

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**PLAN DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA “MAESTROS
UNIDOS”, SAN PABLO – HUABAL, 2014**

Por:

ANA MELVA MALCA PAZ

Asesor:

M. Cs. JORGE LUIS BECERRA MUÑOZ

Jaén – Cajamarca, Perú

2015

COPYRIGHT © 2015 by
ANA MELVA MALCA PAZ
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**PLAN DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA “MAESTROS
UNIDOS”, SAN PABLO – HUABAL, 2014**

Por:

ANA MELVA MALCA PAZ

Comité Científico

M.Cs. Jorge Luis Becerra Muñoz
Asesor

M.Cs. Enrique Vera Viera
Miembro del Comité Científico

M.Cs. Andrés Valdivia Chávez
Miembro del Comité Científico

Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar
Miembro del Comité Científico

Cajamarca – Perú

2015

A:

Mi esposo e hijo por el espacio en tiempo robado, la espera incansable, el apoyo y la confianza que depositaron en mí persona.

Los maestros de la escuela de post grado quienes con su apoyo incondicional permitieron cristalizar uno de mis objetivos de ser competente en mi desempeño profesional como docente.

AGRADECIMIENTO

Al Gobierno Regional de Cajamarca, en la persona del profesor Gregorio Santos Guerrero por invertir en la alta preparación académica de los docentes de las redes educativas para mejorar la calidad educativa y por darme esa oportunidad de hacer realidad mi aspiración de varios años.

A la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Cajamarca por haber hecho posible este programa de Maestría en convenio con el Gobierno Regional de Cajamarca, en la persona de la Dra. Marina Estrada Pérez, Directora de dicha escuela, al Doctor Ricardo Cabanillas Aguilar y a todos los profesores del programa, mi gratitud y aprecio por los trabajos, esfuerzos, dedicación e interés para la mejora de la calidad de educación.

De manera muy especial al M.Cs. Luis Becerra Muñoz, por su sencillez, aprecio, permanente apoyo y valiosa asesoría desinteresada, que gracias a él fue posible culminar la presente investigación.

Y a los colegas promociones del Aula 1 sección Jaén, por no escatimar esfuerzo alguno, para brindar sugerencias e ideas, que por sabias y necesarias, resultaron imprescindibles.

ÍNDICE

	Página
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE GRÁFICOS	ix
LISTA DE ABREVIATURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema.....	4
2. Formulación del problema.....	6
3. Justificación de la investigación.....	7
4. Delimitación.....	8
5. Limitaciones.....	9
6. Objetivos de la investigación.....	10
6.1. Objetivo general.....	10
6.2. Objetivos específicos.....	10

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación.....	12
2. Bases teórico científicas.....	20
2.1. Desempeño docente.....	20
2.1.1 Dominios del desempeño docente.....	25
2.1.2 Los procesos pedagógicos.....	28
2.1.3 Dimensiones del desempeño docente.....	29
A) Relaciones interpersonales.....	29
B) Procesos de gestión.....	30
C) Práctica pedagógica.....	32
2.2. Plan de estrategias participativas.....	35
2.2.1 Dimensiones de influencia del plan de estrategias participativas.....	37
A) Participación colectiva.....	37
B) Comprensión social.....	39

C) Capacitación docente.....	39
2.2.2 Tipos de estrategias participativas.....	40
A) La estrategia del sociodrama.....	40
B) Estrategia de trabajo colaborativo.....	41
C) Estrategia de capacitación.....	43
2.3 Red educativa.....	45
3. Definición de términos básicos.....	46

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Hipótesis de investigación.....	50
2. Variables.....	50
2.1. Definición conceptual.....	50
2.2. Definición operacional.....	51
3. Matriz de Operacionalización de variables.....	52
4. Población - Muestra.....	53
5. Unidad de análisis.....	53
6. Tipo de investigación.....	53
7. Diseño de investigación.....	53
8. Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos.....	54
9. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	55

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados de la variable desempeño docente según pre test.....	56
2. Resultados de la variable desempeño docente según post test.....	60
3. Resultados de comparación de los diagnósticos Pre test y Post test.....	65
4. Prueba de hipótesis.....	66
5. Discusión de resultados.....	70
CONCLUSIONES.....	75
SUGERENCIAS.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
APÉNDICES/ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Distribución estadística de los niveles de desempeño docente (pre test).....	56
Tabla 2: Niveles del desempeño docente, en la dimensión Relaciones Interpersonales (pre test).....	57
Tabla 3: Niveles del desempeño docente, en la dimensión Procesos de Gestión (pre test).....	58
Tabla 4: Niveles del desempeño docente, en la dimensión Práctica pedagógica (pre test).....	59
Tabla 5: Niveles del desempeño docente de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014 (post test).....	60
Tabla 6: Niveles del desempeño docente, en la dimensión Relaciones Interpersonales (post test).....	61
Tabla 7: Niveles del desempeño docente, en la dimensión: Procesos de Gestión (post test).....	62
Tabla 8: Niveles del desempeño docente, en la dimensión: Practica pedagógica (post test).....	63
Tabla 9: Estadísticos Descriptivos de los Puntajes del Desempeño Docente, Red Educativa “Maestros Unidos”, Jaén 2014.....	65
Tabla 10: Estadísticos de Muestras Relacionada.....	67
Tabla 11: Correlaciones de Muestras Relacionadas.....	67
Tabla 12: Prueba de Muestras Relacionadas.....	67
Tabla 13: Prueba de Normalidad.....	69
Tabla 14: Anova.....	70

LISTA DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1 : Distribución estadística de los niveles de desempeño docente (Pre test).....	57
Gráfico 2 : Niveles del desempeño docente, en la dimensión Relaciones Interpersonales (pre test).....	58
Gráfico 3 : Niveles del desempeño docente, en la dimensión Procesos de Gestión (pre test).....	59
Gráfico 4 : Niveles del desempeño docente, en la dimensión Practica pedagógica (pre test).....	60
Gráfico 5 : Niveles del desempeño docente de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014 (post test).....	61
Gráfico 6 : Niveles del desempeño docente, en la dimensión Relaciones Interpersonales (post test).....	62
Gráfico 7 : Niveles del desempeño docente, en la dimensión: Procesos de Gestión (post test).....	63
Gráfico 8 : Niveles del desempeño docente, en la dimensión: Practica pedagógica (post test).....	64
Gráfico 9 : Función de distribución de la T-Student, para evaluar Prueba de Hipótesis.....	68
Gráfico 10: Comparación de medias de los puntajes alcanzados, para determinar la influencia plan de estrategias participativas en el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014.....	69

LISTA DE ABREVIATURAS O SIGLAS

- EBR : Educación Básica Regular.
- I.E. : Institucion Educativa.
- IPEBA : Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la
Calidad de la Educación Básica.
- IGA : Instrumento de Gestión Anual.
- LGE : Ley General de Educación.
- MINEDU : Ministereio de Educación.
- OCDE : Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- PISA : Programa Internacional para la Evaluación de los Estudiantes.
- SINEACE : Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la
Calidad Educativa.
- UGEL : Unidad de Gestión Educativa Local.
- UNESCO : Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la
Cultura.
- UNMSM : Universidad Nacional Mayor de San Marcos

RESUMEN

El trabajo investigativo titulado Plan de Estrategias Participativas para mejorar el Desempeño de los Docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo – Huabal, 2014, tuvo como propósito general determinar la influencia de la aplicación de un plan de estrategias participativas en la mejora del desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal, es una investigación aplicada explicativa con diseño cuasi experimental, en su tipo pre test – pos test con un solo grupo de estudio, se trabajó con una muestra poblacional, representada por 25 docentes que conforman la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo-Huabal. Se utilizó las técnicas como la encuesta y la observación e instrumentos acorde con nuestro campo de estudio. Para el procedimiento estadístico se utilizó la estadística descriptiva e inferencial con la distribución de la T-Student. Los resultados demostraron que la aplicación del plan de estrategias participativas mejora el desempeño docente en sus dimensiones participación colectiva, comprensión social y capacitación docente; mediante la ejecución de jornadas de interaprendizaje basadas en las estrategias participativas desarrolladas durante la actividad escolar, evidenciadas en las diferencias significativas en los resultados del Post test por cuanto un 52 % de los docentes se ubican en el nivel Satisfactorio y el 48% restante, en el nivel Sobresaliente, incrementando significativamente su desempeño, en las relaciones interpersonales, gestión de procesos y práctica pedagógica.

Palabras clave: plan de estrategias participativas, desempeño del docente, red educativa.

ABSTRACT

The research work entitled “Participatory Strategies Plan to improve the teacher’s performance of the “Maestros Unidos” Educational Network, San Pablo-Huabal-2014” had as general purpose to determine the influence of the application of a Participatory Strategies Plan in improving teacher’s performance of the “Maestros Unidos” Educational Network in San Pablo, Huabal district. It is an explanatory applied research with a quasi-experimental design, a pretest and a posttest with one study group. The sample was made of 25 teachers who belonged to the Educational Network "Maestros Unidos" San Pablo – Huabal. The techniques used were survey and observation and the instruments were according to our field of study. For the statistical procedure it was used the descriptive and inferential statistics with the T-Student distribution. The results showed that the implementation of the participatory strategies plan improve the teacher’s performance in its dimensions: collective participation, social understanding and teacher training; by inter learning workshops based on participatory strategies developed during the school activity, it was evidenced in the significant differences in the results of the Posttest, it is because 52% of teachers are located at the satisfactory level and 48% are located in the outstanding level, it increases significantly its performance, in the interpersonal relationships, process management and pedagogical practice.

Key words: Participatory Strategies Plan, teachers’ performance, educational network.

INTRODUCCIÓN

La buena gestión docente hace que la educación sea funcional en la vida de los estudiantes, ya que imparte efectividad a los recursos humanos, ayuda a obtener mejores productos, la comunicación, la proyección social y relaciones humanas. Sin embargo, los resultados de aprendizaje de los estudiantes del Perú son desalentadores. Ello implica que los procesos de enseñanza que involucra el desempeño docente están lejos de los estándares esperados en todos los procesos curriculares y pedagógicos.

En el Perú, las buenas prácticas docentes están poco desarrolladas, hay serias deficiencias de desarrollo profesional, de liderazgo, de emprendimientos, de reconocimiento y trascendencia docente. Problemática abordada y tratada en la Red Educativa “Maestros Unidos” de San Pablo-Huabal, donde a pesar de los esfuerzos hechos hasta la fecha, existe escasa motivación e interés por mejorar su práctica pedagógica y de gestión, se evidencia desgano, conformismo y escasa proyección hacia los estudiantes y las comunidades donde laboran, situación que se agrava por una debilidad en las relaciones humanas.

En este contexto, el buen desempeño docente constituye un fenómeno pedagógico fundamental para mejorar la calidad educativa en las instituciones de la Red Educativa y las estrategias las herramientas necesarias para su implementación. Frente a ello, planteo el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la influencia de la aplicación de un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal?

La investigación estuvo orientada a mejorar el desempeño de los docentes mediante un plan de estrategias participativas, ejecutada durante la actividad escolar 2014, cuyo informe se organizó en cuatro capítulos que detallo a continuación:

El Capítulo I, está centrado en el problema de investigación, aquí se ha planteado básicamente la formulación del problema científico, la delimitación del mismo encuadrado en una situación problemática. La superación de las limitaciones, justificación pertinente y los objetivos que direccionaron el proceso de la investigación.

En el Capítulo II, se presenta el marco teórico, con los antecedentes de estudio sobre las variables objeto de estudio desempeño docente y plan de estrategias participativas; asimismo contiene un análisis interpretativo de enfoques, tendencias y teorías referidas a estas variables orientando su estudio a la respectiva asociación entre las dos.

En el Capítulo III, se efectúa el marco metodológico de la investigación que incluye el diseño de hipótesis; las variables dependiente e independiente con sus definiciones conceptual y operacional, así como las dimensiones e indicadores de las mismas. El tipo de investigación fue de carácter aplicado explicativo, con diseño cuasi experimental en su tipo pre test y post test con un solo grupo de estudio. Se trabajó con una muestra de 25 docentes que conforman la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo-Huabal. Se utilizó las técnicas como la encuesta y la observación e instrumentos acorde con nuestro campo de estudio.

El Capítulo IV, está referido a la presentación de los resultados visualizados con sus respectivos gráficos y tablas, la verificación de hipótesis por medio de la respectiva

prueba de hipótesis, y la discusión de los resultados mediante un proceso de triangulación de información que comprende el informe.

También se presentan las conclusiones y sugerencias; la lista de referencias bibliográficas, apéndices y anexos respectivos. Asimismo, se ha incluido el Plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”.

Finalmente, espero que los resultados de esta investigación sirvan de base para otras futuras investigaciones, dejando a consideración crítica de los investigadores.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del Problema

La buena gestión docente hace que la educación sea funcional en la vida de los estudiantes, ya que imparte efectividad a los recursos humanos, ayuda a obtener mejores efectos en la comunicación, la proyección social y relaciones humanas. Por ello, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2014), manifiesta que los países latinoamericanos ocupan los últimos puestos según el informe del Programme for International Student Assessment (PISA, 2012) sobre los conocimientos educativos en 65 países del mundo. Los resultados de este examen arrojaron que los dos últimos países latinoamericanos de la lista son Colombia y Perú, al situarse en el puesto 62 y 65, respectivamente. Las competencias evaluadas corresponden a comprensión de lectura, matemática y ciencias. Ello implica que los procesos de enseñanza que involucra el desempeño están lejos de los estándares esperados en todos los procesos curriculares y pedagógicos.

De acuerdo a los últimos resultados de PISA (2012) se demuestra que en las escuelas del mundo aún los aprendizajes no han alcanzado los estándares de calidad, con énfasis en los países pobres, con arraigo en América Latina. El Perú se ubica entre los últimos, con resultados que demuestran que los aprendizajes son de baja calidad, siendo el desempeño docente una variable que influye negativamente.

En ese contexto, en el Perú, las buenas prácticas docentes están poco desarrolladas, hay serias deficiencias de desarrollo profesional, de liderazgo, de emprendimientos, de reconocimiento y trascendencia docente.

De la observación directa realizada en la Red Educativa “Maestros Unidos” de San Pablo - Huabal, se constató que en la mayoría de los docentes su desempeño no es el óptimo, evidencia expresada en las dificultades para el manejo de las relaciones interpersonales, el desarrollo de procesos de gestión y práctica pedagógica; siendo estos los que inciden negativamente en los resultados de los aprendizajes.

Es evidente que existe escasa motivación e interés por mejorar su práctica pedagógica y de gestión, el mismo que se refleja negativamente en el actuar diario de los alumnos y la calidad de los aprendizajes. Esto se agrava cuando al verificar las planificaciones curriculares, éstas, están alejadas de la realidad, del contexto, de las necesidades de los estudiantes y de la problemática local (IGA de la Red Educativa Maestros Unidos, 2013).

Además en las instituciones educativas de la Red Educativa “Maestros Unidos” de San Pablo-Huabal, se carece, de una información objetiva de la consistencia en la práctica docente que desarrollan los 25 docentes, tanto en las relaciones interpersonales con los demás sujetos que interactúan, en los procesos de gestión que desarrollan en la escuela y aula; y en la práctica pedagógica manifestada a través de las programaciones curriculares de aula, las innovaciones pedagógicas, los procesos pedagógicos que desarrollan con los estudiantes, más aún no se conoce si desarrollan con éxito las estrategias participativas y cómo éstas influyen en su desempeño.

Frente a estas dificultades en la gestión escolar que incluye al docente se reconoce como urgente la necesidad de orientar los esfuerzos hacia la gestión colegiada y

participativa, en donde se promueva el liderazgo académico como herramienta de mejora. Es necesario partir de un diagnóstico para verificar los efectos posibles de un plan de estrategias participativas como medio para fortalecer el desempeño docente.

Distintos reportes de evaluaciones externas como las afirmaciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2010) confirma que un cambio orientado a la mejora de la calidad educativa a través de la gestión docente, se encuentra centrado en su capacidad de liderazgo personal, profesional y social.

La Red Educativa “Maestros Unidos” de San Pablo-Huabal, apunta al desarrollo de capacidades y actitudes de los docentes involucrados de las instituciones educativas que atiende, a fin de incrementar significativamente su desempeño como persona, manifestada en las relaciones interpersonales con los demás, en la gestión de aula y de escuela, y su eficacia cuando interactúa en el proceso de enseñanza aprendizaje. Las estrategias que poseen y desarrollan los docentes de las escuelas participantes serán significativas y relevantes en la manera que incrementen la calidad de los aprendizajes de los estudiantes que atiende.

2. Formulación del Problema

¿Cuál es la influencia de la aplicación de un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal?

3. Justificación de la Investigación

Este estudio tiene por objeto demostrar que la aplicación de un plan de estrategias participativas influye positivamente en el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal.

La investigación se justifica por cuanto es indispensable dar el soporte pedagógico necesario a las escuelas de Educación Primaria, para mejorar el desempeño de los docentes (IPEBA, 2011), con mayor razón en las Instituciones Educativas de la zona rural, debido al impacto social que éstas tienen al cumplir con su función formadora y educadora de ciudadanos(as) de cada comunidad de la Red Educativa San Pablo, distrito de Huabal – Jaén.

Además, existe la necesidad de fortalecer los procesos pedagógicos de la gestión escolar de las instituciones del sistema de educación básica regular, concordante con los estándares de la gestión de calidad de los aprendizajes, por cuanto dar el soporte pedagógico constituye una herramienta esencial para lograr el cambio hacia la mejora de los servicios educativos de las instituciones educativas. En ese sentido de acuerdo con Rodríguez (2009), menciona que para Batista la gestión pedagógica es:

El quehacer coordinado de acciones y de recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces, la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje.

La gestión pedagógica está ligada a la calidad de la enseñanza y su responsabilidad reside principalmente en los docentes frente al grupo, para Zubiría (2006), el concepto que cada maestro tiene sobre la enseñanza es el que determina sus formas o estilos para enseñar, así como las alternativas que ofrece al alumno para aprender.

Asimismo, en forma práctica aporta un conjunto de estrategias participativas como herramientas básicas para superar deficiencias y fortalecer las capacidades de desempeño. Es relevante, puesto que con una adecuada aplicación de estrategias participativas, el docente y por ende el estudiante obtuvo beneficios en el campo profesional y social; ya que la investigación constituye un aporte al campo práctico, metodológico y didáctico, porque brinda pautas necesarias de cómo enseñar mejor en la escuela primaria.

En lo teórico, existen pocos estudios e investigaciones que abordan en forma integral el proceso pedagógico para la mejora del desempeño docente, UNESCO (2004, p. 81), señala que:

Los procesos vividos por la mayoría de países latinoamericanos, así como los resultados de estudios diversos, muestran que el factor docente es uno de los más importantes para que las Reformas Educativas tengan buenos resultados en el aprendizaje de los estudiantes y en la manera cómo se gestiona la educación en los sistemas, las escuelas y las aulas.

Si por un lado sin buenos docentes no hay cambio posible, por otro lado la situación profesional y social de los docentes es uno de los nudos críticos de la educación. Los docentes son una de las causas más importantes del problema pero también pueden ser el inicio de las estrategias más efectivas para transformar la educación.

4. Delimitación

4.1 Metodológica

El presente estudio se enmarca en la línea de investigación Gestión y desarrollo institucional, y en el eje temático Estrategias de acompañamiento para el fortalecimiento en la práctica pedagógica docente, por cuanto asumió problemáticas relacionadas con la gestión escolar. De acuerdo a Zárate (2011) permite conocer el nivel de desempeño que

presentan los docentes en las instituciones educativas de Primaria y toda la educación básica.

4.2 Espacial

La investigación se desarrolló en los contextos de los caseríos del distrito de Huabal, provincia de Jaén, Región Cajamarca, teniendo al caserío San Pablo como lugar de referencia y sede de la Red Educativa “Maestros Unidos”. El estudio permite a los docentes tener a su disposición dicha investigación que refleja validez y confiabilidad respecto al desempeño docente buscando de esta manera mejoras en la práctica docente.

4.3 Temporal

La investigación se desarrolló entre los meses de enero a diciembre del año 2014. En ese espacio temporal se desarrollaron todas las actividades programadas en el proyecto de investigación, concluyendo con el informe respectivo.

5. Limitaciones

Las limitaciones más relevantes que se afrontaron en la investigación fueron:

- 5.1 Insuficiente información bibliográfica a nivel local, es irrelevante. Se superó teniendo acceso a internet y al asesoramiento de profesionales expertos y con experiencia en el tema de estudio.
- 5.2 Escasa participación de los directores sobre la importancia de mejorar el desempeño de los docentes en beneficio de la institución, fue superada a través de jornadas de sensibilización e introductorias a la aplicación del programa.

- 5.3 Insuficiente apoyo e indiferencia de los docentes que prestan servicios en la Institución Educativa sede de la investigación. Se superó mediante el diálogo y la información del proceso en las reuniones permanentes de profesores.
- 5.4 La población de estudio, fue pequeña ya que se trabajó con 25 docentes (Red Educativa Maestros Unidos, 2014). Sin embargo, se trabajó con ella, usando una muestra no probabilística, a juicio de la investigadora.
- 5.5 Por el alcance del instrumento en la limitación que presenta la investigación es que los datos obtenidos pueden considerarse como una aproximación a la realidad a estudiar.

6. Objetivos de la Investigación

6.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la aplicación de un plan de estrategias participativas en la mejora del desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal.

6.2 Objetivos específicos

- A) Diagnosticar el nivel de desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal a través del pre test.
- B) Diseñar y aplicar un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal.

- C) Contrastar los resultados obtenidos del pre test y post test después de la aplicación del plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presenta de manera sucinta las investigaciones ejecutadas a nivel internacional, nacional y local, y que guardan estrecha relación con las variables de estudio: desempeño de los docentes y plan de estrategias participativas y que aportan significativamente en este trabajo investigativo.

Así mismo comprende las bases teóricas científicas sobre el desempeño de los docentes y plan de estrategias participativas, las mismas que dan soporte teórico al estudio y facilita la construcción de nuevos conocimientos. Incorpora también la definición de los términos básicos de la investigación.

1. Antecedentes de la Investigación

Mediante la revisión y análisis de la bibliografía relacionada con las variables de estudio, se logró identificar trabajos de investigación desarrollados en su mayoría para la obtención de grado de Maestría y que sirven de marco teórico referencial para la evaluación descriptiva del desempeño docente, cuyas conclusiones han servido para identificar su aporte al presente estudio, así como la elaboración de la discusión de resultados.

1.1. A nivel internacional

Duche (2001), en su tesis de Maestría denominada “Los procesos de gestión administrativa y pedagógica. Cochabamba, Bolivia”. Llegó a las conclusiones: La gestión administrativa gira en torno a los marcos legales establecidos; para el efecto,

esto significa que se mantiene la jerarquía existente: Director del núcleo, Asesora Pedagógica, Docentes y padres de familia. Los dos primeros se convierten en los principales dinamizadores de las actividades educativas y de lo que pasa en el interior del núcleo.

Consideramos que para formar una comunidad de aprendizaje, es necesario potenciar una participación, cooperación y coordinación entre los diferentes actores e instancias que intervienen en la red, de manera que éstas se den en forma equitativa entre comunidad. Todos los actores deben inmiscuirse en la programación, planificación, ejecución, monitoreo y evaluación de los planes estratégicos a ser implementados, prácticas escolares (administrativas, pedagógicas y organizacionales) que promoverán la cogestión.

Torres (2005), desarrolló la investigación para obtener el grado de Magíster en Gestión de la educación, denominada “Hacia un modelo de evaluación del desempeño profesional del docente en Honduras”. Concluye que: evaluar al docente no es proyectar en él las deficiencias o limitaciones del sistema educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros educativos.

Subaldo (2012), en su tesis para obtener el grado de doctor, titulada “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, Universidad de Valencia. España”. Concluye que: A partir de los resultados, los participantes expresaron sus vivencias positivas y negativas, sus dificultades y los problemas y desafíos que encontraron en el ejercicio de su profesión. La dimensión más subrayada se centra en la importancia de la formación inicial y la necesidad de la

actualización permanente en el desempeño de su tarea. Con respecto a las consecuencias de la satisfacción/insatisfacción en el ejercicio de la docencia y en la propia persona, los resultados constatan que las repercusiones de la satisfacción en el trabajo son: el buen trato a los alumnos y compañeros, el entusiasmo, la alegría, el alto nivel de realización personal y profesional, y el compromiso personal con la docencia. Por el contrario, los que experimentan insatisfacción encuentran pocas posibilidades de participación y realización personal, rechazo hacia la profesión docente y, finalmente, sienten que está perjudica a su salud.

1.2. A nivel nacional

El Ministerio de Educación (2002), desarrolló el Seminario internacional de formación continua de docentes en servicio en Perú, en la Universidad de Lima, Perú. Llegó a las siguientes conclusiones: La educación es un factor fundamental para el desarrollo sustentable de los pueblos. Incluir en la agenda política la puesta en marcha de un conjunto de estrategias orientadas al mejoramiento de la calidad educativa. Ubicar al docente como un actor protagónico en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa. Los docentes deben de asumir un rol protagónico en sus procesos de formación; deben contar con distintos modelos y estrategias de formación continua que se ajusten a las diversas realidades de los docentes y la comunidad. Principalmente en las zonas rurales, la formación en servicio debe considerar que el docente asume un rol promotor de la comunidad (www.google.com.pe/MED (2002). Formación continua de docentes en servicio).

En el mismo documento se manifiesta que: La formación debe tener como ejes transversales la interculturalidad, la investigación para la innovación, la educación ciudadana y la ética. Proponemos que los campos de formación continuas sean: la

actualización, la innovación, la investigación, el perfeccionamiento, la especialización y el postgrado. Aspiramos a lograr un profesional autónomo, capaz de reflexionar, experimentar, evaluar y replantear su propia práctica docente en respuesta a las necesidades educativas de la niñez, los adolescentes y el desarrollo local. Requerimos el fortalecimiento de las instituciones administrativas descentralizadas del sector y de la participación de instituciones locales de formación pedagógica y otras instituciones de calidad en la sociedad civil.

Además también considera que la calidad de la educación depende de la formación docente que brinda la institución que lo forma. Destacamos que la valoración del docente requiere abordar su problemática desde los aspectos económicos, sociales, políticos, culturales y profesionales. Nos comprometemos a desarrollar el sistema de formación continua que comprenda la formación inicial y permanente de los estudiantes.

Joo (2004), desarrolló la investigación para obtener en post grado de Magíster en Gestión, denominada “Análisis y propuesta de gestión pedagógica y administrativa de las TICs, para construir espacios que generen conocimiento en el Colegio Champagnat. Lima”. Concluye que: Desde el punto de vista administrativo se sugiere una capacitación masiva con un manual y una etapa de práctica donde los mismos profesores evalúen sus capacidades.

Desde este punto de vista, una buena gestión docente y su liderazgo trascienden siempre y cuando cumpla con los rasgos de un buen profesional, para ello tiene que capacitarse constantemente, de tal manera que sea capaz de autoformarse, autocapacitarse y autoevaluarse.

