



**UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**



“Estrategia de gestión colaborativo curricular sustentada en las teorías general de sistemas, de gestión del conocimiento y del sistema social cooperativo para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N°14643 “Santa Rosa de Lima”, distrito de La Matanza, provincia de Morropón, departamento de Piura, año 2014”

TESIS

presentada para obtener el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

AUTORA:

Bach. Maco Quintana, Silvia

ASESOR

Cardoso Montoya, César

LAMBAYEQUE – PERÚ

2019

“Estrategia de gestión colaborativo curricular sustentada en las teorías general de sistemas, de gestión del conocimiento y del sistema social cooperativo para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N°14643 “Santa Rosa de Lima”, distrito de La Matanza, provincia de Morropón, departamento de Piura, Año 2014”

PRESENTADA POR:

Bach. Maco Quintana, Silvia
AUTORA

M.Sc.Cardoso Montoya, César
ASESOR

APROBADA POR:

Dr. Mario Víctor Sabogal Aquino
PRESIDENTE

MSc. Miriam Francisca Valladolid Montenegro
SECRETARIO

MSc. Martha Ríos Rodríguez
VOCAL

DEDICATORIA

A:

Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mi madre a quien la recuerdo con mucho amor y cariño, a mi padre e hijos, que me apoyaron en todo momento en la culminación de una de mis etapas académicas más resaltantes.

AGRADECIMIENTO

A mi padre e hijos quienes me ayudaron a afrontar las diversas adversidades de la vida. Así mismo, a mis profesores quienes me guiaron por la senda académica y a cumplir uno de mis principales objetivos.

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
INDICE	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	

CAPÍTULO I	1
ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO	1
1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA.	1
1.1.1. Departamento de Piura	1
1.1.2. Provincia de Morropón	2
1.1.3. Distrito de La Matanza	3
1.1.4. Institución Educativa N°14643 Santa Rosa de Lima	4
1.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICO TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	6
1.3. SITUACIÓN HISTÓRICO CONTEXTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	15
1.4. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA.....	24
1.4.1. Paradigma y Modalidad de la Investigación	24
1.4.2. Contexto y Sujetos de Investigación	25
1.4.3. Diseño de la Investigación.....	25
1.4.4. Metodología Aplicada en la Investigación	26
1.4.5. Población y Muestra.....	27
1.4.6. Materiales, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	28
CAPÍTULO II	28
MARCO TEÓRICO	29
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
2.2. BASE TEÓRICA.....	35
2.2.1. Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy.....	35
2.2.2. Teoría de la Gestión del Conocimiento de Johannes Hessen.....	39
2.2.3. Teoría del Sistema Social Cooperativo de Chester Barnard	46
CAPÍTULO III	51
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN Y PROPUESTA	51
3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	51
3.1.1. Resultados de Encuesta	51
3.1.1.1. Planificación del Trabajo Pedagógico.	51

3.1.1.2. Gestión de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje	53
3.1.1.3. Responsabilidades Profesionales	55
3.2. MODELO TEÓRICO.	58
3.2.1. Realidad Problemática	59
3.2.2. Objetivo de la Propuesta	60
3.2.3. Fundamentación.....	60
3.2.4. Estructura de la Propuesta	61
Taller N°01: El Rol del Profesor y sus Competencias Profesionales.....	62
Taller N°02: El Profesor y la Reflexión Profesional	73
Taller N°03: Evaluación de los Docentes	82
3.2.5. Alcances, Impacto y Logros a Alcanzar con la Estrategia.	90
3.2.6. Cronograma de la Propuesta	91
3.2.7. Presupuesto	91
3.2.8. Financiamiento de los Talleres.....	92
 CONCLUSIONES	 93
RECOMENDACIONES	94
BIBLIOGRAFÍA	95
ANEXOS	99

RESUMEN

Esta investigación aborda el tema del desempeño docente considerando que el profesor es un agente de cambio, su tarea no es solo transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes de forma significativa y contextualizada para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del estudiante. Esto exige al profesor a mejorar su práctica docente día a día.

Este constante cambio en el que se desarrolla la tarea educativa nos obliga a conocer y analizar el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N°14643; que presenta deficiencias en la (Planificación del Trabajo Pedagógico, en la Gestión de los Procesos de Enseñanza y en las Responsabilidades Profesionales)

Ante esta problemática, nuestra investigación ha tenido como objetivo general determinar qué relación existe entre la "Estrategia Colaborativo Curricular y el Desempeño Docente de la Institución Educativa N° 14643 Santa Rosa de Lima"; Distrito de La Matanza.

La población estuvo compuesta por 20 docentes, la muestra probabilística consideró a todos los 20 docentes, en los cuales se ha empleado las variables: Estrategia de Gestión Colaborativo Curricular y Desempeño Docente.

PALABRAS CLAVE: Estrategia de Gestión Colaborativo Curricular; Desempeño Docente.

ABSTRACT

This research addresses the issue of teaching performance considering that the teacher is an agent of change, his task is not only to transmit information, but to carry out a teaching process that generates learning in a meaningful and contextualized way to achieve higher academic achievement and the integral development of the student. This requires the teacher to improve his teaching practice on a daily basis.

This constant change in the educational task obliges us to know and analyze the performance of the teachers of the Educational Institution N°14643; which has deficiencies in the (Planning of Pedagogical Work, in the Management of the Teaching Processes and in the Professional Responsibilities).

Faced with this problem, our research has had as a general objective to determine what relationship exists between the "Curriculum Collaborative Strategy and the Teaching Performance of the Educational Institution N° 14643 Santa Rosa de Lima"; District of La Matanza, The population was composed of 20 teachers, the probabilistic sample considered all 20 teachers, in which the variables have been used: Curriculum Collaborative Management Strategy and Teaching Performance.

KEYWORDS: Curriculum Collaborative Management Strategy; Teaching performance.

INTRODUCCIÓN

La realidad del mundo actual plantea constantes cambios, retos y problemas para las instituciones educativas y para el profesorado. La actuación docente es cada vez más difícil y compleja y exige nuevas formas de educar.

El desempeño del trabajo puede ser, por una parte, fuente de desarrollo y realización personal y profesional y, por otro lado, hay que reconocer el efecto negativo que puede tener, y de hecho tiene en muchos casos, el ejercicio de la función docente que frecuentemente lleva consigo tensión, desaliento, pesimismo e insatisfacciones que afectan seriamente al comportamiento y en ocasiones a la salud física y emocional del profesorado.

En los países de América Latina, especialmente en Perú, la situación del profesorado presenta aspectos críticos y difíciles de abordar. Además de los cambios que se producen en la sociedad, las propias políticas educativas deficitarias que generan los gobiernos de turno, sin continuidad y con poca consistencia, las bajas remuneraciones, la duplicidad de trabajos, el poco reconocimiento del rol del educador, unido a una formación profesional deficiente y masificada, hacen que se presenten alteraciones en el desempeño profesional y en la calidad de la vida del profesorado.

Ser docente y educar con calidad en el siglo XXI supone un gran reto y una tarea que entraña gran dificultad. Somos conscientes de que vivimos en una sociedad en la que se producen muchos cambios que comportan incertidumbres y desgastes en el trabajo del profesorado.

A propósito nuestro objetivo general: Diseñar una Estrategia de Gestión Colaborativo Curricular para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 14643 “Santa Rosa de Lima”, Distrito de La Matanza,

Provincia de Morropón, Departamento de Piura; **objetivos específicos:** **Determinar** los niveles de desempeño docente en la Institución Educativa 14643 “Santa Rosa de Lima”; **Investigar** los procesos de gestión y desarrollo organizacional del ámbito de estudio; y **Elaborar** la propuesta en función al propósito de la investigación.

La **pregunta de posible solución al problema de investigación:** ¿De qué manera una Estrategia de Gestión Colaborativo Curricular mejorará el Desempeño Docente en la Institución Educativa N°14643 “Santa Rosa de Lima”? Distrito de La Matanza, Provincia de Morropón, Departamento de Piura.

Para nuestro trabajo se definió como **objeto de estudio** Proceso de Gestión Organizacional.

Campo de acción: Estrategia de Gestión Colaborativo Curricular para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N°14643 “Santa Rosa de Lima”, Distrito de La Matanza, Provincia de Morropón, Departamento de Piura, 2015.

La **hipótesis:** “**Si** se diseña una Estrategia de Gestión Colaborativo Curricular sustentada en las teorías General de Sistema, de Gestión del Conocimiento y del Sistema Social Cooperativo, **entonces** se mejorará el desempeño Docente en la Institución Educativa N° 14643 “Santa Rosa de Lima”, Distrito de La Matanza, Provincia de Morropón, Departamento de Piura.”

Para el logro de los objetivos planteados en la investigación aplicamos una guía de encuesta a los agentes involucrados en la investigación. Asimismo, hemos aplicado entrevistas y testimonios.

El esquema capitular comprendió de tres capítulos:

El capítulo I comprende la ubicación geográfica del Objeto de estudio; ubicación de la Institución Educativa; Evolución histórico tendencial y la situación histórico contextual del objeto de estudio, las características del problema y la metodología empleada.

En el capítulo II concretizamos el marco teórico, el cual está comprendido por el conjunto de trabajos de investigación que anteceden al estudio y por la síntesis de las principales teorías que sustentan la propuesta, así tenemos: la Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy, Teoría de la Gestión del Conocimiento de Johannes Hessen y la Teoría del Sistema Social Cooperativo de Chester Barnard.

En el capítulo III analizamos e interpretamos los datos recogidos de la guía de encuesta. Luego elaboramos la propuesta en base al modelo y teorías aludidas. Los elementos constitutivos de la propuesta son los siguientes: Realidad problemática, objetivos, fundamentación, estructura, cronograma, presupuesto y financiamiento. La estructura de la propuesta como eje dinamizador está conformada por tres talleres cada una con sus respectivas temáticas.

Finalmente, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA.

