prueba de hipótesis se efectuó la prueba de U de Mann Whitney.

Resultados

Considerando la aplicación del instrumento, el análisis de datos y los resultados del mismo, se procedió a contrastar las hipótesis del trabajo de investigación.

Hipótesis general de investigación

El programa “trabajemos en equipo” mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

Hipótesis estadística

Ho: El programa “trabajemos en equipo” no mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

H1: El programa “trabajemos en equipo” mejora el desempeño docente en la institución Educativa Belén Ventanilla Callao – 2017.

Tabla 1

Prueba de hipótesis general, U de Mann Whitney

	Grupo experimental - control	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	Pre experimento control - Desempeño docente	Post experimento control - Desempeño docente
Pre experimento Desempeño docente	control	20	19,33	386,50	U de Mann-Whitney	1176,500	54,000
	experimental	20	21,68	433,50			
	Total	40					
Post experimento Desempeño docente	control	20	13,20	264,00	W de Wilcoxon Z Sig. asintótica (bilateral)	386,500 -,637 ,524	264,000 -3,969 ,000
	experimental	20	27,80	556,00			
	Total	40					

Como el valor de significación observada de la prueba de normalidad de U de Mann Whitney tanto para el grupo control y experimental según el pos test después de la aplicación del programa ambos grupos diferentes donde el grupo experimenta tuvo mejor resultado con rango promedio de 27,80, con una significatividad estadística de 0,000 y un valor $Z = -3.969$ estos resultados indican que son inferiores a 0,05 significatividad estadística y superior al 1,96 teóricos, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis del investigado. El programa “trabajemos en equipo” mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén ventanilla Callao-2017

Primera hipótesis específica

El programa “Trabajemos en equipo” mejora la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao – 2017

Hipótesis estadística

Ho: El programa “Trabajemos en equipo” no mejora la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

Ha: El programa “Trabajemos en equipo” mejora la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

Tabla 2

. Prueba de hipótesis específica 1, U de Mann Whitney

	Grupo experimental - control	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	Pre experimento control - Dominio 1	Post experimento control - Dominio 1
Pre experimento Dominio 1	control	20	19,43	389,00	U de Mann-Whitney	179,000	85,000
	experimental	20	21,55	431,00			
	Total	40					
Post experimento Dominio 1	control	20	14,75	295,00	W de Wilcoxon Z Sig. asintótica (bilateral)	389,000 -,574 ,566	295,000 -3,201 ,001
	experimental	20	26,60	525,00			
	Total	40					

Fuente base de Datos

Como el valor de significación observada de la prueba no paramétrica de U de Mann Whitney, tanto para el grupo control y experimental según el pos test después de la aplicación del programa se observa que ambos grupos son diferentes donde el grupo experimental tuvo mejor resultado con rango promedio de 26,60, con una significatividad estadística de 0,001 y un valor $Z = -3.201$ estos resultados indican que son inferiores a 0,05 significatividad estadística y superior al 1,96 teóricos, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis del investigado. El programa “trabajemos en equipo” mejora la preparación de los aprendizajes, dominio 1, en el desempeño docente, en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

Segunda hipótesis específica

El programa “Trabajemos en equipo” mejora la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao – 2017

Hipótesis estadística

Ho: El programa “Trabajemos en equipo” no mejora la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

Ha: El programa “Trabajemos en equipo” mejora la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017..

Tabla 3

Prueba de hipótesis específica 2, U de Mann Whitney

	Grupo experimental - control	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	Pre experimento control - Dominio 2	Post experimento control - Dominio 2
Pre experimento control - Dominio 2	control	20	19,80	,396,00	U de Mann-Whitney	186,000	83,500
	experimental	20	21,20	424,00			
	Total	40					
Post experimento control - Dominio 2	control	20	14,68	293,50	W de Wilcoxon	396,000	293,500
	experimental	20	26,33	526,50			
	Total	40					
					Z	-,386	-3,164
					Sig.	,700	,002
					asintótica (bilateral)		