Ruiz (2006), desarrolló la tesis “Estrategia didáctica para la formación integral del estudiante de bachillerato mediante el proceso de enseñanza aprendizaje de la Física”. Concluye que: En el plano didáctico epistemológico, el proceso formativo de construcción del conocimiento y el desarrollo de otras potencialidades del estudiante en las diferentes esferas del pensar, el sentir y el actuar, requieren de un abordaje del proceso de enseñanza aprendizaje de la Física que se dinamice por la Creación de espacios para la construcción de significados y sentidos, cuya dialéctica se exprese en las características gnoseológicas de la Física y su influencia para el proceso formativo del estudiante. La estrategia didáctica propuesta constituye una vía alternativa, que permite una orientación al docente de cómo puede concretar, en la práctica, acciones instructivas y educativas que potencien una formación integral de los estudiantes.

Ramírez (2006), realizó la investigación denominada “Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación”; trabajó con una muestra de 55 docentes que se consideró del universo de 700 profesores de secundaria. Siendo además encuestados los padres de familia y alumnos de las 5 instituciones educativas.

El autor llegó a las siguientes conclusiones: En la autoevaluación más del 50% de los docentes consideran su trabajo como excelente y muy bueno. En la encuesta de opinión de los alumnos más del 50% de los alumnos consideran que el docente tiene las dos alternativas, un buen y muy buen desempeño. En la encuesta sobre gestión directriz los docentes en un 50% consideran que a veces el director los apoya en la mejora de su desempeño profesional y en la encuesta de opinión de los padres de familia el 45% está totalmente de acuerdo con el desempeño de los docentes, el 45% está parcialmente de acuerdo y el 10% está en desacuerdo con el desempeño de los docentes.

Rodríguez (2006), realizó la investigación titulada “Percepción de los Estudiantes de Enfermería sobre los Estilos de Liderazgo de los docentes del departamento académico de enfermería de la UNMSM diciembre 2005”. Trabajó con una muestra de 147 estudiantes obtenida mediante el muestreo probabilística estratificado aleatorio simple de los 5 años de estudios del universo de 490 estudiantes de enfermería.

Señala las siguientes conclusiones: Que existe un porcentaje considerable (53%) de estudiantes que tienen una percepción desfavorable sobre los estilos de liderazgo de los docentes. Que existe un gran porcentaje de estudiantes que considera desfavorable las características de los estilos de liderazgo de los docentes como 74% en comunicación, 58% en relaciones interpersonales, 72% al trabajo en equipo y 71% en el desarrollo de potencialidades. También concluye que el liderazgo ayuda a los profesores a asumir mejor sus roles. Significa que hay autoridad compartida, buen clima para unir esfuerzos y asumir retos que superen las dificultades de aula y escuela.

Chuye (2007), desarrolló la tesis para optar el Grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, denominada “Participación de los actores de la institución educativa en la gestión del cambio. El caso de una escuela pública de Lima, realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima”. Concluye que: La aplicación de las reformas educativas que se vienen implementando en el país, orientadas a mejorar la calidad y equidad de la educación aportan al mejoramiento de la gestión de la escuela estudiada y contribuyen a profundizar en el conocimiento de la estructura organizativa permitiendo orientar los esfuerzos por promover una gestión democrática y participativa en las escuelas.

Así mismo comprobó que el liderazgo del director es un factor vital en la promoción del cambio; el establecimiento de alianzas implícitas entre director y

docentes líderes de la escuela es un mecanismo facilitador para inducir el cambio, pero a la vez activa un conjunto de fuerzas de resistencia pasiva y acomodamiento en la mayoría de docentes quienes no logran implicarse en la generación y planificación de propuestas de innovación.

La tesis demuestra que una serie de factores internos como la escasez de recursos materiales, financieros y el tiempo que unidos a factores contextuales como la situación de vida del maestro, entre otros, dificultan la aplicación de las propuestas innovadoras y ponen en riesgo el establecimiento de una cultura de innovación en la escuela.

Baldoceda (2008), en su tesis titulada “La gestión pedagógica y el mejoramiento de la calidad académica de los estudiantes de la institución educativa Sor Ana de los Ángeles, en el área de Ciencias Sociales, para optar el grado académico de magister en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima”. Sostiene en su sexta conclusión que para mejorar la calidad académica de los estudiantes se requiere que la gestión pedagógica de la institución mejore sus sistemas de planificación, ejecución y control del currículo en las diversas áreas del conocimiento.

Ello implica que necesariamente se tiene que dar soporte al desempeño docente desde la escuela y las demás instancias educativas, factor indispensable para mejorar la calidad educativa.

Chacón (2010), desarrolló la tesis para optar el grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación con Mención en Medición y Evaluación de la Calidad Educativa. Denominada “Evaluación del desempeño docente y su relación en el rendimiento académico de los estudiantes del Área de Historia, Geografía y Economía de Educación Secundaria en el distrito Ate Vitarte, UGEL N° 06. Lima”. El diseño es no experimental transaccional. La población de estudio involucra a docentes y estudiantes

de la institución educativa N° 0029, institución educativa N° 1254 y a la institución educativa "Edelmira del Pando". Se extrajo una muestra probabilística de 13 docentes (100%) y otra muestra probabilística de 214 estudiantes, correspondiente al período lectivo escolar 2009. La información extraída de las muestras de la población de estudio se realizó con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, luego fueron procesados estadísticamente mediante las tablas de frecuencia, para conocer la estructura interna de las variables y determinar la existencia de relación entre las mismas. Se procedió a la aplicación de la prueba estadística del Chi – cuadrada demostrándose que existe relación significativa directa entre las variables desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes, confirmándose todas las hipótesis planteadas; de igual forma, la variable evaluación del desempeño docente obtuvo una calificación numérica promedio de 14.85, que corresponde a un estado de calidad categórica regular. La variable rendimiento académico de los estudiantes, obtuvo una calificación numérica promedio de 7.542, que corresponde a un estado de calidad categórica muy deficiente.

Rodríguez (2010), en su trabajo de investigación titulado “Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes del nivel secundario I.E Augusto Salazar Bondy, ubicado en la provincia constitucional del callao”, concluye que el docente requiere utilizar diversas estrategias didácticas para asegurar el éxito en su desempeño docente. Considera además que la motivación es un factor decisivo para el logro de aprendizajes exitosos, pero que ésta es descuidada en el proceso docente educativo de la institución en referencia.

1.3. A nivel local

Calderón (2009), en su tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Investigación y Docencia, titulada: “Estrategias afectivas para desarrollar habilidades sociales (comunicación, asertividad y empatía) en el área de Persona Familia y Relaciones Humanas en los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la I. E. “Alfonso Villanueva Pinillos” ex Agropecuario. Jaén. Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Perú”. La investigación consistió en: Diseñar y aplicar estrategias afectivas las mismas que redujeron los niveles de actitudes que perjudican las relaciones e interacciones sociales de los estudiantes, logrando mayor interés por el desarrollo de habilidades sociales y asumir una comunicación fluida y coherente; seguridad y confianza para tomar decisiones asertivas y asumir actitudes empáticas para comprender los sentimientos y emociones de los demás.

El aporte significativo de la investigación es que afirma que el liderazgo docente es posible si desarrolla buenas relaciones humanas y valores que le permiten vivir en convivencia armoniosa con los demás. Las relaciones interpersonales constituyen una dimensión del liderazgo docente.

2. Bases teórico científicas

2.1. Desempeño docente

El Ministerio de Educación (2012), sostiene que el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo. En materia de balance, la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un

pensamiento dogmáticos. Una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma. Una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta. En consecuencia, la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción.

La oficina regional de educación para América Latina y el Caribe (2005, p. 11) afirma que el desempeño docente, desde una visión renovada e integral, puede entenderse como:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Además el Ministerio de Educación (2012), expresa que la sociedad actual, pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe.

Flores en su tesis doctoral (2008, p. 81) citó a Dwyer donde define al desempeño docente como:

Un conjunto de decisiones, actividades y tareas, en las que participa el profesor en un contexto institucional, orientado a la formación de personas capaces de aportar y transformar su entorno socio-cultural; su evaluación es un requisito indispensable para mejorar la calidad educativa, la evaluación de los maestros ha de tratarse como elemento intrínseco del sistema educativo, las evaluaciones de los maestros también están vinculadas con las políticas y prácticas de la formación

de docentes; con la adquisición de competencias por parte de los maestros que ejercen la profesión.

Zárate (2011, p.12) manifiesta que “el rol del profesor se va haciendo más complejo; sus funciones parten de un diagnóstico situacional y consisten en diseñar el proceso educativo, organizarlo y tomar decisiones técnico - científicas para programar, guiar el aprendizaje y evaluar”. El papel del docente en el futuro será apasionante y diferente.

Nuestro país a través del Consejo Nacional de Educación (2007), ha establecido un rubro de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional al 2021. Allí se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no solamente a través de medidas de orden laboral, sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformada en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos.

Además considera que para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente tenemos que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica.

Montenegro (2003, p.18), indica que “mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. 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. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el

entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

El alumno es el cliente del docente que recibe los servicios educativos para su desarrollo. Frente a ello Calero (1998, p. 65), manifiesta que:

El profesor tiene gran desempeño en la gestión pedagógica, debe tomar decisiones para que desarrolle con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico. Poder decidir acertadamente para crear condiciones favorables hacia el aspecto pedagógico, requiere que el director tenga una gran comprensión del fenómeno educativo en general y en particular: que variables o factores lo afectan positiva y negativamente, bajo qué condiciones se puede esperar resultados e instrumentos necesarios para la medición de la calidad pedagógica.

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas. En su estudio Para García y Poyato (2009, p. 28) sostienen claramente que:

El actor escolar que se encuentra en relación directa con los alumnos y con su proceso de aprendizaje es el docente. Él es el responsable de dar seguimiento a los programas de estudio, orientando las actividades hacia el logro de los propósitos educativos del nivel.

El mismo autor considera que dentro de la escuela, los docentes juegan un doble papel, consistente en ser profesional y asalariado a la vez dando características muy particulares a su función cotidiana como trabajador al servicio del Estado. De tal forma que es el promotor, coordinador y agente directo del proceso educativo. También sostiene que los docentes de educación básica regular (EBR) deben obtener su preparación profesional en las Escuelas de Educación superior, en los institutos superiores pedagógicos y universidades, las cuales legalmente son las encargadas de ofrecer las licenciaturas correspondientes para impartir clases en educación básica. Los cursos de actualización pretenden fortalecer los conocimientos de los maestros, además de integrarlos a las innovaciones tecnológicas de la nueva época.

Los docentes realizan la función social de educar a las nuevas generaciones en respuesta a la designación que el pueblo peruano ha depositado en ellos, por lo que se encuentran en la obligación de rendir cuentas de sus acciones a aquellos que les han brindado su confianza, a la sociedad que ha tenido a bien enviar a sus hijos a las escuelas. Siendo la escuela, la instancia inmediata con la cual se involucra y se debe, la misma que está dirigida por el director o directora.

Zárate (2011, p.73), indica que: “La labor que desarrolla el docente sobre sí mismo, está relacionada con su formación y la organización de su vida personal”. La formación profesional cubre el desarrollo de programas de educación superior a nivel de pregrado y postgrado, pero también una actividad constante de actualización en los diversos campos del conocimiento relacionado con la educación, esto es: la Pedagogía, sus ciencias auxiliares, la normatividad educativa, las políticas, los lineamientos y directrices del estado, sobre la materia. También incluye la actualización permanente en el campo específico del conocimiento o área de trabajo. En un nivel más privado, la organización de su vida personal es primordial para que el docente pueda desempeñarse con eficiencia, eficacia, entusiasmo, tranquilidad y dedicación al proceso formativo de sus estudiantes.

En la nueva cultura escolar, Murillo (2003, p. 24), plantea una visión más amplia de los conceptos de calidad y gestión:

Los docentes juegan un papel más dinámico dentro sus escuelas, de manera que no estén esperando las respuestas a sus problemas desde fuera, sino que sean ellos mismos quienes propongan las posibles vías de solución, participando activamente desde y en su propio contexto.

El desempeño docente 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.

2.1.1 Dominios de desempeño docente

El Ministerio de Educación (2012, p. 6) en el Manual del Buen Desempeño Docente sostiene que: “Para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente tenemos que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica”. El Marco de Buen Desempeño Docente es un primer paso en esa dirección. Los aprendizajes fundamentales exigen, en esencia, el desarrollo de la capacidad de pensar, de producir ideas y de transformar realidades transfiriendo conocimientos a diversos contextos y circunstancias. Por lo mismo, representan una ruptura con el tipo de resultados que el sistema escolar ha estado habituado a producir tradicionalmente, desde una perspectiva de transmisión de información, de consumo acrítico de conocimientos congelados y de reproducción cultural.

En este sentido, es importante revisar el concepto de liderazgo y su reconocimiento en la organización escolar, para ello el Ministerio de Educación (2014, p. 15), en el Marco del Buen Desempeño Directivo citando a Bolívar (1997), asume el reto de una nueva mirada del liderazgo, definimos el abordaje de lo que hoy se denomina el liderazgo pedagógico como “...la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009). Es la capacidad de una organización de lograr aprendizajes en todos sus estudiantes, sin exclusión de ninguno.

La visión que se propone el Ministerio de Educación (2012), da un norte al cambio en la profesión docente.

Las grandes transformaciones que se han producido en las sociedades contemporáneas en la segunda mitad del siglo XX han colocado en el debate dos modelos de profesionalización: uno que se inclina por predeterminar medios y fines desde una lógica de causa-efecto y estandarizar tanto objetivos como procedimientos, preocupado por la eficiencia; y otro que reconoce la diversidad y asume la necesidad de responder a ella desde una lógica menos predefinida, más interactiva, basada en consideraciones culturales, ético-morales y políticas, que no son las mismas en todos los casos y que exigen adecuación constante como condición de eficacia y calidad.

La segunda opción es la que evidencia y reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Como expresión de esta complejidad, la docencia exhibe un conjunto de dimensiones que comparte con otras profesiones: su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida. Éstas son las características que la docencia comparte con otras profesiones. Por otra parte, la docencia se distingue en particular por tres dimensiones integradas entre sí: pedagógica, cultural y política.

De igual manera, el Sector Educación, a través del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica – IPEBA (2011); órgano operador del SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa), establece los parámetros para evaluar la calidad del desempeño docente en las escuelas del Perú. Se refiere a que las

Instituciones Educativas deberán reflexionar sobre las metas educativas que se proponen alcanzar, identificar y priorizar los desafíos que requieren superar para lograr las metas establecidas e implementar mecanismos institucionales que les permitan dirigir sus acciones a la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje para asegurar que todos sus estudiantes alcancen una formación integral. Es decir, requerirán mejorar la calidad de la gestión educativa que implementan.

El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica – IPEBA (2011, p. 22), sostiene que se tiene que evaluar para crear las condiciones para el Soporte al desempeño docente. “Mecanismos que establece la Institución Educativa para orientar la labor docente al logro de las competencias en todas las áreas curriculares. Implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje”. Menciona que los aspectos a evaluar corresponden a actividades pedagógicas coherentes con las competencias a desarrollar en todas las áreas curriculares y acordes con altas expectativas de desempeño para todos los estudiantes. Oportunidades para el trabajo colaborativo entre los docentes de la institución educativa y con docentes de otras Instituciones Educativas enfocado en el análisis de la práctica pedagógica para su mejora. Monitoreo y acompañamiento al desempeño de los docentes, con la finalidad de identificar fortalezas y necesidades. Implementación de acciones de soporte a los docentes que respondan a las necesidades identificadas y estén orientadas a atender dificultades detectadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.1.2 Los procesos pedagógicos

El Ministerio de Educación (2012, p. 9) manifiesta que:

Se aprende a través de la indagación. Los docentes propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación. Se aprende también de manera colaborativa, se propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y cooperando cada uno desde sus capacidades. Se atiende con pertinencia la diversidad existente en el aula, se consideran las características individuales, socioculturales y lingüísticas de sus estudiantes, lo mismo que sus necesidades. Se desarrollan y evalúan competencias, capacidades creativas y resolutivas.

En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza. El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas. En tanto tiene como sustento, como ya se indicó, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado (12).

La gestión pedagógica, busca aplicar los principios generales de la misión educativa en un campo específico, como el aula y otros espacios de la educación formal.

Por ello, Harris (2002) afirman que:

El éxito escolar reside en lo que sucede en el aula, de ahí que la forma en que se organizan las experiencias de aprendizaje puede marcar la diferencia en los resultados de los alumnos en relación con su desarrollo cognitivo y socio afectivo.

Este mismo autor expresa que las formas de enseñanza de los docentes no pueden estar desligadas de los estilos de aprendizaje de los alumnos, es necesario saber cómo aprenden y qué necesitan para lograrlo, sin obviar las características y las condiciones que puedan estar en favor o en contra. Por ello, es importante que a la planeación de aula le preceda un ejercicio de evaluación de tales particularidades, con el fin de facilitar el proceso de enseñanza con estrategias pensadas para beneficiar el logro de los

propósitos curriculares, tarea que debe estar, evidentemente, ligada a los objetivos y a la visión institucional.

2.1.3 Dimensiones del desempeño docente

A) Relaciones interpersonales

Según Marcelo y Cojal (2007, p. 40) definen a las relaciones interpersonales como “el conjunto de nexos y vinculaciones sobre las cuales se construye las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa. Soporte macro institucional, eje y sustento del sistema organizativo”.

Así mismo Abarca, Marzo y Sala (2002, p. 505) manifiestan que “su papel mediatizador redundante en la adquisición de aprendizajes significativos, en el desarrollo emocional y en la convivencia pacífica de los docentes dentro y fuera del aula; pero también en la emocionalidad del propio docente y la eficacia de su labor”.

Del mismo modo, Marcelo y Cojal (2007, p. 141-142) afirman que existen factores que apoyan el mejoramiento de las relaciones interpersonales:

El respeto, trato considerado y cortés que se dispensa a los demás, deferencia y aceptación de formas de pensar y actuar divergentes. La confianza, fe en las capacidades y en lo que pueden hacer los demás, confiabilidad en quienes nos rodean. La valoración de los demás que integran la escuela. La generosidad con las cualidades de los demás, reconocimiento de las conductas valiosas y actitudes positivas de quienes comparten responsabilidades.

Los aprendizajes de los niños son motivados con afectos y consideraciones que reciben de sus padres y maestros. Aunque esta es una característica universal, es particularmente cierta en el caso de los niños.

Desde el punto de vista humanístico es importante mencionar a Gardner como se citó en Flores (1999, p. 10) donde afirma que la inteligencia interpersonal es:

La habilidad para percibir y distinguir los estados de ánimo, intenciones, motivos, deseos y sentimientos de otras personas, a través de sus expresiones faciales, su voz y gestos; así mismo como la capacidad para discriminar entre muchas señales interpersonales y responder a estas de manera eficaz.

También expresa que este tipo de inteligencia se manifiesta en la habilidad para comunicarse claramente con otras personas (de manera verbal o no verbal) y de trabajar cooperativamente en un grupo. El proceso de socialización en el aula y escuela depende no solo de la frecuencia de las interacciones, sino del contexto y de la intensidad de esas intervenciones.

El autor también señala que la inteligencia interpersonal puede estimularse manteniendo un ambiente cálido de aceptación y apoyo, es decir que debe existir una atmósfera que estimule la sociabilidad dentro del salón de clase.

B) Procesos de gestión

Tovar (2005) considera que la gestión por competencias debe estar alineada a la estrategia institucional, considerando en este sentido cinco elementos que componen la cadena de alineamiento, a saber:

La estrategia con todos sus elementos (visión, misión, objetivos, estrategias y tácticas). El marco de competencias de las personas (insumos con los cuales trabajamos). Los procesos de trabajo (cómo trabajamos). Los indicadores de gestión (para qué trabajamos). La cultura y el clima organizacional (en qué ambiente trabajamos).

Además Longo (2004) afirma que el desarrollo de competencias de gestión implica tres nuevas finalidades:

La idoneidad, es la incorporación de los mejores aprendizajes para hacer cada cosa. El desarrollo, es usar mecanismos e incentivos necesarios para estimular y compensar a quienes aprenden, mejoran, y crecen profesionalmente. El rendimiento, es la contribución medida en términos de eficacia, eficiencia y calidad del trabajo.

En la dimensión profesional de gestión de aula, Zarate (2011), señala que el docente debe:

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 en nuestros alumnos, registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos, participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes, asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución, revisar el sentido de lo que hacemos o dejamos de hacer en nuestro desempeño docente, contribuir a la construcción de la comunidad docente vinculado por un proyecto educativo institucional.

Según Areglado citado por García y Poyato (2009), identifica perspectivas claves en gestión: actitud, disposición y comunicación; teoría del liderazgo, dinámicas de grupo y procesos de cambio; inclusión, compromiso, responsabilidad y acción. Como se puede interpretar, todos los esfuerzos van orientados al logro de la calidad educativa, como el grado óptimo de una relación diádica entre dos factores o elementos.

En esta concepción se concibe a la calidad educativa compuesta por tres dimensiones: eficacia y resultados de aprendizaje alcanzados, relevancia y fines pertinentes, y procesos (medios empleados). Se propone un trato diferenciado, pero no discriminatorio, de acuerdo a las necesidades que presente cada institución, en cuanto a currículo, calendario escolar, docentes, recursos materiales, entre otros.

Es necesario mencionar a Coto (2009, p.106) quien manifiesta que: “El logro de resultados concretos mediante la utilización óptima de recursos, sólo es posible con un desempeño exitoso de quienes hacen posible la consecución de objetivos organizacionales, las personas”. Para ello todos los contribuyentes organizacionales tienen que saber muy bien lo que deben hacer, saber hacer muy bien lo que deben lograr y querer hacer lo que se debe hacer.

Este autor expresa que la capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea. Una visión que evoca la supervivencia de una organización desde sus procesos, sugiere concebir la gestión como la generación y manutención de recursos y procesos en una organización para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra. La administración de recursos humanos implica: Administrar eficazmente nuestro tiempo.

En su investigación el mismo autor afirma que se debe establecer límites y desconectarse del trabajo fuera de la jornada laboral. Dormir el tiempo necesario, hacer ejercicios, seguir un régimen alimenticio equilibrado. Buscar autoformación constante. Buscar aspectos positivos ante situaciones adversas. Buscar plantearse objetivos reales y factibles de conseguir. Mejorar nuestra inteligencia emocional. Valorar nuestros aspectos positivos. Desarrollar formas de relajarnos. Practicar la asertividad y otras habilidades sociales. Administrar los servicios de publicación, transporte, mantenimiento, seguridad y atención a los usuarios

Hay acciones que se tiene que realizar para que los recursos materiales sean correctamente utilizados: Evaluar el potencial de los recursos materiales y patrimoniales es fundamental para demostrar que somos competentes y competitivos.

C) Práctica pedagógica

Montenegro (2003) señala que la práctica pedagógica se basan en la actividad conjunta que debemos realizar con los estudiantes, los padres de familia y otros aliados, ya que entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida.

En su estudio Zarate (2011, p.73) manifiesta que el campo de mayor impacto es:

El desempeño en el aula de clase y demás ambientes de aprendizaje, como laboratorios, bibliotecas, patios de juego, canchas deportivas, etc. Esta labor es, quizás la de mayor grado de diversidad y complejidad; también, la directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes.

El Ministerio de Educación (2012, p. 12), en el Manual del Buen desempeño docente afirma que:

La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente. Sus fuentes, múltiples y diversas, abarcan desde su trayectoria personal y profesional hasta su actual desempeño laboral. Esta práctica reflexiva demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en compromisos de transformación de las relaciones sociales, que se desarrollan principalmente en una organización y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad.

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.

Por consiguiente, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar: Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes, propiciar un ambiente de respeto y confianza, promover canales de comunicación, facilitar que los estudiantes aprendan a aprender, valorar el esfuerzo de los estudiantes, conocer las características de los estudiantes a nuestro cargo, estimular la creatividad e innovación, promover la actividad mental y ofrecer apoyo para construir aprendizajes.

El docente debe ser consciente que es un mediador de la cultura que se transmite a través del currículo determinado por el sistema educativo. Un docente que posee un sólido repertorio de competencias profesionales, siempre debe estar atento a su pensamiento crítico, y entender que el contenido curricular es una porción cultural que se tiene que contextualizar de acuerdo con las necesidades educativas de los educandos para que puedan desarrollar sus capacidades y actitudes con plena autonomía y libertad.

En esta orientación Orellana (2003, p.67) afirma que:

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular. Del cual se vale para adecuar los temas a enseñar, el plantear estrategias, medios y materiales; con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno. Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. En virtud de la formación recibida y la preparación continúa por el docente con el fin de ejercer sus funciones con capacidad, conocimiento y destreza.

Frente a esa definición es importante mencionar a Castillo (1990, p. 1) donde:

Llama educador, no a todo docente, sino únicamente a ese profesor que actúa convencido de que su misión ante el aprendizaje no consiste en exigirlo, sino en suscitarlo; que cree que su mensaje valórico no se expresa en dar a conocer valores, sino en hacerlos creíbles, que se empeña en crear condiciones para que todos los alumnos y alumnas puedan creer en su vida y en sus posibilidades de aprender. En breve, llamamos educador a aquel profesor cuya acción responde a un propósito preciso: que todos los alumnos aprendan y que lo que aprendan le otorgue más sentido a su vida.

Además en otra investigación Castillo (1987), presenta un listado de las metas deseables que deberían presentar los profesores, en los planos del saber hacer, del saber estar y del saber ser.

Además, Zárate (2011, p.69), afirma que: “la enseñanza sin aprendizaje no es enseñanza. La enseñanza es en la medida que el alumno aprende; no simplemente cumplir, la programación, las horas de clase.”. Por tanto, el docente realiza una serie de

funciones esenciales para lograr un aprendizaje verdadero, duradero y significativo en los alumnos.

García y Rodríguez (2005, p.17), señalan que “El buen maestro será una persona con profundo amor a un tema de estudio, nacido de una familiaridad completa. Será capaz de despertar y conservar el interés de los estudiantes y dirigirlos hacia tareas que logren éxito”.

Sobre todo, afirman los autores que el maestro será capaz de acrecentar el deseo de saber. Ésta es la clase de maestros que nuestra sociedad necesita. La clase de enseñanza que un maestro es capaz de impartir es una destreza adquirida. Semejantes maestros se hacen en las aulas.

2.2. Plan de estrategias participativas

Un plan de estrategias envuelve la acción humana, esto significa que está orientada por un objetivo intencional, consciente y de conductas controladas. Considerando que la memoria de trabajo tiene una capacidad limitada, se plantea que la comprensión ocurre por ciclos o etapas y cada uno de estos ciclos sería llevado a cabo como un proceso estratégico.

Adrianzén (2009, p.30) al respecto manifiesta que “las estrategias son procedimientos o caminos, establecidos como soportes que utiliza el sujeto a fin de alcanzar determinado propósito; es decir constituye el puente para la aprehensión del contenido, de la información”.

Así mismo Matus (1993) afirma que: el plan es una apuesta y como tal tiene tanta incertidumbre como demuestre el análisis de la solidez de las apuestas parciales que lo componen y de la gran apuesta que lo sintetiza. El concepto de plan, entonces, evoca a

una acción reflexiva e intencional de ordenamiento y encuadre de acciones y de preparación de instrumentos conceptuales y materiales para alcanzar o producir un resultado deseado.

