



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**Programa de capacitación docente en fortalecimiento
curricular en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del
cantón Milagro, Ecuador – 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Bach. Sánchez Márquez, Emma Judith (ORCID: 0000-0002-5825 -8181)

ASESORA:

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (ORCID: 0000- 0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Con cariño dedico este trabajo a mi familia que son mi motivación para seguir saliendo adelante así poder lograr mis metas y objetivos propuestos.

Agradecimiento

A Dios por bendecirme para alcanzar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

Y a mis padres que me apoyaron durante toda mi carrera profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tabla.....	v
Índice de figuras.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variable Única - Fortalecimiento Curricular:.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad.....	13
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
VIII. PROPUESTA.....	27
REFERENCIAS.....	29
Anexos.....	32

Índice de tabla

Tabla 1 Nivel de conocimiento en currículo de los docentes	16
Tabla 2 Estrategias de capacitación docente en fortalecimiento curricular	17
Tabla 3 Plan de mejora en fortalecimiento curricular para docentes	18

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de conocimiento en currículo de los docentes	16
Figura 2 Estrategias de capacitación docente en fortalecimiento curricular	17
Figura 3 Plan de mejora en fortalecimiento curricular para docentes	18

RESUMEN

El presente trabajo de investigación cuyo tema fue Programa de capacitación docente en fortalecimiento curricular en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador – 2020, tuvo como objetivo principal Proponer un programa de capacitación docente en fortalecimiento curricular en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador – 2020, se realizó bajo el método cuantitativo, con diseño descriptivo, la muestra que se considero estuvo conformada por quince docentes con los cuales se les utilizo la técnica de la encuesta, siendo el instrumento un cuestionario para recolectar la información, la misma que fue validada por juicio de expertos, los resultados los mismos revelaron en un 67% que no hay conocimiento de los elementos curriculares, 73% que a veces emplean estrategias entre docentes y un 87% que siempre un plan de mejora sería importante en la institución educativa. Por lo cual en la misma se concluye según el considerable número de docentes que no tienen conocimiento de los elementos curriculares y su manejo se debe capacitar a los docentes en fortalecimiento curricular.

Palabras claves: Programa de capacitación Curricular.

ABSTRACT

The present research works whose theme was Program of teacher training in curricular strengthening in the E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo from the Milagro canton, Ecuador - 2020, had as its main objective Proposing a teacher training program in curricular strengthening in the E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo from the Milagro canton, Ecuador - 2020, was carried out under the quantitative method, with a descriptive design, the sample considered was made up of fifteen teachers with whom the survey technique was used, the instrument being a questionnaire To collect the information, the same that was validated by expert judgment, the results revealed in 67% that there is no knowledge of the curricular elements, 73% that they sometimes use strategies among teachers and 87% that always a plan improvement would be important in the educational institution. Therefore, it is concluded according to the considerable number of teachers who do not have knowledge of the curricular elements and their management should train teachers in curricular strengthening.

Keywords: Curricular training program.

I. INTRODUCCIÓN

La preparación y desempeño de los docentes corresponde a las acciones o prácticas que realiza el profesional ya que va más allá de la enseñanza que imparta, nuevos aspectos considerados en el currículo educativo no son analizados por los educadores, lo que provoca desconocimiento de sus elementos.

La responsabilidad de los educadores en el desarrollo curricular es fundamental para lograr los objetivos que el Ministerio de Educación de Ecuador propone para brindar a los estudiantes una educación de calidad y entusiasta desde el primer año del sistema educativo. Dado que los docentes son un referente para la vida de los estudiantes, su compromiso como educadores va más allá del ámbito ministerial o institucional, no solo fomenta el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores morales básicos, sino que forma completamente a los estudiantes.

Al hablar del proceso de gestión curricular Rohlehr (2006) afirmó que “depende de la coherencia entre el contenido propuesto y escrito, lo implementado, evaluado y el aprendizaje real de los estudiantes. Las acciones que tomen los docentes en el proceso educativo deben ser específicas y actualizadas para fortalecer el currículo y mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

En Ecuador se empleó un currículo tradicionalista, el mismo que fue modificado hace diez años atrás, a lo que denominaron actualización y fortalecimiento curricular en el cual se adoptó el método de enseñanza crítica como principio de enseñanza, y participaron el 90% de los docentes del país. En el que los estudiantes son los protagonistas del desarrollo lógico, crítico y creativo del aprendizaje utilizando métodos participativos y procesos significativos, y su estado de retiro varía según el nivel de educación. Este proceso donde el docente tuvo que capacitarse tomo su tiempo ya que muchos profesionales estaban acostumbrados al currículo anterior y fue complicada su aceptación, pero se logró.

Ya teniendo dominio los docentes del nuevo currículo, se presenta seis años después otra modificación la cual rige hasta la actualidad, siendo este un nuevo reto para el educador, ya que este currículo parte de los principios de una

pedagogía socio constructivista, donde se promueve el desarrollo integral del individuo, el aprendizaje se desarrolla a través del aprendizaje cooperativo, colaborativo e interdisciplinar las asignaturas basados en proyectos, siendo este un currículo abierto, flexible y dinámico, con un solo perfil salida del estudiante articulado a todos los subniveles.

Es en esta parte donde el educador se le presentan dificultades que no permiten conocer ni manejar los elementos curriculares en el accionar diario de su labor, puesto que se plantearon objetivos generales de cada área, por subniveles; contenidos básicos que se encuentran determinados en las destrezas con criterios de desempeño de cada área y cada subnivel organizadas en bloques curriculares; criterios e indicadores de evaluación por área y subnivel, estos elementos por mencionar los indispensables que el docente debe conocer y aplicar a diario en su labor son los que generalmente desconocen la mayoría de educadores.

Tal inconveniente se da en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo, situada en la provincia del Guayas, cantón Milagro, parroquia Milagro; siendo un centro educativo de educación Regular y sostenimiento Fiscal, con jurisdicción Hispana. Con modalidad Presencial de jornada Matutina y Vespertina, ofertando el nivel educativo de Educación Básica, con trescientos cuarenta estudiantes y quince docentes. En junio del 2019 la institución educativa se sometió al proceso de autoevaluación institucional donde se reflejó que los docentes presentan dificultad en la aplicación de aprendizajes interdisciplinarios, pues en las planificaciones no se evidenciaban la articulación de las asignaturas; no priorizan las destrezas en las planificaciones, presentan confusión en los elementos del currículo y el dominio del mismo; por lo que en la autoevaluación se concluyó que no existen programas internos que promuevan a mejorar la labor del docente. Esta investigación permitirá que el educador no solo conozca sobre los elementos curriculares, sino que será un aporte para poder llevar a cabo su labor adecuadamente, ya que luego de aplicar capacitaciones el docente ira corrigiendo las dificultades que presenta al aplicar los elementos curriculares en el proceso enseñanza- aprendizaje en función de alcanzar una educación de calidad.

Es por ello que se formula la interrogante:

¿Cómo diseñar un programa de capacitación docente en fortalecimiento curricular en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador – 2020?

Por tanto, esta investigación se justifica, puesto que actualmente los educadores desconocen los aspectos que implican el currículo educativo educativos y como estos benefician el del desempeño del docente, es por esa razón que en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo se aplicara el estudio para que los educadores no solo tengan conocimiento, sino que puedan tener un dominio de los elementos de currículo. Propicia a la ejecución de acciones que permitan al docente dar cumplimiento adecuado de la práctica educativa, también esta indagación valdrá como principio de sugestión para quienes consideren aspectos como fortalecimiento curricular y desempeño docentes. Los beneficiarios de esta exploración serán docentes al capacitarse y estudiantes al recibir una educación adecuada con procesos que en ocasiones el docente omite.