Fuente: base de datos

Como el valor de significación observada de la prueba no paramétrica de U de Mann Whitney, tanto para el grupo control y experimental según el pos test después de la aplicación del programa se observa que ambos grupos son diferentes donde el grupo experimental tuvo mejor resultado con rango promedio de 26,33, con una significatividad estadística de 0,002 y un valor $Z = -3,164$ estos resultados indican que son inferiores a 0,05 significatividad estadística y superior al 1,96 teóricos, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis del investigado. El programa “trabajemos en equipo” mejora la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

Tercera hipótesis específica

El programa “Trabajemos en equipo” mejora la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

Hipótesis estadística

Ho: El programa “Trabajemos en equipo” no mejora la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

Ha: El programa “Trabajemos en equipo” mejora la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

Tabla 4

Prueba de hipótesis específica 3, U de Mann Whitney

	Grupo experimental - control	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	Pre experimento control - Dominio 3	Post experimento control - Dominio 3
Pre experimento control - Dominio 3	control	20	19.68	393,50	U de Mann-Whitney	183,500	80,000
	experimental	20	21.33	426,50			
	Total	40					
Post experimento control - Dominio 3	control	20	14,50	290,00	W de Wilcoxon Z Sig. asintótica (bilateral)	393,500 -,454 ,650	290,000 -3,323 ,001
	experimental	20	26,50	530,00			
	Total	40					

Fuente: base de datos

Como el valor de significación observada de la prueba no paramétrica de U de Mann Whitney, tanto para el grupo control y experimental según el pos test después de la aplicación del programa se observa que ambos grupos son diferentes donde el grupo experimental tuvo mejor resultado con rango promedio de 26,50, con una significatividad estadística de 0,001 y un valor $Z = -3,323$ estos resultados indican que son inferiores a 0,05 significatividad estadística y superior al 1,96 teóricos, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis del investigado. El programa “trabajemos en equipo” mejora la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, dominio 3, en el desempeño docente, en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao – 2017

Cuarta hipótesis específica

El programa “Trabajemos en equipo” mejora el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017.

Hipótesis estadística

Ho: El programa “Trabajemos en equipo” no mejora el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao – 2017

Ha: El programa “Trabajemos en equipo” mejora el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

Tabla 5

Prueba de hipótesis específica 4, U de Mann Whitney

	Grupo experimental - control	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	Pre experimento control - Dominio 4	Post experimento control - Dominio 4
Pre experimento control - Dominio 4	control	20	20,15	403,00	U de Mann-Whitney	193,000	98,000
	experimental	20	20,85	417,00			
	Total	40					
Post experimento control - Dominio 4	control	20	15,43	308,50	W de Wilcoxon	403,000	308,000
	experimental	20	25,58	511,50	Z	-,193	-2,882
	Total	40			Sig. asintótica (bilateral)	,847	,004

Fuente: base de datos

Como el valor de significación observada de la prueba no paramétrica de U de Mann Whitney, tanto para el grupo control y experimental según el pos test después de la aplicación del programa se observa que ambos grupos son diferentes donde el grupo experimental tuvo mejor resultado con rango promedio de 25,58, con una significatividad estadística de 0,004 y un valor $Z = -2,882$ estos resultados indican que son inferiores a 0,05 significatividad estadística y superior al 1,96 teóricos, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis del investigado. El programa “trabajemos en equipo” mejora el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, dominio 4 en el desempeño docente, en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017

Discusión

De acuerdo a los análisis estadísticos en referencia a la hipótesis y objetivo general, el programa “trabajemos en equipo” mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y el valor de $Z = 3,969$, superior a la z tabla teórica. Estos hallazgos concuerdan con Mostacero (2013) en la tesis titulada “la capacitación educativa y el desempeño docente de

la corporación educativa “Cruz Saco” Lima Norte – 2012”, donde tuvo como objetivo determinar si la capacitación educativa tiene influencia directa con el desempeño docente; en el cual se demostró con los resultados obtenidos de la hipótesis, que la capacitación influye significativamente en el desempeño docente.