1.1.1. Departamento de Piura.

(WIKIPEDIA; 2014) Es un departamento del Perú situado al extremo noroeste del país. Esta circunscripción colinda al oeste con el Océano Pacífico y limita con el departamento de Lambayeque al sur, con Cajamarca al este y Tumbes por el norte, así como con territorio ecuatoriano por el noreste.

Piura se encuentra ubicado próximo a la línea ecuatorial, a unos 4° 4' 50" por debajo de ésta y entre las longitudes 80° 29' 30" O y 81° 19' 36" O.

Con 35.892,49 km², la cual equivale al 3% del territorio total del Perú, este departamento está dividido en 8 provincias y tiene un total de 64 distritos. Las provincias de este departamento son las siguientes:

- Ayabaca – Capital: Ayabaca.
- Huancabamba – Capital: Huancabamba.
- Morropón – Capital: Chulucanas.
- Paíta – Capital: Paíta.
- Piura – Capital: San Miguel de Piura.
- Sechura – Capital: Sechura.
- Sullana – Capital: Sullana.
- Talara – Capital: Talara.



FUENTE: Imagen de Google.

1.12 Provincia de Morropón

La Provincia de Morropón con su capital Chulucanas, fue cimentado el 27 de junio de 1937, mediante ley N°. 8174, rubricada por el entonces presidente de República el General Oscar R. Benavides, teniendo como alcalde a don Donatilo Arellano Gómez y como jefe de la ORM. Al Capitán EP. Carlos Puente Velezmoro. Esta ley establece que el 31 de enero de 1936 fue el nacimiento de la Provincia de Morropón con su capital Chulucanas, sin embargo, su inauguración tuvo lugar el día 27 de junio de 1937, quedando instalada la referida provincia conformada por diez distritos (<http://www.munichulucanas.gob.pe/index.php/la-provincia-nuevo.html>)

La Provincia de Morropón, está localizado en la costa del departamento y región Piura. Geográficamente está ubicado en el

extremo Nor Oeste del Perú, a una distancia de 82.3 Km. de la ciudad de Piura, su extensión es de aproximadamente 170 km² lo que representa el 4.5 % del área total de la provincia. Su altitud es de 131 m. s. n. m., según el Instituto Geofísico Nacional del Perú, sus coordenadas geográficas son 5° 10' 57" de Latitud Sur y 79° 58' 00" de Longitud Oeste del Meridiano de Greenwich. Por su ubicación geopolítica estratégica le confiere una doble funcionalidad: es parte del valle del Alto Piura y zona intermedia y baja de las sub cuencas de los ríos "La Gallega" y "Corral del Medio", que conecta la gran cuenca del río Piura, constituyendo así un espacio - bisagra de integración entre la costa y la micro región Andino Central (sierra de la provincia de Morropón) , y en consecuencia paso obligado a ella y núcleo de atracción para las relaciones socioeconómicas y el desplazamiento de las corrientes migratorias de la sierra a la costa
(<http://morroponpiura.blogspot.pe/2009/08/ubicacion.html>)

1.1.3. Distrito de La Matanza.

Ubicación

El Distrito de La Matanza, fue creado por Ley N° 15198 del 5 de noviembre de 1964, pertenece a la Provincia de Morropón y al Departamento de Piura. Su ubicación es en la parte sur oriental del Departamento de Piura. Su capital La Villa de La Matanza se halla a 116 metros sobre el nivel del mar y se localiza de acuerdo a las siguientes coordenadas geográficas del Meridiano de Greenwich: latitud sur 05° 12' 27" y longitud oeste 80° 05'09", distante a 68 kms., al sureste de la ciudad de Piura (capital departamental). Tiene una superficie de 1,039.5 Km².

Limites

- Norte : Con los Distritos de Chulucanas y Morropón.
- Sur: Con el Distrito de Sechura de la Provincia de Sechura y el Distrito de Olmos del Departamento de Lambayeque.
- Este: Con los distritos de Buenos Aires y Salitral.
- Oeste: Con la Provincia de Sechura y el distrito de Catacaos de la Provincia de Piura.

Caseríos

- | | |
|----------------------------|-------------------------|
| 1. Laynas (Centro Poblado) | 20. Pabur Viejo |
| 2. Nuevo Pabur | 21. Monterrico |
| 3. Tierras Duras Bajo | 22. La Bocana |
| 4. Tierras Duras Alto | 23. Piura La Vieja |
| 5. Yécala | 24. San José del Chorro |
| 6. Cruz Blanca | 25. Barrios Altos. |
| 7. Tierras Duras El Virrey | 26. Barrió el progreso |
| 8. Km. 62 | 27. Ternique |
| 9. La Ancajima | 28. Km 82 |
| 10. Km. 65 | 29. Km 83 |
| 11. Km. 66 | 30. Pampa de los Silvas |
| 12. Hualtaco | 31. La Villegas |
| 13. Tongo Alto | 32. La Zapata |
| 14. Tongo Bajo | 33. Nemesio |
| 15. Hispón | 34. Alto de los Litanos |
| 16. Monte Azul | 35. Potrerillo |
| 17. Santa Teresita | 36. Cucur |
| 18. Cruz Verde | 37. Hualtaco |
| 19. Colpas | |

(<http://www.munimatanza.gob.pe/ubicacion/>)

1.1.4 Institución Educativa N°14643 “Santa Rosa de Lima”.

La Institución Educativa N° 14643 “Santa Rosa de Lima” **Pionera de nuestro distrito** empezó a funcionar según archivos encontrados desde el año 1947 como escuela mixta N° 217, iniciándose con 50 alumnos de ambos

sexos, distribuidos en tres secciones Transición, Primaria y Segundo año respectivamente.

Sus primeras directoras

- ‡ 1947 Profesora Consuelo Flores Ávila
- ‡ 1950 Profesora Manuela Amaya Sarango
- ‡ 1969 Profesora Carmen Barranzuela Sarango

Actualmente su director designado **Prof. Joselito Maco Quintana**.

El 10 de mayo de 1971 se le asigna el número de 14643 según Resolución Directoral N° 1110.

El 20 de octubre de 1987 según Resolución Directoral N° 002289 se le asigna el nombre de “Santa Rosa de Lima”.

Es la escuela más antigua del distrito cumpliendo en el presente año **70 años al servicio de la educación del distrito**, garantizando una formación de calidad, propiciando una convivencia sana, segura, inclusiva y acogedora. En nuestro currículo nos guiamos por el Currículo Nacional, el PEL, el PER Y Nuestro Proyecto Curricular Institucional diversificado de acuerdo a nuestra problemática y realidad local, también se ha tomado en cuenta los talleres de música y danza (implementando la banda de la paz) y la formación de parejas de tondero e Innovación tecnológica gracias al apoyo del Ministerio de Educación y de aliados estratégicos como: Soporte Pedagógico, UGEL y Municipalidad Distrital.

Tiene una población de 588 alumnos distribuidos en 19 secciones en el turno de mañana, 01 director, 19 profesores de aula, 03 personal administrativos, 01 secretaria,

Gracias al apoyo de la Municipalidad y del gobierno central pronto contaremos con moderna infraestructura.

Tenemos como proyectos por parte del Municipio Escolar, nuestra **visión** es convertir a nuestra Institución Educativa en una escuela ecológica y productiva.

Fuente: Dirección de la Institución Educativa 14643 “Santa Rosa de Lima”

1.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICO TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.

¿Qué significa ser docente en la sociedad actual? Ser docente y educar con calidad en el siglo XXI supone un gran reto y una tarea que entraña gran dificultad. Somos conscientes de que vivimos en una sociedad en la que se producen muchos cambios que comportan incertidumbres y desgastes en el trabajo del profesorado.

Son muchos los autores que, desde distintas perspectivas, se refieren a esta situación. (ESTEVE, J. M.; 2006). afirma que “la aceleración del cambio social hace que, cada vez más, un número creciente de personas experimente un fuerte desconcierto al descubrir que las cosas ya no funcionan como antes, que las realidades conocidas han sido cambiadas y sustituidas por otras, en las que no saben muy bien cómo desenvolverse”. Sabemos que muchos de los profesores experimentan el mismo sentimiento de desconcierto cuando comparan lo que era la enseñanza hace unos años y lo que ofrecen hoy los centros en los que trabajan. Algunos de ellos manifiestan inseguridad frente a las nuevas exigencias y particularmente frente al uso de las nuevas tecnologías.

(CUENCA, R. Y O' HARA, J.; 2006) opinan lo mismo, que el mundo actual es un mundo cambiante, complejo, e inseguro que plantea constantes dificultades, problemas y retos para los sistemas educativos y para los profesores que trabajan en ellos. Sabemos que todo trabajo conlleva responsabilidades que cumplir. En el desempeño docente estas responsabilidades están asociadas al desarrollo y a la formación de personas y ciudadanos necesarios a la sociedad, lo cual hace que las presiones a las que se ven expuestos los maestros, dentro y fuera de la institución educativa, se conviertan en factores de riesgo para su propia salud física y mental.

En la sociedad actual hay profesores que viven la enseñanza con entusiasmo y alegría dispuestos a dar lo mejor de sí mismos, para contribuir al crecimiento de sus alumnos y ayudarles a mejorar personalmente. Por otro lado, hay profesores que viven su profesión con agobio y como fuente permanente de tensión, capaz de romper su propio equilibrio personal. En este sentido (ESTEVE, J. M.; 2009) expresa que la profesión docente es siempre una actividad ambivalente y que presenta dos caras: la cara positiva que puede dar sentido a toda la vida y una gran satisfacción personal y profesional y, por otra parte, está la cara de la exigencia, a veces frustrante, agotadora física y emocionalmente. Esta situación, con frecuencia repercute en la salud de la persona del docente y en su desempeño profesional. Esta dura realidad de la profesión docente se puede observar de manera especial en América Latina y particularmente en la sociedad peruana.