Se planeó como objetivo general:

Proponer un programa de capacitación docente en fortalecimiento curricular en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador – 2020.

Asimismo, se plantearon los objetivos específicos mencionando:

Evaluar el nivel de conocimiento en currículo de los docentes de la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo Ecuador – 2020.

Diseñar estrategias de capacitación docente en fortalecimiento curricular en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador – 2020.

Elaborar un plan de mejora en fortalecimiento curricular para docentes de la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo Ecuador – 2020.

Al contemplar que la indagación responde a ser descriptiva se omite la hipótesis en la misma.

II. MARCO TEÓRICO

Algunos de los estudios han señalado importancia sobre la temática entre los que se menciona:

Rodríguez (2017) en su tesis titulada: Influencia de las prácticas de gestión curricular en las practicas pedagógicas docentes de establecimientos municipales, Araucanía-Chile, con la cual obtuvo el grado académico de Doctor y fue elaborada en la Universidad Autónoma de Barcelona. Planteó como objetivo el análisis de los procesos de gestión curricular de la (UTP) en las practicas pedagógicas docentes de establecimientos municipales en Chile. Con una muestra de 150 docentes de cinco instituciones educativas municipales, en esta indagación que corresponde a un enfoque mixto se describe la fase cualitativa de investigación al estudio de casos que consistió en la compilación de información sobre casos que se asemejan o difieren entre sí, empleando la entrevista como instrumento para esta fase. En cuanto a la fase cuantitativa se empleó el diseño descriptivo transversal y donde en los resultados a través de un cuestionario como instrumento revelaron que el 95% de los encuestados ha recibido formación de parte de la Unidades Técnico Pedagógicas, que el 89% han participado en algunas de las actividades como talleres y concluye que las UTP implementen prácticas que encaminen a la gestión curricular entre ellas acciones de cooperación, retroalimentación del docente, desarrollo profesional docente entre otras.

Bruna (2016) en su tesis: Impacto de un programa de capacitación docente de facilitación de aprendizaje autorregulado en el que obtuvo el grado académico de Doctora en la Universidad de Concepción, la cual como objetivo general fue evaluar el impacto de un programa de entrenamiento a docentes, en estrategias de promoción de la autorregulación del aprendizaje, con un diseño cuasi-experimental aplicando un pre y post test a través de un cuestionario a una población de 32 sujetos, los resultados aplicados a través del estadístico de adecuación muestral de Kaiser-Mayer Olkin (KMO) fue de 0.87, lo que indica que la matriz de correlaciones policóricas mostró un buen ajuste y reflejaron que el programa impacto en sus tres variables y que se acrecentó el nivel de

autoeficacia docente, concluyo que el trabajo además de ser un aporte teórico practico entrega directrices para las mejoras de proceso de entrenamiento pedagógico.

Vidal (2018) en su tesis: Implicancias de la implementación del enfoque curricular por competencias en las concepciones y desempeño docente de una universidad pública en Lima. Elaborada para obtener el grado académico de Maestro en docencia e investigación en la Universidad Cayetano Heredia, en la cual se planteó como objetivo comprender las implicancias del enfoque curricular por competencias en las concepciones y desempeño docente, se trata de una investigación de estudio de caso, de tipo cualitativa se emplearon técnicas de observación no participante; las entrevistas fueron semiestructuradas aplicadas a una muestra de 30 docentes, se realizó el análisis documental de los sílabos. La implementación del currículo originó en la universidad una tensión emocional entre los docentes generando confusión en la elaboración del currículo, se identificó que estos aún no comprenden cómo llevar a cabo el proceso del desempeño docente, los resultados obtenidos del estudio de caso, dividido en tres partes: la primera parte corresponde al Modelo de competencias desarrollada hacia la implementación de una estructura curricular en la cual se enfrentó dificultades en este proceso y se analizó través de opiniones y actitudes divergentes frente al cambio considerándose que los informantes, La segunda parte de la presentación de resultados está centrado en las competencias del desempeño docente, entendido como un conjunto de roles o practicas durante el ejercicio de la labor en el aula, donde cada docente informante tiene un tiempo de vínculo con la universidad, siendo los responsables de los contenidos y planificación y finalmente, en la tercera parte de la presentación de los resultados se desarrolló el análisis documental desarrollado por los docentes y mediante la observación no participante se evidenció el esquema de la función docente. Por ello en la investigación se concluye que las conceptualizaciones emitidas han sido divergentes por no concebir claramente las competencias curriculares y las del desempeño docente; las cuales se deben desarrollar permanentemente con la finalidad de lograr un aprendizaje y evaluación por competencias.

Morales (2017) en su tesis: Fortalecimiento del proceso educativo, a través de la evaluación curricular y fundamentación de un modelo pedagógico institucional. En la que realizo para obtener el grado académico de Magister en Educación en la Universidad del Norte (Colombia) donde su objetivo general fue Fortalecer el proceso educativo, a través de la evaluación curricular y la fundamentación de un modelo pedagógico Institucional. El trabajo, se encuentra enmarcado en un tipo de Investigación Evaluativa por otro lado, este trabajo investigativo está fundamentado bajo un enfoque Cualitativo, como muestra se consideró a 46 participantes y como instrumento una entrevista estructurada en la que se hace registros narrativos, el método de investigación que predomina en este trabajo es el estudio de caso. Una vez realizado la revisión de los documentos, se evidenció que no existe retroalimentación, ya que los resultados de la valoración de los aprendizajes de los estudiantes, no son asumidos en cuenta para su reestructuración. Como consecuencia de lo anterior, es preciso anotar que el presente trabajo de investigación, permitió redireccionar los procesos de la institución focalizada valorar la evaluación curricular.

Quezada (2017) en su tesis: La evaluación del desempeño docente con relación a la planificación curricular. Para obtener el grado académico de Magíster en Educación Superior en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. La cual tuvo como objetivo evaluar la planificación curricular como parte del desempeño del maestro. Considero a 34 participantes entre docentes y autoridades a quienes se les aplico los instrumentos, entrevista (directivos). En los cuales se revelo que, en términos de gestión curricular, algunas instituciones tienen un bajo nivel de cumplimiento y de manera similar, no brindan mucho apoyo a la enseñanza de los docentes, lo que no puede mejorar continuamente las prácticas educativas de los maestros. Además del cuestionario (docentes) que mostró que el 50% de los encuestados dijo que las autoridades planifican, observan el aula y cooperan en la adaptación del plan de estudios, lo que puede promover el aprendizaje de todos los alumnos mejorando su calidad educativa. Por lo que se concluye que existe un limitado cumplimiento por parte de las autoridades con relación a su responsabilidad en torno a la gestión curricular.

Carpio (2018) en su tesis titulada: Programa de capacitación “competencias docentes” en la calidad educativa en una unidad educativa de Guayas, la cual elaboro para obtener el grado académico de Maestra en Administración Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, planteando como objetivo evaluar el Programa de capacitación “competencias docentes en la calidad educativa”, siendo una investigación de tipo experimental empleando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, considerando a una población de 30 docentes, donde se estableció la correspondencia entre las variables, resultando de 0,726 de significancia y se determinó que la aplicación del programa se mejoraría la calidad educativa en la institución.