También concuerda con Zamudio (2010), en su investigación realizada de tipo aplicada “Disciplina escolar y aplicación de un programa actitudinal-cognitivo para la formación permanente en educación primaria sobre la formación del profesorado en educación básica”, donde el programa dio como resultado el desarrollo de habilidades y actitudes y conocimientos correctos en beneficio de la gestión de la disciplina escolar superando las prácticas ordinarias

De acuerdo a los análisis estadísticos en referencia a la hipótesis específica 1 y objetivo específico 1, el programa de trabajo cooperativo mejora la preparación para la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes, dominio 1 del desempeño docente, en la Institución Educativa Kumamoto Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,001 y el valor de $Z = 3,201$, superior a la z tabla teórica. Estos hallazgos concuerdan con Ferrer (2012), en la tesis “Formación continua y desempeño profesional del docente desde la gestión en el aula, Universidad Simón Bolívar Venezuela, donde la capacitación y formación pedagógica a nivel superior del docente rural en ejercicio, inciden en la práctica docentes. Asimismo, se detectó la ausencia de estímulos motivacionales y clasificación por méritos como factores condicionantes sobre la carrera docente rural.

También concuerdan con Masquez y Retamozo (2012) en la investigación titulada, “*Gestión Educativa y Desempeño Docente en las instituciones educativas inicial N° 167 y primaria N° 1245 José Carlos Mariátegui de Ate - Lima 2012*” cuyas conclusiones indican que existe un nivel de Gestión Educativa y del desempeño docente fuerte así como una correlación directa positiva y altamente significativa al nivel de ,000 entre estas dos variables analizadas.”

De acuerdo a los análisis estadísticos en referencia a la hipótesis específica 2 y objetivo específico 2, el programa “trabajemos en equipo” mejora la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes dominio 2 en el desempeño docente, en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,002 y el valor de $Z = 3,164$, superior a la z tabla teórica. Estos hallazgos concuerdan con

Apolaya y Fajardo (2013) en la tesis titulada "La Metodología Competencias como Base de la Economía, a través de la Formación de Emprendedores" en el Desempeño Docente del Cetpro San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2013 donde los resultados indicaron los efectos positivos de la aplicación.”

También concuerdan con Chávez (2012) en la tesis “estrategias de acompañamiento pedagógico del Programa de Educación Logros de Aprendizaje (PELA) y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria, UGEL N° 07, año 2012 cuyo objetivo general ha sido establecer la relación de las estrategias de acompañamiento pedagógico del PELA con el desempeño docente. Los resultados de la investigación demuestran una relación estadísticamente significativa de $\rho = 0,501$ (donde $p=0,000$) y a una probabilidad de certeza del 100%. En este sentido, se concluye que existe una relación significativa entre las estrategias de acompañamiento pedagógico del PELA y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria, UGEL N° 07, año 2012.”

De acuerdo a los análisis estadísticos en referencia a la hipótesis específica 3 y objetivo específico 3, el programa “trabajemos en equipo” en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, dominio 3 del desempeño docente, en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,001 y el valor de $Z = 3,323$, superior a la z tabla teórica. Estos hallazgos concuerdan con Cárdenas (2011), realizo un estudio de “*coaching y desempeño de los docentes en la provincia de Huancayo* de tipo aplicada con diseño cuasi experimental, con un resultado que la aplicación de coaching influye positivamente en los docentes sugiriendo la aplicación del programa en las demás instituciones de la provincia de Huancayo.”

También concuerdan con Armas y Loor (2011). En la investigación realizada “*La gerencia educativa y el trabajo de equipo en la escuela general básica Tacío Castillo Díaz del cantón el Carmen provincia de Manabí*. Los resultados indicaron que el gerente educativo, dentro de su desempeño, debe actuar con liderazgo, motivando a sus compañeros al compromiso con la institución y a la participación proactiva. Además debe poseer calidad humana y capacidad para escuchar, lo cual le permitirá emplear una amplia gama de estrategias –no solo motivacionales-, así como una toma de decisiones enfocada en los diferentes puntos de vista de las personas.