Ser docente en América Latina

A pesar de los muchos cambios y reformas educativas en América Latina no han llegado a impactar las propuestas de mejora en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esto se ha puesto en manifiesto a través de las evaluaciones realizadas en distintos países; se advierte que no muestran cambios significativos en la mejora de la calidad de educación. Muchos de los docentes de América Latina han debido adaptarse a los cambios y reformas sin la necesaria preparación y por ello han tenido grandes dificultades que les han afectado personal y profesionalmente.

En los últimos veinte años se generaron 117 Leyes de Educación en el mundo y 25 en América Latina. Estas leyes se han dado a través de distintos procesos: primero, la “descentralización” de los Sistemas Educativos a través de la municipalización; segundo, la “refundación de los Sistemas Educativos”, con el desarrollo de nuevas leyes que han

fijado y ordenado una nueva forma de ser y de hacer en la escuela; tercero, las “contrarreformas”, que han pretendido reformular las leyes anteriores, leyes con la nueva característica de un ajuste fiscal que lleva a la racionalización de los procesos educativos basada en el criterio de coste - beneficio y a la organización de un proyecto curricular centrado en competencias y estándares preestablecidos, con un elemento adicional: la pérdida de la centralidad de la Pedagogía.

Según el pensamiento de (MCLAREN, P.; 2003): El proyecto básico de la pedagogía crítica en las últimas décadas ha sido indicar los problemas y oportunidades de la lucha política a través de medios educativos como manera de desafiar la alienación de la capacidad intelectual y el trabajo humano. Resulta incoherente conceptualizar la pedagogía crítica

Se puede afirmar sin temor a equivocarnos que las reformas han sido realizadas en una lógica organizacional de la empresa en términos de coste, beneficio, productividad, eficiencia, aspectos que están reñidos con lo que ha sido el discurso educativo y pedagógico, y por lo tanto, son desconocidos para el profesorado. Este cambio de lógica representa un coste muy grande, no sólo en el tiempo de su implementación sino en la tarea misma con todas las resistencias que ocasiona.

Para ayudarnos a analizar los cambios ocurridos en América latina vamos a servirnos del pensamiento de (MEJÍA, J. M.; 2008) que hace unas ajustadas reflexiones sobre este fenómeno y sus consecuencias:

Esta misma lógica ha traído consigo una desvalorización del trabajador de la educación. El trabajador flexible propuesto para la unidad productiva de la globalización se traslada a educación; se le contrata temporalmente sólo diez meses al año, y sin seguridad social. De igual

manera, los nuevos salarios, de los contratados a término fijo, no corresponden a los de otros profesionales con iguales años de formación. Con estos mecanismos se generan nuevos procesos de inclusión y exclusión que llevan a una pérdida de la autoestima y de valoración de la profesión docente, que queda reducida a un cierto trabajador informal que se ve obligado a ir a múltiples sitios para poder ajustar el salario mínimo para su reproducción física, humana y cultural.

Los profesores han pasado del prestigio social a la falta de deseo de enseñar, de apóstoles a trabajadores de la educación, aunque muchos de ellos están empeñados en recuperar la alegría de su profesión y apuestan por la formación y capacitación para abordar los nuevos desafíos de los cambios.

Ser docente en Perú

¿Qué significa ser docente en Perú en el momento actual? Para muchos, ser docente es sinónimo de servicio, perseverancia, valor y sacrificio, para algunos es equivalente al fracaso, desprestigio, y cansancio.

Ser docente eficaz en una sociedad marcada por la pobreza creciente y por la urgencia de asumir los desafíos de la globalización es un gran desafío que exige un perfil integral tanto a nivel personal y profesional, fruto de una formación inicial sólida y acciones en la formación continua.

La docencia en la sociedad peruana según (RIVERO, J.; 2007) “Tiene doble percepción social: se considera que el maestro lo es todo y se le atribuyen muchas funciones sociales; y, en contraste, se la califica como una profesión de bajo prestigio social, lo que se expresa en reducidos salarios y en la falta de estímulos para que los maestros se

actualicen, mejoren su labor e innoven”.

La desvalorización de la profesión docente se vincula con las bajas remuneraciones y con un sistema precario de incentivos y bonificaciones que no asegura un salario básico suficiente para cubrir las necesidades del docente y sus necesidades familiares.

Siguiendo la reflexión de (RIVERO, J.; 2007), la desvalorización social del docente, también se relaciona con la escasa importancia que se da en el país a las duras condiciones en que desarrollan los profesores su trabajo, y a los significativos aportes que la labor docente representa para la construcción y el desarrollo del país. La literatura y la realidad coinciden en indicar que los docentes inician su trabajo en condiciones con muchas desventajas, como contratados o cubriendo licencias en lugares muy lejanos con acceso muy limitado, y en muchas ocasiones transcurre su vida laboral con escaso apoyo oficial o sin contar con él.

En Perú se puede constatar la precariedad docente según los resultados de la evaluación censal docente de inicios de 2007. Estos resultados indican que un tercio de los docentes no alcanzan a resolver preguntas necesarias para ubicarse en el nivel básico. De acuerdo con la información entregada por el Ministerio de Educación a la prensa, 32.6% de los maestros evaluados no ubicaron datos literales ni reconocieron el tema central en una lectura; 15.9% apenas llegaron al nivel 1; el 27% sólo lograron relacionar dos o más ideas del texto (nivel 2). Escasamente, la cuarta parte de los evaluados (24,3%) alcanzaron un óptimo nivel 3. En Matemáticas son más preocupantes: 85.7% de los evaluados no estuvieron en capacidad de resolver operaciones y ecuaciones fundamentales (RIVERO, J.; 2007).

Por ello el **desempeño profesional del docente** es un tema de creciente interés e importancia para la sociedad actual sobre todo para las Instituciones Educativas. Apostar por la calidad de la educación hoy es un gran reto y una tarea difícil y costosa. Es cierto que hay necesidad de recuperar la pasión de los profesores por su trabajo, mantener la ilusión hacia su tarea a pesar de todas las dificultades del contexto y ante las nuevas exigencias y necesidades que permanentemente surgen en las escuelas.

Según lo que indican (BAZARRA, L. CASANOVA, O Y GARCÍA, J.; 2007): “Ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbres, los colegios, los profesores, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión...es un reto fundamental que todos debemos sentirnos implicados”.

Realmente, en el día de hoy supone un gran desafío llegar a todo lo que plantean Bazarra, Casanova y García porque sabemos que las presiones que experimentan los profesores en las aulas, el manejo de la disciplina de los alumnos, la falta de la colaboración de los padres de familia, el uso de las nuevas tecnologías y metodologías en la escuela afectan de manera importante al ejercicio de la actividad docente y a la propia persona del enseñante.

Para poder seguir profundizando en el tema, es necesario definir el concepto de desempeño profesional docente.

(PEÑA, A, M.; 2002), define el desempeño profesional como “...toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a

su ejecución.” Esta primera definición expresa una acción que se reduce al proceso de su cumplimiento y no incluye su resultado o efecto.

(REMEDIOS, J.; 2005)., dice que el desempeño profesional se refiere “...a cualquier actividad, si alguien sabe hacer algo o si está capacitado para efectuar una tarea en particular, o sea se vincula a la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permite transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea.”

Por otra parte, (PONCE, MILIÁN, Z.; 2005) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.

(AÑORGA; 2006) señala que el desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta definición trata de la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir en el ejercicio de su profesión. Este concepto trata sobre lo que el docente en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer.

Para (LEDO ROYO, C. T.; 2007), el desempeño profesional es “la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión”. Es una definición que se centra en el comportamiento en la actuación profesional o en el proceso de desarrollo de la profesión.

Según (OLIVERO, N.; 2007), el término desempeño profesional: se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares.

El desempeño docente es el resultado planificado que busca obtener determinadas habilidades y destrezas, de acuerdo a los resultados que se desean obtener (BOSWORTH & HAMILTON; 1994). Por su parte (FLORES CASTILLO, F. E.; 2008) considera que se forma en competencias mediante el proceso de aprendizaje que se orienta hacia la formación en conocimientos y habilidades.

En la práctica se aprecia el desempeño en función de la aplicación de estrategias didácticas adecuadas para que los alumnos adquieran las competencias previstas, es decir, el saber del saber hacer, porque se determina en manifestaciones externas del nivel de aprendizaje alcanzando con base en los conocimientos y valores. El resultado debe ser la planificación de acuerdo a la construcción del conocimiento y las competencias desde las estrategias que determinen la formación hacia la finalización de una etapa escolar.

En la actualidad el docente debe caminar hacia nuevas formas de abordar la enseñanza, dejar el pasado en el que transitaba bajo un esquema en términos generales, en donde su función básica era ser un comunicador del conocimiento. (GRAU, J.E.; 1995) sostiene que esta modalidad ya ha terminado y hoy el profesor debe desarrollar funciones básicas para un adecuado desempeño y las enumera al decir que: debe favorecer el aprendizaje mediante la utilización de recursos, innovar el proceso de enseñanza, aplicar los medios tecnológicos para fortalecer la transmisión de la información y poseer destrezas y habilidades para evaluar el aprendizaje y entorno formativo del alumno.

Por lo tanto, el profesor, actualmente, debe dominar su materia, aprender de la información misma y administrar los procesos para orientar y dinamizar el aprendizaje de sus alumnos. Una de las tareas inmediatas a las que debe atender es cambiar su papel actual hacia nuevas funciones que permitan la planificación didáctica, realizar actividades a las que está preparado, coordinar el aprendizaje, y las asesorías. El docente debe contemplar su papel como formador, planificador, gestor de la información y conductor del aprendizaje, la gestión de los recursos didácticos y realizar investigaciones desde su centro de enseñanza.

Dada la complejidad de la formación del profesor para mejorar el propio desempeño, hoy se enfrenta a la concepción tradicional que se hace mediante cursos de actualización que se orienten hacia los conocimientos y habilidades didácticas. Esta concepción resulta inoperante, se necesita una visión diferente que fortalezca el desarrollo profesional en el ejercicio de la docencia para un desempeño profesional competente y comprometido.