En ese sentido parafraseando al autor, el plan como una toma anticipada de decisiones destinada a reducir la incertidumbre y las sorpresas, y a guiar a la acción hacia una situación deseada, mediante una instrumentación reflexiva de medios. El acto anticipatorio adelanta en el tiempo la imagen de los futuros y las respuestas posibles, lo compara con el porvenir deseado y encara la elaboración de previsión de situaciones y de acciones para satisfacer una intencionalidad, una vocación de alcanzar determinadas situaciones que forman parte del deseo.

Acuña, Agurto, Arévalo y González (2010, p. 41) con respecto al plan señalan que:

Constituye la secuencia de actividades planificadas y organizadas sistemáticamente, permitiendo la construcción de un conocimiento escolar y, con la intención de potenciar y mejorar los procesos espontáneos de aprendizaje y de enseñanza, como un medio para contribuir a un mejor desarrollo de la inteligencia, la afectividad, la conciencia y las competencias para actuar socialmente.

Díaz y Vela (2011, p. 29) manifiestan que como “estrategia, implica que el sujeto debe estar alerta de sus emociones en los distintos momentos del proceso de aprendizaje y desarrollar una actitud positiva y motivadora a fin de lograr sus metas”. Es decir que debe ser capaz de disminuir su ansiedad o su angustia ante dificultades y debe además auto-estimularse.

Del mismo modo, Pompa y Vásquez (2013), indican que la noción de plan presupone un conjunto de connotaciones, tales como las de previsión, organización, coordinación de esfuerzos y control de acciones y de resultados. La previsión como una

visión anticipatoria de lo que vendrá; la organización como una diferenciación y armonización de los diferentes roles a cumplir y recursos o medios a instrumentar en la acción; la coordinación de esfuerzos como una inducción de sinergia que unifique la diversidad de componentes hacia el cumplimiento de aspectos complementarios de la acción; y el control de procesos y resultados como una revisión constante de la trayectoria de la acción hacia la situación deseada, con vistas a corregir los desvíos que se pudieran presentar.

Por consiguiente, en el plan está presente siempre la idea de futuro y de construcción del porvenir mediante la acción, y se presenta a la reflexión como un conjunto de interrogantes y de conjeturas sobre el devenir posible, como incógnitas a develar sobre sucesos que pueden acontecer o como situaciones deseadas a mantener o alcanzar.

2.2.1 Dimensiones de influencia del plan de estrategias participativas

A) Participación colectiva

Una participación activa y colectiva implica operar sobre la base del pleno conocimiento y conciencia del contenido y alcance de las comprensiones y significaciones mutuas, de la misma manera que se subentiende la existencia de una noción definida de las formas, medios, alcances y oportunidades de las acciones a emprender conjuntamente. En otras palabras, debe ser una participación basada simultáneamente en el dialogo y en la realización de acuerdos y proyectos.

La participación implica, por un lado, la posibilidad de formar parte de un grupo expresando opiniones, cooperando en una actividad, situación u oportunidad. Por otro lado, se refiere a la posibilidad de hacerse parte de algo, la que se materializa en la

capacidad de tomar decisiones acerca del propio destino y muy especialmente de las situaciones que les afectan en el contexto de su comunidad escolar.

Murcia (1994) manifiesta que la participación representa un proceso de comunicación, decisión y ejecución que permite el intercambio permanente de conocimientos y experiencias y clarifica el proceso de toma de decisiones y compromiso de la comunidad en la gestación, programación y desarrollo de acciones conjuntas.

Cortés (2006, p. 114) manifiesta que:

Los sujetos mantienen implícita la idea de pertenencia a la escuela, debido a que es un espacio donde trasciende su vida en relación con otros sujetos como ellos, el deseo de participar se manifiesta de manera natural como una forma de conseguir mejoras de las condiciones de su institución educativa.

Al respecto Duche (2001) manifiesta que la participación es el componente clave de la gestión escolar. La participación trata de dinamizar los procesos administrativos y pedagógicos. A partir de ello, las instituciones cobran vida y la comunidad se inserta en la escuela.

La participación de los actores hasta la actualidad se ha venido manejando en el discurso; llevarla a la práctica como la provocadora de la acción, del dinamismo institucional, como resultado del trabajo conjunto y cooperativo de los actores, se ha vuelto problemático.

Siguiendo lo escrito por Nieto y González (2003) nos manifiestan que la participación colectiva se desarrolla cuando:

Los integrantes del equipo de trabajo deben ser conscientes de la necesidad de su participación, tener la intención explícita de colaborar, mostrar disposición para la toma de acuerdos y establecimiento de metas, así como ofrecer al grupo las habilidades personales con las que cuenta.

B) Comprensión social

Comprensión social o desarrollo de los demás. Consiste en captar las necesidades de desarrollo de los demás y ayudarles a potenciar sus capacidades. Las personas con esta competencia de carácter interpersonal, saben reconocer y recompensar los puntos fuertes y logros de los demás; dan un uso útil e identifican las oportunidades de desarrollo que tienen todos y todas; asignan a los demás integrantes de los grupos trabajos que ponen a prueba y desarrollan las capacidades de sus compañeros; dan orientación y apoyo a los esfuerzos personales y colectivos.

Para Correa de Molina (2008, p. 12) la comprensión social se manifiesta cuando “los procesos sociales han ido marcando pasos importantes y cambios visibles en toda la sociedad. La escuela como parte de ella no puede quedarse al margen de aquello si se concibe como una organización moderna, dinámica, democrática y participativa”.

C) Capacitación docente

Para Arguedas (2007, p. 45), “el conocimiento no escapa a esta realidad, y las organizaciones, inmersas en ella, buscan empleados con capacidad para adaptarse al entorno cada vez más cambiante”. En este sentido, juega un papel fundamental la capacitación y el desarrollo profesional de los sujetos administrados. En especial, la capacidad de renovar sus conocimientos y desarrollar las competencias que le permitan el óptimo desarrollo de las actividades encomendadas y su contribución al logro de los objetivos y metas que la escuela se propone.

Además, Romero (2010, p. 86), sobre capacitación docente, indica que la acepción del concepto de competencias definido por uno de los primeros autores de esa materia, según el cual, “competencias son las características subyacentes en una persona

que están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional”.

Según López (2004, p. 153), Villaseca afirma que la formación continua es definida como:

Un proceso sistémico y dinámico de actualización constante del perfil del educador respecto a las necesidades cambiantes del sistema educativo, que le permite atender con calidad el servicio educativo. El sistema de formación continua incluye, en forma articulada y dinámica, la formación inicial y en servicio”

Esta concepción está ligada a la revaloración de la carrera magisterial, uno de cuyos componentes es la actualización permanente, a fin de que los maestros puedan tener una alta estima profesional.

2.2.2 Tipos de estrategias participativas

A) La estrategia del sociodrama

Cázares (1998, p.35) refiere que “El socio drama es una representación de algún hecho o situación de la vida real que después será analizada por el grupo”. En esta representación se utilizan gestos, acciones y palabras, pero no se necesitan otros recursos especiales como un texto escrito, ropa especial, y mucho tiempo para prepararlo.

Moreno (1965, p.14) señala que “el verdadero sujeto de un sociodrama es el grupo”. El sociodrama tiene su base en la tácita asunción de que el grupo formado por la audiencia se halla ya organizado por los roles sociales y culturales que hasta un cierto grado comparten todos los componentes de una cultura dada.

Del mismo modo manifiesta que el teatro escolar, es el teatro que pueden hacer todos los profesores de los diversos niveles y especialidades, especialmente en nuestro país tan acosado por una cultura deshumanizada y desintegrada propiciada especialmente por los medios de comunicación. Su práctica se hace un poco difícil, es que muy pocos se deciden a participar de él debido a una serie de factores, entre ellos, el más importante, la falta de tiempo o quizás de iniciativa.

Para Avellaneda (2012, p.40) “participar en sociodramas es importante por su utilidad cuando al inicio de un tema deseamos saber el conocimiento que tienen los miembros de un grupo sobre el mismo”. Desde el punto de vista didáctico puede ser una herramienta importante para profundizar en el conocimiento de determinados temas, para sintetizar los contenidos y llegar a conclusiones.

El facilitador puede emplearlas en aras de que el grupo gane claridad en aspectos sobre los cuales no hay unidad de criterios entre sus miembros; en la dramatización, tanto el espectador como el que actúa, vivencia el hecho o situación que se discute desde la posturas diferentes a las de la vida real, como observador, como participante, en el rol del otro, lo que propiciará empatía grupal.

B) Estrategia de trabajo colaborativo

Ayuda mutua. Con razón se piensa que las condiciones de una vida democrática no se cumplen si los individuos no hacen uso de sus derechos, es decir, si no hay participación efectiva en las decisiones y en las tareas; si los ciudadanos no influyen de hecho en la elección de sus gobernantes y en el manejo cotidiano de la cosa pública. Frente a estas realidades Subaldo (2012, p. 68) señala que:

La educación y los/as educadores/as tienen el gran desafío de colaborar en la construcción de alternativas de vida y humanidad recreando estrategias,

alternativas de reflexión-pensamiento-acción en las que el desarrollo humano y social, vida-esperanza se articulen desde los diferentes espacios y actores de la sociedad civil. Es necesario tejer redes, unir dignidades ya que este mundo está roto, porque se está triturando la dignidad de muchos/as. Redes para construir democracia, compromiso con una ciudadanía consciente, crítica y proactiva.

Los esfuerzos de mejora deben traducirse en prácticas de aulas innovadoras que sean fruto del trabajo articulado y colectivo de la comunidad educativa, en función de lo que el propio centro se ha propuesto mejorar, y no como una decisión aislada de unos pocos actores. Realmente, poder lograrlo en su totalidad es un desafío para toda la comunidad educativa.

Así mismo Avellaneda (2012, p.44) afirma que “donde se da fracaso de participación, se da también desigualdad de responsabilidades y de ventajas que reportan los varios puestos de trabajo o el diferente conocimiento de los datos”.

Asunción de roles. Implica asumir responsabilidades de una manera consciente dentro de los grupos y equipos de trabajo que se disponen a realizar simulacros, representaciones y escenificaciones. Al realizar esta acción los estudiantes están vivenciando experiencias que les servirán como estimulantes para realizar otras actividades, así como les integrará con éxito a los demás y cultivarán valores de ayuda, cooperación, apoyo, entre otros, requisitos indispensables para asumir el liderazgo en la escuela.

La Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa (2009, p.64), afirma que “un equipo es un conjunto de individuos con habilidades complementarias, que dependen unos de otros para establecer y cumplir propósitos y metas compartidas”. Cuando estas personas suman esfuerzos para resolver un objetivo común, anteponen su interés para lograrlo y consiguen desarrollar una buena comunicación, altos niveles de confianza, cooperación y colaboración. Para distinguir la efectividad en un trabajo de equipo, habrá que remitirse a su capacidad de organización, a su funcionamiento y a sus resultados.

Este mismo documento señala que: La colaboración se refiere a la expresión de una cultura efectiva de apoyo, encaminada a dotar a la institución escolar de una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover. Un trabajo colaborativo en las instituciones educativas implica procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo.

Del mismo modo también propone que para enriquecer el trabajo grupal que es ideal establecer un sistema de colaboración a la generación de un clima organizacional, en el ámbito del sistema educativo, escuela y aula, que posibilite la libre expresión, la comunicación bidireccional, el diálogo en el tratamiento y la resolución de conflictos, confianza, armonía y respeto en las relaciones interpersonales, donde se establezcan acuerdos y se cumplan.

C) Estrategia de capacitación

La estrategia de capacitación docente, es entendida como los diferentes cursos que los directivos y docentes reciben para emprender una propuesta educativa, que busca la calidad de educación. En esta perspectiva Zarate (2011, p. 76) señala que:

Vivimos en una época de cambio, que exige nuevas y rápidas adaptaciones. Su brusca incidencia sobre la educación es un desafío en marcha. Este es el motivo fundamental que determina la necesidad de una continua capacitación para todos y especialmente para los docentes, pues sin el estudio constante, sus conocimientos y desempeño resultan pronto obsoletos.

La profesión de la enseñanza juega un papel de una gran importancia para el ser humano y ciudadano, sumado al gran papel que tiene la educación para el progreso y desarrollo de la sociedad. En estos tiempos en el que el avance de la ciencia y la tecnología es vertiginoso, a un ritmo y velocidad donde nada permanece estático por un tiempo determinado y lo constante es el cambio; afectando a todos los sectores, educación y al docente; por ello; se exige que el docente se adapte a los cambios y que constantemente actualice sus conocimientos para estar capacitado y poder brindar una enseñanza actualizada y su desempeño sea óptimo y de calidad acorde a los avances tecnológicos con miras al futuro.

Castillo y Quiñonez (2003, p. 89), conciben a la capacitación docente como "una red de ayuda". Esto significa que dentro de la red, deben establecerse acciones de colaboración entre los diferentes actores que la conforman, para que las experiencias de formación docente, las capacitaciones y las mismas experiencias de aula fortalezcan los procesos áulicos. Dentro de la red de ayuda se incluye "el acompañamiento pedagógico y administrativo, los talleres pedagógicos y las jornadas pedagógicas". Estos elementos constituyen los ejes fundamentales para el logro efectivo de las capacitaciones emprendidas en el marco del proyecto educativo institucional de la escuela y su consecuente concreción en las aulas y atención a los administrados.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), el maestro constituye un motor fundamental del cambio pedagógico, que no se puede dejar aislado para que enfrente el desafío de mejorar la calidad de la educación sólo con su ánimo y espíritu de sacrificio. Se hace necesario entregarle los medios y técnicas necesarias para que pueda reconfigurar su práctica frente al alumno.

El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.

Un plan de capacitación y entrenamiento de periodicidad regular, permanente y cíclica para dotar a los usuarios de conocimientos y habilidades básicas para buscar y recuperar información en bibliotecas y centros de información, es otra característica que debe poseer la norma de calidad del servicio. Este plan debe considerar en su contenido los siguientes temas: La información, su definición y funciones, tipos de información de acuerdo a su soporte y formato. Instituciones que organizan y difunden información, su organización y reglamento, el registro documental en su versión original y abreviada, y

las distintas colecciones que se forman con él., obras de consulta, su estructura, contenido y uso, las fuentes catalográficas y bibliográficas.

2.3 Red Educativa

Según Honorio (2013), la Ley General de Educación (LGE) N° 28044, en su Art. 70°, define a las Redes Educativas como: “Instancias de cooperación, intercambio y ayuda recíproca. Y tienen por finalidad elevar la calidad profesional de los docentes; optimizar los recursos humanos y compartir equipos, infraestructura y material educativo; coordinar intersectorialmente para mejorar la calidad de los servicios educativos”. Estos niveles de descentralización administrativa se interrelacionan legal y sistemáticamente.

En ese sentido las redes educativas del país son instancias descentralizadas de capacitación, cooperación, intercambio y ayuda recíproca entre los actores educativos, en este caso de docentes.

Las redes permiten a los profesores tomar decisiones y buscar en red alternativa innovadoras a los diferentes problemas pedagógicos que se les presenta; en consecuencia el Ministerio de Educación debe, por tanto, fomentarlas, repotenciarlas y otorgarles reconocimiento no solo normativo legal, que ya lo tienen, sino otorgarles protagonismo institucional dentro de un área geo-cultural con presupuestos económicos y capacitaciones.

El Ministerio de Educación (2005) percibe que estas redes pueden ser de carácter nacional, regional y local y pueden tener diferentes objetos y razones, pero su eje funcional es la integración y compartimiento de experiencias pedagógicas.

En tanto que, Valladolid (s.f., p. 1) entiende que:

Una *RED EDUCATIVA RURAL* es el tejido social de una comunidad educativa en la que se dan interacciones y procesos de cambio positivos sobre la base de la reflexión y acción conjunta en torno a objetivos comunes. Las redes promueven la generación de procesos innovadores y participativos de los actores de la educación en el desarrollo de la gestión pedagógica, institucional y administrativa en las escuelas rurales del Perú.

Dado la heterogeneidad de la geografía peruana y la provincial en particular, las redes educativas rurales son las que se han convertido en la práctica, el único mecanismo de consulta interinstitucional para diversos temas y acuerdos frente a la comunidad u otras instituciones, ya que la UGEL o la DRE se encuentran a varios días u horas caminando o en movilidad de la I.E. donde labora el docente.

Asumiendo dichos conceptos, la Red Educativa Maestros unidos es una red rural reconocida por la UGEL. Instancia descentralizada pedagógica, de cooperación, intercambio y ayuda recíproca entre los docentes involucrados. Busca mejorar los desempeños docentes, elevar la calidad profesional de los docentes; optimizar los recursos humanos, materiales y fortalecer la cooperación interinstitucional en beneficio de las prácticas pedagógicas de las trece instituciones educativas involucradas.

3. Definición de términos básicos

3.1 Desempeño docente

Subaldo (2012, p. 41) en su investigación realizada manifiesta que:

El desempeño profesional docente se refiere a la capacidad para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia. Así mismo, con una visión integrada y renovada, puede entenderse como el proceso de desarrollo de sus habilidades, competencias y capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los agentes sociales que intervienen en la formación de los alumnos y participan en la gestión y fortalecimiento de una cultura institucional democrática.

Al mismo tiempo la autora menciona algunos factores que tienen influencia significativa en el desempeño docente: formación y capacitación permanente de los profesores, motivación, relación profesor-alumno, vinculación escuela-familia, perfil y condiciones laborales, organización y clima institucional, uso de las nuevas tecnologías y políticas educativas.

Del mismo modo Zarate (2011, p. 82) manifiesta que el desempeño docente es:

El cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos; se aplica en el estudio al considerar las dimensiones del trabajo docente como son la dimensión personal, la dimensión profesional y la dimensión social que se evidencia cuando el docente realiza sus funciones.

El desempeño docente se define como el grado o medida en que un docente alcanza los objetivos propuestos con la debida eficacia y eficiencia. Por otra parte, desempeñarse significa, cumplir con las responsabilidades y funciones encomendadas. El desempeño docente obedece a un perfil compuesto por competencias de desempeño, incluido los valores y las actitudes. En esta razón de que las actitudes, valores, conocimientos y habilidades se construyen, se asimilan y desarrollan; cada docente puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos.

El actor escolar que se encuentra en relación directa con los alumnos y con su proceso de aprendizaje es el docente, él es el responsable de dar seguimiento a los programas de estudio, orientando las actividades hacia el logro de los propósitos educativos del nivel. García y Poyato (2009, p. 28).

3.2 Procesos en gestión de aula

Los procesos en gestión de aula es: 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, asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución. Zárate (2011).

3.3 Relaciones interpersonales

Conjunto de nexos y vinculaciones sobre los cuales se construye las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa, siendo el soporte macro institucional, eje y sustento del sistema organizativo. (Marcelo y Cojal, 2007).

3.4 Práctica pedagógica

Actividad conjunta que realiza el docente con los alumnos, los padres de familia y aliados, desarrollando un proceso de construcción compartida. Montenegro (2003).

3.5 Plan de Estrategias Participativas

Es un conjunto de decisiones condicionales que definen los actos a realizar en función a todas las circunstancias susceptibles de presentarse en el futuro. Es una acción humana, que está orientada por un objetivo intencional, consiente y de conductas controladas.

Es una apuesta que implica una acción reflexiva e intencional de ordenamiento y encuadre de acciones y de preparación de instrumentos conceptuales y materiales para alcanzar o producir un resultado esperado (Matus, 1993).

3.6 Participación Activa

La participación activa es el componente clave de la gestión escolar. La participación trata de dinamizar los procesos administrativos y pedagógicos. A partir de ello, las instituciones cobran vida y la comunidad se inserta en la escuela. Duche (2001).

3.7 Comprensión Social

La comprensión social consiste en captar las necesidades de desarrollo de los demás y ayudarles a potenciar sus capacidades (Molina, 2008)

3.8 Capacitación docente

Son los procesos de enseñanza – aprendizaje que buscan incrementar, mejorar habilidades y conocimientos y modificar la conducta del profesional para obtener objetivos específicos e inmediatos que se desarrollan en forma planeada, guardando relación directa con las funciones que desempeña el trabajador en el ejercicio del cargo.

La capacitación docente permite a los maestros comprender su problemática, los postulados teóricos competitivos y la contextualización con las redes de interés de las comunidades científicas. Comprensión que le permitirá al docente tomar decisiones epistemológicas interdisciplinarias congruentes con los propósitos educativos que persigue. Esta tendencia implica nuevas formas de investigación en el docente, en tanto que ésta, como proceso constituye un eje de su práctica pedagógica y, que por su esencia constituye una fuente inagotable de conocimientos, de desarrollo de habilidades y actitudes, para la solución de problemas diversos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Hipótesis de Investigación

La aplicación de un plan de estrategias participativas influye significativamente en la mejora del desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014.

2. Variables

2.1 Definición conceptual

Variable Independiente: Plan de Estrategias Participativas

El plan de estrategias participativas es una acción humana, esto significa que está orientada por un objetivo intencional, consciente y de conductas controladas. Considerando que la memoria de trabajo tiene una capacidad limitada, se plantea que la comprensión ocurre por ciclos o etapas y cada uno de estos ciclos sería llevado a cabo como un proceso estratégico. Díaz y Vela (2011).

Variable dependiente: Desempeño Docente

Desempeño del sujeto que enseña como el actor escolar que se encuentra en relación directa con los alumnos y con su proceso de aprendizaje es el docente, él es el responsable de dar seguimiento a los programas de estudio, orientando las actividades hacia el logro de los propósitos educativos del nivel. García y Poyato (2009).

Un buen desempeño requiere del docente, capacidad para desenvolverse en varias dimensiones de la tarea escolar. Cuando se analizan referenciales de competencias o estándares para evaluación de desempeño se aprecia que la mayoría de las especificaciones toma en cuenta similares aspectos relativos a la enseñanza, la planificación, la evaluación, la dinámica grupal, la creación de entornos aptos para el aprendizaje y el desarrollo, la actividad institucional, la relación con las familias, la relación con la comunidad y el desarrollo profesional. Todas estas dimensiones tienen importancia en el éxito de la misión de las escuelas y un docente debería estar preparado para el desempeño competente en ellas.

2.2 Definición operacional

Variable independiente: Plan de estrategias participativas

Niveles de logro en participación colectiva, comprensión social de su entorno, capacitación para una mejor preparación y ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje; que logra el docente en el conocimiento y manejo del plan de estrategias participativas.

Variable dependiente. Desempeño docente

Niveles de logro de desempeño en relaciones interpersonales, procesos de gestión y practica pedagógica, logrado por los docentes como resultado de la aplicación de un plan de estrategias participativas.

3. Matriz de Operacionalización de Variables

VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉC.	INST.
V.I. Plan de Estrategias Participativas	Participación Colectiva	Desarrolla la integración de actores educativos de la RED.	1; 2	Encuesta	Cuestionario
		Promueve la cooperación mutua entre docentes.	3; 4		
		Fortalece la puesta en común de los productos curriculares.	5; 6		
	Comprensión Social	Ayuda a tomar conciencia organizacional de docentes.	7; 8		
		Promueve la identificación con el contexto de los estudiantes.	9; 10		
		Ayuda a captar necesidades de los estudiantes.	11; 12		
	Capacitación Docente	Facilita la capacitación docente en gestión de aula.	13; 14		
		Brinda oportunidades para diversificar el currículo.	15; 16		
		Promueve jornadas de reflexión sobre práctica docente.	17; 18		
V.D. Desempeño Docente	Relaciones Interpersonales	Practica la comunicación empática.	1; 2	Observación	Guía de observación
		Interactúa en la diversidad.	3; 4		
		Asegura un clima de confianza y respeto.	5; 6		
	Procesos de Gestión	Autonomía de gestión.	7; 8		
		Buen manejo de recursos.	9; 10		
		Buen manejo de planes de aula.	11; 12		
		Participa en acciones comunales.	13; 14		
	Práctica Pedagógica	Manejo de procesos curriculares.	15; 16		
		Implementa estrategias pedagógicas.	17; 18		
Desarrolla procesos pedagógicos.		19; 20			

4. Población – Muestra

Se trabajó con una muestra poblacional, representada por 25 docentes que conforman la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo-Huabal.

5. Unidad de Análisis

Es cada uno de los docentes que conforman la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo, distrito de Huabal, jurisdicción de la UGEL Jaén.

De igual manera, constituyó unidad de análisis el plan de estrategias participativas, el mismo que constituyó el como medio para la mejora del desempeño docente.

6. Tipo de investigación

El tipo de estudio de la investigación es Aplicada explicativa, enfoque racional deductivo por cuanto la mejora del desempeño docente, responde a la causa plan de estrategias participativas.

En ese sentido después de la aplicación del plan de estrategias participativas se recogió la información, se procesaron y describieron los resultados; luego se realizó la discusión de los mismos en función al grupo de estudio y se arribó a las conclusiones. Por lo tanto el tipo de investigación es explicativa cuasiexperimental.

7. Diseño de Investigación

De acuerdo al tipo de investigación se planteó el siguiente diseño:

$$\boxed{\text{G E} = \text{O}_1 \text{ X } \text{O}_2}$$

Donde:

- GE:** Grupo de estudio
- O1:** Aplicación del pre test a los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo-Huabal.
- X:** Aplicación de las estrategias participativas
- O2:** Aplicación del post test a los docentes de la de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo-Huabal.

8. Técnicas e Instrumentos de Recolección y Procesamiento de Datos

8.1 Técnicas e instrumentos

8.1.1 Técnicas

- A) La encuesta: Se utilizó para recoger información de la variable independiente: plan de estrategias participativas.
- B) La observación: Se utilizó para recoger información sobre la variable dependiente: desempeño docente.

8.1.2 Instrumentos

Guía de observación. Fue diseñada para recoger información sobre el desempeño de los docentes, contiene 20 ítems con valoración de 4 escalas: Nunca (Deficiente); A veces (Regular); Casi siempre (Satisfactorio) y Siempre (Sobresaliente). (Apéndice 01).

Guía de encuesta. Fue elaborada para evaluar el plan de estrategias participativas, contiene indicadores de la variable de estudio. La información se obtuvo a través de un cuestionario de 18 ítems con valoración de 4 escalas: Sobresaliente, Satisfactorio, Regular y Deficiente. (Apéndice 03).

8.2 Procesamiento de datos

Se utilizó el programa SPSS, y se analizó la información resultante. Por ello, Córdova (2013, p.146) exponen que “para organizar datos, representar datos, estimar medidas y hacer pruebas de hipótesis de modo rápido y preciso hay que utilizar programas informáticos”.

9. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para efecto de la validación del instrumento de la variable dependiente denominada guía de observación se recurrió a juicio de dos (02) expertos. (Anexo 01).

La confiabilidad fue realizada aplicando el Alfa de Cronbach, el cual, en el presente estudio es alta (0,87). (Anexo 02).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo presentamos los resultados de la aplicación de la guía de observación (variable desempeño docente) y de la guía de encuesta (variable plan de estrategias participativas), a través de tablas y gráficos donde se caracterizan las frecuencias, porcentajes y promedios, así como también su respectiva interpretación considerando lo más regular observado y analizando según los supuestos conceptuales señalados en el marco teórico.