Peña (2017) en su investigación titulada Plan de mejoramiento para fortalecer la gestión educativa, con la que obtuvo el título de Magister en Gerencia y Proyección Social obtenido en la U. Libre de Colombia donde detallo como objetivo Proponer un plan de mejoramiento, para fortalecer la gestión educativa. Siendo una investigación aplicada bajo la metodología denominada Investigación Acción Educativa aplicando como técnica la encuestas y como instrumento un cuestionario, aplicado a 30 docentes donde el 75% opina que no se los capacita en procesos académicos por lo que no innovan su método de enseñanza y consideran que trabajan con un método tradicionalista. Es por ello que se llegó a la conclusión de diseñar y estructurar un plan de mejoramiento para fortalecer la gestión educativa ya que se reconoció la importancia de la participación activa de todos los agentes que conforman la institución educativa.

Cabrera (2019) En su tesis: La gestión pedagógica y su influencia en el desempeño de los docentes la misma que la autora elaboro para obtener el título de Maestra en Administración Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, el estudio tiene como fin dar a conocer cómo influye la gestión pedagógica en el desempeño de los docentes. La investigación es de diseño correlacional causal, no experimental, se utilizó cuestionario con escala de Likert como instrumento que fue validado por juicio de expertos, a una población de 28 educadores en cuanto a la confiabilidad de los instrumentos empleados reflejo que el índice alfa de Cronbach muestra que la confiabilidad es del 0,816 para la primera variable y 0,747 para la segunda variable. Para procesar los datos se utilizó el programa

SPSS. Llegando a la conclusión que 25 docentes hicieron referencia que la gestión pedagógica que se ejecuta en la institución en relación al desempeño de los docentes se mantiene en un nivel medio, lo que representa un 86,4% del total de encuestados y el porcentaje restante del 14,6% argumenta que consideran a la gestión pedagógica en un nivel alto.

Entre las definiciones que se refiere para el programa de capacitación docente en fortalecimiento curricular Casanova (2012) señala que “es un proceso intencionado que invita a reflexionar y definir acciones de mejora sobre los procesos curriculares”. Esta acción permite observar una perspectiva de buscar experiencias y factores de éxito a través de la aplicación de distintos instrumentos que construyen en función de la revisión bibliográfica y de la elaboración del marco teórico. Al hablar del currículo es necesario conocer su evolución, los diferentes factores que intervienen en su diseño y la importancia de este en el proceso de enseñanza –aprendizaje.

Alvarado (2012) dice que, “el currículum son las formas a través de las cuales la sociedad selecciona, clasifica, distribuye, transmite y evalúa el conocimiento educativo considerado público. El currículo refleja la distribución del poder y los principios de control social”

Igualmente, Ferrada (2014) expone:

“El currículo es el resultado de análisis y reflexión sobre las características del contexto, del educando y de los recursos; la definición, tanto explícita como implícita de los fines y los objetivos educativos; la especificación de los medios y los procedimientos propuestos para asignar racionalmente los recursos humanos, materiales, informativos, financieros, temporales y organizativos, de manera que se logren los fines propuestos”

El conocimiento siempre ha sido uno de los grandes temas de la historia de la filosofía, aclarar cuál es la naturaleza del conocimiento y cuál es la relación cognitiva de convivencia entre las personas. Desde la antigüedad hasta nuestros días, estos han sido siempre los temas que más preocupan a la humanidad.

Nonaka (1995) considera “el conocimiento como algo estático y formal, destaca la naturaleza abstracta, estática y no la humana del conocimiento expresada en la lógica formal”.

Takeuchi (2000) concibe al conocimiento como “un proceso humano dinámico de justificación en busca de la verdad, destaca la naturaleza activa y subjetiva del conocimiento”.

Las concepciones que mantienen los autores reflejan las distintas opiniones referentes a esta definición del término entendiéndose entonces al conocimiento como la interpretación de la información o datos obtenidos.

Los conocimientos que el docente debe saber del currículo responden a los elementos del mismo que están centrados en su aplicación en la labor docente considerándose los conocimientos disciplinares y curriculares.

Basándose en los conocimientos disciplinares responde a las diferentes asignaturas o áreas que el docente imparta, las mismas que se pueden articular según los objetivos planteados para un tema específico. La característica del conocimiento disciplinar es la forma en que el maestro puede revertir lo que conoce y producirlo por la asignatura dada. Además, el conocimiento disciplinar responde a concepciones básicas como la distancia y la reflexión. Una vez que el docente ha dominado el conocimiento general de su materia y ha comenzado a enseñar, puede caminar una distancia en el conocimiento y la práctica general.

La enseñanza es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos, en este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha, “Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, al mismo tiempo que intenta su formulación teórica” Tobón (2006)

La tendencia actual de la enseñanza se dirige hacia la disminución de la teoría, o complementarla con la práctica. “En este campo, existen varios métodos, uno es los medios audiovisuales que normalmente son más accesibles de obtener económicamente y con los que se pretende suprimir las clásicas salas

de clase, tocio con el fin de lograr un beneficio en la autonomía del aprendizaje del individuo”, Coll (2007)

Este proceso se concreta como “el movimiento de la actividad cognoscitiva, hacia el dominio de los conocimientos, las habilidades, los hábitos y la formación de una concepción científica del mundo” Sacristán (2000). Es el componente del proceso para enseñanza a los objetivos, el contenido, los métodos, los medios y organización los que conforman una relación lógica interna. “Los medios de enseñanza son considerados el sostén material de los métodos y están determinados, en primer lugar, por el objetivo y el contenido de la educación, los que se convierten en criterios decisivos para su selección y empleo” Luipañez (2011)

El aprendizaje es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje, “Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora; también, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información” Verástegui (2000). El aprendizaje tiene una importancia fundamental para el hombre, ya que, cuando nace, se halla desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores.

Ferrada, (2014) al referirse a los conocimientos curriculares responde al desarrollo del Currículo que se trabaja en tres niveles: Nivel Macro: en este nivel se plasma el diseño curricular que será la herramienta con la que trabajarán todos los docentes del ámbito nacional. El nivel Meso: está dado el trabajo que hacen los docentes a nivel de centro educativo, se traduce en el Proyecto Curricular Institucional (PCI). El nivel micro que se relacionada, contextualizada y apropia a la situación específica de cada año básico, en el cual se emplean Plan Curricular Anual y Plan de Unidad Didáctica.

La planificación curricular es el proceso de previsión de las acciones que se elabora en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes, orientar sus esfuerzos al diseño y elaboración del Plan Curricular, en el cual están estructurados todos los componentes que deberán ser considerados en la enseñanza-aprendizaje” Luipañez (2011)

Por un lado, la función del currículo es presentar a los educadores las metas que deben alcanzarse y brindarles orientación para que sigan estos lineamientos; por otro lado, es establecer un punto de referencia para la rendición de cuentas del sistema educativo para la evaluación.

Refiriéndose a las estrategias que pueden ser aplicadas para capacitar a los docentes se considera diversas técnicas grupales las cuales “son un conjunto de habilidades en las que los miembros pueden desempeñar un mejor papel. Puede practicar la comunicación efectiva con los participantes, para que pueda tener más éxito en la cooperación grupal. Freijo (2012)

Otra enunciación revela que las estrategias “son el conjunto de medios, instrumentos y procedimientos. De esta manera, puede determinar las fortalezas de sus participantes, así como sus dificultades y a través de los grupos colaborar mutuamente”. Ander (2017).

Perez (2001) expresa que a medida que se busca y crea su técnica de grupo adecuada o tomando como referencia los más utilizados: talleres, seminarios, conferencias, diálogos, entrevistas, experiencias. La ejecución efectiva de esta estrategia requiere un resumen claro, recursos apropiados y resultados claros. Los resultados pueden ser en forma de trabajo en equipo de evaluación o pueden producirse en reuniones de trabajo.