Es por ello que el desempeño docente es entendido como la formación en las capacidades del profesor para conocer y ser capaz de transmitir los conocimientos, en cuanto a las condiciones de aprendizaje, demostración de competencias para el desarrollo de una determinada tarea, para llevar a cabo el conocimiento, las habilidades y características personales en la satisfacción de las necesidades formativas personales. La formación docente basada en competencias, requiere de una relación directa con los conocimientos, habilidades y actitudes, así como para preparar a los estudiantes para entrar en los campos profesionales, como aplicación práctica.

1.3. SITUACIÓN HISTÓRICO CONTEXTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.

Hoy en día al docente se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el profesor.

Por eso el (MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ; 2008) en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad.

Cabe mencionar según el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) que en abril del 2000 se realizó en Dakar, Senegal, el Foro Mundial de la Educación, organizado por el Banco Mundial, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la UNESCO y la UNICEF donde el objetivo de dicho Foro fue evaluar el cumplimiento de la iniciativa de Educación para Todos, expuesta en Jomtien, Tailandia, en marzo de 1990, en donde uno de sus políticas expuestas y recogidas por el (MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ; 2007) es “la creación de las condiciones necesarias para garantizar un desempeño docente profesional y eficaz, especialmente en contextos de pobreza y exclusión, en el marco de la revaloración de la carrera pública magisterial”; además de señalar acciones futuras con respecto a la mejora de la calidad del sistema educativo, recogiendo a su vez recomendaciones de Santo Domingo. En base a ellas, en lo que respecta al desarrollo del magisterio, los participantes mostraron su

preocupación y se plantearon como meta elevar el estatus, la moral y el profesionalismo de los docentes.

Así el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú (2003) añade que para el logro de los objetivos planteados “un perfil docente debe estar basado en competencias, fruto del diálogo y del consenso, el cual puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la Carrera, así como de la profesión misma”; además afirma que “es necesario dar una mirada global a la función social, al cuerpo de conocimientos especializados, a su grado de autonomía profesional, a su capacidad de organización colectiva y a sus valores profesionales”.

La real Academia Española (2001), en su diccionario de lengua española en versión digital, indica que el “desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y “desempeñar”, en su tercera acepción, que se relaciona con nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad. Asimismo, en la gestión de recursos humanos para (MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ; 2007) “el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados”. Del mismo modo para Valdés tomado por (VÁSQUEZ, W. M.; 2009) donde el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva”.

Es por ello que en los últimos años se ha visto los esfuerzos por parte del Ministerio de Educación del Perú por lograr cambios significativos en el sistema educativo, éste se orienta en la mayoría de los casos a elevar el rendimiento académico de los estudiantes. Sin embargo, para Cuenca tomado por (MENDIVIL, L.; 2011) “el rendimiento de los estudiantes sigue siendo uno de los más bajos de América Latina (...) el Perú es el país que presenta la mayor inequidad educativa debido a la brecha que existe entre el rendimiento de los estudiantes de zonas urbanas y rurales”. Es por esta razón, que en la actualidad el tema educacional - por el vínculo que existe entre el proceso de enseñanza-aprendizaje - ha alcanzado una enorme importancia en el sentido de buscar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, que depende de muchos factores; uno de ellos juega un rol relevante: el desempeño docente.

El desempeño de los docentes de la I.E. N°14643 “Santa Rosa de Lima; presenta deficiencias en la **Planificación del Trabajo Pedagógico** (no existe una planificación y organización adecuada del proceso de enseñanza – aprendizaje, incluyendo los contenidos curriculares que enseña el docente, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad); en cuanto a la **Gestión de los Procesos de Enseñanza Aprendizaje** tenemos que (las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje no se articula con el dominio de la disciplina, la comunicación no es clara ni sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza- aprendizaje); y en las **Responsabilidades Profesionales** (los docentes no se comprometen con el adecuado desarrollo del proceso de aprendizaje, no sienten afán por superarse profesionalmente, no tienen la capacidad para reflexionar

sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional. Asimismo, no existe el apoyo y una adecuada comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad).

Por otro lado, también existen diversos factores que influyen en el desempeño docente como:

➤ **Formación inicial y capacitación permanente de los profesores:**

Uno de los factores que inciden en la vida escolar sobre todo en la actuación docente es la formación inicial y capacitación permanente de los profesores.

(MARCELO, C.; 2008) afirma que el nivel de formación de los ciudadanos, y sus capacidades de emprendimiento e innovación está directamente relacionado con el valor de las sociedades actuales. Él dice: "... los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad; y ello nos obliga, ahora más que nunca, a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje".

"No existe un compromiso del mismo docente por capacitarse La mayoría de docentes no se encuentran actualizados, se han quedado en lo tradicional; cuando se les exigen asisten a capacitaciones, después cada uno por su lado no lo hace" (Testimonio del director de la I.E. junio del 2014).

"Tengo que reconocer que mi formación profesional para llegar a ser docente no fue la mejor, pero con el paso de los años he aprendido mucho, claro ya no me he capacitado porque no dispongo de tiempo

y mucho menos de recursos económicos; el estado nos apoya, pero no es lo suficiente” (Entrevista a docente de la I.E. Junio del 2014).

“El desempeño docente depende de la capacitación que el profesor obtenga, dejando de lado el trabajo individual, tradicional y mecánico” (Testimonio de Director de la I.E. Junio del 2014).

➤ **Los docentes son poco motivados:**

La motivación de los profesores es un requisito previo para conseguir alumnos motivados. (MAÑÚ Y GOYARROLA; 2011), define la palabra motivación “como una simpatía hacia un objetivo que impulsa a realizar el esfuerzo necesario para alcanzarlo”. Mientras (GÓMEZ; 2008) presenta el concepto de motivación definida por los procesos y factores que determinan la dirección, persistencia, intensidad de las conductas con las que el alumno persigue adquirir conocimientos o cualquier otro objetivo.

Normalmente, la motivación está a la base de las respuestas a las necesidades, deseos, objetivos, metas, y expectativas. Sirve como un motor que da fuerza para lograr algo. También, despierta ilusión e interés hacia el trabajo y hace más ágil y fácil la tarea educativa.

“Los docentes somos poco motivados, no nos dan aliento, por el contrario, nos sentimos presionados para trabajar, el Estado ha influido en esto ya que nos presionan para ajustarnos a las nuevas enseñanzas y nos esforzamos en cumplir, pero no se nos alienta, seguimos mal remunerados, así como se nos exige, así deberían de pagarnos” (Entrevista a docente de la I.E. Junio del 2014).

➤ **No se tienden a cultivar la relación entre profesor – estudiante:**

(MOYA; 2010), indica que el cómo y la calidad de nuestra relación con los alumnos y el impacto global en ellos, depende sobre todo de nuestras actitudes y de cómo nos vemos nosotros como profesores. Por eso señala que es importante saber crear un ambiente de paz, de confianza, de seguridad donde los alumnos se sientan libres.

La relación personal de los profesores con los alumnos dentro del aula abarca todo lo que ya hacen como profesores y se puede convertir como un vehículo para que la tarea docente trascienda la propia asignatura y los alumnos pueden aprender cosa importante para su propia vida. Descuidar la relación con los alumnos puede ser la gran ocasión de pérdida en el desempeño docente.

“El único vínculo que existe con los alumnos es el de maestro – estudiante, ya que los estudiantes se tornan distantes y poco comunicativos; ya no es nuestra culpa, nosotros hacemos todo lo que se encuentra a nuestro alcance; y si lo admito que esto afecta muchas veces nuestro desempeño como docente ya que nos cuesta entrar en el mundo del estudiante y que este se exprese tal y cual es, como piensa, como siente” (Entrevista a docente de la I.E. Junio del 2014).

➤ **No existe un adecuado clima organizacional:**

El clima organizacional integra las características y percepciones individuales y sociales del ambiente de trabajo que determina los comportamientos individuales y grupales de los miembros de la organización.

La creación de un clima institucional positivo es una de las dificultades que hoy están encontrando la mayoría del profesorado para mantener en el aula un ambiente distendido que les permita desarrollar su tarea con eficacia. El logro de éste mismo clima en las Instituciones Educativas pone el acento en la necesidad de que todos miembros que componen la Institución trabajen colaborativamente en la creación de un ambiente de trabajo para la mejora de la tarea educativa (CGEC, 2002).

En conclusión, el clima organizacional involucra las características individuales y sociales, así como las percepciones del entorno laboral que determinan el comportamiento individual y grupal de los integrantes de la organización. Crear un clima institucional positivo es uno de los problemas que casi todos de los docentes ahora encuentran en el aula para mantener un contexto adecuado que les acceda realizar su trabajo de manera efectiva. El logro del mismo clima en las instituciones educativas enfatiza la necesidad de que todos los miembros del Centro trabajen juntos para crear un ambiente de labor que mejore la tarea educativa. (Consejo General de la Educación Católica, 2002).

“Es cierto si no existe un clima de trabajo favorable, en todo va influir hasta en nuestro desempeño docente ya que los conflictos, las malas relaciones no nos van a dejar trabajar individualmente o en equipo” (Entrevista a docente de la I.E. Junio del 2014).

➤ **El trabajo colaborativo, como estrategia para el desempeño docente**

El momento actual por el que está atravesando la sociedad, con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y con el

avance científico que transcurren con el tiempo, hacen que la educación también replantee ciertos mecanismos al interior de la escuela y de las aulas que fortalezcan los procesos educativos en los estudiantes y ayuden a los docentes para que su trabajo sea más enriquecedor e interdisciplinar. Surge entonces la colaboración como aquel mecanismo de gestión educativa donde confluyen prácticas de asociación, negociación y consenso; la colaboración se convierte entonces en esa expresión de la cultura escolar que va a impregnar a la institución de una visión compartida, donde todos los integrantes de su comunidad conocen el horizonte institucional, saben a dónde quieren llegar y cómo deben recorrer su camino para lograrlo.