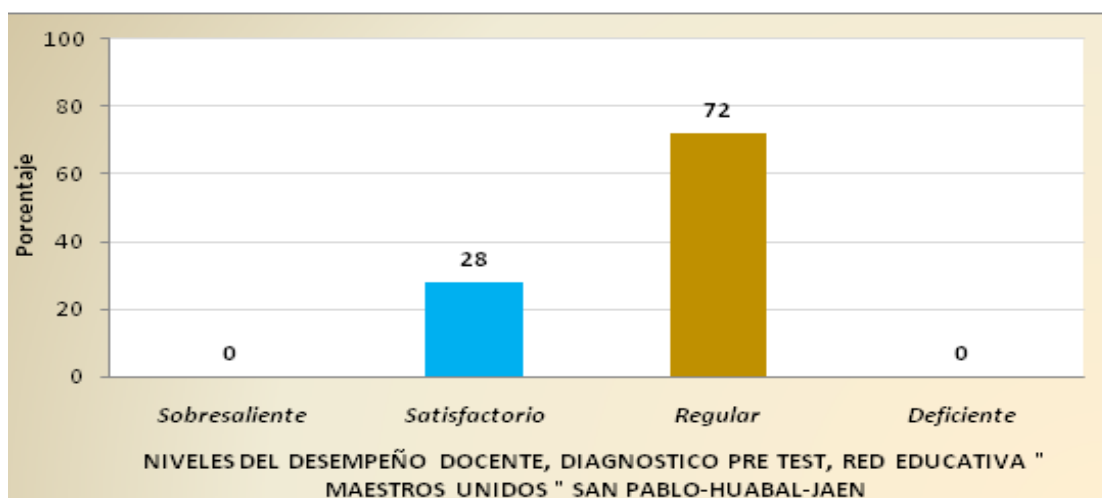
1. Resultados de la variable desempeño docente según pre test

Tabla 1: *Distribución estadística de los niveles de desempeño docente (pre test)*

Niveles de valoración	Desempeño docente –Pre test	
	f _i	%
Sobresaliente	0	0
Satisfactorio	7	28,0
Regular	18	72,0
Deficiente	0	0
TOTAL	25	100

Fuente: Base de datos estadísticos: Pre test

Gráfico 1: Distribución estadística de los niveles de desempeño docente (pre test)



Fuente: Tabla 1

Análisis y discusión

Del Gráfico 1, referido a la distribución estadística de los niveles de desempeño docente de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014, de acuerdo al Pre test, el 72% se ubica en el nivel Regular. Esto evidencia que la mayoría de docentes tienen un regular desempeño docente en las relaciones interpersonales, procesos de gestión y práctica pedagógica que desarrollan durante su trabajo escolar.

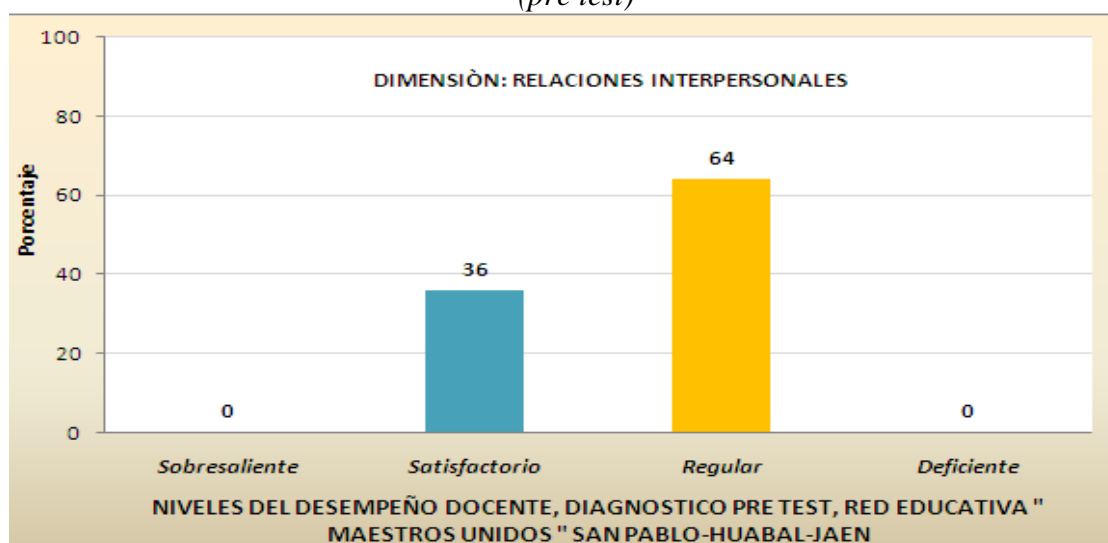
1.1 Dimensión relaciones interpersonales (pre test)

Tabla 2: Niveles del desempeño docente, en la dimensión *Relaciones Interpersonales* (pre test)

Niveles de valoración	Desempeño docente –Pre test	
	Dimensión: Relaciones Interpersonales	
	f_i	%
Sobresaliente	0	0
Satisfactorio	9	36,0
Regular	16	64,0
Deficiente	0	0
TOTAL	25	100

Fuente: Base de datos estadísticos: Pre test

Gráfico 2: Niveles del desempeño docente, en la dimensión *Relaciones Interpersonales* (pre test)



Fuente: Tabla 2

Análisis y discusión

Del Gráfico 2, referido a los niveles de desempeño docente en la dimensión: Relaciones Interpersonales, de acuerdo al Pre test se observa que el 64 % de los docentes está en el nivel Regular, por tanto, hay poca práctica de la comunicación empática, la interacción en la diversidad, y poco aseguramiento un clima de confianza y respeto. En consecuencia, durante la enseñanza no hay las condiciones de interacción necesarias para favorecer un clima afectivo en el aula.

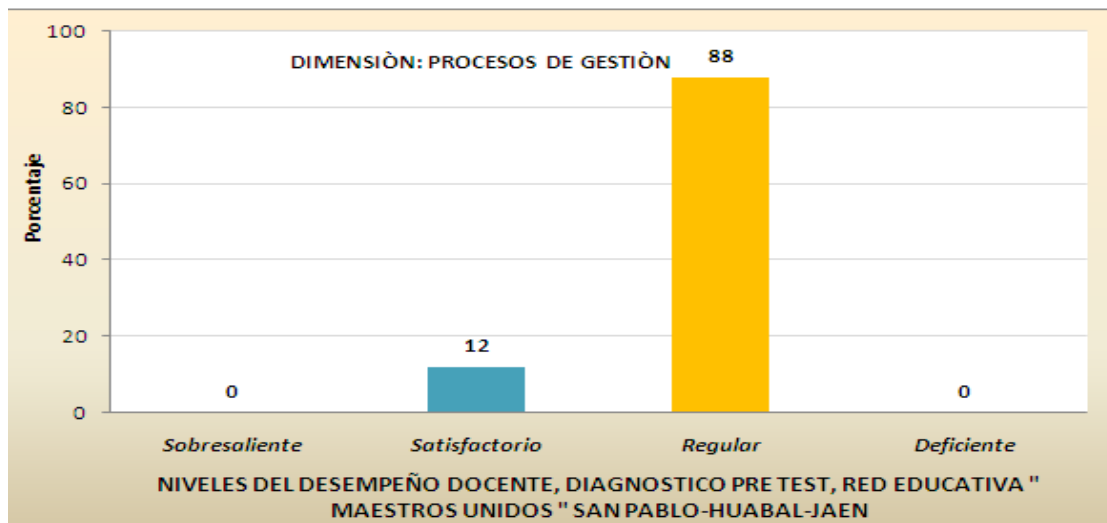
1.2 Dimensión procesos de gestión (pre test)

Tabla 3: Niveles del desempeño docente, en la dimensión *Procesos de Gestión* (pre test)

Niveles de valoración	Desempeño docente –Pre test	
	Dimensión: Procesos de gestión	
	f _i	%
Sobresaliente	0	0
Satisfactorio	3	12,0
Regular	22	88,0
Deficiente	0	0
TOTAL	25	100

Fuente: Base de datos estadísticos: Pre test

Gráfico 3: Niveles del desempeño docente, en la dimensión *Procesos de Gestión* (pre test)



Fuente: Tabla 3

Análisis y discusión

Del Gráfico 3, referido a los niveles de desempeño docente en la dimensión: Procesos de Gestión, para el aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo al Pre test se puede apreciar que el 88% de los docentes está en el nivel Regular. Siendo los procesos de gestión los que aseguran un buen desempeño, se deduce que hay limitación de organización, previsión y planeación de procesos curriculares y pedagógicos concordantes con una buena práctica pedagógica.

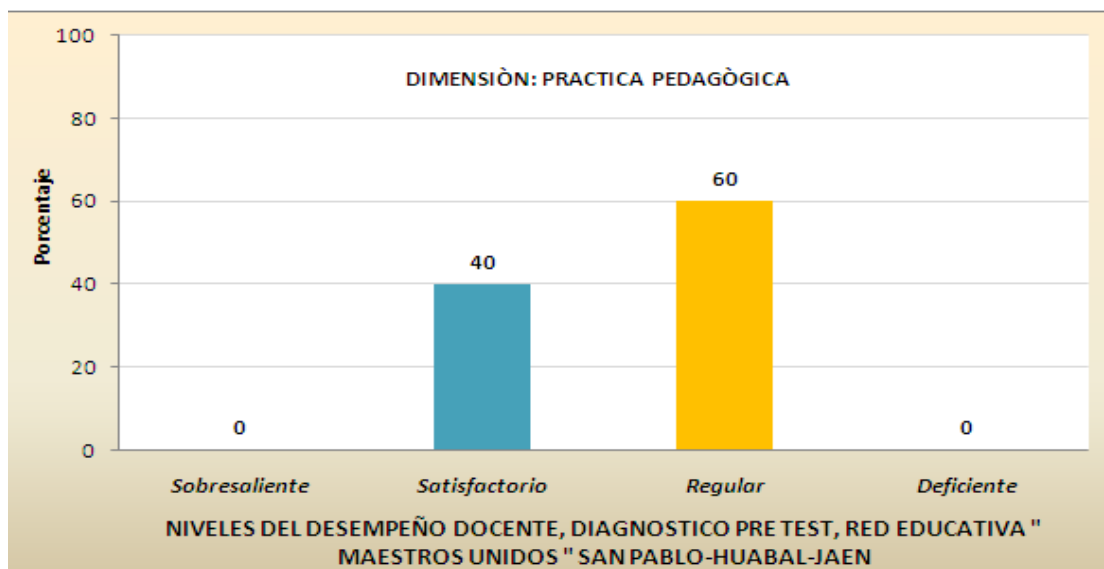
1.3 Dimensión práctica pedagógica (pre test)

Tabla 4: Niveles del desempeño docente, en la dimensión *Práctica pedagógica* (pre test)

Niveles de valoración	Desempeño docente –Pre test	
	Dimensión: Práctica pedagógica	
	f _i	%
Sobresaliente	0	0
Satisfactorio	10	40,0
Regular	15	60,0
Deficiente	0	0
TOTAL	25	100

Fuente: Base de datos estadísticos: Pre test

Gráfico 4: Niveles del desempeño docente, en la dimensión *Práctica pedagógica* (pre test)



Fuente: Tabla 4

Análisis y discusión

Del Gráfico 4, referido a los niveles de desempeño docente en la dimensión: Práctica Pedagógica en la gestión, de acuerdo al Pre test se puede apreciar que un 40% de los docentes en estudio se ubican en el nivel Satisfactorio y el 60% restante, en el nivel Regular. Más de la mitad de docentes de la Red tiene dificultades para la preparación y ejecución de los aprendizajes.

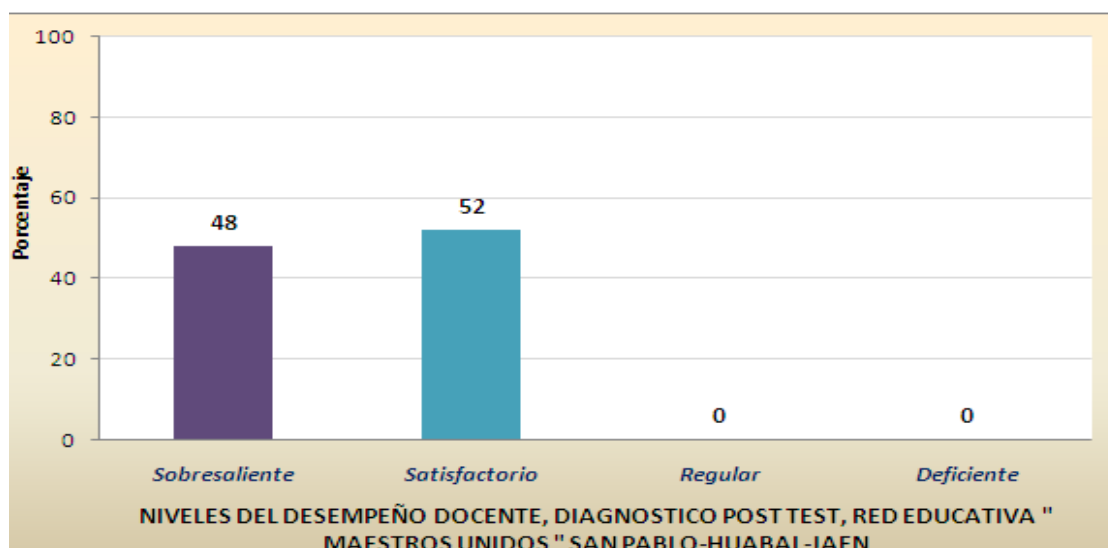
2. Resultados de la variable desempeño docente según post test

Tabla 5: Niveles del desempeño docente de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014 (post test)

Niveles de valoración	Desempeño docente – Post test	
	f _i	%
Sobresaliente	13	48,0
Satisfactorio	12	52,0
Regular	0	0,0
Deficiente	0	0
TOTAL	25	100

Fuente: Base de datos estadísticos: Post test

Gráfico 5: Niveles del desempeño docente de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014 (post test)



Fuente: Tabla 5

Análisis y discusión

Del Gráfico 5, referido a los niveles de desempeño docente, Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo - Huabal, 2014, de acuerdo al Post test se observa que un 52 % de los docentes se ubican en el nivel “Satisfactorio” y el 48% restante, en el nivel “Sobresaliente”. Se observa claramente que hay un avance significativo en la mejora de las relaciones interpersonales, los procesos de gestión y la práctica pedagógica en las escuelas de la Red Educativa.

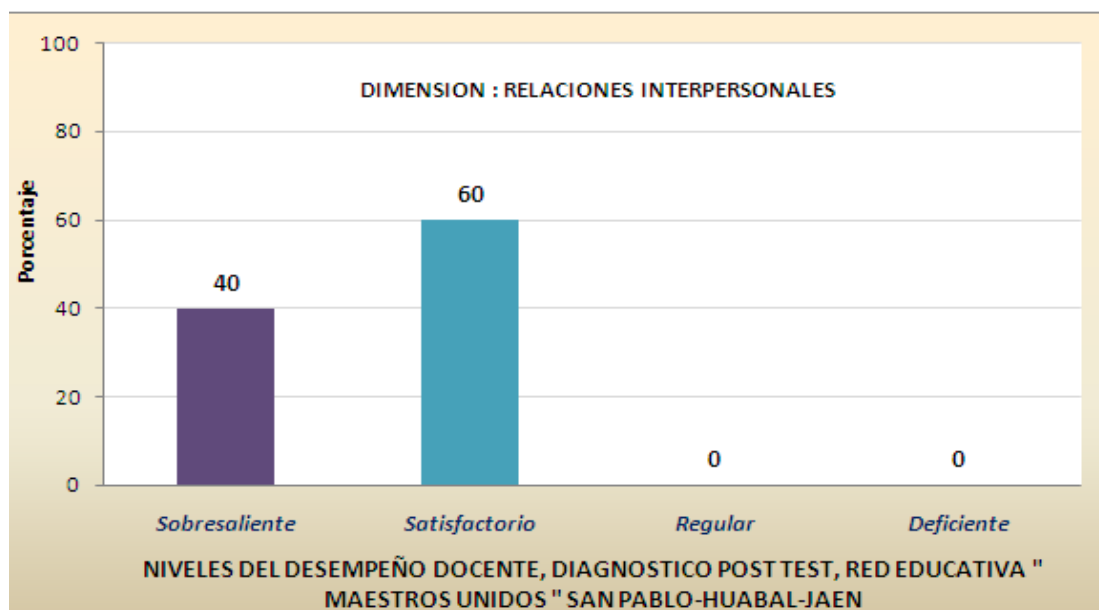
2.1 Dimensión relaciones interpersonales (post test)

Tabla 6: Niveles del desempeño docente, en la dimensión *Relaciones Interpersonales* (post test)

Niveles de valoración	Desempeño docente – Post test	
	Dimensión: Relaciones Interpersonales	
	f _i	%
Sobresaliente	10	40,0
Satisfactorio	15	60,0
Regular	0	0
Deficiente	0	0
TOTAL	25	100

Fuente: Base de datos estadísticos: Post test

Gráfico 6: Niveles del desempeño docente, en la dimensión *Relaciones Interpersonales* (post test)



Fuente: Tabla 6

Análisis y discusión

Del Gráfico 6, referido a los niveles de desempeño docente en la dimensión: Relaciones Interpersonales en los docentes; de acuerdo al Post test se observa que un 60% de los docentes en estudio se ubican en el nivel Satisfactorio y el 40% restante, en el nivel sobresaliente. Hay condiciones para una buena interacción durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

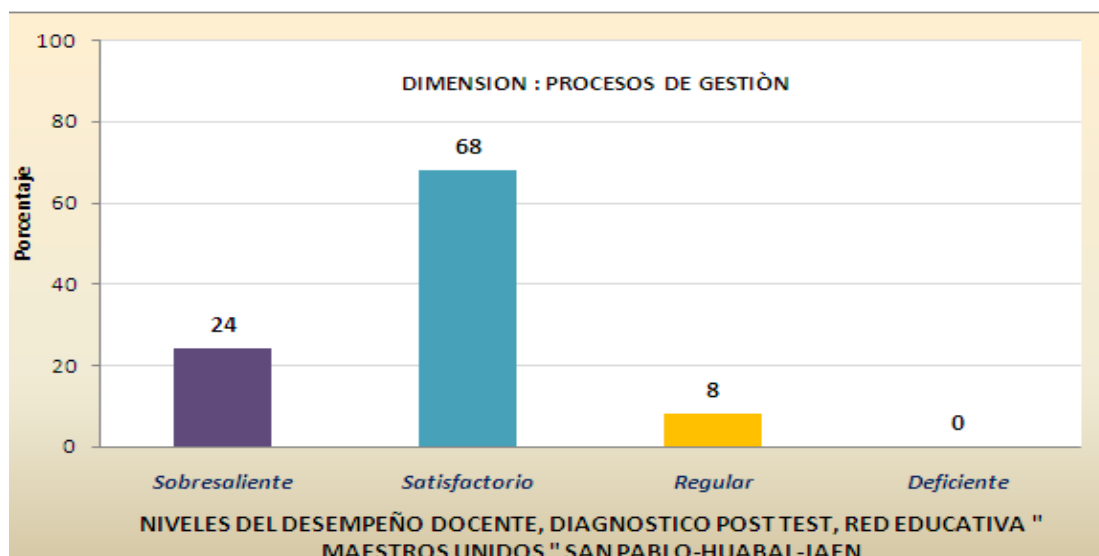
2.2 Dimensión procesos de gestión (post test)

Tabla 7: Niveles del desempeño docente, en la dimensión: *Procesos de Gestión* (post test)

Niveles de valoración	Desempeño docente –Post test	
	Dimensión: Procesos de gestión	
	f_i	%
Sobresaliente	6	24,0
Satisfactorio	17	68,0
Regular	2	8,0
Deficiente	0	0
TOTAL	25	100

Fuente: Base de datos estadísticos: Post test.

Gráfico N° 07: Niveles del desempeño docente, en la dimensión: *Procesos de Gestión* (post test)



Fuente: Tabla 7.

Análisis y discusión

En el Gráfico 7, referido a los niveles de desempeño docente en la dimensión: Procesos de gestión en su labor docente, de acuerdo al Post test se puede apreciar que el 68% de docentes se encuentran en el nivel Satisfactorio y, 24% en nivel Sobresaliente. Con ello se asegura una buena organización, planificación e implementación de la práctica pedagógica efectiva cuando interactúan con los estudiantes.

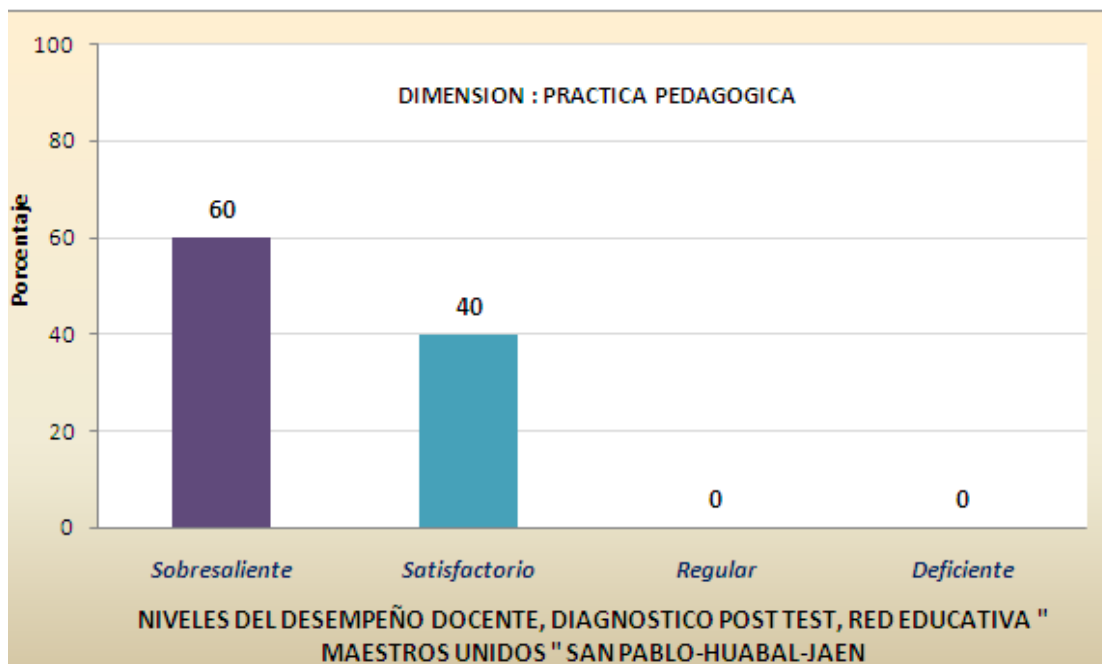
2.3 Dimensión práctica pedagógica (post test)

Tabla 8: Niveles del desempeño docente, en la dimensión: *Práctica pedagógica* (post test)

Niveles de valoración	Desempeño docente –Post test	
	Dimensión: Práctica pedagógica	
	f _i	%
Sobresaliente	15	60,0
Satisfactorio	10	40,0
Regular	0	0
Deficiente	0	0
TOTAL	25	100

Fuente: Base de datos estadísticos: Post test.

Gráfico 8: Niveles del desempeño docente, en la dimensión: *Práctica pedagógica* (Post test)



Fuente: Tabla 8.

Análisis y discusión

En el Gráfico 8, referido a los niveles de desempeño docente en la dimensión: Práctica Pedagógica, en el proceso de enseñanza- aprendizaje, de acuerdo al Post test se puede apreciar que un 60% de los docentes se ubican en el nivel Sobresaliente y el 40% restante, en el nivel Satisfactorio.

3. Resultados de comparación de los diagnósticos Pre test y Post test

Tabla 9: Estadísticos Descriptivos de los Puntajes del Desempeño Docente, Red Educativa “Maestros Unidos”, Jaén 2014

PARÁMETROS ESTADÍSTICOS		Estadísticos descriptivos de la variable desempeño docente	
		DIAGNÓSTICOS	
		PRE TEST	POST TEST
N	Válidos	25	25
	Perdidos	0	0
Media		38,7200	58,2400
Mediana		39,0000	60,0000
Moda		40,00	45,00(a)
Desv. típ.		3,31059	8,53073
Varianza		10,960	72,773
Rango		15,00	31,00
Mínimo		30,00	41,00
Máximo		45,00	72,00
Suma		968,00	1456,00
Percentiles	25	36,0000	53,0000
	50	39,0000	60,0000
	75	41,0000	64,0000

(a) Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Análisis y discusión

En la Tabla 9, muestra parámetros estadísticos del consolidado de los diagnósticos Pre test y Post test: de los puntajes alcanzados en el desempeño docente, se tiene que las medias son de 38,72 (Pre test); y 58,24 (Post test), de un patrón medida de 80 puntos en la escala general (Ver Apéndice 2), se encuentran en promedio en el intervalo [21 – 40puntos], ubicándose en el nivel *Regular*; mientras que para el post test el promedio se encuentra ubicada en el rango de valoración [41 – 60 puntos], nivel Satisfactorio.

Por otra parte, las medianas son de 39,00 (Pre test), 60,00 (Post test); manifestando que son los valores que está dividiendo a la mitad de los datos obtenidos según el instrumento aplicado (50%) en sus tres dimensiones; asimismo, las modas expresan un

valor de 40 para el pre test y 45 en el post test, representando los valores que se ha repetido con mayor frecuencia en los puntajes obtenidos; con respecto a la desviación estándar, se obtiene un valor de 3,31 (Pre test); 8,53 (Post test), expresando la dispersión o variación de los datos obtenidos según los resultados de la escala de actitudes; finalmente, el puntaje mínimo encontrado fue de 30 puntos (pre test); y 41 puntos (Post test); mientras que los puntajes máximos fueron de 45 puntos(Pre test) y 72 puntos (Post test); en el total de la suma de puntajes en la entrada y salida se obtiene de 968 puntos(Pre test) y 1456 puntos(Post test).