De acuerdo a los análisis estadísticos en referencia a la hipótesis específica 4 y objetivo específico 4, el programa “trabajemos en equipo” mejora el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, dominio 4, del desempeño docente, en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,004 y el valor de $Z = -2,882$, superior a la z tabla teórica. Estos hallazgos concuerdan con Rimachi (2010), realizó un estudio de tipo aplicada, sobre “capacidades emprendedoras”, empleando el diseño cuasi experimental utilizando para el estudio una muestra probabilística aleatoria o al azar con 18 alumnos del tercer año del Colegio de Aplicación de la universidad. A partir de los resultados obtenidos y después de realizar la prueba T de Student concluyeron que la metodología activa modificaba estrategias de aprendizaje permitiendo un aprendizaje profundo, elaborado y vivencial que facilitó los procesos de enseñanza reflejándose en el mejor rendimiento académico.

También concuerdan con Rivera y Tamazunchale (2011) en la investigación realizada “*Trabajo en equipo para la eficiencia educativa en Escuela Secundaria Técnica N° 72*”, llegó a dos conclusiones importantes son: “1) que el trabajo en equipo no es un desempeño específico, sino que, se refiere a valores tales como apertura, tolerancia al punto de vista de otro, interés por los logros ajenos y apoyos mutuos. Solo cambiando de actitud y la práctica de valores educativos se puede aspirar a alcanzar las metas y objetivos en la organización escolar. 2), que la falta de integración como miembros de un equipo a las actividades escolares, a los programas educativos, a la estructura jerárquica de la escuela al sistema educativo, es cuando existe un clima de trabajo desintegrado en que el trabajador no encuentra una base sólida contundente que permita al personal tener confianza y seguridad laboral. La solución de la problemática en los centros escolares en donde no hay ambientes favorables es una actitud personal de trabajar en equipo.”

Conclusiones

Primera: El programa “trabajemos en equipo” mejora el desempeño docente en la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y el valor de $Z = 3,969$ superior a la z tabla teórica; así como los resultados descriptivos del pos-test, del grupo experimental el 40% se encontraban en el nivel medianamente satisfactorio y el 60% en el nivel satisfactorio lo cual indican que el programa contribuye en el cambio de actitud del docente, con compromiso definidos en su labor pedagógico y la institución, con actitud crítica y reflexiva en su práctica, con el

objetivo de mejorar el nivel de rendimiento académico de los estudiantes y su desempeño docente en la mejora de la calidad educativa de su institución.

Segunda: El programa “trabajemos en equipo” mejora la preparación de la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes, dominio 1 en el desempeño docente de la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,001 y el valor de $Z = 3,201$, superior a la z tabla teórica, y de los resultados descriptivos del pos test del grupo experimental donde el 35% se encontraban en el nivel medianamente satisfactorio y el 65% en el nivel satisfactorio, demostrándose así que el programa influye en la planificación del trabajo pedagógico, previsión de materiales y el conocimiento de las características de sus estudiantes para un buen desempeño docente en el aula.

Tercera: El programa “trabajemos en equipo” mejora la enseñanza para el aprendizajes de los estudiantes, dominio 2 en el desempeño docente de la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,002 y el valor de $Z = -3,165$, superior a la z tabla teórica y el resultado descriptivo del pos test del grupo experimental, donde el 30% se encontraban el nivel medianamente satisfactorio y el 70% en el nivel satisfactorio, demostrándose así que el programa influye significativamente en el proceso de enseñanza del docente, en la utilización de diversas estrategias y recursos didácticos pertinentes para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.

Cuarta: El programa “trabajemos en equipo” mejora la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, dominio 3, en el desempeño docente de la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,001 y el valor de $Z = -3,323$, superior a la z tabla teórica y el resultado descriptivo del pos test del grupo experimental, donde el 35% de encontraron en el nivel medianamente satisfactorio y el 65% en el nivel satisfactorio, demostrando así que el programa influye en la participación del docente en la gestión de la escuela en forma democrática, con una comunicación efectiva entre los mismos y la participación directa en la elaboración, ejecución y evaluación responsable de proyectos de la institución educativa.

Quinta: El programa “trabajemos en equipo” mejora el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, dominio 4, en el desempeño docente de la Institución Educativa Belén Ventanilla Callao - 2017, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,004 y el valor de $Z = -2,882$, superior a la z tabla teórica y el resultado descriptivo del pos test del grupo experimental, donde el 40% se encontraron en el nivel medianamente satisfactorio y el 60% en el nivel satisfactorio, demostrando así que el programa influye en la participación

docente en programas de capacitación y formación profesional, trabajo en grupos y colaboración con sus pares, así como la reflexión de su práctica docente.