(CABRERA; 2006) define el trabajo colaborativo como “aquella situación en la que un grupo de personas establece un compromiso mutuo para el desarrollo de una tarea y en el que, sólo la colaboración y la relación de sus intercambios les permite alcanzar un logro común”. Teniendo en cuenta esta premisa, el trabajo colaborativo permite que exista una comunicación asertiva y dependiendo de ella, se pueda conseguir el logro de la meta prevista.

Para (PUENTES, Y; 2001), un equipo es un grupo humano que tiene una visión compartida acerca de lo que se quiere lograr. Afirma, además, que aquello que se consigue, es más que la suma de lo que cada individuo realiza, allí se proponen metas claras de aprendizaje y se evalúan en la medida que se sigue el proceso. Las responsabilidades generadas al interior del grupo, no son impuestas, el equipo las autodefine y cada miembro se auto designa cada una de ellas, lo cual posibilita que sean indelegables e irrenunciables, de esta manera el equipo será más productivo,

puesto que dichas responsabilidades son negociadas y crearán un clima de calidad y compromiso.

Según (PETER SENGE, CITADO POR PUENTES. Y. 2001), existen 2 condiciones que hacen que la verdadera comunicación al interior del equipo sea eficaz: el diálogo y la discusión. En el diálogo, se ponen a consideración las ideas propias sin llegar a acuerdos y en la discusión, se defienden diferentes puntos de vista buscando tomar las mejores decisiones, y de esta manera poder determinar el camino a seguir, convirtiendo así al trabajo colaborativo como la estrategia para conseguir mejores resultados.

➤ **Los docentes no se adecuan a las nuevas tecnologías:**

Estamos en el momento de cambio y las instituciones educativas y los profesores tienen que estar al día para realizar su misión en el nuevo contexto. La novedad provoca cierta incertidumbre, pero es necesario aprovechar las ventajas y evitar los posibles efectos negativos.

“Tengo limitaciones para el uso de la computadora, prefiero utilizar los libros con los que cuento, se me hace difícil, a veces veo como otros colegas manejan estos aparatos, pero no enseñan, deberían de abrir cursos en el que nos enseñen lo básico, para aprender”
(Entrevista a docente de la I.E. Junio del 2014)

➤ **Ausencia de trabajo en equipo y reuniones improductivas:**

“La carencia de espacios institucionales para trabajar en equipo lleva a pensar en proyectos desarticulados sin dimensión de consenso necesario. La prioridad del trabajo en equipo no es a menudo bien recibida por aquellos directivos acostumbrados a

manejar su nivel como “feudos” aislados” (Entrevista a docente de la I.E. Junio del 2014).

➤ **Limitada socialización:**

“Lo que aquí nos falta, es capacidad de abrirse a otros grupos, cada grupo quiere para si algo, lo cual afecta la labor, debido a que no hay consenso sobre estilos de enseñanza y normas de convivencia” (Testimonio de Director de la I.E. Junio del 2014).

➤ **Deterioro del compromiso docente:**

La pauperización de los salarios a los trabajadores, la falta de estímulo hacia el trabajo, y el deterioro del compromiso con la tarea. “Por lo mismo de que el docente no se siente valorado, mucho de ellos tampoco se sienten comprometidos con su trabajo” (Testimonio de Director de la I.E. Junio del 2014).

1.4. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA.

La importancia de la metodología es que proporciona un sentido de visión, de a dónde quiere ir el analista con la investigación. Las técnicas y procedimientos (el método), por otra parte, proporcionan los medios para llevar esta visión a la realidad (STRAUSS & CORBIN, 2002).

1.4.1. Paradigma y Modalidad de la Investigación.

El paradigma que asumimos es el denominado paradigma cualitativo inspirado en el método fenomenológico porque parte de los sujetos de la investigación.

1.42 Contexto y sujetos de Investigación.

Nuestra investigación se realizó en la Institución Educativa N° 14643 “Santa Rosa de Lima”, Distrito de La Matanza, Provincia de Morropón, Departamento de Piura.

Los sujetos de la investigación fueron el Director y docentes de la Institución Educativa.

1.43. Diseño de la Investigación.

El trabajo estuvo diseñado en dos fases:

En la primera hemos considerado el diagnóstico situacional y poblacional que nos permitió seleccionar técnicas de investigación.

En la segunda fase hemos desagregado las variables, haciendo hincapié en la variable independiente que guarda relación con la elaboración de la propuesta.

La investigación adoptó el siguiente diseño:



FUENTE: Elaborado por Investigador.

1.4.4. Metodología Aplicada en la Investigación.

Para el desarrollo de nuestra investigación, se aplicaron métodos teóricos y empíricos, los mismos que han permitido abordar con profundidad una Estrategia de Gestión Colaborativo Curricular para mejorar el Desempeño Docente en la Institución Educativa N°14643 “Santa Rosa de Lima” – Piura.

➤ **Métodos Teóricos:** Los métodos teóricos utilizados han servido para hacer el análisis de las teorías necesarias que nos sirve para determinar el desempeño docente en la Institución Educativa N°14643.

- **Método Histórico - Lógico:** Que sirvió en la compilación de las teorías y la determinación del desempeño docente.

- **Método Inductivo:** Este método se utilizó para identificar la problemática del ámbito de estudio, se manifiesta al momento de observar algunas tareas que realizaban los grupos de docentes en la I.E.

- **Método Analítico:** Por medio del análisis se estudian los hechos y fenómenos separando sus elementos constitutivos para determinar su importancia, la relación entre ellos, cómo están organizados y cómo funcionan estos elementos, este procedimiento simplifica las dificultades al tratar el hecho o fenómeno por partes, pues cada parte puede ser examinada en forma separada en un proceso de observación, atención y descripción.

- **Método de Síntesis:** Reúne las partes que se separaron en el análisis para llegar al todo. El análisis y la síntesis son procedimientos que se complementan, ya que una sigue a la otra en su ejecución.

- **Método Empírico:** Se utilizó en el diagnóstico del problema y el seguimiento del objeto de estudio, para lo cual aplicamos instrumentos de recolección de información, tales como: encuestas, entrevistas, testimonios, para tal efecto se procedió a realizar las siguientes coordinaciones y procedimientos:
 - Coordinación con el director.
 - Coordinación con los docentes.
 - Preparación de los instrumentos de acopio de información.
 - Aplicación de los instrumentos de acopio de información.
 - Formación de la base de datos.
 - Análisis de los datos.
 - Interpretación de los datos.
 - Exposición de los datos.

1.4.5. Población y Muestra.

✓ Población:

La delimitación de nuestro universo de estudio ha tomado en consideración a la totalidad de los gestores, vale decir, los docentes (19) y el director (1) de la Institución Educativa N°14643; en consecuencia:

U= 20 participantes.

✓ **Muestra:**

La selección del tamaño de la muestra tiene que ver con el tamaño del universo, y como el universo es homogéneo y pequeño estamos frente a un caso de universo muestral, o sea:

$$n = U = 20 \text{ participantes.}$$

1.4.6. Materiales, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

✓ **Materiales:**

Papel, Cd, computadoras, diapositivas, plumones, proyector multimedia y otros instrumentos.

✓ **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:**

Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron en la presente investigación son:

TÉCNICAS		INSTRUMENTOS
PRIMARIA		
ENCUESTA	Guía de Encuesta	
	Pauta de registro de encuesta	
ENTREVISTA	Guía de entrevista.	
	Pauta de registro de entrevista	
TESTIMONIO	Grabación Redacción	

FUENTE: Elaborado por Investigador.

TÉCNICA	INSTRUMENTOS
SECUNDARIA	
FICHAJE	Bibliográfica
	Textual

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

GARCIA, Gregorio & SEGURA, Luis. (2014). Tesis titulada: “El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay – 2013”.

Objetivo general: Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay.

Conclusiones

- ✓ Con el estudio se determinó que existe correlación moderada y muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.
- ✓ Se pudo determinar que existe una correlación moderada y muy significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable desempeño docente. Mientras la dimensión relaciones interpersonales se encuentra entre los niveles alto y muy alto, la planificación es de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en el trabajo de planificación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay.
- ✓ Los resultados de estudio permitieron determinar que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. Las relaciones interpersonales se encuentran entre los 82 niveles alto y muy alto,

la evaluación es principalmente de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en la evaluación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay. Sin embargo, la baja correlación indica que los docentes deben mejorar en evaluación.

PARIONA, Haydeé. (2014). Tesis titulada: “Relación Entre el Modelo de Gestión Estratégica y el Desempeño Docente en la I.E. N°39017/MX - P de San Francisco, Distrito de Ayna, Ayacucho – 2013”.

Objetivo general: Conocer la relación que existe entre el modelo de gestión estratégica con el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario, distrito Ayna – Ayacucho.

Conclusiones

- ✓ Al aplicar la fórmula de Rho de Spearman, con margen de error al 5% se halló un coeficiente de correlación significativo de $Rho = 0,690$ Por lo cual se determina que regular aplicación de Modelo de gestión estratégica se produce regular desempeño docente en la población en estudio.
- ✓ Se halló un coeficiente de correlación significativo de $Rho = 0,656$ se establece a regular aplicación de procesos pedagógicos se da regular desempeño docente.
- ✓ Por otro lado, en cuanto a la relación de la dimensión estrategias metodológicas y desempeño docente se halló una correlación significativa de $Rho = 0,484$: determinándose a moderada trabajo de la dimensión de estrategias metodológicas se da regular desempeño docente en la población estudiada.
- ✓ Interpretación: Al aplicar la fórmula de Rho de Spearman margen de error al 5% el coeficiente de correlación resultó de $Rho = 0,152$ y la significancia de $p_valor = 0.264$, por lo tanto, se establece un

nivel de correlación MINIMA, por tal motivo se rechaza la hipótesis Alterna y se acepta la hipótesis nula: determinándose a MINIMA trabajo de la dimensión de Recursos se produce MINIMO Desempeño docente en la población estudiada.