4. Prueba de Hipótesis

4.1 Planteamiento de hipótesis estadística

Hipótesis de investigación: Ha

Ha: La aplicación de un plan de estrategias participativas influye significativamente en la mejora del desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014.

$$\mathbf{Ha: \mu_1 \neq \mu_2}$$

Hipótesis Nula: H0

Ho: La aplicación de un plan de estrategias participativas no influye positivamente en el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014

$$\mathbf{H0: \mu_1 = \mu_2}$$

μ_1 : Promedio del “Desempeño docente”: de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014- Pre test

μ_2 : Promedio del “Desempeño docente”: de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014- Post test

4.2. Prueba estadística

Para la prueba de hipótesis se aplicó la t-Student para Muestras relacionadas, que es una prueba estadística para evaluar al mismo grupo en dos momentos (pre y post – test), si estos difieren entre sí, de manera significativa respecto a la media de las diferencias.

$$H_0 = \mu_x = \mu_y; \quad H_a = \mu_x \neq \mu_y$$

$$\sigma = \sqrt{\frac{N_x \cdot S_x^2 + N_y \cdot S_y^2}{N_x + N_y - 2}}$$

$$t = \frac{\bar{x} - \bar{y}}{\sigma \sqrt{\frac{1}{N_x} + \frac{1}{N_y}}}$$

N_x = Muestra Pre test

N_y = Muestra Post test

Tabla 10: Estadísticos de Muestras Relacionadas

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
PRETEST	38,72	25	3,31059	,66212
POSTTEST	58,24	25	8,53073	1,70615

Fuente: Base de datos estadísticos: Pre test y Post test

Tabla 11: Correlaciones de Muestras Relacionadas

	N	Correlación	Sig.
PRE TEST y POST TEST	25	-,207	,321

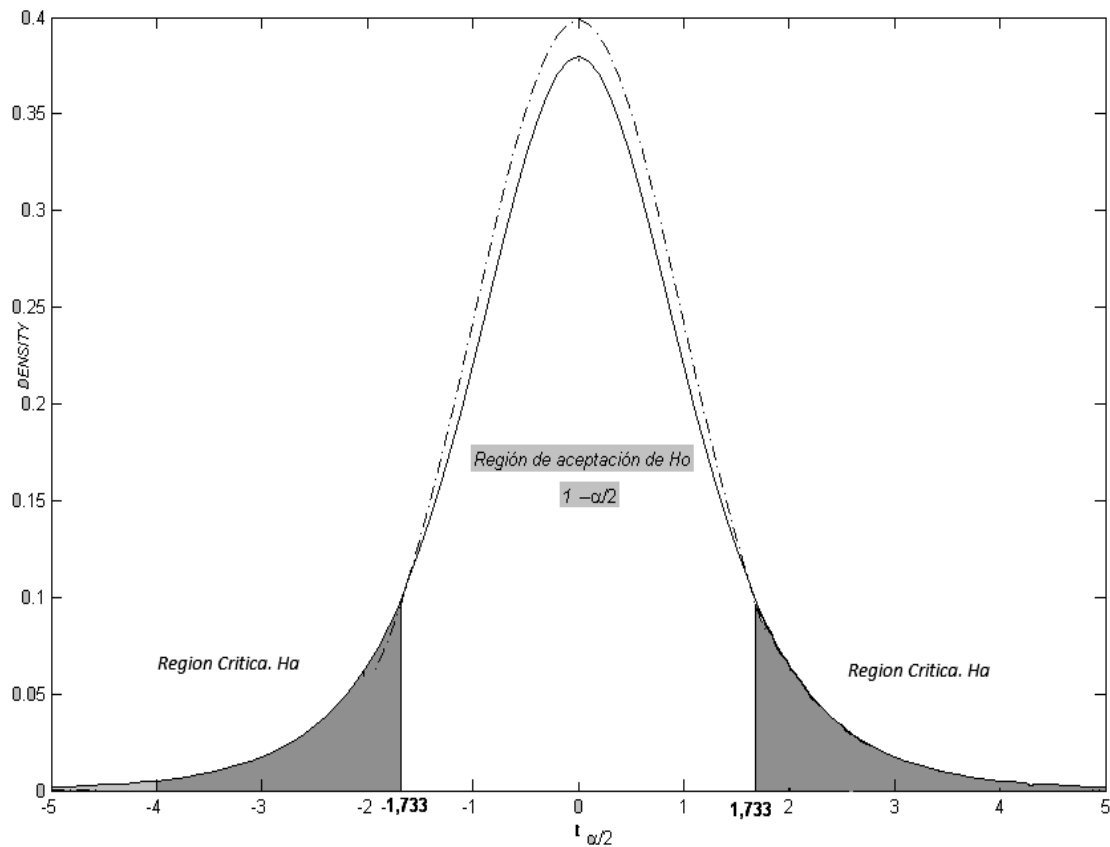
Fuente: Base de datos estadísticos: Pre test y Post test

Tabla 12: Prueba de Muestras Relacionadas

Diferencias relacionadas								
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
				Superior	Inferior			
PRE TEST – POST TEST	19,52000	9,76866	1,95373	-23,55230	-15,48770	-9,991	24	0,000

Fuente: Base de datos estadísticos: Pre test y Post test

Gráfico 9: Función de distribución de la T-Student, para evaluar Prueba de Hipótesis.

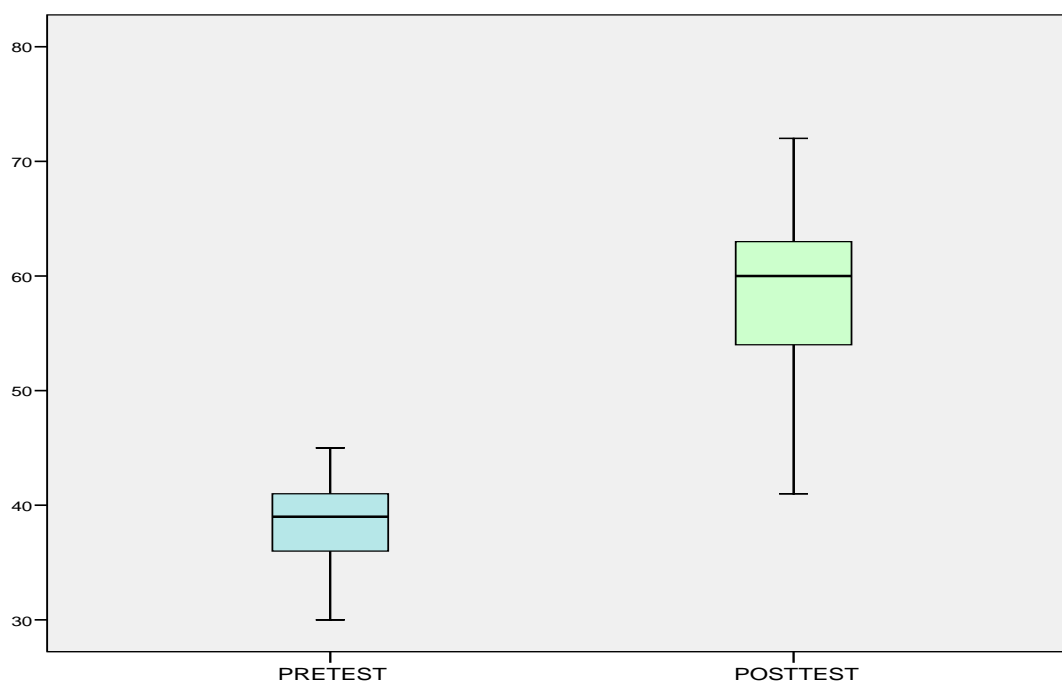


4.3. Nivel de significación

En el Gráfico 9; se visualiza la prueba t-Student para muestras relacionadas, se determina para ambas colas negativa y positiva, pero se asume el valor absoluto por simetría con un alfa de 0,05 (nivel de significación $1 - 0,05 = 0,95\%$), las diferencias entre las medias del pre y post test es de $-19,52$ puntos.

Luego de realizar el análisis de igualdad de medias se observa que el valor "p" es 0,00 (significación bilateral) y para 24 grados de libertad, tiene un valor de 1,730 (t-tabulado). Por tanto el t-tabulado $<$ t-calculado. Dado que el valor de $(t_c = 9,99) >$ $(t_b = 1,730)$: R. C. y la significación bilateral menor a 0,05; se debe rechazar H_0 y concluir que las medias del pre-test y post-test son diferentes.

Gráfico 10: Comparación de medias de los puntajes alcanzados, para determinar la influencia plan de estrategias participativas en el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014.



4.4. Regla de decisión

Se concluye que las medias del pre test y post test correspondientes al grupo de estudio son estadísticamente diferentes, de esto asumimos la hipótesis de investigación: La aplicación de un plan de estrategias participativas influye positivamente en el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014

Tabla 13: Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
POSTTEST	0,129	25	0,200(*)	0,950	25	0,251
PRETEST	0,134	25	0,200(*)	0,968	25	0,587

(*) Este es un límite inferior de la significación verdadera.

(a) Corrección de la significación de Lilliefors

Tabla 14: Anova

POST TEST	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	573,260	11	52,115	,577	,816
Intra-grupos	1173,300	13	90,254		
Total	1746,560	24			

Análisis y discusión

$p = 0,200$ (Kolmogorov-Smirnov); y valor de $0,251$ en el modelo de Shapiro – Wilk; que se compara con el Alfa de significación (asumido como $0,05$). Esta información denota que no existen indicios en una relación de proximidad en los valores o puntajes entre ambos diagnósticos (Pre Test y Post test); y, por lo tanto, se puede concluir que existe diferencias positivas entre los puntajes alcanzados, se cumple el supuesto de normalidad, quiere decir que hay diferencias estadísticamente significativas entre los promedios; se cumple el supuesto de homocedasticidad, por tanto existe un valor F, en el análisis ANOVA, reiterando en nuestro caso, afirmar como los puntajes del (pre-test), (pos-test) se distribuyen como una normal, dado la significación del estadístico de Kolmogorov –Smirnov.

5. Discusión de Resultados

De acuerdo al análisis de los resultados de la investigación se evidencia que al diagnosticar el nivel de desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal a través del pre test, en el gráfico 1, referido a la distribución estadística de los niveles de desempeño docente, se evidencia que solo un 28% de los docentes se ubican en el nivel Satisfactorio y el 72% restante, en el nivel Regular.

Esto demuestra que la mayoría de docentes antes de aplicar el plan de estrategias participativas tenían un bajo desempeño en sus dimensiones de: relaciones interpersonales, procesos de gestión y práctica pedagógica, en consecuencia las instituciones educativas de la red educativa no prestaban servicio educativo de calidad.

Se cumple la afirmación de Rodríguez (2006) por cuanto si existe una percepción desfavorable sobre el liderazgo de los docentes, no ayuda asumir mejor sus roles, unir esfuerzos y asumir retos que superen las dificultades de aula y escuela.

De igual manera con respecto al objetivo Diseñar y aplicar un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal, ésta se valora positivamente en sus dimensiones participación colectiva, comprensión social y capacitación docente. Las evidencias demuestran que el plan de estrategias participativas constituye un medio viable para mejorar el desempeño docente, ello gracias a la ejecución de jornadas de interaprendizaje basadas en las estrategias participativas antes descritas desarrolladas durante la actividad escolar 2014.

Se concuerda con Calderón (2009) por cuanto el diseño y aplicación de estrategias dirigidas por los docentes redujeron los niveles de actitudes que perjudican las relaciones e interacciones sociales, logrando mayor interés por el desarrollo de habilidades sociales y asumir una comunicación fluida y coherente; seguridad y confianza para tomar decisiones asertivas y asumir actitudes empáticas para comprender los sentimientos y emociones de los demás. Las relaciones interpersonales constituyen una dimensión del desempeño docente.

Al constar los resultados en función al objetivo contrastar los resultados obtenidos del pre test y post test después de la aplicación del plan de estrategias participativas para

mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal, se evidencia que existen diferencias significativas. Del Gráfico 5, referido a los niveles de desempeño docente, Red Educativa “Maestros Unidos”, de acuerdo al Post test se deduce que un 52 % de los docentes se ubican en el nivel Satisfactorio y el 48% restante, en el nivel Sobresaliente.

Estas diferencias se corroboran en los resultados presentados en la tabla 9, muestra parámetros estadísticos del consolidado de los diagnósticos Pre test y Post test: de los puntajes alcanzados en el desempeño docente, se tiene que las medias son de 38,72 (Pre test); y 58,24 (Post test), se encuentran en promedio en el intervalo [21 – 40puntos] , ubicándose en el nivel *Regular*; mientras que para el post test el promedio se encuentra ubicada en el rango de valoración [41 – 60 puntos] , nivel Satisfactorio.

Por otra parte, las medianas son de 39,00 (Pre test), 60,00 (Post test); manifestando que son los valores que está dividiendo a la mitad de los datos obtenidos según el instrumento aplicado (50%) en sus tres dimensiones; asimismo, las modas expresan un valor de 40 para el pre test y 45 en el post test, representando los valores que se ha repetido con mayor frecuencia en los puntajes obtenidos; con respecto a la desviación estándar, se obtiene un valor de 3,31 (Pre test), 8,53 (Post test), expresando la dispersión o variación de los datos obtenidos según los resultados de la escala de actitudes; finalmente, el puntaje mínimo encontrado fue de 30 puntos (pre test); y 41 puntos (Post test); mientras que los puntajes máximos fueron de 45 puntos (Pre test) y 72 puntos (Pos test); en el total de la suma de puntajes en la entrada y salida se obtiene de 968 puntos (Pre test) y 1456 puntos (Post test).

Por otro lado, en la prueba t-Student (Gráfico 9) para muestras relacionadas, se determina para ambas colas negativa y positiva, pero se asume el valor absoluto por

simetría con un alfa de 0,05 (nivel de significación $1 - 0,05 = 0,95\%$), las diferencias entre las medias del pre y post test es de $- 19.52$ puntos. Luego de realizar el análisis de igualdad de medias se observa que el valor “p” es 0,00 (significación bilateral) y para 24 grados de libertad, tiene un valor de 1,730 (t-tabulado). Por tanto el t-tabulado $<$ t-calculado. Dado que el valor de ($t_c = 9,99$) $>$ ($t_b = 1,730$): R.C. y la significación bilateral menor a 0,05, se debe rechazar H_0 y concluir que las medias del pre-test y post-test son diferentes.

Así mismo en la prueba de normalidad, $p = 0,200$ (Kolmogorov-Smirnov); y valor de 0,251 en el modelo de Shapiro – Wilk; que se compara con el Alfa de significación (asumido como 0,05) denota que no existen indicios en una relación de proximidad en los valores o puntajes entre ambos diagnósticos (Pre Test y Post test); y, por lo tanto, se puede concluir existe diferencias positivas entre los puntajes alcanzados, que se cumple el supuesto de normalidad, por cuanto hay diferencias estadísticamente significativas entre los promedios; se cumple el supuesto de homocedasticidad, por tanto existe un valor F, en el análisis ANOVA, reiterando en nuestro caso, afirmar como los puntajes del (pre-test), (pos-test) se distribuyen como una normal, dado la significación del estadístico de Kolmogorov –Smirnov.

Se concluye que las medias del pre test y post test correspondientes al grupo de estudio son estadísticamente diferentes, en consecuencia se asume que la aplicación del plan de estrategias participativas mejora significativamente el desempeño docente.

Se concuerda con Joo (2004) cuando afirma que un buen desempeño docente, trascienden siempre y cuando cumpla con los rasgos de un buen profesional, para ello tiene que capacitarse constantemente, de tal manera que sea capaz de autoformarse, autocapacitarse y autoevaluarse. Del mismo modo el Ministerio de Educación (2012)

manifiestan que el maestro constituye el motor fundamental del cambio pedagógico, que no se puede dejar aislado para que enfrente el desafío de mejorar la calidad de la educación solo con su ánimo y espíritu de sacrificio; se hace necesario entregarle los medios y técnicas necesarias para que pueda reconfigurar su práctica pedagógica frente al alumno.

Por tanto se ha logrado el objetivo general, es decir Demostrar que la aplicación de un plan de estrategias participativas influye positivamente en el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal.

CONCLUSIONES

1. El nivel de desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal, antes de aplicar el plan de estrategias participativas, a través del pre test, se evidencia que el 72% de docentes se ubica en el nivel Regular, tenían un bajo desempeño en sus dimensiones relaciones interpersonales, procesos de gestión y práctica pedagógica.
2. La aplicación del plan de estrategias participativas mejora el desempeño docente en sus dimensiones participación colectiva, comprensión social y capacitación docente, mediante la ejecución de jornadas de interaprendizaje basadas en las estrategias participativas desarrolladas durante la actividad escolar.
3. Existen diferencias significativas en los resultados de desempeño docente después de la aplicación del plan de estrategias participativas, acuerdo al Post test un 52 % de los docentes se ubican en el nivel Satisfactorio y el 48% restante, en el nivel Sobresaliente.
4. Los docentes mejoran significativamente su desempeño en las relaciones interpersonales, procesos de gestión y práctica pedagógica, aplicando estrategias participativas en las relaciones interpersonales, gestión de procesos y práctica pedagógica.

SUGERENCIAS

1. A los directores de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal promover el desarrollo de las estrategias participativas desde el inicio del año escolar dirigido a todos los usuarios docentes de las escuelas de influencia, a fin de incrementar significativamente los niveles de desempeño docente en el aula.

2. A los docentes de la red educativa “Maestros Unidos” de San Pablo-Huabal que participaron en la investigación, organizar actividades para compartir sus experiencias vividas sobre desempeño docente con sus compañeros de otras escuelas del ámbito del distrito de Huabal y otras zonas aledañas.

3. A los coordinadores de las redes educativas del distrito de Huabal y otros distritos, difundir y monitorear la aplicación del plan estrategias participativas como un medio para mejorar el desempeño de los docentes de educación básica, y que constituya una estrategia de soporte pedagógico.

LISTA DE REFERENCIA

- Abarca, M.; Marzo, L. y Salas, J. (2002). *La educación emocional en la práctica educativa de la educación Primaria*. Bordón. Revista de pedagogía, ISSN 0210-5934, ISSN-e 2340-6577, Vol. 54, N° 4, 2002, págs. 505-518. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=623721>
- Acuña, S.; Agurto, F.; Arévalo J.; y González, M. (2010). *Estrategias metodológicas para el desarrollo de la atención*. Instituto Superior Pedagógico Privado Pakamuros, Jaén, Perú.
- Arguedas, J. (2007). *La profesionalización de la función pública y su aporte a la gobernabilidad democrática en un entorno globalizado*. San José, Costa Rica: Dirección General de Servicio Civil.
- Avellaneda, G. (2012). *Aplicación de un plan tutorial para desarrollar capacidades de liderazgo en los estudiantes de la I.E “Dos de Mayo de 1866” Chunchuca, Distrito de Colasay-Jaén, año 2011*. Cajamarca, Perú.
- Baldoceda, M. (2008). *La gestión pedagógica y el mejoramiento de la calidad académica de los estudiantes de la institución educativa "Sor Ana de los Ángeles", en el área de Ciencias Sociales*. Tesis para optar el grado académico de magister en la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Lima, Perú.
- Calderón, N. (2009). *Estrategias afectivas para desarrollar habilidades sociales (comunicación, asertividad y empatía) en el área de Persona Familia y Relaciones Humanas en los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la I. E. “Alfonso Villanueva Pinillos” ex Agropecuario. Jaén*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.
- Calero, M. (1998). *Administración Educativa y Gestión Educativa*. Lima, Perú: Abedul A.I.R.I
- Castillo. G. (1987). *La Calidad de la Educación en la Escuela*. Santiago de Chile, Chile: C.P.I.E.P.
- Castillo. G. (1990). *Formación de Educadores*. Santiago de Chile, Chile: C.P.I.E.P
- Castillo, M. y Quiñones C. (2003). *Propuesta de metodología fundamentada en una estrategia de enseñanza aprendizaje que tome en cuenta un modelo didáctico para trabajar con los estilos en el nivel de secundaria*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.
- Cázares, Y. (1988). *Manejo efectivo de un grupo*. México: Trillas.
- Chacón, R. (2010). *Evaluación del desempeño docente y su relación en el rendimiento académico de los estudiantes del Área de Historia, Geografía y Economía de Educación Secundaria en el distrito Ate Vitarte, UGEL N° 06*. Lima, Perú.

- Chuye, Y. (2007). *Participación de los actores de la institución educativa en la gestión del cambio*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Consejo Nacional de Educación (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Disponible en <http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- Córdova, I. (2013). *El Proyecto de Investigación Cuantitativa*. Lima, Perú: San Marcos.
- Cortés, V. (2006). *Estudio de los Valores de Liderazgo y Responsabilidad Social de Alumnos que participan en grupos estudiantiles en la Universidad de Toronto*. (Tesis de pregrado). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Canadá. Disponible en www.tesis.ufm.edu.gt/pdf/2999.pdf
- Coto, G. (2009). *Entrevista con Gerardo Coto, consultor del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública*, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica, 17 de setiembre de 2009. Disponible en <http://www.icap.ac.cr/periodicas/index.php/administracionpublica/article/view/118>.
- Díaz, E. y Vela, Z. (2011). *Estrategias socio afectivas de aprendizaje para mejorar el rendimiento académico del área de comunicación en los estudiantes del tercer y cuarto grado de primaria de la institución educativa N° 16131 de Mangaypa*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Jaén, Perú.
- Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa (2009). *Modelo de Gestión estratégica*. México.
- Duche, M. (2001). *Los procesos de gestión administrativa y pedagógica*. Cochabamba, Bolivia.
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica mabilizan en su desempeño profesional docente*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Flores, M. (1999). *Inteligencias Múltiples en el Aula*. Lima, Perú: San Marcos.
- García, E. y Rodríguez, H. (2005). *Los métodos de enseñanza*. México: Trillas.
- García, R. y Poyato, F. (2009). *La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada*. California, Estados Unidos. Disponible en <http://iide.ens.uabc.mx/blogs/mce/files/20011/03/Tesis-Jihan-Garc%C3%ADa-Poyato.pdf>.
- Harris, A. (2002). *School Improvement. What's in it for schools*, N Y, USA. Disponible en <http://www.abebooks.com/School-Improvement-Schools-Harris-Alma-Routledge/14067723714/bd>.
- Honorio J. (2013). *Ley General de Educación N° 28044*. (ed. 2013). Lima, Perú: B. Honorio J.
- IPEBA (2011). *Modelo de acreditación de la calidad de la Gestión Educativa de Instituciones de Educación Básica Regular*. Lima, Perú.

- Joo, B. (2004). *Análisis y propuesta de gestión pedagógica y administrativa de las TICs, para construir espacios que generen conocimiento en el Colegio Champagnat*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Longo, F. (2004). *Mérito y flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público*. Barcelona, España: Paidós.
- López, M. (2004). *Situación de la formación docente inicial y en servicio en Bolivia, Paraguay y Perú*. Disponible en http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_bolivia_paraguay_peru.pdf
- Marcelo, W. y Cojal, B. (2002). *Gestión educativa*. Lambayeque, Perú: FACHSE.
- Marcelo, W. y Cojal, B. (2007). *Gestión educativa*. Lambayeque, Perú: FACHSE.
- Matus, C. (1993). *Política, planificación y gobierno*. Caracas, Venezuela: Fundación Altadir.
- Megías, C. (2012). *Estrategias participativas en arte y educación: un estudio de caso con adolescentes hospitalizados* (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España. Disponible en <http://eprints.ucm.es/14912/1/T33618.pdf>.
- Ministerio de Educación (2002). *Formación continua de docentes en servicio: Seminario Internacional*. Lima, Perú: Talleres Gráficos Cromática S.A.C. Disponible en [www.google.com.pe/MED\(2002\)](http://www.google.com.pe/MED(2002)). Formación continua de docentes en servicio.
- Ministerio de Educación (2005). *Redes educativas: construyendo una experiencia*. Disponible en ebr.minedu.gob.pe/des/pdfs/guia_redes_educativas.pdf
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: corporación gráfica Navarrete.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: directivos construyendo escuela*. Lima, Perú: disponible en http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Moreno, J. (1965). *Psicomúsica y sociodrama*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Murillo, F.J. (2003). *La dirección escolar. Análisis e investigación*. Madrid, España: CIDEMEC.
- Nieto, J. y González, M. (2003). *La comunicación en las organizaciones escolares*. España: Pearson Educación.

- Oficina regional de educación para América Latina y el Caribe (2005). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. *Revista PRELAC. Proyecto regional de educación para América Latina y el Caribe*. N° 1 (p. 193). Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2014). *Resultados de PISA 2012 en foco. Lo que los alumnos saben a los 15 años de edad y lo que pueden hacer con lo que saben*. Disponible en http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA2012_Overview_ESP-FINAL.pdf
- Pompa, Y., Vásquez, J. (2013). *Plan estratégico para mejorar la gestión institucional de la empresa de telecomunicaciones, producciones y distribuciones* Vásquez Malca SAC. Jaén, Perú: TELECOMUNICACIONES PRODISVAM SAC.
- Ramírez, M. (2006). *Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Rodríguez, E. (2006). *Percepción de los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes del departamento académico de enfermería de la "UNMSM"*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Rodríguez, C. (2009). *Gestión pedagógica de instituciones*. México: Astra Ediciones.
- Rodríguez, N. (2010). *Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes del nivel secundario I.E Augusto Salazar Bondy*. Provincia Constitucional del Callao, Perú.
- Romero, M. (2010). *Modelos de gestión por competencias: Una oportunidad para la calidad en los servicios públicos*. Disponible en <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=COLEC.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mf=019829>.
- Ruiz, J. (2006). *Estrategia didáctica para la formación integral del estudiante de bachillerato mediante el proceso de enseñanza aprendizaje de la Física*.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. (Tesis de doctorado). Disponible en <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1>
- Torres, E. (2005). *Hacia un modelo de evaluación del desempeño profesional del docente en Honduras*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional "Francisco Morazan", Tegucigalpa, Honduras.
- Tovar, F. (2005). *La gestión por competencias: fortalezas, debilidades y paradojas*. Barcelona, España.

- UNESCO (2004). *Descentralization in Education: National Policies and Practice*. Argentina.
- UNESCO (2010) .*World data on Education Seventh edition 2010/11*. Disponible en <http://www.ibe.unesco.org/en/services/online-materials/world-data-on-education/seventh-edition-2010-11.html>.
- Valladolid B. (s.f.). *Redes educativas rurales en el Perú*. Disponible en www.escolescompromeses.org/mm/file/.../QueesunaRedEducativa.pdf
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*. (Tesis de maestría). Lima, Perú.
- Zubiría, J. (2006). *Los modelos pedagógicos. Hacia una pedagogía dialogante*. Bogotá: 2ª Ed.

APÉNDICES/ANEXOS

APÉNDICE 01

GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA “MAESTROS UNIDOS”, SAN PABLO – HUABAL, 2014 (Pre tes – Pos test)

La presente observación tiene como propósito diagnosticar las fortalezas y debilidades en el desempeño de los docentes de la RED Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo – Huabal, 2014

GUIÓN DE OBSERVACIÓN

DIMENSIONES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Relaciones interpersonales	1. El docente escucha a los estudiantes antes de tomar decisiones				
	2. El docente mantiene comunicación fluida y concertan con los estudiantes y padres de familia que atienden				
	3. El docente actúa respetando las diferencias personales y colectivas				
	4. El docente se muestra abierto y flexible a las nuevas ideas que genere innovación en la institución educativa				
	5. El docente mantiene un trato atento, afectuoso y amable que inspire confianza tanto a los estudiantes como a los padres de familia				
	6. El docente propicia un adecuado clima de trabajo, basado en el respeto, la comunicación, solidaridad y responsabilidad				
Procesos de gestión	7. El docente forma parte en la gestión de la institución educativa				
	8. El docente toma decisiones oportunas para la conducción del aula				

Procesos de gestión	9. El docente ha desarrollado la capacidad de articular y gestionar los recursos materiales, educativos y económicos para lograr las metas de aula				
	10. ¿El docente usa racionalmente los recursos de acuerdo a necesidades de aprendizaje de los estudiantes?				
	11. El docente muestra conocimiento y manejo en el tratamiento y conservación de la documentación y archivo de aula				
	12. El docente muestra conocimiento y manejo en la planificación, implementación ejecución y evaluación de proyectos de aula				
	13. El docente participa activamente brindando alternativas viables a la problemática local				
	14. El docente participa en acciones comunitarias que ejecuta la comunidad				
Practica pedagógica	15. El docente muestra buen manejo de la diversificación y construcción curricular				
	16. El docente planifica e implementa adecuadamente los procesos pedagógicos cuando enseña				
	17. El docente posee estrategias para el proceso de enseñanza				
	18. El docente implementa las sesiones de aprendizaje con las estrategias adecuadas				
	19. El docente cuenta con las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos				
	20. El docente media hasta que los estudiantes construyan el aprendizaje esperado				

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Guía de Observación sobre el desempeño docente de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014.