Referencias

- Alicia, M. (2005) *Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires, Granica.
- Ander-Egg, E. (2005). *Debates y propuestas sobre la problemática educativa: Algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato*. Rosario: Homo Sapiens.
- Anderson, A., Sweeney, D. y Williams, T. (2008). *Estadística para administración y economía*. DF: México.
- Antúnez, S. (2000) *Del Proyecto educativo a la programación del aula: el qué, el cuándo y el cómo de los instrumentos de la planificación didáctica*. Barcelona. Gráo.
- Apolaya, R. y Fajardo, P. (2013) *La Metodología "Competencias como Base de la Economía, a través de la Formación de Emprendedores" en el Desempeño Docente del Cetpro San Pablo de la Cruz, Ventanilla, 2013*. Tesis de grado de maestría, Universidad César Vallejo Lima.
- Armas, D. y Loor, D. (2011). *La gerencia educativa y el trabajo de equipo en la escuela general básica Tacio Castillo Díaz del cantón el Carmen provincia de Manabí*. Tesis de grado maestría. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Centro de estudios de Postgrado.
- Bravo, C., Alminagorta, D., Cajavilca J. & Cornejo A. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima: San Marcos. Pág.118, 124. (B. Publica de Lima).
- Cabrera, L., y González, M. (2006). "El problema del abandono de los estudios universitarios". *RELIEVE*. 12 (2), 171-203
- Cárdenas, J.C. (2011). *Coaching y desempeño docente en la provincia de Huancayo* (Tesis para el grado de magister) Universidad Nacional del Centro. Huancayo, Perú.
- Chávez, N. (2012) *estrategias de acompañamiento pedagógico del Programa de Educación Logros de Aprendizaje (PELA) y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria, UGEL N°07, año 2012*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo Lima.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Consejo Nacional de Educación (2011) *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima Impreso por CECOSAMI Pre-Prensa e Impresión Digital S.A.

- Colomer, T. (2006). La enseñanza y el aprendizaje de la comprensión lectora. En *Carlos Lomas (Comp.), 173-190. Enseñar lenguaje para aprender a comunicar(se)*. Santafé de Bogotá: Magisterio.
- Díaz, F. (2006). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una Interpretación constructivista*. México: Ediciones McGraw-Hill.
- Espot (2006) *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. España: Wolter Kluwer.
- Ferrer, P. (2012). *Formación continua y desempeño profesional del docente desde la gestión en el aula*, Universidad Simón Bolívar. Venezuela
- Gavilán, P. (2004). *Algebra en secundaria. Trabajo cooperativo en matemática*. Madrid: Narcea.
- Gutiérrez, M. (2009) *el trabajo cooperativo, su diseño y su evaluación. Dificultades y propuestas*. Recuperado de <http://dugidoc.udg.edu/bitstream/handle/10256/1956/217.pdf?sequence=1>
- Hellriegel, D.; Jackson, S. y Slocum, J. (2009). Administración Un enfoque basado en competencias. En *A.P.Hare, "Group size", American Behavioral Scientist, 24, 1981, pp. 695-708; G.G. Rutte, "Social loafing in teams", en West et al., International Handbook of Organizational Teamwork and cooperative Working, pp 361-378.*
- Iafrancesco, G. (2004) *La evaluación integral y del aprendizaje: Fundamentos y estrategias*. Serie Escuela Transformadora. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá
- Jonson, D., Johnson, R. y Holubec, E. (1999). *Aprender juntos y solos*. Buenos Aires: Aique.
- Klenowski, V. (2005). *Desarrollo de portafolios para el aprendizaje y la evaluación*. Madrid: Narcea.
- Lewin, K. (1935) La representación conceptual y la medición de fuerzas psicológicas "*Contrib. Psychol. Theor.*, 1938, 1, N° 4.
- Lizarazo, B. (2001) *Estrategias de Enseñanza y aprendizaje*. Ariel: España
- Masquez, T. y Retamozo, O. (2012) *Gestión Educativa y Desempeño Docente en las instituciones educativas inicial N° 167 y primaria N° 1245 José Carlos Mariátegui de Ate - Lima 2012*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo Lima
- Mapcal. (1998). *Gestión eficaz del trabajo en equipo*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Méndez, C. (2008). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. D.F.: México.