CARRUBBA, Lilian. (2014). Tesis titulada: “La Gestión Educativa y el Desempeño de los Docentes del Liceo Naval "Contralmirante Montero" del Distrito de San Miguel”.

Objetivo general: Determinar la relación de la gestión educativa con el desempeño de los docentes del Liceo Naval “Contralmirante Montero” del distrito de San Miguel.

Conclusiones

- ✓ En términos generales, se ha comprobado que la gestión pedagógica se ubica en un nivel alto con 51.9%, que la gestión administrativa se ubica también en un nivel alto con 56.8% siendo el total de gestión educativa el 64.2% resultados que satisfactorios para el Liceo Naval “Contralmirante Montero” del distrito de San Miguel.
- ✓ En cuanto al desempeño de los docentes, este se ha situado en un nivel alto con 82.7% mostrando un resultado positivo el cual debe ser analizado por la institución y sus autoridades toda vez que resulta una fortaleza para la institución.
- ✓ En lo que respecta a la hipótesis específica 1 se ha demostrado que la gestión pedagógica no se relaciona positivamente con el desempeño de los docentes del Liceo Naval “Contralmirante Montero” del distrito de San Miguel.
- ✓ En cuanto a la hipótesis específica 2 ha quedado comprobado en el estudio que la gestión administrativa no se relaciona positivamente con el desempeño de los docentes del Liceo Naval “Contralmirante Montero” del distrito de San Miguel.

MENDOZA, Mauricio & SOLÍS, Liborio. (2014). Tesis titulada: "Relación Entre la Evaluación del Desempeño Docente y la Mejora de su Labor Académica en la Institución Educativa "Manuel Gonzales Prada" de Huari – 2013".

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa "Manuel González Prada" de Huari.

Conclusiones

- ✓ Con el estudio se pudo determinar que existe una correlación muy buena y significativa entre la evaluación del desempeño del docente y la mejora de su labor académica en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. La variable evaluación del desempeño del docente se encuentra en el nivel muy alto al 54.3%, alto al 37.1% y la variable la mejora de su labor académica se encuentra en el nivel regular al 51.4%, alto al 31.4%. La evaluación adecuada del desempeño del docente, también producirá una mejora progresiva de la labor académica.
- ✓ Se pudo determinar que existe una correlación muy buena y significativa entre la evaluación del desempeño docente y la gestión en el aula de la variable mejora de su labor académica en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. La variable evaluación del desempeño del docente se encuentra en el nivel muy alto al 54.3%, alto al 37.1% y la dimensión gestión en el aula se encuentra en el nivel alto al 40%, muy alto al 34.3%.
- ✓ Con el estudio se determinó que existe una correlación buena y significativa entre la evaluación del desempeño docente y el trabajo en equipo, de la variable mejora de su labor académica, en la

Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. La variable evaluación del desempeño del docente se encuentra en el nivel muy alto al 54.3%, alto al 37.1% y la dimensión trabajo en equipo se encuentra en el nivel regular al 34.3%.

- ✓ Se pudo determinar que existe una correlación buena y significativa entre la evaluación del desempeño docente y la dimensión evaluación, de la variable mejora de su labor académica, en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari. La variable evaluación del desempeño del docente se encuentra en el nivel muy alto al 54.3%, alto al 37.1% y la dimensión evaluación se encuentra en el nivel bajo 40% y alto al 31.4%.

TORRES, MÉLIDA. (2012). Tesis titulada: “El Trabajo Colaborativo como Estrategia de Gestión Académica en el fortalecimiento de la reorganización curricular por Ciclos”. Bogotá – 2012

Objetivo general Fortalecer la Reorganización Curricular por Ciclos del colegio Bravo Páez I.E.D a través del trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica.

Conclusiones

- ✓ Cuando se escucha la palabra del otro, sus aportes y las críticas, los docentes se sienten reconocidos, identificados con las ideas de sus compañeros, ideas que antes por la multiplicidad de actividades cotidianas había sido difícil conocerlas. Los diferentes talleres dieron la oportunidad de unir más al grupo, de reconocer particularidades, de identificar fortalezas individuales y colectivas que hicieron que los objetivos trazados al iniciar la estrategia y cada uno de los talleres se cumplieran.
- ✓ Elementos como la comunicación, el compañerismo, la aceptación y la tolerancia, antes poco visibles dentro de los docentes, hicieron

que el grupo se responsabilizara de lo realizado y se comenzaran a ver los frutos de su trabajo, comenzando a comentar con otros compañeros de la institución lo que se estaba logrando, motivando a que los demás ciclos pudieran realizar el trabajo tal como se venía haciendo en el ciclo.

- ✓ El trabajo colaborativo dentro de una comunidad académica, se hace necesario para llegar a ciertos niveles de acuerdos y poder ir todos en la misma dirección, con un horizonte bien definido y con las metas claras de lo que se quiere obtener.
- ✓ Se evidencia el grado de compromiso de la coordinadora al querer ser parte activa en la planeación curricular, en reconocer los diferentes procesos que se tejen en los equipos de ciclo y en aportar opiniones que ayudan a mejorar la calidad de la educación en el colegio Bravo Páez.

AGUIRRE, Mercedes. (2014). Tesis titulada: “Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014”

Objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Conclusiones

- ✓ El rendimiento académico de los estudiantes del v ciclo en el área de comunicación se ubica en nivel de proceso con el 67%, mientras que el 23% de los estudiantes se ubican en logro y solo el 10% se ubican en nivel de inicio en el área de comunicación en estudiantes

del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular
“Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac.

- ✓ El nivel del desempeño docente es bueno con el 93%, mientras que el 7% de los docentes se ubican en el nivel regular y ningún docente se ubica en nivel malo en el área de comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac.
- ✓ Existe relación moderada significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación, Rho de Spearman es igual al 0,459, con un $p < 0,005$, en los estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac.
- ✓ Existe relación baja significativa entre la preparación para el aprendizaje y el rendimiento académico en el área de comunicación, Rho de Spearman es igual al 0,322, con un $p < 0,005$, en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac
- ✓ Existe relación baja significativa entre la enseñanza para el aprendizaje y el rendimiento académico en el área de comunicación, Rho de Spearman es igual al 0,315, con un $p < 0,005$, en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac

2.2. BASE TEÓRICA.

2.2.1. Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy.

Karl Ludwig von Bertalanffy (Viena, 19 de septiembre de 1901-Búfalo (Nueva York), 12 de junio de 1972) fue un biólogo y filósofo austriaco,

reconocido fundamentalmente por su teoría de sistemas (WIKIPEDIA; 2014).

La Teoría General de Sistemas, teniendo como visión orientada hacia todo, uniendo las cosas separadas en un todo. Como se puede observar en el mundo de hoy en una sociedad compuesta de organizaciones, las cuales están constituidas por personas que son los seres humanos que constan de varios órganos y miembros que funcionan de una manera coordinada, de este modo se puede decir que estamos frente a un sistema. Actualmente el enfoque sistémico es tan común que se está utilizando en cada momento buscando la manera de integrar las partes en un todo en beneficio de la organización.

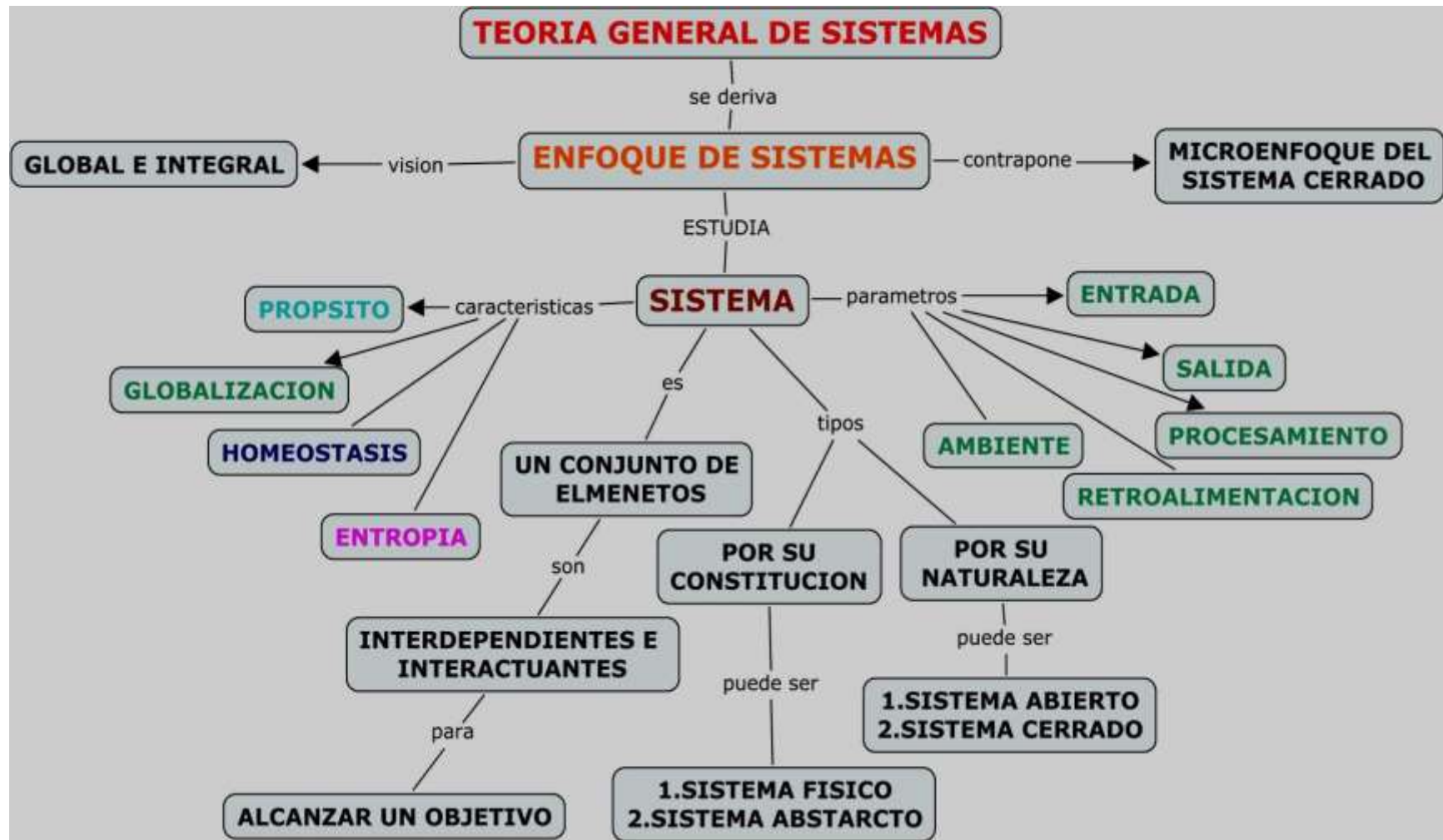
La comprensión de los sistemas solo ocurre cuando se estudian globalmente, involucrando todas las interdependencias de sus partes. La TGS, **se fundamenta en tres premisas básicas:** **1.-** Los sistemas existen dentro de sistemas. **2.-** Los sistemas son abiertos. Esta premisa es consecuencia de lo anterior. **3.-** Las funciones de un sistema depende de su estructura.