La particularidad de la técnica de grupo Freijo (2012) consideran que “este diseño de trabajo en grupo se centra en la discusión, y transcurre por diferentes etapas a partir de la definición del problema. Hasta la finalización del informe, las conclusiones deben extraerse según los criterios específicos de los integrantes.

Mencionando a los planes de mejora se indica que este promueve un camino direccionado al progreso y perfección en una tarea, en la cual están implicados los participantes de una institución, a través de acciones ya planificadas.

Millan, (2001) un plan de mejora consiente en tener una nueva apreciación o saber sobre los temas que presenten dificultad, considerando las disposiciones acertadas a fin de perfeccionar.

III. METODOLOGÍA

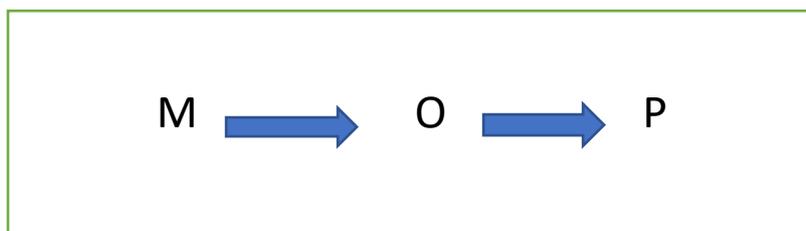
3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación responde por su finalidad al tipo aplicada, ya que tiene como finalidad dar solución al problema.

El diseño responde a un diseño no experimentales de carácter descriptivo propositivo. Al ser descriptiva se detalla el contexto donde se surge la dificultad y explica las características, limitaciones y valora las mismas. “La indagación descriptiva puntualiza pertenencias, singularidades y expresiones características de los aspectos que se inspeccione”. Hernández Sampieri et al (2000).

Al referirse a propositiva se señala puesto que se propone un programa de capacitación a los docentes en fortalecimiento curricular. Giler (2015) “La investigación propositiva se asemeja por concebir acierto, partiendo del trabajo que realiza cada actor que forma parte de la indagación”.

En cuanto al esquema que refiere se expone a continuación:



M: Docentes de la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo

O: Observaciones del nivel de conocimiento en currículo de los docentes

P: Programa de capacitación docente en fortalecimiento curricular.

3.2 Variable Única - Fortalecimiento Curricular:

Definición conceptual

“Es un proceso intencionado que invita a reflexionar y definir acciones de mejora sobre los procesos curriculares”. Casanova (2012)

Definición operacional

Para la variable única fortalecimiento curricular se aplicó un cuestionario a los docentes con 12 ítems en los que se consideró las dimensiones. Conocimiento, Estrategias y Plan de mejora.

Indicadores

Según las dimensiones se consideraron los siguientes indicadores: Conocimiento indicador disciplinar y Curricular; Estrategias indicador Técnicas grupales y Plan de mejora indicador Formación y apoyo docente

Escala de medición

Responde a la escala ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población considerada para el estudio está conformada por 15 profesores de la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo y 1 personal administrativo Hernández Sampieri et al (2000) "la población responde al universo que forma parte en el estudio". En el caso de la muestra del estudio se considera a los quince docentes por tanto responde a una muestra censal. Al estar definida la muestra responde a un muestreo No probabilístico.

Criterio de inclusión

Se considero al personal docente de la institución respondiendo está a quince educadores a quienes se les aplico el cuestionario para conocer sus opiniones en cuanto a lo que consideran Fortalecimiento Curricular.

Criterio de inclusión

Se excluyen para obtener las apreciaciones a la secretaria que forma parte del personal administrativo.

3.4 Técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad.

Para esta investigación se utilizó la técnica de la Encuesta que permitió evaluar el conocimiento, estrategias empleadas e importancia de un plan de mejora.

Como instrumento a fin de evaluar el nivel de conocimiento de los docentes se aplicó un cuestionario el mismo que considero la escala Nada (1), Poco (2), Mucho (3) con seis items. Igualmente considero en las dimensiones estrategia y Plan de Mejora la escala Nunca (1), A veces (2), Siempre (3) cada dimensión con tres items.

Para la validación de los instrumentos utilizado, paso por juicio de expertos tanto en el área Curricular como de Administración Educativa el cual dieron validez al mismo, donde determinaron características como: Claridad, Objetividad, Actualidad, Organización, Suficiencia, Intencionalidad. Consistencia, Coherencia, Metodología; las cuales apuntaron a sostener la validez Excelente del instrumento.

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto y posterior cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach el cual resulto 0,80

3.5 Procedimientos

En el presente orden se detalla la utilidad de ciertas instrucciones que se realizaron para obtener la información en la investigación entre las cuales detallan: La utilidad del método cuantitativo, para analizar recolectar y proceder al análisis de los resultados, con programas informáticos que permitió obtener un análisis descriptivo por medio de las tablas y los gráficos. Se consideró además la aplicación de la encuesta como técnica y a su vez el cuestionario como instrumento, así se obtuvieron los resultados que luego fueron analizados. Luego de ello se procedió a diseñar el plan para el programa de capacitación en fortalecimiento curricular con temas específicos.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados se procesó la información en el programa Excel en el cual se ingresaron los datos y se obtuvo análisis descriptivos cálculo de frecuencia, porcentajes y gráficos.

3.7 Aspectos éticos

La ejecución de la investigación se realizó gracias a la apertura brindada por parte de la autoridad institucional, a quien mediante oficio se le solicitó la autorización para implementar los instrumentos de investigación dirigidos a los

docentes, del mismo modo se dio a conocer los objetivos de la investigación, así como el aporte teórico y educativo del estudio.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivos

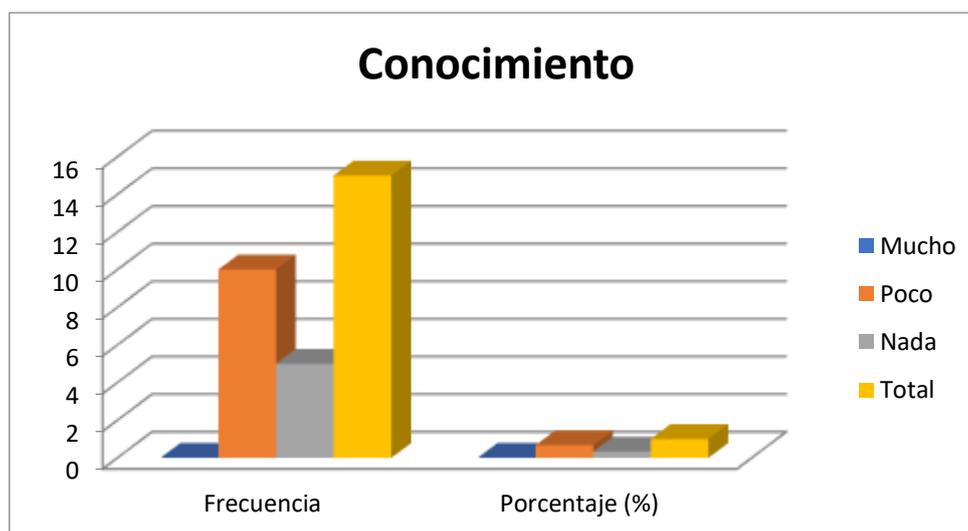
Objetivos Específicos:

Tabla 1 Nivel de conocimiento en currículo de los docentes

Nivel de calificación	Conocimiento	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Mucho	0	0
Poco	10	67
Nada	5	33
Total	15	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 1 Nivel de conocimiento en currículo de los docentes