- Ministerio de Educación (1997) Manual de tutoría y orientación educativa. Recuperado de www.Minedu.gob.pe
- Ministerio de Educación (2011) *Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente*. Recuperado de: http://www.sumaeducacion.pe/pdf/plan_piloto.pdf
- Ministerio de Educación (2012) Marco del buen desempeño docente. Para docentes de educación básica regular. Lima.
- Ministerio de Educación. Reglamento de la Ley N° 29062
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Misas, G. y Oberto, M. (2004) *La educación superior en Colombia*. Pearson Educación
- Morris, C. y Maisto, A. (2001). *Psicología*. México: Pearson Educación.
- Mostacero, E. (2013) *la capacitación educativa y el desempeño docente de la corporación educativa "Cruz Saco" Lima Norte - 2012*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo Lima
- OCDE (2003) *Informe PISA 2003 Aprender para el mundo del mañana*. Recuperado de <https://www.oecd.org/pisa/39732493.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (1997), *Memoria del Director General: Actividades de la OIT, 1996-97*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-i.htm>
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos.
- Ortega, J. L. y Madrid, D. (2006): *Teorías curriculares y práctica docente en la clase de inglés*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Paré y Lazos (2003) *Escuela Rural y Organización Comunitaria*. Instituciones
- Pérez, A. (2007) *Estrategias de aprendizaje y comunicación*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Piña, J. (2003) *Representaciones, Imaginarios e identidad*. Bogotá. Pearson
- Rimachi, S. (2010). Propuesta curricular para el desarrollo de Capacidades Emprendedoras en el Ceauene. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Rivera, H. y Tamazunchale, S.L.P (2011). *Trabajo en equipo para la eficiencia educativa en Escuela Secundaria Técnica N° 72*". Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración educativa. Centro de Investigación para la Administración Educativa

particular incorporado. Secretaría de Educación del Gobierno del Estado. Copalo (Chalco), Estado de San Luis Potosí, México

Sierra, C. (2003) *El computador como estrategia instruccional y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos de la segunda etapa de Educación Básica*. Trabajo de Grado. URBE. Maracaibo. Venezuela.

Tamayo, P., Echeverry, C. & Araque, L. (2012). *Siempre, cuestionario de inteligencia emocional para niños y niñas de preescolar*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.

Uribe, M. y Celis, M. (2012). Desarrollo de capacidades para un liderazgo escolar efectivo. En J. Weinstein y G. Muñoz (Eds.), *¿Qué sabemos sobre los directores de escuelas en Chile?* (pp. 113-132). Santiago de Chile: Salesianos impresores.

Valdés, H y Vaillant, D. (2008). Evaluación del desempeño docente. *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. Ciudad de México.

Vargas, C- y Araya, E. (2013) evaluación docente. ¿mecanismo equitativo y confiable o proceso viciado que no cumple con su objetivo?. En *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*. Volumen 13, Número 1 Enero - Abril pp. 1-31. Revista indizada en REDALYC, SCIELO

Wayne, D. (2002). *Bioestadística*. D.F: México.

Winter, R. (2000). *Manual de Trabajo en equipo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Zamudio, R. (2010). *"Disciplina escolar y aplicación de un programa actitudinal-cognitivo para la formación permanente en educación primaria"* (Tesis para el grado de Doctor) Universidad autónoma de Barcelona, España.

Zubiría, J. (2006) *Los modelos pedagógicos - Hacia una pedagogía dialogante*. 2a edición, Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo,.....Vilma Soto Choquehuanca, estudiante (), egresado (x), docente (), del Programa.....Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI....24705618..., con el artículo titulado “.....Programa “Trabajemos en equipo” en el desempeño docente en una Institución Educativa pública.....”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores
.....
.....
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de 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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: Los olivos 22 de octubre 2017

Nombres y apellidos: Br. Vilma Soto Choquehuanca