La teoría de sistemas penetra rápidamente en la teoría administrativa por dos **razones básicas.** **1.-** Por una parte debido a la necesidad de sintetizar e integrar más de la teoría que la precedieron, lo cual se llevó a cabo con bastante éxito cuando los behavioristas aplicaron la ciencia del comportamiento al estudio de la organización. **2.-** Por otra parte, la cibernética-de modo general-y la tecnología informática-de modo particular-trajo inmensas posibilidades de desarrollo y operación de las ideas que convergían hacia una teoría de sistemas de aplicación a la administración.

Esta teoría se basa en la confección de modelos. Por lo ello, la utilizamos para organizar cada uno de los elementos del sistema. Con esta teoría determinaremos sistema o modelo de gestión colaborativa

curricular, teniendo en cuenta sus principales elementos: objeto, objetivos, estructura, componentes, funciones, dimensiones entrada, salida, retroalimentación, actividades, secuencias, procesos, procedimientos, métodos, recursos y controles. Esta teoría al desarrollar los unificadores de las diversas ciencias unificadas, no lleva a una integración de la administración científica.

Finalmente, Bertalanffy reconoce que la teoría de sistemas comprende un conjunto de enfoques que difieren en estilo y propósito, entre las cuales se encuentra la teoría de conjuntos (Mesarovic) , teoría de las redes (Rapoport), cibernética (Wiener), teoría de la información (Shannon y Weaver), teoría de los autómatas (Turing), teoría de los juegos (von Neumann), entre otras. Por eso, la práctica del análisis aplicado de sistemas tiene que aplicar diversos modelos, de acuerdo con la naturaleza del caso y con criterios operacionales, aun cuando algunos conceptos, modelos y principios de la TGS – como el orden jerárquico, la diferenciación progresiva, la retroalimentación, etc. – son aplicables a grandes rasgos a sistemas materiales, psicológicos y socioculturales.



FUENTE: Elaborado por Investigador de acuerdo a Información.

2.2.2. Teoría de la Gestión del Conocimiento de Johannes Hessen.

Johannes Hessen (1889 - 1971); filósofo alemán. Buscó construir una filosofía cristiana con ayuda de las principales contribuciones del pensamiento contemporáneo, como la fenomenología, el neokantismo y la teoría objetivista de los valores. Abordó la gnoseología en su libro Teoría del Conocimiento, obra muy difundida en el ámbito hispánico, tras ser traducida por el filósofo José Gaos (WIKIPEDIA; 2014)

Hessen hablando sobre cuestiones epistemológicas describe el dogmatismo como: “aquella posición epistemológica para la cual no existe todavía el problema de conocimiento. El dogmatismo da por supuestas la posibilidad y la realidad del contacto entre el sujeto y el objeto. Es para él comprensible de suyo que el sujeto, la conciencia cognoscente, aprehende su objeto. Esta posición se sustenta en una confianza en la razón humana, todavía no debilitada por ninguna duda.” Esta teoría descansa, en opinión de este autor, “en una noción deficiente de la esencia del conocimiento” dado que el “dogmático” no ve que el conocimiento represente una relación y, por tanto, libera de cualquier tipo de problemática el contacto sujeto - objeto.

En la filosofía el principio de causalidad, formulada por Hessen, es nada más que la aplicación de la ley lógica de los primeros principios a la realidad, y más específicamente, a los acontecimientos en el mundo. Sin embargo, la ley de los primeros principios es sólo una formulación del hecho de que el pensamiento está sujeto a las leyes. El principio de causalidad afirma ahora que la estructura del ser corresponde a la característica del pensamiento. La necesidad de pensar al mismo tiempo debe ser una necesidad del ser, pensar y de ser deben coincidir. Esto simplemente significa que el mundo debe ser comprensible.

Explicar e interpretar el conocimiento humano, tal es la tarea de la teoría del conocimiento, pero a toda explicación e interpretación debe anteponerse la observación y descripción precisas del objeto.

Así para la teoría del conocimiento resulta fundamental examinar con atención y describir con precisión ese peculiar fenómeno de la conciencia denominado conocimiento.

En la teoría del conocimiento se tiene el propósito de captar las características esenciales y generales del conocimiento.

Empleando el método fenomenológico, es posible describir lo que es esencial a todo conocimiento y establecer su estructura general.

En el libro Teoría del Conocimiento, (HESSEN, J.; 1981) señala las siguientes características fundamentales del conocimiento:

1. En el conocimiento se encuentran, frente a frente la conciencia y el objeto, el sujeto y el objeto.
2. El conocimiento se manifiesta como una relación entre estos dos elementos que permanecen en ella y están eternamente separados uno del otro.
3. El dualismo del sujeto y objeto es parte de la esencia del conocimiento.
4. La relación entre los dos principios es, al mismo tiempo, una correlación. En esa correlación el sujeto sólo es sujeto para un objeto y el objeto sólo es objeto para un sujeto. Uno y el otro son lo que son, en cuanto que son para el otro.
5. Esta correlación no es reversible. Ser sujeto es totalmente diferente de ser objeto. La función del sujeto en el conocimiento consiste en aprehender al objeto, y la del objeto en ser aprehensible y aprehendido por el sujeto.

Juzgándola en el sujeto, esta aprehensión se manifiesta como una evasión de su ámbito propio, como una invasión en el ámbito del objeto y como una captura de las propiedades de éste. En este proceso, el objeto no es conducido al ámbito del sujeto, sino que permanece transcendente a él. Lo que cambia en la función del conocimiento es el sujeto.

Juzgándola desde el objeto, el conocimiento se manifiesta como un desplazamiento de las propiedades del objeto hacia el sujeto. La transcendencia del sujeto al ámbito del objeto, es correspondida con una transcendencia del objeto al ámbito del sujeto.

Así el conocimiento puede ser definido como una determinación del sujeto por el objeto. Sin embargo, tal determinación no recae pura y simplemente en el sujeto, sino únicamente la imagen y concepto que él posee del objeto. Esta imagen y concepto encierra características del objeto, y por ello se le ha denominado objetiva, sin embargo, es distinta del objeto en sí. En cierta forma se encuentra entre el sujeto y el objeto, es una construcción del sujeto, y constituye el medio por el cual la conciencia cognoscente aprehende a SU objeto, y no AL objeto.

(HESSEN, J.; 1981) El conocimiento, el misterioso fenómeno de la conciencia, es sin duda un eje de estudio que ha llevado a la articulación de varias corrientes ideológicas y filosóficas que han trabajado de distintas maneras el dualismo constante de sujeto y objeto, cuya búsqueda insaciable es por determinar las ideas sobre verdad, el criterio de esta verdad y acompañar la misión de la teoría del conocimiento, que adentrándonos en el viaje que nos propuso Hesse en su aclamado libro, se refiere a la articulación de una concepción natural forjadora de conciencia, que se convierte en la

base de una interpretación filosófica y que busca conducir, mas no resolver, el problema del conocimiento. El libro la teoría del conocimiento se convierte en un mapa para entender los sinsentidos, posiciones y transiciones a través de la historia de los movimientos y métodos que surgen a partir del problema de conocimiento que articulan unos criterios de verdad, error, juicio, razón y experiencia, y los jerarquizan y les añaden una importancia, que pone en tela de juicio la conciencia natural y el dualismo previamente marcado (sujeto y objeto), buscando encontrar una aproximación a lo que la lógica, psicología y ontología no pudieron resolver.