2. Objetivo instrumento.

Diagnosticar el desempeño docente de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014

3. Usuarios.

Se recogerá información de: 25 docentes que constituye la muestra de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014

4. Modo de aplicación.

- 1°. La guía de observación estuvo diseñada en base a 20 ítems: 06 preguntas se relaciona con la dimensión relaciones interpersonales, 08 con procesos de gestión, 06 con practica pedagógica; con criterios de valoración: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3) y siempre (4); los mismos que tienen relación con los indicadores de la variable: Desempeño docente.
- 2°. Los docentes desarrollaron la escala valorativa en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- 3°. La guía de observación se aplicó en forma simultánea a los actores educativos antes descritos.
- 4°. Su aplicación tiene como duración 90 minutos aproximadamente, donde el investigador toma la decisión en qué sesión o momento puede aplicar la guía.

5. Estructura del instrumento.

VARIABLE DEPENDIENTE	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño Docente	Relaciones interpersonales	Practica la comunicación empática	1,2
		Interactúa en la diversidad	3,4
		Asegura un clima de confianza y respeto	5,6
	Procesos de gestión	Autonomía de gestión	07, 08
		Buen manejo de recursos	09, 10
		Buen manejo de planes de aula	11, 12
		Participa en acciones comunales	13, 14
	Práctica pedagógica	Manejo de procesos curriculares	15, 16
		Implementa estrategias pedagógicas	17, 18
Desarrolla procesos pedagógicos		19, 20	

6. Escala.

6.1 Escala general.

Escala respecto a los directivos, docentes y administrativos:

Escala de respuesta	Escala valorativa	Puntaje	Rango
Nunca.	Deficiente	1	[00 – 20]
A veces.	Regular	2	[21 – 40]
Casi siempre	Satisfactorio	3	[41 – 60]
Siempre	Sobresaliente	4	[61 – 80]

6.2 Escala específica.

Escala valorativa	Dimensiones		
	Relaciones interpersonales	Procesos de gestión	Práctica pedagógica
Nunca (Deficiente)	[00 – 06]	[00 – 08]	[00 – 06]
A veces (Regular)	[07 – 12]	[09 – 16]	[07 – 12]
Casi siempre (Satisfactorio)	[13 – 18]	[17 – 24]	[13 – 18]
Siempre (Sobresaliente)	[19 – 24]	[25 – 32]	[19 – 24]

APÉNDICE 02

PLAN DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES RED EDUCATIVA MAESTROS UNIDOS

I. DATOS GENERALES

1.1. DENOMINACIÓN

PLAN DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA “MAESTROS UNIDOS”, SAN PABLO – HUABAL, 2014

1.2. INSTITUCIONES EDUCATIVAS:

Red Educativa: “Maestros Unidos” San Pablo, distrito de Huabal, de la Unidad
de gestión educativa Local Jaén.

Nivel de Atención: Educación Primaria de menores

1.3. DOMICILIO LEGAL

DEPARTAMENTO: Cajamarca PROVINCIA: Jaén

DISTRITO: Huabal SEDE: San Pablo

1.4. BENEFICIARIOS:

25 Docentes de Educación Primaria Red Educativa: “Maestros Unidos” San
Pablo, distrito de Huabal, de la Unidad de gestión educativa Local Jaén

1.5. RESPONSABLE: Maestrante: Ana Melva Malca Paz

1.6. DURACIÓN

8 Meses Marzo 2014 Octubre 2014

El cronograma de desarrollo de las jornadas de interaprendizaje se visualiza en el
cuadro descriptivo de programación actividades del mismo plan.

II. PRESENTACIÓN

El plan de estrategias participativas constituye una respuesta viable, un instrumento estratégico frente a las dificultades en el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos” de San Pablo – distrito de Huabal. Cuyo propósito es aplicar dicho plan para mejorar el desempeño de los docentes en sus dimensiones: Relaciones interpersonales, procesos de gestión y práctica pedagógica, contribuyendo significativamente al logro de las competencias del desempeño docente.

El plan de estrategias participativas se ejecuta en la Red Educativa en mención durante los dos primeros semestres del año escolar 2014 en sus dimensiones: Participación colectiva, comprensión social y capacitación docente, el mismo que está sujeto a continua revisión por parte de la investigadora y el coordinador de la Red y expertos externos a fin de superar dificultades durante el proceso.

III. CONCEPTUALIZACIÓN

El plan es una apuesta y como tal evoca a una acción reflexiva e intencional de ordenamiento y encuadre de acciones y de preparación de instrumentos conceptuales y materiales para alcanzar o producir un resultado deseado. Matus (1993).

El Plan de estrategias participativas constituye una herramienta pedagógica que comprende un conjunto de jornadas de interaprendizaje de Participación colectiva, comprensión social y capacitación docente, ejecutadas por medio de reuniones participativas en su mayoría presenciales, dinámicas y variadas, con diversas actividades y estrategias a fin de motivar y mejorar el desempeño de los docentes.

IV. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Aplicar un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo – Huabal.

4.2 Objetivos Específicos

- a. Diseñar e implementar el plan de estrategias participativas con jornadas de interaprendizaje sobre Participación colectiva, comprensión social y capacitación, dirigido a los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo – Huabal.
- b. Aplicar las jornadas de interaprendizaje a los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo – Huabal.
- c. Evaluar la aplicación del plan de estrategias participativas en la mejora del desempeño de los docentes a través de una guía de observación.

V. JUSTIFICACIÓN

El plan de estrategias participativas es trascendente por cuanto pone en evidencia la teoría y la práctica en cuanto a los desempeños de los docentes en relaciones interpersonales, procesos de gestión y práctica pedagógica, como situaciones deseadas a mantener o alcanzar a través de jornadas de interaprendizaje que involucra a los 25 docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo - Huabal, como actores educativos responsables de dirigir la gestión de aula en las instituciones investigadas.

A la vez el plan surge como una necesidad institucional de las escuelas de la RED Educativa Maestros Unidos, y estrategia de acción pedagógica, constituye una alternativa significativa para elevar los desempeños docentes y por ende, la calidad educativa de los aprendizajes.

VI. DESCRIPCIÓN

6.1. Marco orientador

Recoge las ideas de Megías (2012) desde la perspectiva centrada en la interacción de los miembros de una organización, donde la acción participativa se da cuando las personas actúan en función de la representación que ellas tengan del contexto en el cual operan.

Asume el postulado de Agyriss y Schon (1978, p. 23) por cuanto la acción en una organización es una acción deliberada, y toda acción deliberada tiene una base cognitiva, refleja normas, estrategias y supuestos o modelos del mundo en el cual se opera". Es decir que la gestión es "la capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización".

6.2. Marco metodológico

El plan de estrategias participativas se fundamenta en propiciar jornadas de interaprendizaje prácticos en donde estén presentes los tres momentos: inicio, desarrollo y cierre y se privilegia la participación activa, continua y cooperativa de los/as docentes, tomando como fundamento los siguientes conceptos: participación, desarrollo de procesos y práctica pedagógica.

La gestión docente está orientada hacia la gestión colegiada y participativa, en donde se promueva la participación como herramienta de mejora. Es un cambio estructural, brindando a tiempo los recursos y materiales, la capacitación y los eventos pedagógicos que procuran orientar la calidad del servicio en la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo – Huabal. Se trabajó con los 25 docentes que ejercen su labor en las 13 escuelas primarias, a los cuales se les pidió que participen de todas las jornadas de interaprendizaje.

Las jornadas de interaprendizaje fueron valoradas a través de una guía de encuesta dirigida a los docentes como actores directamente beneficiados, de tal manera que se visualice el cambio en su desempeño.

VII. PROGRAMACIÓN DE ACCIONES

En el desarrollo del plan de estrategias participativas, se trabajó jornadas de interaprendizaje, de los cuales 2 fueron para la reforzar la participación colectiva, otras para la comprensión social de los docentes que atiende (alumnos) y las demás para capacitar en gestión de aula y procesos curriculares. Estas jornadas se organizaron, implementaron y ejecutaron en tres momentos: inicio, proceso y salida.

- A. Inicio: Sensibilización (motivación – interés por mejorar el desempeño docente, empezando por identificar fortalezas y debilidades en gestión de aula y procesos curriculares)
- B. Proceso: Proceso de la sesión en sí, en base lecturas seleccionadas, dinámicas, materiales impresos, trabajos prácticos y lúdicos. Comprende también la elaboración de productos y sistematización de la información valiosa.

- C. Salida: Comentario general de la actividad del proceso y actividad de extensión. En este momento se hizo la valoración de cada jornada afín de valorarla la mejora del desempeño de los directores.

Las jornadas de interaprendizaje trabajaron en tres dimensiones: Participación colectiva, comprensión social y capacitación docente, los mismos que se muestran en el cuadro anexo.

VIII. RECURSOS

8.1 Recursos económicos.

Los recursos económicos para realización de las jornadas de interaprendizaje en el marco del plan de estrategias participativas fueron asumidos en gran parte por la investigadora y el 30 % por la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo – Huabal.

El costo total por cada jornada realizada se observa en el siguiente cuadro:

DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	MONTO TOTAL S/.
MATERIAL DE ESCRITORIO				
Papel bond	Millar	1/2	14,00	14,00
Plumones gruesos	Docena	01	18,00	18,00
Plumones finos	Docena	01	8,00	8,00
Grapas	Caja chica	01	2,00	2,00
Goma	Frasco	02	2,00	4,00
Cinta masking	Unidad	04	3,00	12,00
SERVICIOS				
Tipeo e impresiones	Unidad	50	0,50	25,00
Copias	Unidad	500	0,05	25,00
Ponencia	Unidad	4	50,00	200,00
IMPREVISTOS				26,00
TOTAL GENERAL				336,00

8.2 Recursos Humanos

Los principales recursos humanos corresponden a los docentes y directores de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo – Huabal. Se incluye también a los estudiantes, padres de familia y autoridades locales como presidentes de APAFA.

IX. EVALUACIÓN

9.1. Evaluación Previa

A través de la programación de las actividades consideradas en este plan en el mes de marzo de 2014. Así mismo se constató la coherencia con la mejora del desempeño docente.

9.2. Evaluación de proceso.

Se realiza a través de reuniones de asesoramiento y revisión periódica de las jornadas de interaprendizaje del plan. La dirección de la I.E supervisó las actividades en su campo de su competencia. La investigadora hizo cada vez que consideró necesario los reajustes necesarios, a través de las reuniones permanentes con los docentes y coordinador de la red educativa.

9.3. Evaluación Final.

Se realiza a través de los informes rindiendo cuenta del trabajo al profesor asesor de Tesis, cuyo contenido se recogió sintéticamente en la Memoria Anual 2014 de la Red Educativa y en las actividades que comprende el programa. Cada jornada a la vez tiene una guía de observación para valorar el plan de estrategias.

JORNADA DE INTERAPRENDIZAJE N° 01

I. INFORMACIÓN GENERAL:

- 1.1. Denominación : *Integrándonos mejor*
 1.2. Organizador : Investigadora: Ana Melva Malca Paz
 1.3. Participantes : Investigador, docentes
 1.4. Sede : Caserío San Pablo - Huabal
 1.5. Duración : 6 Horas Fecha: 15/ 03/ 14

II. DESARROLLO DE LA JORNADA

OBJETIVO	CONTENIDO	MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	INDICADORES/ INSTRUMENTOS	RESPONSABLE	DURACIÓN
Aplicar un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal	Participación colectiva	Inicio	Actividad vivencial con docente. Dinámica: los carros chocadores	Dinámica Diálogo	Desarrolla la integración de actores Guía de observación	Prof. Investigador	30 min
	La integración de actores	Desarrollo	Trabajo en equipo. Estudio de casos Organizador gráfico	Textos informativos Plumones Papelote Cuartillas		Prof. Investigador	120 min
	Evaluación de la integración de docentes de la RED		Actividad vivencial con docentes Reflexiones y conclusiones.	Cuartillas		Prof. Investigador	120 min
	Propuesta para mejorar la integración de los actores educativos de RED y escuela	Cierre	Puesta en común Reflexiones y conclusiones	Lista de cotejo Hojas de papel A4		Prof. Investigador	30 min

Pertenencia al grupo escolar

Los sujetos mantienen implícita la idea de pertenencia a la escuela, debido a que es un espacio donde trasciende su vida en relación con otros sujetos como ellos, “el deseo de participar se manifiesta de manera natural como una forma de conseguir mejoras de las condiciones de su institución educativa”.

Los integrantes del equipo de trabajo deben ser conscientes de la necesidad de su participación, tener la intención explícita de colaborar, mostrar disposición para la toma de acuerdos y establecimiento de metas, así como ofrecer al grupo las habilidades personales con las que cuente. Los actores hasta la actualidad se ha venido manejando en el discurso; llevarla a la práctica como la provocadora de la acción, del dinamismo institucional, como resultado del trabajo conjunto y cooperativo de los actores, se ha vuelto problemático.

Participación de actores

La participación implica, por un lado, la posibilidad de formar parte de un grupo expresando opiniones, cooperando en una actividad, situación u oportunidad. Por otro, se refiere a la posibilidad de hacerse parte de algo, la que se materializa en la capacidad de tomar decisiones acerca del propio destino y muy especialmente de las situaciones que les afectan en el contexto de su comunidad escolar.

En efecto, la participación representa un proceso de comunicación, decisión y ejecución que permite el intercambio permanente de conocimientos y experiencias y clarifica el proceso de toma de decisiones y compromiso de la comunidad en la gestación, programación y desarrollo de acciones conjuntas (Murcia, 1994).

En efecto, la participación representa un proceso de comunicación, decisión y ejecución que permite el intercambio permanente de conocimientos y experiencias y clarifica el proceso de toma de decisiones y compromiso de la comunidad en la gestación, programación y desarrollo de acciones conjuntas (Murcia, 1994:15).

GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS

I. PRESENTACIÓN

La presente investigación tiene como objetivo demostrar que el uso estrategias participativas mejora el desempeño de docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal. La información aquí recabada es para uso exclusivo de la investigación.

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Nombre del(a) docente: _____
- 2.2 I.E : _____ Tipo I.E: _____ Grados a cargo: _____
- 2.3 Observador: _____
- 2.4 Fecha: _____ Duración: _____

III. CRITERIOS DE OBSERVACIÓN

Ítems		Valoración		
		Sí 2	A veces 1	No 0
PARTICIPACIÓN COLECTIVA	1. ¿El plan de estrategias participativas brinda oportunidades para que los docentes compartan sus experiencias en una ambiente de armonía y amistad?			
	2. ¿El plan de estrategias participativas desarrolla eventos pedagógicos de participación colectiva entre docentes - estudiantes cuando participan eventos de integración de la RED?			
	3. ¿El plan de estrategias participativas desarrolla acciones pedagógicas para que los docentes trabajen en grupo y equipos?			

JORNADA DE INTERAPRENDIZAJE N° 02

I. INFORMACIÓN GENERAL:

- 1.1. Denominación : *Descubriendo líderes*
 1.2. Organizador : Investigadora: Ana Melva Malca Paz
 1.3. Participantes : Investigador, docentes
 1.4. Sede : Caserío San Pablo - Huabal
 1.5. Duración : 6 Horas Fecha: 25/ 04/ 14

II. DESARROLLO DE LA JORNADA

OBJETIVO	CONTENIDO	MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	INDICADORES/ INSTRUMENTOS	RESPONSABLE	DURACIÓN
Aplicar un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal	Participación colectiva	Inicio	Actividad vivencial con docente. Video: despilfarro de recursos	Docentes Dinámica	Guía de observación	Prof. Investigador	30 min
	Líderes docentes	Desarrollo	Trabajo en equipo. Estudio de casos Organizador gráfico	Textos informativos Plumones Papelote Cuartillas		Prof. Investigador	90 min
	Evaluación del liderazgo docente en la I.E		Autoevaluación del desempeño Actividad vivencial con docentes Reflexiones y conclusiones.	Cuartillas Hoja de auto observación		Prof. Investigador	90 min
	Propuesta para mejorar el liderazgo docente		Puesta en común Reflexiones y conclusiones	Lista de cotejo Hojas de papel A4		Prof. Investigador	45 min
	Compromisos para asumir el liderazgo pedagógico docente.	Cierre	Puesta en común Elaboración de matriz de compromisos Carpeta pedagógica	Matriz Lista de cotejo		Prof. Investigador	30 min

Líderes docentes

Expectativas de liderazgo

El liderazgo en las instituciones educativas, según Marcelo y Cojal (2002) influye como un factor dentro de la organización para la transformación y la gestión de las Instituciones Educativas. Para el buen funcionamiento de la institución educativa se exige algo más que dirigir; se necesita también una clara visión que estimule y genere grupos, alianzas, motivaciones y capacidades para actuar, un liderazgo que vincule los procesos relacionados con el aprendizaje y la motivación.

El liderazgo permite crear una nueva realidad deseada a partir de la comunicación de esa visión de futuro, orienta a los actores hacia ese escenario. A través de la visión, el liderazgo construye un mensaje que define la naturaleza de las cuestiones fundamentales. Convoca a construir la transformación trascendiendo las conductas y motivaciones utilitarias del hombre para acceder a su naturaleza altruista. Vuelve a plantearse el qué y el para qué, según la Guía de Gestión Educativa del MED (2004).

Entonces el papel del docente líder, implica el de gestor, que promueve la comunicación, motiva e inspira transformación y hace interactuar las acciones personales y las de los equipos. Asume el complejo desafío de convocar a participar en extensas redes de trabajo orientadas a asegurar una educación de calidad para todos los estudiantes.

Descubriendo el liderazgo docente

Tipo de líder	Características de los docentes de la escuela	Los posibles líderes
<p>Líder organizador. Es aquel que establece relaciones jerárquicos y de responsabilidad. Se rodea de buenos colaboradores, los deja trabajar solos y cuando tiene problemas la ayuda; es discreto por respeto a los demás.</p>		
<p>Líder organizador. Es aquel que establece relaciones jerárquicos y de responsabilidad. Se rodea de buenos colaboradores, los deja trabajar solos y cuando tiene problemas la ayuda; es discreto por respeto a los demás.</p>		
<p>Líder Técnico. Conformado por profesionales técnicos y especialistas competentes, son objetivos y realistas dan más importancia a la parte técnica. Estos líderes son exigentes, buscan resultados y se rodean de colaboradores.</p>		
<p>Líder formativo. Es una nueva forma de liderazgo para desarrollo sostenible de la calidad de la educación en la organización escolar, recoge el legado histórico de los aportes de un una nueva visión de liderazgo, especialmente del liderazgo sostenible, pedagógico y transformador que considera la realidad sociocultural para transformarla sobre bases éticas y morales, sustentada en los principios de la solidaridad y democracia escolar.</p>		
<p>Líder Asertivo. Tiene una gran capacidad de cambio y adaptación. Acepta y desafía sus limitaciones. Hace que las cosas sucedan no espera. Domina su neurosis. Se conquista y decide ser él mismo. Expresa adecuadamente sus limitaciones. Tiene capacidad de solicitar lo que desea. Lo caracteriza lograr en forma omnidireccional la intimidad.</p>		
<p>Líder proactivo. Este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas.</p>		
<p>Líder audaz. Este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.</p>		
<p>Líder emprendedor. Dirige a sus colaboradores para que tengan los mejores resultados, tienen iniciativa y motivación: impulsa su gente hacia la consecución de los objetivos propuestos, establece las relaciones jerárquicas claras. No hace nada al azar, actúa con frialdad y realismo, combina la dureza y bondad; sabe ganarse el respeto de los demás, adopta el estilo participativo, utiliza la consulta para practicar el liderazgo.</p>		

GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS

I PRESENTACIÓN

La presente investigación tiene como objetivo demostrar que el uso estrategias participativas mejora el desempeño de docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal. La información aquí recabada es para uso exclusivo de la investigación.

II DATOS GENERALES

- 2.1 Nombre del(a) docente: _____
- 2.2 I.E : _____ Tipo I.E: _____ Grados a cargo: _____
- 2.3 Observador: _____
- 2.4 Fecha: _____ Duración: _____

III CRITERIOS DE OBSERVACIÓN

Ítems		Valoración		
		Sí 2	A veces 1	No 0
PARTICIPACIÓN COLECTIVA	1 ¿El plan de estrategias participativas brinda oportunidades para que los docentes compartan sus experiencias en una ambiente de armonía y amistad?			
	2 ¿El plan de estrategias participativas desarrolla eventos pedagógicos de participación colectiva entre docentes - estudiantes cuando participan eventos de integración de la RED?			
	3 ¿El plan de estrategias participativas desarrolla acciones pedagógicas para que los docentes trabajen en grupo y equipos?			

JORNADA DE INTERAPRENDIZAJE N° 03

I. INFORMACIÓN GENERAL:

- 1.1. Denominación : *Nuestras fortalezas y debilidades docentes*
 1.2. Organizador : Investigadora: Ana Melva Malca Paz
 1.3. Participantes : Investigador, docentes
 1.4. Sede : Caserío San Pablo - Huabal
 1.5. Duración : 6 Horas Fecha: 17/ 05/ 14

II. DESARROLLO DE LA JORNADA

OBJETIVO	CONTENIDO	MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	INDICADORES/ INSTRUMENTOS	RESPONSABLE	DURACIÓN
Aplicar un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal	Participación colectiva	Inicio	Actividad vivencial con docente. Dinámica: Los chocadores	Dinámica Dialogo	Guía de observación	Prof. Investigadora	30 min
	Presentación de resultados de aprendizaje ECE	Desarrollo	Análisis de los resultados de comprensión lectora en la provincia y distrito Huabal Identificación de causas y efectos El rol docente en el aprendizaje de los estudiantes	Diapositivas Cuadro comparativo Cuartillas Cuadro de registro Conclusiones		Prof. Investigadora	90 min
	Diagnóstico del desempeño docente		Sensibilización Aplicación de la guía de observación al desempeño docente Reflexiones y conclusiones.	Caso Guía de observación Cuartillas		Prof. Investigadora	90 min
	Propuesta para participar de las estrategias	Cierre	Puesta en común Reflexiones y conclusiones	Lista de cotejo Hojas de papel A4		Prof. Investigador	30 min

Nuestras fortalezas y debilidades docentes

Nuestro país ha establecido un rubro de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional (2013). Allí señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no solamente a través de medidas de orden laboral, sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformada en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos.

Además considera que para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente tenemos que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica.

Montenegro (2003, p.18), indica que “mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. 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. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

El alumno es el cliente del docente que recibe los servicios educativos para su desarrollo. Frente a ello Calero (1998, p. 65), manifiesta que: El profesor tiene gran desempeño en la gestión pedagógica, debe tomar decisiones para que desarrolle con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico. Poder decidir acertadamente para crear condiciones favorables hacia el aspecto pedagógico, requiere que el director tenga una gran comprensión del fenómeno educativo en general y en particular: que variables o factores lo afectan positiva y negativamente, bajo qué condiciones se puede esperar resultados e instrumentos necesarios para la medición de la calidad pedagógica.

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas. En su estudio Para García y Poyato (2009, p. 28) sostienen claramente que: El actor escolar que se encuentra en relación directa con los alumnos y con su proceso de aprendizaje es el docente. Él es el responsable de dar seguimiento a los programas de estudio, orientando las actividades hacia el logro de los propósitos educativos del nivel.

El mismo autor considera que dentro de la escuela, los docentes juegan un doble papel, consistente en ser profesional y asalariado a la vez dando características muy particulares a su función cotidiana como trabajador al servicio del Estado. De tal forma que es el promotor, coordinador y agente directo del proceso educativo. También sostiene que los docentes de educación básica regular (EBR) deben obtener su preparación profesional en las Escuelas de Educación superior, en los institutos superiores pedagógicos y universidades, las cuales legalmente son las encargadas de ofrecer las licenciaturas

correspondientes para impartir clases en educación básica. Los cursos de actualización pretenden fortalecer los conocimientos de los maestros, además de integrarlos a las innovaciones tecnológicas de la nueva época.

Los docentes realizan la función social de educar a las nuevas generaciones en respuesta a la designación que el pueblo peruano ha depositado en ellos, por lo que se encuentran en la obligación de rendir cuentas de sus acciones a aquellos que les han brindado su confianza, a la sociedad que ha tenido a bien enviar a sus hijos a las escuelas. Siendo la escuela, la instancia inmediata con la cual se involucra y se debe, la misma que está dirigida por el director o directora.

Zárate (2011, p.73) indica que: “La labor que desarrolla el docente sobre sí mismo, está relacionada con su formación y la organización de su vida personal”. La formación profesional cubre el desarrollo de programas de educación superior a nivel de pregrado y postgrado, pero también una actividad constante de actualización en los diversos campos del conocimiento relacionado con la educación, esto es: la Pedagogía, sus ciencias auxiliares, la normatividad educativa, las políticas, los lineamientos y directrices del estado, sobre la materia. También incluye la actualización permanente en el campo específico del conocimiento o área de trabajo. En un nivel más privado, la organización de su vida personal es primordial para que el docente pueda desempeñarse con eficiencia, eficacia, entusiasmo, tranquilidad y dedicación al proceso formativo de sus estudiantes.

En la nueva cultura escolar, Murillo (2003, p. 24) plantea una visión más amplia de los conceptos de calidad y gestión: Los docentes juegan un papel más dinámico dentro sus escuelas, de manera que no estén esperando las respuestas a sus problemas desde fuera, sino que sean ellos mismos quienes propongan las posibles vías de solución, participando activamente desde y en su propio contexto.

El desempeño docente 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.

GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS

I. PRESENTACIÓN

La presente investigación tiene como objetivo demostrar que el uso estrategias participativas mejora el desempeño de docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal. La información aquí recabada es para uso exclusivo de la investigación.

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Nombre del(a) docente: _____
- 2.2 I.E : _____ Tipo I.E: _____ Grados a cargo: _____
- 2.3 Observador: _____
- 2.4 Fecha: _____ Duración: _____

III. CRITERIOS DE OBSERVACIÓN

Ítems		Valoración		
		Sí 2	A veces 1	No 0
PARTICIPACIÓN	1. ¿El plan de estrategias participativas promueve el trabajo en equipos para abordar los proyectos y planes de gestión de aula?			
	2. ¿El plan de estrategias participativas motiva a los docentes para organizarse en función a necesidades de los estudiantes del aula?			
	3. ¿El plan de estrategias participativas promueve encuentros pedagógicos para mejorar las sesiones de aprendizaje?			
	4. ¿El plan de estrategias participativas ayuda a los docentes a organizarse en función a objetivos de RED e institucionales?			
CAPACITACIÓN	5. ¿El plan de estrategias participativas brinda oportunidades a los docentes para identificar y hallar soluciones a dificultades encontradas en la gestión de aula?			
	6. ¿El plan de estrategias participativas desarrolla jornadas de reflexión sobre el desarrollo de procesos curriculares y pedagógicos?			