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

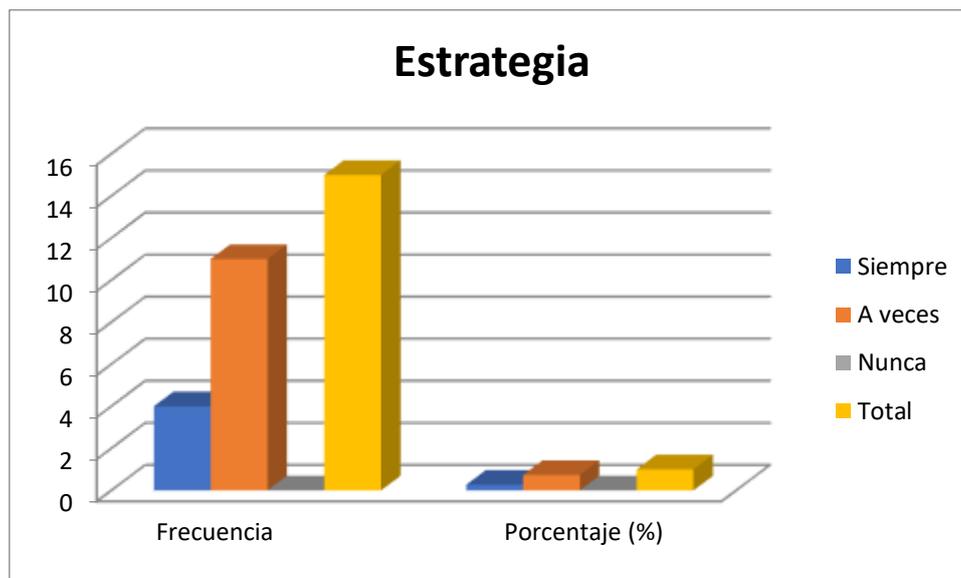
En la tabla y figura 1 se aprecia que el nivel de conocimiento de los docentes en cuanto al Currículo responde en un 67% poco y el 33% nada desconociendo los elementos que el currículo contiene, así como la estructura curricular aplicada en el aula.

Tabla 2 Estrategias de capacitación docente en fortalecimiento curricular

Nivel De Calificación	Estrategia	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	4	27
A Veces	11	73
Nunca	0	0
Total	15	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 2 Estrategias de capacitación docente en fortalecimiento curricular



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

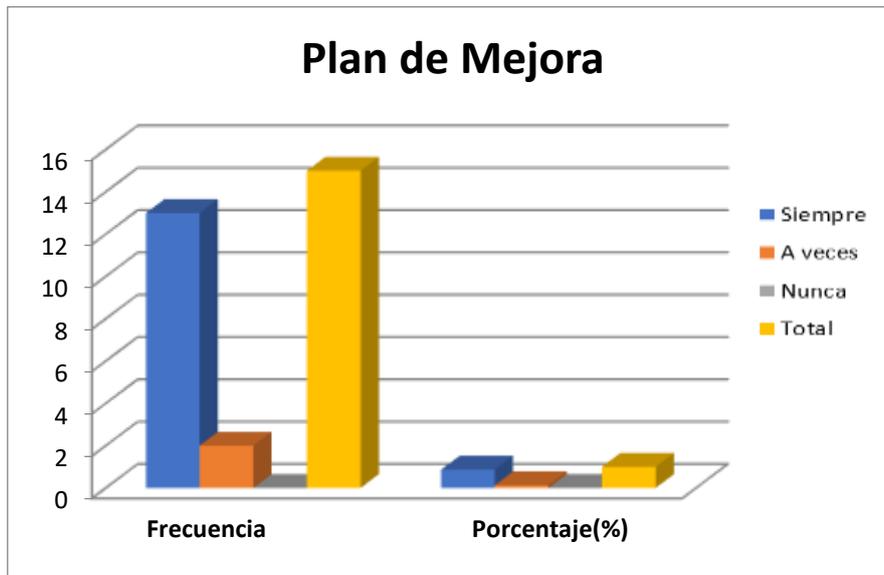
En la tabla y figura 2 se muestra que el 73% de los docentes encuestados la ubican en un nivel de a veces mientras que el 27% se enmarcan en el nivel siempre, considerando como estrategias la aplicación de técnicas grupales y compartir experiencias entre docentes.

Tabla 3 Plan de mejora en fortalecimiento curricular para docentes

Nivel De Calificación	Plan De Mejora	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	13	87
A Veces	2	13
Nunca	0	0
Total	15	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 3 Plan de mejora en fortalecimiento curricular para docentes



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En cuanto a la tabla y figura 3 se observa que el 87% la ubica en un nivel de siempre y un 13% en nivel a veces refiriéndose a la importancia de aplicación de un plan de mejora en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo.

V. DISCUSIÓN

Los resultados mostrados en la investigación permiten describir la apreciación de los objetivos de parte de los encuestados, además hacer contraste o similitud con los antecedentes y definiciones conceptuales detalladas en la investigación.

En cuanto a los resultados del objetivo específico 1 el cual responde a Evaluar el nivel de conocimiento en currículo de los docentes de la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo Ecuador – 2020 y se muestra en la tabla y figura 1 se reflejó que el 67% de los encuestados conocen poco de currículo, con ello se puede resaltar que hace falta que los docentes conozcan más sobre el tema, manejo de sus elementos ya que más de la mitad de los docentes presentan dificultad.

A estos resultados se suman el 33% que desconocen totalmente nada sobre el currículo pues son docentes que presentan una gran dificultad para articular las destrezas con los criterios de desempeño o indicadores de evaluación y como estos se aplican en aula. Es que el docente es siempre catalogado como modelo a seguir de profesionales con habilidades básicas y específicas con alta calidad. El grupo de estos educadores presentan dificultad debido a que se enmarcan en prácticas tradicionalistas tanto para adquirir como para impartir conocimientos.

Considerando que el ser humano se encuentra frente a constantes cambios, ante esta situación ciertos educadores se sienten con orgullo a las nuevas definiciones y elementos en cuanto al Currículo,

Estos hallazgos contrastan con la investigación de Rodríguez (2017) donde en los resultados se reveló que el 95% de los encuestados ha recibido formación de parte de la Unidades Técnico Pedagógicas, que el 89% han participado en algunas de las actividades como talleres, además las prácticas de gestión curricular son propias del liderazgo pedagógico, toma como modelo a seguir lo aplicado dicha investigación ya que al referirse a las funciones de las comisiones técnico pedagógica, directiva y docente esta completa para llevar el aspecto pedagogía en referirse a la práctica docente.

De igual manera los resultados de la investigación muestran discrepancia con los de Quezada (2017) en la que considero a 34 participantes y a los cuales se le aplico al directivo una entrevista y a docentes un cuestionario donde el 50% respondió que las autoridades planifican, observan el aula y cooperan en la adaptación del plan de estudios, lo que puede promover el aprendizaje de todos los alumnos mejorando su calidad educativa. Por lo que se concluye que existe un limitado cumplimiento por parte de las autoridades con relación a su responsabilidad en torno a la gestión curricular.

Con lo que se detalla en el estudio de Quezada el conocimiento que tienen las autoridades para direccionar al personal docente en cuanto a la metodología que se aplique en la institución, así como en la guía de elementos curriculares y su aplicación en el proceso educativo.

Con ello se confirma la definición de Takeuchi (2000) quien concibe al conocimiento como “un proceso humano dinámico de justificación en busca de la verdad, destaca la naturaleza activa y subjetiva”. Pues el autor sostiene que el ser humano desea encontrar las razones de su accionar y con ella su verdad, como la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurales.

Conocimiento, además de aportar valor a otras cosas quienes se aplican a ellos también se agregan valor ya que es un proceso donde no solo se obtiene conocimientos sino habilidades a través del apoyo activo y continuo de otros. Los miembros de estatus similar suelen realizar actividades aprender en un ambiente de trabajo en grupo, el compromiso de todos los participantes en general, trata de lograr un objetivo común, que está determinado por todos los miembros.

Con ello Ferrada, (2014) al referirse a los conocimientos curriculares responde al desarrollo del Currículo que se trabaja en tres niveles: Macro: en este nivel se plasma el diseño curricular nacional. Meso: está dado el trabajo a nivel de centro educativo, micro que se apropia a la situación específica de cada año básico. Con ello el autor hace referencia a nivel macro que lo trabaja

directamente el ministerio de educación que es quien rige a nivel nacional, luego el nivel meso que aterriza en la institución educativa y contextualiza a su realidad y al final al nivel micro que es el docente que forma parte de esta transformación enmarcándose en su realidad en el aula.

El evaluar el nivel de conocimiento de parte de los docentes en cuanto al Currículo permitió ponderar el contexto situacional, en el cual se encuentra inmersa la institución educativa.

Considerar que el conocimiento se va formando con el transcurrir del tiempo, la docencia, así como otras profesiones evolucionan constantemente por ello el educador debe estar presto a la adquisición de nuevos saberes, capacitación constante la que le permitirá responder a las exigencias actuales, además de ello debe tener una visión futurista de su profesión.

Al referirse al objetivo específico 2 reflejando los resultados en la tabla y figura 2 en el que se detalla Diseñar estrategias de capacitación docente en fortalecimiento curricular en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador – 2020.

En el cual se demostró el 73% de los docentes encuestados opinan que a veces las estrategias grupales benefician la formación del educador, pues están más atentos a ser aplicadas a los estudiantes sin tomar en consideración que el conocer estrategias de aplicación en grupo pueden ser consideradas dentro del aula.

Ente las estrategias que se pueden emplear se encuentra las de trabajo colaborativo la cual interpreta como un conjunto característico de dos o más personas que interactúan dinámica, interdependientemente y adaptativamente con respecto a una meta u objetivo, donde cada individuo desempeña algunos roles o funciones específicas que realizar.

Una cantidad no por menor deja de ser importante que el 27% la enmarca en el nivel de siempre refiriéndose a la comunicación que se mantiene entre los educadores. Sin embargo, al considerar si comparte las experiencias de

capacitaciones con sus compañeros, no la realizan es por ello que existe una descompensación en la aplicación de estrategias para docentes.

Estos resultados se asemejan a los que Morales (2017) presento en su investigación la cual responde a una investigación de tipo cualitativa y donde el autor afirma que existen dificultades pues no se aplican estrategias como la retroalimentación para valorar la labor pedagógica en la institución. Además, las experiencias no son compartidas entre profesionales lo cual lleva a la desactualización en cuanto a la aplicación de estrategias.

De igual manera muestra relación con la investigación de Bruna (2016) en la que se evalúa un programa de entrenamiento a docentes con estrategias que permitan mejorar este proceso con lo que se evidencio que la correlación fue de 0.87 y se aplico a 32 participantes en un pre test y un post test donde se revelo el ajuste que el programa tuvo con los educadores de la institución educativa.

Estos resultados se validan con la definición que sostiene Freijo (2012) la cual indica que las estrategias deben ser aplicadas para facultar en las docentes técnicas y que responden a un conjunto de habilidades para que los actores educativos puedan desempeñar mejor su labor.

Considerando que una estrategia se refiere a la manera como se intenta aplicar una determinada acción para alcanzar los objetivos propuestos. Es generalmente una planeación global y a largo plazo, se requiere que las personas encargadas de tomar las decisiones tengan claro qué clase de estrategias van a utilizar y cómo las van a adecuar a las distintas alternativas que se van a presentar en la medida en que van creciendo, posicionándose o mejorando. Se pueden analizar las estrategias con relación a las actividades de la organización y cómo se van a implementar en el corto o largo plazo, con miras a lograr los objetivos propuestos

En cuanto a este resultado se puede decir que existen diferentes formas de llevar a cabo el acto educativo, es decir; cada docente desarrolla su práctica de forma particular, lo que hace necesario establecer a través de acuerdos institucionales los criterios para el desarrollo de la práctica de aula.

Al mostrar los resultados obtenidos en el la tabla y figura 3 que hace referencia al objetivo 3 el cual responde a Elaborar un plan de mejora en fortalecimiento curricular para docentes de la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo Ecuador – 2020.

Se observa que el 87% de los docentes encuestados de la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro la ubica en un nivel de siempre esto al considerar la importancia que tendría la elaboración de un plan de mejora en la institución, además opinan que debe considerarse como parte del diagnóstico institucional para puntualizar en las dificultades a superar.

A esto se suma un 13% de docentes que ubican en un nivel a veces pues piensan que no siempre el diagnostico institucional revela las dificultades que se presenten en las instituciones.

Con estos resultados se pueden asemejar a la investigación de Carpio (2018) donde a través de un programa de capacitación a docentes pudo determinar que mejoraría la calidad educativa en la institución obteniendo una significancia de 0,726. Por lo que la aplicación de un programa de capacitación competencia de los profesores mejora la calidad educativa.

Asimismo, la investigación de Peña (2017) en la cual elabora un plan de mejoramiento para fortalecer la gestión educativa en la que el 75% de los docentes opina que no se los capacita en procesos académicos por lo que no innovan su método de enseñanza y consideran que trabajan con un método tradicionalista. Es por ello que se llegó a la conclusión de diseñar y estructurar un plan de mejoramiento para fortalecer la gestión educativa ya que se reconoció la importancia de la participación activa de todos los agentes que conforman la institución educativa.

Los resultados se explican con la definición de Millan (2001) quien indica que un plan de mejora permite tener una nueva apreciación o saber sobre los temas que presenten dificultad, considerando las disposiciones acertadas a fin de perfeccionar.

Cabe señalar que, en el ámbito de la educación, se debe revisar constantemente y evaluar continuamente todas las actividades y procesos para determinar acciones que ayuden a mejorar las instituciones educativas. Tener presente que la organización voluntaria de sus participantes mejora y logra un éxito a largo plazo. La capacitación es muy importante para todos los empleadores. A medida que hay cambios, las habilidades de estos deben de actualizarse. Los gerentes, directores tienen la responsabilidad de decidir qué tipo de capacitación requieren.

Al referirse al objetivo general el cual se señaló Proponer un programa de capacitación docente en fortalecimiento curricular en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador – 2020.

Con la construcción del mismo se podrá dar acceso a los docentes en temas importantes que consideren tanto en la práctica educativa como en los conocimientos esenciales para cumplir con su labor.

Puesto que un programa es un esquema que señala la continuación de cada procedimiento. Son actividades consecutivas que son realizadas para de ese modo llevar a cabo las metas y los objetivos propuestos, en el tiempo establecido. Implicando recursos materiales, humanos, físicos, financieros para su ejecución.

VI. CONCLUSIONES

En la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, considerando los resultados de la aplicación del instrumento es necesario que se implemente un programa de capacitación docente con el propósito de que el educador conozca sobre los elementos del currículo ya que el 67% tiene desconocimiento del mismo.

Al referirse a las estrategias se reflejó que el 73% de los docentes no aplican estrategias puesto que a veces se les da a conocer o se socializa sobre este tema, además opinan que siempre se debe permitir capacitaciones dentro o fuera de la institución que permitan el crecimiento profesional del educador.