JORNADA DE INTERAPRENDIZAJE N° 04

I. INFORMACIÓN GENERAL:

- 1.1. Denominación : *Conociendo los desempeños del docente*
 1.2. Organizador : Investigadora: Ana Melva Malca Paz
 1.3. Participantes : Investigador, docentes
 1.4. Sede : Caserío San Pablo - Huabal
 1.5. Duración : 6 Horas Fecha: 06/ 06/ 14

II. DESARROLLO DE LA JORNADA

OBJ.	CONTENIDO	MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	INST.	RESPONSABLE	DURACIÓN
Aplicar un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal	Participación colectiva	Inicio	Dinámica: El ombligo Propósito y temario	Grupos Objetos	Guía de observación	Prof. Investigador	30 min
	Gestión escolar del docente: desempeños	Desarrollo	Lectura individual Sistematización de información en organizador gráfico Estudio de casos	Indicaciones Texto Diálogo Papel bond		Prof. Investigador	90 min
	Evaluación de la práctica pedagógica de los docentes		Actividad vivencial con docentes Respuesta a la encuesta Reflexiones y conclusiones. El árbol de problemas	Cuartillas Diálogo		Prof. Investigador	90 min
	Propuesta para mejorar los desempeños docentes		Puesta en común Compromisos Reflexiones y conclusiones	Lista de cotejo Papel bond		Prof. Investigador	30 min
	Evaluación crítica	Cierre	- Reflexionan sobre la colaboración y la coordinación en el trabajo colectivo con sus compañeros. - Responden a interrogantes ¿Qué aprendí hoy? ¿Cómo lo aprendí? ¿De qué me valí para aprender? ¿Qué he fallado? ¿Qué me falta aprender? ¿Cómo se sintieron, qué dificultades tuvieron?	Interrogantes Guía de observación Dinámica		Prof. Investigador	30 min
Dinámica de salida	- Ejecutan la dinámica las charadas.						

Los desempeños del docente

Relaciones interpersonales.

Según Marcelo y Cojal (2007, p. 40) definen a las relaciones interpersonales como “el conjunto de nexos y vinculaciones sobre las cuales se construye las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa. Soporte macro institucional, eje y sustento del sistema organizativo”.

Desde el punto de vista humanístico es importante mencionar a Gardner como se citó en Flores (1999, p. 10) afirma que la inteligencia interpersonal es La habilidad para percibir y distinguir los estados de ánimo, intenciones, motivos, deseos y sentimientos de otras personas, a través de sus expresiones faciales, su voz y gestos; así mismo como la capacidad para discriminar entre muchas señales interpersonales y responder a estas de manera eficaz.

También expresa que este tipo de inteligencia se manifiesta en la habilidad para comunicarse claramente con otras personas (de manera verbal o no verbal) y de trabajar cooperativamente en un grupo. El proceso de socialización depende no solo de la frecuencia de las interacciones, sino del contexto y de la intensidad de esas intervenciones.

Procesos de gestión.

Tovar (2005) considera que la gestión por competencias debe estar alineada a la estrategia institucional, considerando en este sentido cinco elementos que componen la cadena de alineamiento, a saber La estrategia con todos sus elementos (visión, misión, objetivos, estrategias y tácticas). El marco de competencias de las personas (insumos con los cuales trabajamos). Los procesos de trabajo (cómo trabajamos). Los indicadores de gestión (para qué trabajamos). La cultura y el clima organizacional (en qué ambiente trabajamos).

En la dimensión profesional de gestión de aula, Zarate (2011) señala que el docente debe 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 en nuestros alumnos, registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos, participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los

docentes, asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución, revisar el sentido de lo que hacemos o dejamos de hacer en nuestro desempeño docente, contribuir a la construcción de la comunidad docente vinculado por un proyecto educativo institucional.

Hay acciones que se tiene que realizar para que los recursos materiales sean correctamente utilizados: Evaluar el potencial de los recursos materiales y patrimoniales es fundamental para demostrar que somos competentes y competitivos.

Práctica pedagógica.

Montenegro (2003) señala que “la práctica pedagógica se basan en la actividad conjunta que debemos realizar con los estudiantes, los padres de familia y otros aliados, ya que entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida”.

En su estudio Zarate (2011, p.73) manifiesta que el campo de mayor impacto es:

El desempeño en el aula de clase y demás ambientes de aprendizaje, como laboratorios, bibliotecas, patios de juego, canchas deportivas, etc. Esta labor es, quizás la de mayor grado de diversidad y complejidad; también, la directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes.

El Ministerio de Educación, en el Manual del Buen desempeño docente (2012, p. 12), afirma que La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente. Sus fuentes, múltiples y diversas, abarcan desde su trayectoria personal y profesional hasta su actual desempeño laboral. Esta práctica reflexiva demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en compromisos de transformación de las relaciones sociales, que se desarrollan principalmente en una organización y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad.

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.

Por consiguiente, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar: Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes, propiciar un ambiente de respeto y confianza, promover canales de comunicación, facilitar que los estudiantes aprendan a aprender, valorar el esfuerzo de los estudiantes, conocer las características de los estudiantes a nuestro cargo, estimular la creatividad e innovación, promover la actividad mental y ofrecer apoyo para construir aprendizajes.

El docente debe ser consciente que es un mediador de la cultura que se transmite a través del currículo determinado por el sistema educativo. Un docente que posee un sólido repertorio de competencias profesionales, siempre debe estar atento a su pensamiento crítico, y entender que el contenido curricular es una porción cultural que se tiene que contextualizar de acuerdo con las necesidades educativas de los educandos para que puedan desarrollar sus capacidades y actitudes con plena autonomía y libertad.

Capacitarnos para un buen desempeño

El conocimiento no escapa a esta realidad, y las organizaciones, inmersas en ella, buscan empleados con capacidad para adaptarse al entorno cada vez más cambiante. En este sentido, juega un papel fundamental la capacitación y el desarrollo profesional de los sujetos administrados. En especial, la capacidad de renovar sus conocimientos y desarrollar las competencias que le permitan el óptimo desarrollo de las actividades encomendadas y su contribución al logro de los objetivos y metas”. Arguedas (2007)

Para el desempeño profesional, implica tener las competencias que son “las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional, en este caso en el desarrollo pedagógico.

GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS

I. PRESENTACIÓN

La presente investigación tiene como objetivo demostrar que el uso estrategias participativas mejora el desempeño de docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal. La información aquí recabada es para uso exclusivo de la investigación.

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Nombre del(a) docente: _____
- 2.2 I.E : _____ Tipo I.E: _____ Grados a cargo: _____
- 2.3 Observador: _____
- 2.4 Fecha: _____ Duración: _____

III. CRITERIOS DE OBSERVACIÓN

Ítems		Valoración		
		Sí 2	A veces 1	No 0
COMPENSIÓN SOCIAL	1. ¿Las estrategias participativas les ayuda a organizarse institucionalmente y en el aula para un mejor desempeño?			
	2. ¿El desarrollo de las estrategias participativas les prepara para proyectarse a la comunidad?			
	3. ¿El desarrollo de las estrategias participativas te ayudó a captar e involucrarte en las necesidades más urgentes de tu entorno de aula, escuela y comunidad?			

JORNADA DE INTERAPRENDIZAJE N° 05

I. INFORMACIÓN GENERAL:

- 1.1. Denominación : *Haciendo juntos*
 1.2. Organizador : Investigadora: Ana Melva Malca Paz
 1.3. Participantes : Investigador, docentes
 1.4. Sede : Caserío San Pablo - Huabal
 1.5. Duración : 6 Horas Fecha: 18/ 07/ 14

II. DESARROLLO DE LA JORNADA

OBJ.	CONTENIDO	MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	INST.	RESPONSABLE	DURACIÓN
Aplicar un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal	Organización colectiva	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se forman dos o más grupos, cada grupo elige a un compañero. - El líder de cada grupo debe señalar un lugar fijo donde se coloquen los objetos de cada grupo. 	Grupos Objetos Indicaciones	Guía de observación	Prof. Investigador	30 min
	Docentes líderes escolares y comunales	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - El líder y el grupo deben conseguir lo que se pide. El líder es el que debe entregar el objeto solicitado al coordinador general. - El coordinador general recibe sólo el objeto del grupo que llegue primero. - El grupo que logre entregar más cosas es el ganador. 	Indicaciones Objetos Alumnos Diálogo Hoja		Prof. Investigador	90 min
	Análisis de la importancia de trabajar juntos		<ul style="list-style-type: none"> - Se decide qué grupo fue el ganador y en plenario se colectiviza cómo trabajó cada grupo. - Dialogan sobre la importancia de trabajar en equipo. 	Cuartillas Diálogo		Prof. Investigador	90 min
	Propuesta para ayudarse mutuamente		Propones estrategias para ponerse en el lugar del otro, para lograr una meta, ponerse de acuerdo con sus integrantes.	Lista de cotejo Papel bond		Prof. Investigador	30 min
	Reflexiones mutuas	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionan sobre la colaboración y la coordinación en el trabajo colectivo con sus compañeros. - Responden a interrogantes ¿Qué aprendí hoy? ¿Cómo lo aprendí? ¿De qué me valí para aprender? ¿Qué he fallado? ¿Qué me falta aprender? ¿Cómo se sintieron, qué dificultades tuvieron? 	Hoja de registro Guía de observación		Prof. Investigador	30 min

GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS

I. PRESENTACIÓN

La presente investigación tiene como objetivo demostrar que el uso estrategias participativas mejora el desempeño de docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal. La información aquí recabada es para uso exclusivo de la investigación.

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Nombre del(a) docente: _____
- 2.2 I.E : _____ Tipo I.E: _____ Grados a cargo: _____
- 2.3 Observador: _____
- 2.4 Fecha: _____ Duración: _____

III. CRITERIOS DE OBSERVACIÓN

		Valoración		
		Sí 2	A veces 1	No 0
COMPENSIÓN SOCIAL	1. ¿Las estrategias participativas les ayuda a organizarse institucionalmente y en el aula para un mejor desempeño?			
	2. ¿El desarrollo de las estrategias participativas les prepara para proyectarse a la comunidad?			
	3. ¿El desarrollo de las estrategias participativas te ayudó a captar e involucrarte en las necesidades más urgentes de tu entorno de aula, escuela y comunidad?			

JORNADA DE INTERAPRENDIZAJE N° 06

I. INFORMACIÓN GENERAL:

- 1.1.** Denominación : *Asumiendo roles tutoriales*
1.2. Organizador : Investigadora: Ana Melva Malca Paz
1.3. Participantes : Investigador, docentes
1.4. Sede : Caserío San Pablo - Huabal
1.5. Duración : 6 Horas Fecha: 01/ 08/ 14

II. DESARROLLO DE LA JORNADA

OBJETIVO	CONTENIDO	MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	INSTRUMENTOS	RESPONSABLE	DURACIÓN
Aplicar un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal	Participación colectiva	Inicio	Actividad vivencial con docente. Dinámica: La tela de araña	Dinámica Dialogo	Guía de observación	Prof. Investigador	30 min
	Los roles tutoriales del personal docente	Desarrollo	Trabajo en equipo. Estudio de casos Organizador gráfico	Textos informativos Plumones Cuartillas		Prof. Investigador	90 min
	Análisis de los planes tutoriales de aula		Actividad vivencial con docentes Reflexiones y conclusiones. El árbol de problemas	Cuartillas		Prof. Investigador	90 min
	Propuesta para mejorar los desempeños como tutores		Puesta en común Reflexiones y conclusiones	Lista de cotejo Papel bond		Prof. Investigador	30 min
	Estrategias para mejorar el plan tutorial institucional	Cierre	Elaboración de matriz Estrategias para la elaboración del plan tutorial: Comisiones, estructura, metodología	Matriz Lista de cotejo Papel bond Cuartillas		Prof. Investigador	30 min

GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS

I. PRESENTACIÓN

La presente investigación tiene como objetivo demostrar que el uso estrategias participativas mejora el desempeño de docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal. La información aquí recabada es para uso exclusivo de la investigación.

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Nombre del(a) docente: _____
- 2.2 I.E : _____ Tipo I.E: _____ Grados a cargo: _____
- 2.3 Observador: _____
- 2.4 Fecha: _____ Duración: _____

III. CRITERIOS DE OBSERVACIÓN

		Valoración		
		Sí 2	A veces 1	No 0
COMPRESIÓN SOCIAL	1. ¿Las estrategias participativas les ayuda a organizarse institucionalmente y en el aula para un mejor desempeño?			
	2. ¿El desarrollo de las estrategias participativas les prepara para proyectarse a la comunidad?			
	3. ¿El desarrollo de las estrategias participativas te ayudó a captar e involucrarte en las necesidades más urgentes de tu entorno de aula, escuela y comunidad?			

JORNADA DE INTERAPRENDIZAJE N° 07

I. INFORMACIÓN GENERAL:

- 1.1. Denominación : *Nuestros roles en gestión pedagógica*
 1.2. Organizador : Investigadora: Ana Melva Malca Paz
 1.3. Participantes : Investigador, docentes
 1.4. Sede : Caserío San Pablo - Huabal
 1.5. Duración : 6 Horas Fecha: 15/ 08/ 14

II. DESARROLLO DE LA JORNADA

OBJETIVO	CONTENIDO	MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	INSTRUMENTOS	RESPONSABLE	DURACIÓN
Aplicar un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal	Participación colectiva	Inicio	Actividad vivencial con docente. Dinámica: La tela de araña	Dinámica Dialogo	Lista de cotejo	Prof. Investigador	30 min
	Los roles del personal docente en gestión pedagógica	Desarrollo	Trabajo en equipo. Estudio de casos Organizador gráfico	Textos informativos Plumones Papelote Cuartillas		Prof. Investigador	90 min
	Evaluación de los desempeños docentes		Actividad vivencial con docentes Reflexiones y conclusiones. El árbol de problemas	Cuartillas		Prof. Investigador	90 min
	Propuesta para mejorar los desempeños docentes		Puesta en común Reflexiones y conclusiones	Lista de cotejo Hojas de papel A4		Prof. Investigador	30 min
	Compromisos para asumir los desempeños docentes.	Cierre	Puesta en común Elaboración de una guía de auto observación docente	Modelo Hojas de papel A4		Prof. Investigador	30 min

Roles en gestión pedagógica

Gestión pedagógica

La gestión pedagógica implica decidir en función de: Crear condiciones favorables al hecho pedagógico, garantizar el funcionamiento eficiente de la administración, influir y negociar con el medio social los procesos, insumos e intereses que requiere una institución para avanzar hacia mejores niveles. Estas funciones precisa mejor el trabajo de la escuela en la Gestión pedagógica, entre ellas: Debe tomar decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico. Poder decidir acertadamente para crear condiciones favorables hacia el aspecto pedagógico, requiere que el director tenga una gran comprensión del fenómeno educativo en general y en particular: que variables o factores lo afectan positiva y negativamente, bajo qué condiciones se puede esperar resultados, instrumentos necesarios para la medición de la calidad pedagógica, etc. Calero (2005)

El Ministerio de Educación (2004) señala que la gestión pedagógica es importante porque permite desarrollar las siguientes acciones:

- Recoge los acuerdos y criterios que orientan las decisiones que deberán tomar los profesores, organizados en equipos, para actuar en forma coordinada y dar respuesta a las demandas específicas de una realidad educativa concreta.

- Posibilita a la comunidad educativa definir colectivamente un conjunto de principios y acciones pedagógicas que concretizan la intencionalidad del proyecto educativo institucional, para lograr su finalidad básica; la formación integral de la persona humana.

- Garantiza la coherencia de la práctica educativa dentro de la institución y adecua al contexto los documentos curriculares. Tiene en cuenta las circunstancias de la misma en lo que se refiere a alumnos, docentes, recursos y otros.

- Proporciona un marco ordenador a cada institución para lograr una actuación ordenada y eficaz de la comunidad educativa y responder con pertinencia a las necesidades de los educandos e ir generando una cultura organizacional.

- Estimula en el docente su desarrollo personal y profesional a través del ínter aprendizaje y el trabajo cooperativo.

Capacitarnos para un buen desempeño

El conocimiento no escapa a esta realidad, y las organizaciones, inmersas en ella, buscan empleados con capacidad para adaptarse al entorno cada vez más cambiante. En este sentido,

juega un papel fundamental la capacitación y el desarrollo profesional de los sujetos administrados. En especial, la capacidad de renovar sus conocimientos y desarrollar las competencias que le permitan el óptimo desarrollo de las actividades encomendadas y su contribución al logro de los objetivos y metas”. Arguedas (2007)

Para el desempeño profesional, implica tener las competencias que son “las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional, en este caso en el desarrollo pedagógico.

Procesos en gestión de aula

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, asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución. Zárate (2011).

Un buen maestro es aquella persona que realiza sus funciones de manera cabal y correcta demostrando eficiencia profesional en su trabajo. El docente enseñará el tema de estudio con conocimiento, alegría y satisfacción donde las clases sean interesantes y amenas, en el cual el alumno encuentre alegría, motivación y deseos por aprender más. El maestro que logra esto es reclamado por la sociedad para la educación de sus hijos.

El profesionalismo lo demuestra al promover canales de participación mediante: La organización de debates y discusiones sobre temas de interés y de conocimiento del grupo, creando espacios para ideas y opiniones. Aceptar las intervenciones, aunque no sean claras o concretas, buscando la forma de aclararlas sin cortar la espontaneidad. □ Incentivar la intervención de los alumnos los menos espontáneos mediante preguntas sencillas y claras. □ Facilitar que los alumnos aprendan a aprender. Valorar el esfuerzo de los alumnos para el logro de aprendizajes. Estimular la creatividad. Promover la actividad mental.

Todas las interacciones se basan en la actividad conjunta que debemos realizar con ellos, ya que entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida. Por consiguiente, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar: Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes, propiciar un ambiente de respeto y confianza, promover canales de comunicación, facilitar que los estudiantes aprendan a aprender, valorar el esfuerzo de los

estudiantes, conocer las características de los estudiantes a nuestro cargo, estimular la creatividad e innovación, promover la actividad mental y ofrecer apoyo para construir aprendizajes.

Planificación curricular. García y Rodríguez (2005); la enseñanza realizada por un profesional tiene un gran valor y beneficio para la sociedad en general ya que es una tarea de gran cobertura; atiende a las personas que pasan varios años realizando la educación básica como los primeros pasos (inicial, primaria y secundaria) y otro menor porcentaje en la educación superior. La profesión de la enseñanza juega un papel de una gran importancia para el ser humano y ciudadano, sumado al gran papel que tiene la educación para el progreso y desarrollo de la sociedad. En estos tiempos en el que el avance de la ciencia y la tecnología es vertiginoso, a un ritmo y velocidad donde nada permanece estático por un tiempo determinado y lo constante es el cambio; afectando a todos los sectores, educación y al docente; por ello; se exige que el docente se adapte a los cambios y que constantemente actualice sus conocimientos para estar capacitado y poder brindar una enseñanza actualizada y su desempeño sea óptimo y de calidad acorde a los avances tecnológicos con miras al futuro.

En un intento por sistematizar esta labor, se pueden caracterizar tres momentos: las actividades previas, la ejecución o desarrollo de las actividades de aprendizaje y las actividades posteriores. Como todos sabemos, el docente realiza un sinnúmero de actividades previas de planeación, preparación y organización. La planeación tiene por objeto el diseño curricular para estructurar en forma adecuada su área o áreas de trabajo; incluyendo una micro-planeación de cada una de las experiencias de aprendizaje.

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno. Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. En virtud de la formación recibida y la preparación continúa por el docente con el fin de ejercer sus funciones con capacidad, conocimiento y destreza.

Es bueno tener en cuenta que por más dominio que se tenga de la materia que se imparte, es esencial que siempre se prepare la clase, pues esto demuestra el profesionalismo del que enseña. Cada vez que se imparte un tema, es preciso “recrearlo”, enriquecerlo, añadir nuevos conceptos que lo hagan atractivo, pensando sobre todo en el tipo de personas, la situación que las rodea y relacionado ese tema con otros tópicos o problemáticas de actualidad.

Procesos pedagógicos durante la enseñanza. El docente logrará que el alumno aprenda y comprenda lo que estudia, usará para ello técnicas de motivación, contenidos interesantes y amenos relacionados con su realidad; el docente organizará su labor a través de la preparación adecuada del plan de clase. En el proceso de construcción de la enseñanza aprendizaje el docente tendrá presente que la enseñanza se realiza en el aprendizaje.

Zarate (2011) señala que la enseñanza sin aprendizaje no es enseñanza. La enseñanza es en la medida que el alumno aprende, no simplemente cumplir, la programación, las horas de clase, etc. Por tanto, el docente realiza una serie de funciones esenciales para lograr un aprendizaje verdadero, duradero y significativo en los alumnos.

Ejecución del proceso de enseñanza. La ejecución de las actividades de aprendizaje, es a su vez, el campo de mayor complejidad, dado que el docente está pendiente de diversos procesos como: el seguimiento de las actividades conforme al plan preestablecido, la introducción de ajustes, de acuerdo con las circunstancias, la participación disciplinada de los estudiantes, el apoyo y retroalimentación para garantizar la evaluación como un proceso continuo y la verificación del cumplimiento de las actividades y objetivos de aprendizaje.

GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS

I. PRESENTACIÓN

La presente investigación tiene como objetivo demostrar que el uso estrategias participativas mejora el desempeño de docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal. La información aquí recabada es para uso exclusivo de la investigación.

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Nombre del(a) docente: _____
- 2.2 I.E : _____ Tipo I.E: _____ Grados a cargo: _____
- 2.3 Observador: _____
- 2.4 Fecha: _____ Duración: _____

III. CRITERIOS DE OBSERVACIÓN

Ítems		Valoración		
		Sí 2	A veces 1	No 0
PARTICIPACIÓN	1. ¿El plan de estrategias participativas promueve el trabajo en equipos para abordar los proyectos y planes de gestión de aula?			
	2. ¿El plan de estrategias participativas motiva a los docentes para organizarse en función a necesidades de los estudiantes del aula?			
	3. ¿El plan de estrategias participativas promueve encuentros pedagógicos para mejorar las sesiones de aprendizaje?			
	4. ¿El plan de estrategias participativas ayuda a los docentes a organizarse en función a objetivos de RED e institucionales?			
CAPACITACIÓN	5. ¿El plan de estrategias participativas brinda oportunidades a los docentes para identificar y hallar soluciones a dificultades encontradas en la gestión de aula?			
	6. ¿El plan de estrategias participativas desarrolla jornadas de reflexión sobre el desarrollo de procesos curriculares y pedagógicos?			

JORNADA DE INTERAPRENDIZAJE N° 08

I. INFORMACIÓN GENERAL:

- 1.1. Denominación : *Estrategias para la programación curricular*
 1.2. Organizador : Investigadora: Ana Melva Malca Paz
 1.3. Participantes : Investigador, docentes
 1.4. Sede : Caserío San Pablo - Huabal
 1.5. Duración : 6 Horas Fecha: 09/ 09/ 14

II. DESARROLLO DE LA JORNADA

OBJETIVO	CONTENIDO	MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	INST.	RESPONSABLE	DURACIÓN
Aplicar un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal	Participación colectiva	Inicio	Actividad vivencial con docente. Dinámica: los docentes del siglo XXI	Docentes Dinámica	Lista de cotejo	Prof. Investigador	30 min
	La planeación curricular de aula	Desarrollo	Análisis de información sobre planeación curricular de aula Grupo 01: Definiciones Grupo 02: Interrogantes Grupo 03: Programación de aula Trabajo en equipo: análisis documental	Textos informativos Plumones Papelote Cuartillas		Prof. Investigador	90 min
	Análisis de la programación anual		Grupo 1: Revisión del calendario comunal Grupo 02: Revisión del diagnóstico FODA Grupo 03: Revisión del enfoque por competencias Observación de experiencias de programación anual	Ficha de cotejo PEI PAT Planes de aula PCI		Prof. Investigador	90 min
	Revisión de la programación anual		Presentación del diseño Autoevaluación del diseño Preguntas y respuestas Reflexiones y conclusiones.	Cuartillas Hoja de auto observación		Prof. Investigador	30 min
	Propuesta para mejorar la programación		Alternativas para mejorar las programaciones	Hojas de papel A4 Cuartillas		Prof. Investigador	30 min
	Evaluación crítica	Cierre	- Reflexionan sobre la forma y estrategias para mejorar la programación de aula. - Responden a interrogantes: ¿Qué aprendí hoy? ¿Cómo lo aprendí? ¿De qué me valí para aprender? ¿Qué he fallado? ¿Qué me falta aprender? ¿Cómo se sintieron, qué dificultades tuvieron?	Interrogantes Guía de observación Dinámica		Prof. Investigador	30 min
Dinámica de salida	Ejecutan la dinámica cantando.						

GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS

I. PRESENTACIÓN

La presente investigación tiene como objetivo demostrar que el uso estrategias participativas mejora el desempeño de docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal. La información aquí recabada es para uso exclusivo de la investigación.

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Nombre del(a) docente: _____
- 2.2 I.E : _____ Tipo I.E: _____ Grados a cargo: _____
- 2.3 Observador: _____
- 2.4 Fecha: _____ Duración: _____

III. CRITERIOS DE OBSERVACIÓN

Ítems		Valoración		
		Sí 2	A veces 1	No 0
PARTICIPACIÓN	1. ¿El plan de estrategias participativas promueve el trabajo en equipos para abordar los proyectos y planes de gestión de aula?			
	2. ¿El plan de estrategias participativas motiva a los docentes para organizarse en función a necesidades de los estudiantes del aula?			
	3. ¿El plan de estrategias participativas promueve encuentros pedagógicos para mejorar las sesiones de aprendizaje?			
	4. ¿El plan de estrategias participativas ayuda a los docentes a organizarse en función a objetivos de RED e institucionales?			
CAPACITACIÓN	5. ¿El plan de estrategias participativas brinda oportunidades a los docentes para identificar y hallar soluciones a dificultades encontradas en la gestión de aula?			
	6. ¿El plan de estrategias participativas desarrolla jornadas de reflexión sobre el desarrollo de procesos curriculares y pedagógicos?			

JORNADA DE INTERAPRENDIZAJE N° 09

I. INFORMACIÓN GENERAL:

- 1.1. Denominación : *El grupo de interaprendizaje de los docentes*
 1.2. Organizador : Investigadora: Ana Melva Malca Paz
 1.3. Participantes : Investigador, docentes
 1.4. Sede : Caserío San Pablo - Huabal
 1.5. Duración : 6 Horas Fecha: 18/ 10/ 14

II. DESARROLLO DE LA JORNADA

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIAS	RECURSOS	INDICADORES/ INSTRUMENTOS	RESPONSABLE	DURACIÓN
Aplicar un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo – Huabal.	Participación colectiva	Actividad vivencial con docentes. Dinámica: Los comuneros	Docentes Dinámica	Lista de cotejo	Prof. Investigadora	30 min
	Reflexión en el GIA	Trabajo en equipo. Estudio de casos Organizador gráfico	Textos informativos Plumones Papelote Cuartillas		Prof. Investigadora	90 min
	Evaluación de los desempeños como docentes	Autoevaluación del desempeño Actividad vivencial con docentes Reflexiones y conclusiones.	Cuartillas Ficha de auto observación		Prof. Investigadora	90 min
	Propuesta para mejorar la preparación y ejecución de la práctica docente	Puesta en común Reflexiones y conclusiones	Lista de cotejo Hojas de papel A4		Prof. Investigadora	30 min
	Estrategias para mejorar el desempeño en la planificación y ejecución de la práctica docente.	Puesta en común Elaboración de matriz de compromisos Estrategias para el desempeño docente.	Matriz Lista de cotejo Hojas de papel A4 Cuartillas		Prof. Investigadora	30 min

GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS

I. PRESENTACIÓN

La presente investigación tiene como objetivo demostrar que el uso estrategias participativas mejora el desempeño de docentes de la Red Educativa Maestros Unidos de San Pablo - Huabal. La información aquí recabada es para uso exclusivo de la investigación.