En cuanto a la creación de un plan de mejora en los resultados revelan que el 87% opina que la aplicación de este sería siempre favorable en la institución pues se realizarían cambios significativos y con ello beneficiaría a la comunidad educativa.

VII. RECOMENDACIONES

En la presente investigación se recomienda en cuanto al objetivo específico 1 que los integrantes de las Comisiones Técnico Pedagógica den a conocer a los docentes sobre temas como elementos curriculares, utilidad y dominio de matrices de planificación y evaluación, articulación de contenidos entre las diversas asignaturas por mencionar alguna de ellas.

Además, se recomienda a los docentes para el segundo objetivo específico efectuar mesas de trabajo por subniveles para compartir las experiencias en la aplicación de estrategias que permitan fortalecer las acciones que el docente toma al impartir clases o desarrollar su labor, señalando estrategias como técnicas grupales y compartir experiencias entre docentes.

Asimismo, en los resultados que corresponden al objetivo 3 se recomienda al directivo realizar periódicamente un diagnóstico para considerar posibles dificultades que pueden ser mejoradas, es importante la creación de un plan de mejora pues es responsabilidad de los actores educativos ejercer influencia positiva en las acciones que beneficien la institución.

PLAN DE PROGRAMA EN FORTALECIMIENTO CURRICULAR

SESIÓN	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES
Análisis de Currículo Nacional Vigente	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Preparar el material necesario para el taller. ✚ Socializar lineamientos, estructura, componentes y ajustes del currículo. ✚ Observación de los videos correspondientes al currículo en las áreas de conocimiento 	<p>Acuerdo Ministerial 000060-A 2016</p> <p>Acuerdo Ministerial 000020-A 2016</p>	Directivos Comisión Pedagógica.
Análisis de elementos de Planificación Curricular Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Definir los elementos que intervienen en la planificación. ✚ Detallar el contenido de los formatos de P.C.A. y de P.U.D sugeridos por el Mineduc. ✚ Elaboración de P.C.A. y P.U.D. ✚ Ejemplo y ejercicio de degradación de objetivos y destrezas. ✚ Proporcionar formatos para la utilidad de elementos curriculares 	<p>Instructivo: Planificaciones curriculares para el Sistema Nacional de Educación.</p> <p>Currículo 2016</p> <p>Currículo de todas las áreas para sub- nivel Elemental y Media</p> <p>Guías de Implementación del Currículo</p>	Directivos Comisión Pedagógica.
Jornadas de fortalecimiento sobre estrategias colaborativas	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Conocer definiciones de estrategias colaborativas ✚ Ejercicio de dialogo de experiencias profesionales 	Diapositivas	Directivos Comisión Pedagógica y social

REFERENCIAS

- Alvarado, A. (2012). *Diseño y desarrollo curricular*. España. : Narcea. S.A. de Ediciones.
- Ander, E. (2017). *La Planificación Educativa. Conceptos, métodos, estrategias*. Argentina.
- Bruna, D. (2016). *Impacto de un Programa de Capacitación Docente de Facilitación*. Obtenido de http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2221/3/Tesis_Impacto_de_un_programa_de_capacitacion_docente.pdf
- Cabrera, M. (2019). *REPOSITORIO U.C.V.* Obtenido de La gestión pedagógica y su influencia en el desempeño de los docentes: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42792/Cabrera_RMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carpio, E. (2018). *Programa de capacitación “competencias docentes” en la calidad educativa en una Unidad Educativa de Guayas - 2018*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41792>
- Casanova, M. (2012). *El diseño curricular como factor de calidad educativa*. Revista Iberoamericana .
- Chacón. (2009). *Un modelo de evaluación de los aprendizajes en educación a distancia*. Bogotá.
- Coll, C. (2007). *Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento*. Mexico: Paidós.
- Díaz. (2002). *Estrategia de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos* . México: Mc Graw-Hill.
- Edwards. (1998). *El concepto de la calidad de la educación* . Santiago de Chile: UNESCO - OREALC.
- Ferrada, M. (2014). *Planificación de sistemas educativos*. Mexico: Trillas.
- Freijo, G. (2012). *Las instituciones educativas*. Buenos Aires: Troquel.

- Giler, J. (2015). *Investigación Diagnóstica o Propositiva* . Argentina: Nuevo mundo.
- Grundy, S. (1998). *Producto o praxis del curriculum*. Madrid: Morata.
- Hernández Sampieri et al. (2000). *Metodología de la investigacion* . Mexico.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw-Hill.
- Luipañez, J. (2011). *Expectativas de aprendizaje y planificación curricular*. Granada-España.
- Millan. (2001). *Calidad y efectividad en las instituciones educativas*. Mexico: Trillas.
- Montenegro. (2003). *Evaluacion del desempeño docente*. Colombia: Magisterio
- Morales, W. (2017). *Repositorio de U. del norte Colombia*. Obtenido de <http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/7682/130304.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñiz, J. (1996). *INTERPRETACIONES DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Neuner. (2011). *Pedagogía*. La Habana: MINED.
- Nonaka, I. (1995). *La organizacion creadora del conocimiento*. New York: U. OXFORD .
- Nunnally. (1995). *Teoria Psicometrica*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Perez, R. (2001). *Estrategias de Comunicación*. Barcelona: Ariel.
- Quezada, G. (2018). *Repositorio U.C.S.G*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9607/1/T-UCSG-POS-MES-68.pdf>
- Requeijo, P. (2013). *Trabajo de investigacion a la vanguardia*. Madrid: Vision.
- Rodriguez, G. (2017). *Repositorio U. Autonoma de Barcelona*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_405339/garm1de1.pdf

- Rohlehr, A. (2006). *Características del currículo y la gestión curricular*. Santiago de Chile: Latina.
- Sacristan, J. (2000). *currículum como respuesta a las diversas demandas que se dan en la escuela y que generan un cruce de prácticas*. Madrid: Morata.
- Sales. (2009). *Galeon*. Recuperado el Mayo de 2018, de <http://colposfesz.Galeón.com/est501/conjunto/teoconj.htm>.
- Takeuchi, H. (2000). *Una teoría dinámica del conocimiento organizacional creativo*. Cambridg: Belknag.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). México: Limusa.
- Tobón, J. (2006). *El currículum: una reflexión sobre la práctica*. Madrid.: Morata.
- Verástegui, P. (2000). *El currículum. Modelos y teorías* . Maracay.
- Vidal, F. (2018). *Repositorio de U. Cayetano Heredia*. Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/6558/Implicancias_VidalHuaman_Florentina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Programa de capacitación docente en fortalecimiento Curricular	<p>“Es un proceso intencionado que invita a reflexionar y definir acciones de mejora sobre los procesos curriculares”. (Casanova, 2012).</p>	<p>Para la variable fortalecimiento curricular se aplicó un cuestionario a los docentes con 12 items en los que se consideró las dimensiones.</p>	Conocimiento	Disciplinar	Ordinal
				Curricular	
			Estrategias	Técnicas grupales	
			Plan de mejora	Formación y apoyo docente	

Anexo 4 Cuestionario – Programa de capacitación docente

Instrucciones:

Marque con una equis (x) sólo uno de los puntajes de la escala que crea pertinente por cada pregunta:

ESCALA DE VALORACIÓN:

Conocimiento:

Nada	Poco	Mucho
1	2	3

Estrategia y Plan de mejora:

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	2	3

	NADA 1	POCO 2	MUCHO 3
Programa de capacitación docente			
Conocimiento			
Tiene dominio de los contenidos que imparte en las diversas asignaturas.			
Articula las destrezas con criterios de desempeño en diferentes asignaturas			
Conoce los componentes de la estructura curricular y su aplicación en el aula.			
Diferencia los elementos curriculares en la planificación.			
Elabora su planificación anual considerando el P.C. I			
Las planificaciones del aula responden a las características y necesidades de sus estudiantes			
	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3
Estrategia			
Considera que las técnicas grupales benefician la formación del educador.			
Mantiene una buena comunicación con sus compañeros.			
Participa en capacitaciones y comparte las experiencias a sus compañeros			
Plan de mejora			
Considera necesario un diagnostico antes de elaborar un plan de mejora			
Cree usted que la evaluación de un plan de mejora debe ser transitoria.			
Considera importante la temática formación del docente en un plan de mejora.			

GRACIAS

Anexo 5 Validación de instrumentos

Constancia de Validación

Yo, María de los Ángeles Lindao Jiménez Magister diseño y evaluación de diseños educativos, desempeñándome actualmente como Vicerrectora.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos del trabajo de investigación titulado: "Programa de capacitación docente en fortalecimiento curricular en la E.E.B. Leda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador – 2020". Mostrado por el maestrante Br. Sánchez Márquez Emma Judith con C.I 1203670664 de la carrera de Administración de la Educación – Universidad Cesar Vallejo. Piura.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los veintiún días del mes de diciembre del dos mil veinte.

MSc. María de los Ángeles Lindao Jiménez
C.I. 0911606341

Constancia de Validación

Yo, Lilia Lindao Quimi con Magister en Diseño Curricular de profesión Profesora desempeñándome actualmente como Docente de Bachillerato.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos del trabajo de investigación titulado: "Programa de capacitación docente en fortalecimiento curricular en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador – 2020". Mostrado por el maestrante Br. Sánchez Márquez Emma Judith con C.I 1203670664 de la carrera de Administración de la Educación – Universidad Cesar Vallejo. Piura.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad				✓	
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los veintitún días del mes de diciembre del dos mil veinte.



MSc. Lilia Lindao Quimi

C.I. 090740719

Constancia de Validación

Yo, Carlos Avendaño V. con Magister en Formación de Profesor en Segunda Enseñanza de profesión Profesor desempeñándome actualmente como docente de Bachillerato.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos del trabajo de investigación titulado: "Programa de capacitación docente en fortalecimiento curricular en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador – 2020". Mostrado por el maestrante Br. Sánchez Márquez Emma Judith con C.I 1203670664 de la carrera de Administración de la Educación – Universidad Cesar Vallejo. Piura.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad				✓	
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los veintiún días del mes de diciembre del dos mil veinte.


MSc. Carlos Avendaño V.
C.I. 0909058943

Anexo 6 Base de Datos

PROGRAMA DE CAPACITACION EN FORTALECIMIENTO CURRICULAR																
Preguntas	CONOCIMIENTO						ESTRATEGIAS			PLAN DE MEJORAS			total	k		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
Muestra	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	3	0,52	Σvi	2,03
	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	3	0,63	Σvt	7,55
	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	0,52		
	4	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	0,52		
	5	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	0,57		
	6	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	3	0,57		
	7	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	3	0,57		
	8	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	0,57		
	9	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	0,52		
	10	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	3	0,55		
	11	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	0,52		
	12	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	0,20		
	13	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	0,52		
	14	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	0,39		
	15	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	0,42	Seccion 1	1,09
														Seccion 2	0,73	
														Absoluto 2	0,73	
VARIANZA	0,3	0,1	0,2	0,2	0	0,2	0,3	0,3	0,4	0	0,1	0	0,01			
														Alfa	0,80	

PROGRAMA DE CAPACITACION EN FORTALECIMIENTO CURRICULAR																						
Preguntas	CONOCIMIENTO						ESTRATEGIA			PLAN DE MEJORA												
	1	2	3	4	5	6	D1	%	NIVEL	7	8	9	D2	%	NIVEL	13	14	15	D3	%	NIVEL	
Muestra	1	2	1	1	1	2	2	9	50	POCO	2	3	1	6	67	A VECES	2	2	3	7	78	SIEMPRE
	2	3	1	1	1	2	2	10	56	POCO	2	3	1	6	67	A VECES	2	2	3	7	78	SIEMPRE
	3	3	1	1	1	2	2	10	56	POCO	1	2	2	5	56	A VECES	2	2	3	7	78	SIEMPRE
	4	3	1	1	1	2	2	10	56	POCO	1	2	2	5	56	A VECES	2	2	3	7	78	SIEMPRE
	5	3	1	1	1	2	1	9	50	POCO	1	2	2	5	56	A VECES	2	2	3	7	78	SIEMPRE
	6	3	1	1	1	2	1	9	50	POCO	2	2	2	6	67	A VECES	2	1	3	6	67	A VECES
	7	2	2	1	1	2	1	9	50	POCO	1	3	2	6	67	A VECES	2	1	3	6	67	A VECES
	8	2	1	1	1	2	1	8	44	NADA	2	3	1	6	67	A VECES	2	2	3	7	78	SIEMPRE
	9	2	1	1	1	2	1	8	44	NADA	2	3	2	7	78	SIEMPRE	2	2	3	7	78	SIEMPRE
	10	3	1	2	2	2	1	11	61	POCO	2	3	1	6	67	A VECES	2	2	3	7	78	SIEMPRE
	11	3	1	2	2	2	1	11	61	POCO	2	3	3	8	89	SIEMPRE	2	2	3	7	78	SIEMPRE
	12	3	2	2	2	2	2	13	72	POCO	3	2	2	7	78	SIEMPRE	2	2	3	7	78	SIEMPRE
	13	2	1	1	1	2	1	8	44	NADA	2	3	2	7	78	SIEMPRE	2	2	3	7	78	SIEMPRE
	14	2	1	1	1	2	1	8	44	NADA	2	2	2	6	67	A VECES	2	2	3	7	78	SIEMPRE
	15	2	1	1	1	2	1	8	44	NADA	2	2	1	5	56	A VECES	2	2	3	7	78	SIEMPRE

Anexo 7 Solicitud para aplicación de instrumentos

Milagro, 3 de diciembre del 2020

Lcda. Mercy María Villacís Ramos
Directora de la Escuela Fiscal Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo

Presente.-

Tengo el agrado de saludarla cordialmente y al mismo tiempo informar que soy estudiante del **Programa de Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo – Perú, y estoy desarrollando un Trabajo de Investigación titulado **“Programa de capacitación docente en fortalecimiento curricular en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador – 2020”**; por tal motivo se solicita me permita aplicar un cuestionario dirigido a DOCENTES, con el fin de conocer apreciaciones y dominio del docente en la práctica educativa.

Sin otro particular me despido agradeciendo anticipadamente la atención que le dé, a la presente.

Atentamente,

Adjunto instrumento.


Lcda. Emma Judith Sánchez Márquez
Maestrante

Anexo 8 Aceptación de la Institución Educativa



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
“LCDA. BLANCA NORIS ROSERO BERMEO”
Cdla. Luz María

AMIE: 09H05376

Correo electrónico: esc_blancanoris@hotmail.com

Milagro, 4 de diciembre del 2020

Lcda.

Emma Judith Sánchez Márquez

MAESTRANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De mis consideraciones:

Fraternal saludo doy contestación a su solicitud autorizando la aplicación de su trabajo de investigación “Programa de capacitación docente en fortalecimiento curricular en la E.E.B. Lcda. Blanca Noris Rosero Bermeo del cantón Milagro, Ecuador – 2020”, el cual beneficiará al desarrollo de actividades curriculares de los docentes.

Atentamente,

Lcda. Mercy María Villacís Ramos

DIRECTORA