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Nombre del(a) docente: _____
- 2.2 I.E : _____ Tipo I.E: _____ Grados a cargo: _____
- 2.3 Observador: _____
- 2.4 Fecha: _____ Duración: _____

III. CRITERIOS DE OBSERVACIÓN

Ítems		Valoración		
		Sí 2	A veces 1	No 0
PARTICIPACIÓN	1. ¿El plan de estrategias participativas promueve el trabajo en equipos para abordar los proyectos y planes de gestión de aula?			
	2. ¿El plan de estrategias participativas motiva a los docentes para organizarse en función a necesidades de los estudiantes del aula?			
	3. ¿El plan de estrategias participativas promueve encuentros pedagógicos para mejorar las sesiones de aprendizaje?			
	4. ¿El plan de estrategias participativas ayuda a los docentes a organizarse en función a objetivos de RED e institucionales?			
CAPACITACIÓN	5. ¿El plan de estrategias participativas brinda oportunidades a los docentes para identificar y hallar soluciones a dificultades encontradas en la gestión de aula?			
	6. ¿El plan de estrategias participativas desarrolla jornadas de reflexión sobre el desarrollo de procesos curriculares y pedagógicos?			

APÉNDICE 03

ENCUESTA PARA EVALUAR EL PLAN DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS

INDICACIONES: La presente encuesta es anónima y tiene como propósito evaluar la aplicación del plan de estrategias participativas en la RED Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo – Huabal, 2014.

GUIÓN DE ENCUESTA:

Estimado docente:

Lee detenidamente cada pregunta, luego escribe en el casillero la letra X en la alternativa que estimes correcta.

Indicadores	Cuestionario	Opciones de respuesta			
		Nunca <i>1</i>	A Veces <i>2</i>	Casi Siempre <i>3</i>	Siempre <i>4</i>
Desarrolla la integración de actores educativos de la RED	1. ¿El plan de estrategias participativas brinda oportunidades para que los docentes compartan sus experiencias en una ambiente de armonía y amistad?				
	2. ¿El plan de estrategias participativas desarrolla eventos pedagógicos de participación colectiva entre docentes-estudiantes cuando participan eventos de integración de la RED?				
Promueve la cooperación mutua entre docentes	3. ¿El plan de estrategias participativas desarrolla acciones pedagógicas para que los docentes trabajen en grupo y equipos?				
	4. ¿El plan de estrategias participativas promueve el trabajo en equipos para abordar los proyectos y planes de gestión de aula?				
Fortalece la puesta en común de los productos curriculares	5. ¿El plan de estrategias participativas desarrolla acciones pedagógicas para que los docentes socialicen y enriquezcan sus programaciones curriculares anuales y de corto plazo?				
	6. ¿El plan de estrategias participativas promueve encuentros pedagógicos para mejorar las sesiones de aprendizaje?				
Ayuda a tomar conciencia organizacional de docentes	7. ¿El plan de estrategias participativas ayuda a los docentes a organizarse en función a objetivos de RED e institucionales?				

	8. ¿El plan de estrategias participativas motiva a los docentes para organizarse en función a necesidades de los estudiantes del aula?				
Promueve la identificación con el contexto de los estudiantes	9. ¿El plan de estrategias participativas motiva a los docentes para que involucren a los estudiantes en acciones de proyección social comunitaria?				
	10. ¿El plan de estrategias participativas brinda oportunidades a los docentes para participar en el desarrollo de proyectos comunales?				
Ayuda a captar necesidades de los estudiantes	11. ¿El plan de estrategias participativas ayudó a los docentes a captar las necesidades de aprendizaje más urgentes de los estudiantes?				
	12. ¿El plan de estrategias participativas ayudó a los docentes a identificar los ritmos y estilos más frecuentes de los estudiantes?				
Facilita la capacitación docente en gestión de aula	13. ¿El plan de estrategias participativas capacitó a los docentes para involucrarse y dirigir la gestión de aula?				
	14. ¿El plan de estrategias participativas capacitó a los docentes en adecuaciones de la programación curricular de aula en el marco curricular vigente?				
Brinda oportunidades para diversificar el currículo	15. ¿El plan de estrategias participativas brindó oportunidades a los docentes para participar en la construcción del proyecto curricular institucional?				
	16. ¿El plan de estrategias participativas brinda oportunidades a los docentes para mejorar las programaciones curriculares de aula?				
Promueve jornadas de reflexión sobre práctica docente	17. ¿El plan de estrategias participativas brinda oportunidades a los docentes para identificar y hallar soluciones a dificultades encontradas en la gestión de aula?				
	18. ¿El plan de estrategias participativas desarrolla jornadas de reflexión sobre el desarrollo de procesos curriculares y pedagógicos?				

¡Gracias por tu respuesta!

FICHA TÉCNICA DE LA GUÍA DE ENCUESTA PARA VALORAR EL PLAN BASADA EN LA CULTURA ESTRATÉGICA PARTICIPATIVA

1. Nombre del instrumento:

Guía de encuesta para valorar el Plan, basada en la Cultura Estratégica Participativa.

2. Objetivo instrumento.

Verificar y contrastar cualitativa y cuantitativamente las limitaciones y fortalezas del Plan Estratégico Participativo en el desempeño docente, Red Educativa “Maestros Unidos”, Jaén 2014.

3. Usuarios.

Son los 25 docentes en estudio y su propósito se expresa en verificar la funcionalidad y pertinencia del Plan Estratégico Participativo en el desempeño docente Red Educativa “Maestros Unidos”, Jaén 2014.

4. Modo de aplicación.

- 1°. El presente instrumento de evaluación está estructurado en base a 09 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones: *Dimensión Participación colectiva* (Ítems 01, 02, y, 03); *Comprensión social* (Ítems 04, 05, y, 06); y la *Capacitación docente* (Ítems 07, 08, y 09). Las dimensiones antes descritas se corresponden con la variable independiente: Plan Estratégico Participativo.
- 2°. El instrumento se aplicará para verificar la influencia del Plan Estratégico Participativo en el desempeño docente Red Educativa “Maestros Unidos”, Jaén 2014.
- 3°. La guía de encuesta se aplicará desde el momento de la aplicación del Plan. El proceso del llenado será permanente.

5. Estructura de los instrumentos

Variable Independiente	Dimensiones	Indicador	Ítems
Plan de Estrategias Participativas	Participación colectiva	1. Desarrolla la integración de actores educativos de la RED	1; 2
		2. Promueve la cooperación mutua entre docentes	3; 4
		3. Fortalece la puesta en común de los productos curriculares	5; 6
	Comprensión social	4. Ayuda a tomar conciencia organizacional de docentes	7; 8
		5. Promueve la identificación con el contexto de los estudiantes	9; 10
		6. Ayuda a captar necesidades de los estudiantes	11; 12
	Capacitación Docente	7. Facilita la capacitación docente en gestión de aula	13; 14
		8. Brinda oportunidades para diversificar el currículo	15; 16
		9. Promueve jornadas de reflexión sobre práctica docente	17; 18

6. Escala.

6.1 Escala general.

Escala de respuesta	Escala valorativa	Puntaje	Rango
Siempre	Sobresaliente	4	[28 - 36]
Casi Siempre	Satisfactorio	3	[19 - 28]
A veces	Regular	2	[10 - 18]
Nunca	Deficiente	1	[00 - 09]

6.2 Escala específica.

Escala valorativa	Dimensiones		
	Participación colectiva	Comprensión social	Capacitación Docente
Sobresaliente (Siempre)	[10 - 12]	[10 - 12]	[10 - 12]
Satisfactorio(Casi siempre)	[07 - 09]	[07 - 09]	[07 - 09]
Regular(A veces)	[04 - 06]	[04 - 06]	[04 - 06]
Deficiente(Nunca)	[00 - 03]	[00 - 03]	[00 - 03]

APÉNDICE 04

BASE DE DATOS ESTADÍSTICOS: Pre test

Docentes	DIMENSIONES						VALORACION	
	Relaciones interpersonales		Procesos de gestión		Práctica pedagógica		GENERAL	
	Puntos	Nivel	Puntos	Nivel	Puntos	Nivel	TOTAL	NIVEL
D01	13	Satisfactorio	18	Satisfactorio	14	Satisfactorio	45	Satisfactorio
D02	12	Regular	16	Regular	12	Regular	40	Regular
D03	12	Regular	14	Regular	12	Regular	38	Regular
D04	14	Satisfactorio	13	Regular	11	Regular	38	Regular
D05	14	Satisfactorio	12	Regular	13	Satisfactorio	39	Regular
D06	12	Regular	15	Regular	13	Satisfactorio	40	Regular
D07	12	Regular	10	Regular	8	Regular	30	Regular
D08	12	Regular	14	Regular	13	Satisfactorio	39	Regular
D09	11	Regular	18	Satisfactorio	13	Satisfactorio	42	Satisfactorio
D10	12	Regular	16	Regular	13	Satisfactorio	41	Satisfactorio
D11	13	Satisfactorio	15	Regular	12	Regular	40	Regular
D12	12	Regular	14	Regular	10	Regular	36	Regular
D13	10	Regular	14	Regular	11	Regular	35	Regular
D14	12	Regular	16	Regular	15	Satisfactorio	43	Satisfactorio
D15	16	Satisfactorio	10	Regular	10	Regular	36	Regular
D16	11	Regular	14	Regular	12	Regular	37	Regular
D17	11	Regular	18	Satisfactorio	14	Satisfactorio	43	Satisfactorio
D18	12	Regular	16	Regular	12	Regular	40	Regular
D19	12	Regular	14	Regular	10	Regular	36	Regular
D20	14	Satisfactorio	11	Regular	10	Regular	35	Regular
D21	11	Regular	12	Regular	11	Regular	34	Regular
D22	13	Satisfactorio	16	Regular	12	Regular	41	Satisfactorio
D23	13	Satisfactorio	14	Regular	12	Regular	39	Regular
D24	12	Regular	14	Regular	14	Satisfactorio	40	Regular
D25	14	Satisfactorio	14	Regular	13	Satisfactorio	41	Satisfactorio
X.Med	12.4		14.32		12		38.72	
Desvest	1.29		2.21		1.60		3.31	
CV%	10.41		15.44		13.39		8.55	

APÉNDICE 05

BASE DE DATOS ESTADÍSTICOS: *Post - test*

Docentes	DIMENSIONES						VALORACIÓN	
	Relaciones interpersonales		Procesos de gestión		Práctica pedagógica		GENERAL	
	Puntos	Nivel	Puntos	Nivel	Puntos	Nivel	TOTAL	NIVEL
D01	15	Satisfactorio	22	Satisfactorio	15	Satisfactorio	52	Satisfactorio
D02	18	Satisfactorio	22	Satisfactorio	18	Satisfactorio	58	Satisfactorio
D03	19	Sobresaliente	24	Satisfactorio	20	Sobresaliente	63	Sobresaliente
D04	17	Satisfactorio	22	Satisfactorio	20	Sobresaliente	59	Satisfactorio
D05	17	Satisfactorio	19	Satisfactorio	20	Sobresaliente	56	Satisfactorio
D06	19	Sobresaliente	27	Sobresaliente	20	Sobresaliente	66	Sobresaliente
D07	18	Satisfactorio	24	Satisfactorio	19	Sobresaliente	61	Sobresaliente
D08	19	Sobresaliente	30	Sobresaliente	21	Sobresaliente	70	Sobresaliente
D09	17	Satisfactorio	28	Sobresaliente	17	Satisfactorio	62	Sobresaliente
D10	19	Sobresaliente	20	Satisfactorio	19	Sobresaliente	58	Satisfactorio
D11	15	Satisfactorio	22	Satisfactorio	14	Satisfactorio	51	Satisfactorio
D12	18	Satisfactorio	22	Satisfactorio	15	Satisfactorio	55	Satisfactorio
D13	20	Sobresaliente	24	Satisfactorio	21	Sobresaliente	65	Sobresaliente
D14	19	Sobresaliente	22	Satisfactorio	22	Sobresaliente	63	Sobresaliente
D15	20	Sobresaliente	19	Satisfactorio	23	Sobresaliente	62	Sobresaliente
D16	21	Sobresaliente	27	Sobresaliente	22	Sobresaliente	70	Sobresaliente
D17	19	Sobresaliente	24	Satisfactorio	18	Satisfactorio	61	Sobresaliente
D18	21	Sobresaliente	30	Sobresaliente	21	Sobresaliente	72	Sobresaliente
D19	17	Satisfactorio	28	Sobresaliente	20	Sobresaliente	65	Sobresaliente
D20	18	Satisfactorio	20	Satisfactorio	22	Sobresaliente	60	Satisfactorio
D21	14	Satisfactorio	18	Satisfactorio	22	Sobresaliente	54	Satisfactorio
D22	13	Satisfactorio	17	Satisfactorio	15	Satisfactorio	45	Satisfactorio
D23	13	Satisfactorio	15	Regular	13	Satisfactorio	41	Satisfactorio
D24	13	Satisfactorio	15	Regular	14	Satisfactorio	42	Satisfactorio
D25	15	Satisfactorio	17	Satisfactorio	13	Satisfactorio	45	Satisfactorio
X.Med	17.36		22.32		18.56		58.24	
Desvest	2.45		4.35		3.16		8.53	
CV%	14.10		19.47		17.04		14.65	

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DEL INFORME DE INVESTIGACION

PLAN DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA "MAESTROS UNIDOS", SAN PABLO – HUABAL, 2014

II. INSTRUMENTO

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA "MAESTROS UNIDOS", SAN PABLO – HUABAL, 2014

III. REFERENCIA

- 3.1. Experto: ELMER RUFASO CASTRO
- 3.2. Especialidad: MATEMÁTICA
- 3.3. Cargo actual: DOCENTE
- 3.4. Grado académico: MAGISTER EN EDUCACIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
- 3.5. Institución: APLICACIÓN DEL I.E.S.P.P. "VÍCTOR ANORES BELAUNDE"
- 3.6. Instrumento: GUÍA DE OBSERVACIÓN - VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
- 3.7. Lugar y fecha: JAÉN 02 DE JUNIO DEL 2014

IV. VALIDACIÓN DE ITEMS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	La pregunta tiene coherencia			La pregunta tiene relación con las variables			La pregunta es clara y precisa			RESULTADO	
				A	B	C	A	B	C	A	B	C		
V. D DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	Relaciones interpersonales	Practica la comunicación empática	1. ¿El docente escucha a los estudiantes antes de tomar decisiones?	X			X			X			A	
			2. ¿El docente mantiene comunicación fluida y concerta con los estudiantes y padres de familia que atienden?	X			X			X				A
		Interactúa en la diversidad	3. ¿El docente actúa respetando las diferencias personales y colectivas?	X			X			X				A
			4. ¿El docente se muestra abierto y flexible a las nuevas ideas que genere innovación en la institución educativa?	X			X			X				A
		Asegura un clima de confianza y respeto	5. ¿El docente mantiene un trato atento, afectuoso y amable que inspire confianza tanto a los estudiantes como a los padres de familia?	X			X			X				A
			6. ¿El docente propicia un adecuado clima de trabajo, basado en el respeto, la comunicación, solidaridad y responsabilidad?	X			X			X				A

V. D DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	Procesos de gestión	Autonomía de gestión	7. ¿El docente propicia un adecuado clima de trabajo, basado en el respeto, la comunicación, solidaridad y responsabilidad?	X			X			X					A	
			8. ¿El docente toma decisiones oportunas para la conducción del aula?	X			X			X						A
		Buen manejo de recursos	9. ¿El docente ha desarrollado la capacidad de articular y gestionar los recursos materiales, educativos y económicos para lograr las metas de aula?	X			X			X						A
			10. ¿El docente usa racionalmente los recursos de acuerdo a necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	X			X			X						A
		Buen manejo de planes de aula	11. ¿El docente muestra conocimiento y manejo en el tratamiento y conservación de la documentación y archivo de aula?	X			X			X						A
			12. ¿El docente muestra conocimiento y manejo en la planificación, implementación ejecución y evaluación de proyectos de aula?	X			X			X						A
		Participa en acciones comunales	13. ¿El docente participa activamente brindando alternativas viables a la problemática local?	X			X			X						A
			14. ¿El docente participa en acciones comunitarias que ejecuta la comunidad?	X			X			X						A

V. D DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	Práctica pedagógica	Manejo de procesos curriculares	15. ¿El docente muestra buen manejo de la diversificación y construcción curricular?	X		X		X		A
			16. ¿El docente planifica e implementa adecuadamente los procesos pedagógicos cuando enseña?	X		X		X		A
		Implementa estrategias pedagógicas	17. ¿El docente posee estrategias para el proceso de enseñanza?	X		X		X		A
			18. ¿El docente implementa las sesiones de aprendizaje con las estrategias adecuadas?	X		X		X		A
		Desarrolla procesos pedagógicos	19. ¿El docente cuenta con las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos?	X		X		X		A
			20. ¿El docente media hasta que los estudiantes construyan el aprendizaje esperado?	X		X		X		A

III. OBSERVACIONES Y / RECOMENDACIONES

...EL INSTRUMENTO CUENTA CON LOS REQUISITOS...
 ...BÁSICOS PARA SU APLICACIÓN:.....

LEYENDA
 A: Bien formulada
 B: Modificar.
 C: Cambiar



 Firma y sello del experto

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DEL INFORME DE INVESTIGACION

PLAN DE ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA "MAESTROS UNIDOS", SAN PABLO – HUABAL, 2014

II. INSTRUMENTO

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA "MAESTROS UNIDOS", SAN PABLO – HUABAL, 2014

III. REFERENCIA

- 3.1. Experto: ADAMASTOR FERNÁNDEZ CHAMAYA
- 3.2. Especialidad: MATEMÁTICA
- 3.3. Cargo actual: DOCENTE DE EDUCACION SUPERIOR
- 3.4. Grado académico: MAGISTER EN EDUCACION: INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
- 3.5. Institución: INSTITUTO SUPERIOR PEDAGOGICO VICTOR ANDRES BELAUNDE
- 3.6. Instrumento: FICHA VALIDACION INSTRUMENTO GUIA DE OBSERVACION
- 3.7. Lugar y fecha: JAEN, 04 DE JUNIO DE 2014

IV. VALIDACIÓN DE ITEMS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	La pregunta tiene coherencia			La pregunta tiene relación con las variables			La pregunta es clara y precisa			RESULTADO	
				A	B	C	A	B	C	A	B	C		
V. D DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	Relaciones interpersonales	Practica la comunicación empática	1. ¿El docente escucha a los estudiantes antes de tomar decisiones?	/			/			/			A	
			2. ¿El docente mantiene comunicación fluida y concerta con los estudiantes y padres de familia que atienden?	/			/			/				A
		Interactúa en la diversidad	3. ¿El docente actúa respetando las diferencias personales y colectivas?	/			/			/				A
			4. ¿El docente se muestra abierto y flexible a las nuevas ideas que genere innovación en la institución educativa?	/			/			/				A
		Asegura un clima de confianza y respeto	5. ¿El docente mantiene un trato atento, afectuoso y amable que inspire confianza tanto a los estudiantes como a los padres de familia?	/			/			/				A
			6. ¿El docente propicia un adecuado clima de trabajo, basado en el respeto, la comunicación, solidaridad y responsabilidad?	/			/			/				A

V. D DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	Procesos de gestión	Autonomía de gestión	7. ¿El docente propicia un adecuado clima de trabajo, basado en el respeto, la comunicación, solidaridad y responsabilidad?	✓			✓			✓				A	
			8. ¿El docente toma decisiones oportunas para la conducción del aula?	✓			✓			✓					A
		Buen manejo de recursos	9. ¿El docente ha desarrollado la capacidad de articular y gestionar los recursos materiales, educativos y económicos para lograr las metas de aula?	✓			✓			✓					A
			10. ¿El docente usa racionalmente los recursos de acuerdo a necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	✓			✓			✓					A
		Buen manejo de planes de aula	11. ¿El docente muestra conocimiento y manejo en el tratamiento y conservación de la documentación y archivo de aula?	✓			✓			✓					A
			12. ¿El docente muestra conocimiento y manejo en la planificación, implementación ejecución y evaluación de proyectos de aula?	✓			✓			✓					A
		Participa en acciones comunales	13. ¿El docente participa activamente brindando alternativas viables a la problemática local?	✓			✓			✓					A
			14. ¿El docente participa en acciones comunitarias que ejecuta la comunidad?	✓			✓			✓					A

V. D DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	Práctica pedagógica	Manejo de procesos curriculares	15. ¿El docente muestra buen manejo de la diversificación y construcción curricular?	/		/		/		A
			16. ¿El docente planifica e implementa adecuadamente los procesos pedagógicos cuando enseña?	/		/		/		A
		Implementa estrategias pedagógicas	17. ¿El docente posee estrategias para el proceso de enseñanza?	/		/		/		A
			18. ¿El docente implementa las sesiones de aprendizaje con las estrategias adecuadas?	/		/		/		A
		Desarrolla procesos pedagógicos	19. ¿El docente cuenta con las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los procesos pedagógicos?	/		/		/		A
			20. ¿El docente media hasta que los estudiantes construyan el aprendizaje esperado?	/		/		/		A

III. OBSERVACIONES Y / RECOMENDACIONES

EL INSTRUMENTO TIENE LA CONFIABILIDAD, CONSISTENCIA Y SOLIDEZ PARA SU APLICACION.

LEYENDA

A: Bien formulada
B: Modificar.
C: Cambiar

Firma y sello del experto

ANEXO 02

Validación del Instrumento Guía de Observación

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

ΣSi² : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T² : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Ítems	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	Suma de Ítems
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	
Sujetos																					
AL01	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	45
AL02	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	39
AL03	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
AL04	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	38
AL05	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	36
AL06	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
AL07	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	24
AL08	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	35
AL09	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	50
AL10	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	37
AL11	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	40
AL12	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	35
AL13	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	34
AL14	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
AL15	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	27
AL16	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	37
AL17	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	43
AL18	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	39
AL19	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	40
AL20	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	24
AL21	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	32
AL22	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	1	2	3	2	33
AL23	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	39
AL24	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	37
AL25	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	37
VARP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S_T² :
	2	2	5	2	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	32,84
	1	9	0	3	7	4	3	4	2	4	3	4	2	7	4	0	3	2	2	8	

(Varianza de la Población)

Σ Si² :5,85

K:	El número de ítems	20
Σ Si² :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	5,85
S_T² :	La Varianza de la suma de los Ítems	32,84
α :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	
α =	0.87	

Entre más cerca de 1 está **α**, más alto es el grado de confiabilidad.

Resumen del Procesamiento de los Casos

Casos	N	%
Válidos	25	100,0
Excluidos(a)	0	0,0
Total	25	100,0

(a) Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,87	20

Estadísticos de los Elementos

Ítems	Media	Desviación típica	N
Item01	1,8400	0,47258	25
Item02	1,8400	0,55377	25
Item03	2,2400	0,72342	25
Item04	1,9200	0,49329	25
Item05	1,8400	0,62450	25
Item06	1,7600	0,59722	25
Item07	1,9200	0,49329	25
Item08	1,6000	0,50000	25
Item09	1,7600	0,66332	25
Item10	2,0000	0,50000	25
Item11	1,9200	0,49329	25
Item12	1,6000	0,50000	25
Item13	1,7600	0,66332	25
Item14	1,8800	0,52599	25
Item15	1,8000	0,50000	25
Item16	1,7200	0,45826	25
Item17	1,9200	0,49329	25
Item18	1,6800	0,47610	25
Item19	1,7600	0,66332	25
Item20	1,9600	0,53852	25

Estadísticos Total-Elemento

Ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item01	34,8800	30,027	0,765	0,849
Item02	34,8800	29,943	0,653	0,851
Item03	34,4800	31,093	0,321	0,866
Item04	34,8000	29,417	0,850	0,846
Item05	34,8800	31,693	0,302	0,865
Item06	34,9600	32,457	0,205	0,869
Item07	34,8000	29,417	0,850	0,846
Item08	35,1200	31,527	0,433	0,860
Item09	34,9600	31,040	0,369	0,863
Item10	34,7200	32,627	0,233	0,866
Item11	34,8000	29,417	0,850	0,846
Item12	35,1200	31,527	0,433	0,860
Item13	34,9600	31,040	0,369	0,863
Item14	34,8400	32,723	0,201	0,868
Item15	34,9200	31,077	0,517	0,857
Item16	35,0000	32,417	0,303	0,864
Item17	34,8000	29,417	0,850	0,846
Item18	35,0400	31,457	0,473	0,859
Item19	34,9600	30,873	0,393	0,862
Item20	34,7600	32,690	0,200	0,868

Estadísticos de la Escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
36,7200	34,210	5,84893	20

MAESTRANTE: Ana Melva Malca Paz					
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión y desarrollo institucional					
EJE TEMÁTICO: Estrategias de acompañamiento para el fortalecimiento en la práctica pedagógica docente					
TÍTULO DE LA TESIS: Plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la red educativa “Maestros Unidos”, San Pablo – Huabal, 2014.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y SUB VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la influencia de la aplicación de un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal?	<p>General Determinar la influencia de la aplicación de un plan de estrategias participativas en la mejora del desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal.</p> <p>Específicos A) Diagnosticar el nivel de desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal a través del pre test. B) Diseñar y aplicar un plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal. C) Contrastar los resultados obtenidos del pre test y post test después de la aplicación del plan de estrategias participativas para mejorar el desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos”, San Pablo, del distrito de Huabal.</p>	La aplicación de un plan de estrategias participativas influye significativamente en la mejora del desempeño de los docentes de la Red Educativa “Maestros Unidos” San Pablo-Huabal, 2014.	<p>V. Independiente. <u>Plan de Estrategias Participativas</u> Sub variables A) Participación colectiva. B) Comprensión social. C) Capacitación Docente.</p> <p>V. Dependiente. <u>Desempeño docente</u> Sub variables. a) Relaciones interpersonales. b) Procesos de gestión c) Práctica pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla la integración de actores educativos de la RED. Promueve la cooperación mutua entre docentes Fortalece la puesta en común de los productos curriculares. Ayuda a tomar conciencia organizacional de docentes Promueve la identificación con el contexto de los estudiantes. Ayuda a captar necesidades de los estudiantes. Facilita la capacitación docente en gestión de aula. Brinda oportunidades para diversificar el currículo. Promueve jornadas de reflexión sobre práctica. Practica la comunicación empática Interactúa en la diversidad Asegura un clima de confianza y respeto Autonomía de gestión Buen manejo de recursos Buen manejo de planes de aula Participa en acciones comunales Manejo de procesos curriculares Implementa estrategias pedagógicas Desarrolla procesos pedagógicos 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Unidad de Análisis 25 docentes de la RED. ❖ Tipo de Estudio Cuasi experimental: en su tipo de pre test – post test, con un solo grupo de estudio. ❖ Diseño de Investigación $GE = O_1 \times O_2$ ❖ Instrumentos <u>Variable Dependiente</u> Guía de observación Cuestionario: Pre test Post test <u>Variable independiente</u> Guía de encuesta