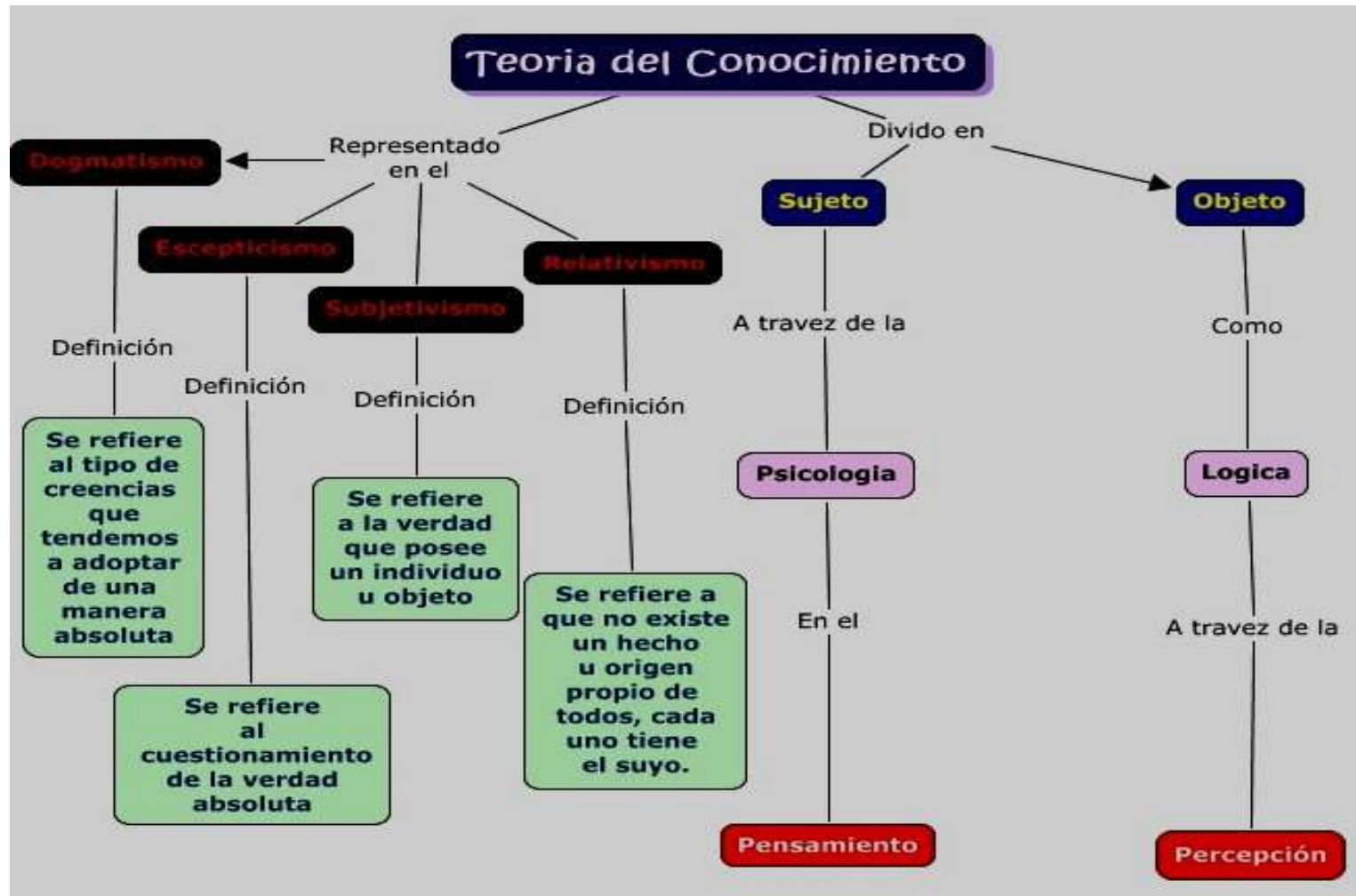
En un primer momento Hessen analiza la posibilidad de conocimiento con las formas de contacto que se le ha dado al sujeto y objeto. Hablamos en primera instancia del dogmatismo, donde en un contexto regido por el ser y la naturaleza el conocimiento no tiene un problema, donde el sujeto aprehende al objeto y donde el hombre ingenuo confía en su excesiva capacidad de razonamiento humano. Luego hablamos de un escepticismo que en si es un antípodo del dogmatismo, donde hay una negación de posibilidad de conocimiento, no hay ninguna verdad y donde rige la duda. Luego hablamos de un subjetivismo y relativismo bajo la limitación de la verdad, a una no universal sino relativa dependiendo de dónde se manejen, y finalmente hablamos del pragmatismo (verdad asociada a algo útil y libre voluntad) y el criticismo (oscilación entre dogmatismo y escepticismo). Luego Hessen nos propone un declive entre si es la experiencia o el pensamiento el que rige el conocimiento (lo lógico o lo psicológico). Nos habla primero de un racionalismo, donde la razón es fuente esencial del conocimiento (necesidad lógica), de un modelo empírico donde el conocimiento es experiencia y se sigue una cadena de percepción, representación y conceptos, donde se le da vida a la tabula rasa que es el hombre, un intelectualismo (oscilación entre pensamiento y experiencia) y finalmente el apriorismo, que es otra

oscilación, pero con una inclinación hacia el empirismo, oponiéndose al intelectualismo.

Hessen de una manera muy directa nos lleva a preguntar por la jerarquización, si se podría categorizar de esa forma, del sujeto y del objeto, construyendo así una esencia y relación directa entre los 2 factores. Encontramos primeros las soluciones pre metafísicas, donde se habla del objetivismo, donde los objetos son los que predomina y los que se entienden por cosas concretas, luego encontramos el subjetivismo que busca construir el conocimiento en el sujeto; luego encontramos las soluciones metafísicas, como el realismo donde hay cosas reales independientes de la conciencia y cuya percepción e idea ha evolucionado a lo largo de los años llegando de un realismo netamente ingenuo hasta uno netamente critico donde la realidad descansa en la vivencia inmediata. Luego hablamos de un idealismo donde solo quedan los objetos de la conciencia y del conocimiento argumentando un encadenamiento de juicios y la limitación del sentir. Por último, hablamos del fenomenalismo que en si se categoriza como una mediación de realismo e idealismo, donde predomina el misterio y las percepciones. Añadido a las anteriores soluciones encontramos las teológicas, inmersas más en un dualismo directo de los objetos previamente estudiados (monista y panteísta / dualista y teísta). Hessen nos hace un nuevo hincapié, nos dice que hay algo más allá del conocimiento racional, hay más espacios de conocer, abriendo la brecha a una lucha entre la intuición y lo racional, Ahora bien, el conocimiento es un término tan amplio y tan trabajado que se llega a considerar como, en aras del saber, el aprender espiritualmente un objeto. Hablamos del comprender la esencia del alma, de una manera netamente discursiva y sujeta al movimiento, donde la capacidad de recepción de sensaciones y de traducir el exterior del hombre, le permite hacer juicios sobre las leyes lógicas, hablamos de que el hombre conoce viendo. Claro que se puede

rechazar este modelo intuitivo quedándose en un plano y mapa lógico racional y netamente teórico (HESSEN, J.; 1981).

Existe la necesidad de tener certeza sobre la misma verdad, dentro de la complejidad de la satisfacción del hombre, el conocimiento y la realidad, se busca justificar la concordancia de la verdad en el pensamiento mismo y la del pensamiento con el objeto. Cuando se logra articular el concepto trascendente de la verdad y teniendo clara la concordancia de la verdad en la conciencia natural y el ámbito lógico se puede articular una idea de la verdad del objeto, con la ayuda de la realización de un juicio que complemente todo lo anteriormente dicho. Adyacente al concepto de verdad, el criterio de verdad encuentra su auge en la concordancia del pensamiento mismo y en una nula contradicción articulando una verdad estable sin oposiciones.



FUENTE: Elaborado por Investigador de acuerdo a Información.

2.2.3. Teoría del Sistema Social Cooperativo de Chester Barnard.

Chester Irving Barnard nació el 7 de noviembre de 1886 en Malden (Massachusetts), Estados Unidos (WIKIPEDIA; 2014).

Chester Irving Barnard fue un ejecutivo empresario, administrador público y destacado economista estadounidense, autor de trabajos pioneros en teoría de la administración y en el estudio de las organizaciones.

Barnard proporcionó los fundamentos de una conceptualización de la organización como sistema social cooperativo, es decir, como sistema de actividades o fuerzas sociales, biológicas y físicas conscientemente coordinadas, y cuyo balance tanto interno como externo debe mantenerse en equilibrio. Esta perspectiva facilitará desde entonces la justificación de un modelo organizativo en que se ubican las finalidades generales de la organización en el que se ubican las finalidades generales de la organización por encima de los intereses particulares de los individuos, atendiendo a la naturaleza esencialmente cooperativa de sus miembros.

Sin embargo, Barnard reconoció que para asegurar la cooperación es necesario proteger el balance entre las restricciones que impone la organización formal y las demandas que surgen en los grupos informales. Ésta será una de las funciones esenciales de los ejecutivos, quienes deberán facilitar la identificación de los trabajadores con las finalidades de la empresa, pues muchos de ellos, sobre todo los que se encuentran ubicados en los niveles más bajos no han podido asimilar adecuadamente el propósito común que implica la acción cooperativa.

Nueve Principios Fundamentales: (BARNARD; 1968)

1. Las organizaciones son, por su propia naturaleza, sistemas cooperativos y no pueden dejar de serlo: organización como sistema social: Entidad en la cual se da la interacción entre una o más personas con un fin común, cooperativo y además intrínseco. Entidades con fines lucrativos y no lucrativos, es decir, la comunicación como tal dentro de esta misma, se desarrolla de acuerdo al ámbito social en el que se encuentra y de acuerdo a situaciones que se van dando dentro de esta organización, donde la comunicación es un factor social que juega un papel muy importante.
2. Las organizaciones no pueden dejar de tener una "finalidad moral", ha de legitimarse por sus fines, por los servicios que prestan; y esto es así por ser sistemas cooperativos: Cada entidad, ya sea lucrativa o no lucrativa tiene como finalidad el éxito ya sea interno o externo es decir que la empresa como tal sea moralmente aceptada en el mercado o mundo en el que se encuentra rodeada y por ende en la sociedad que se desarrolla.
3. El núcleo de una organización formal son las "actividades conscientemente coordinadas o fuerzas de dos o más personas: "Dos cabezas piensan más que una", la principal razón en las actividades que se realizan dentro de un sistema o entidad es la motivación, ya que estas actividades, funciones, ideas etc. Son el principal engrane de una entidad y hace el que el funcionamiento de esta sea el más favorable y esperado.
4. Para Barnard, la organización es más racional que los individuos porque es impersonal o supraindividual: Las organizaciones pueden llegar a ser compuestas o estructuradas de una manera

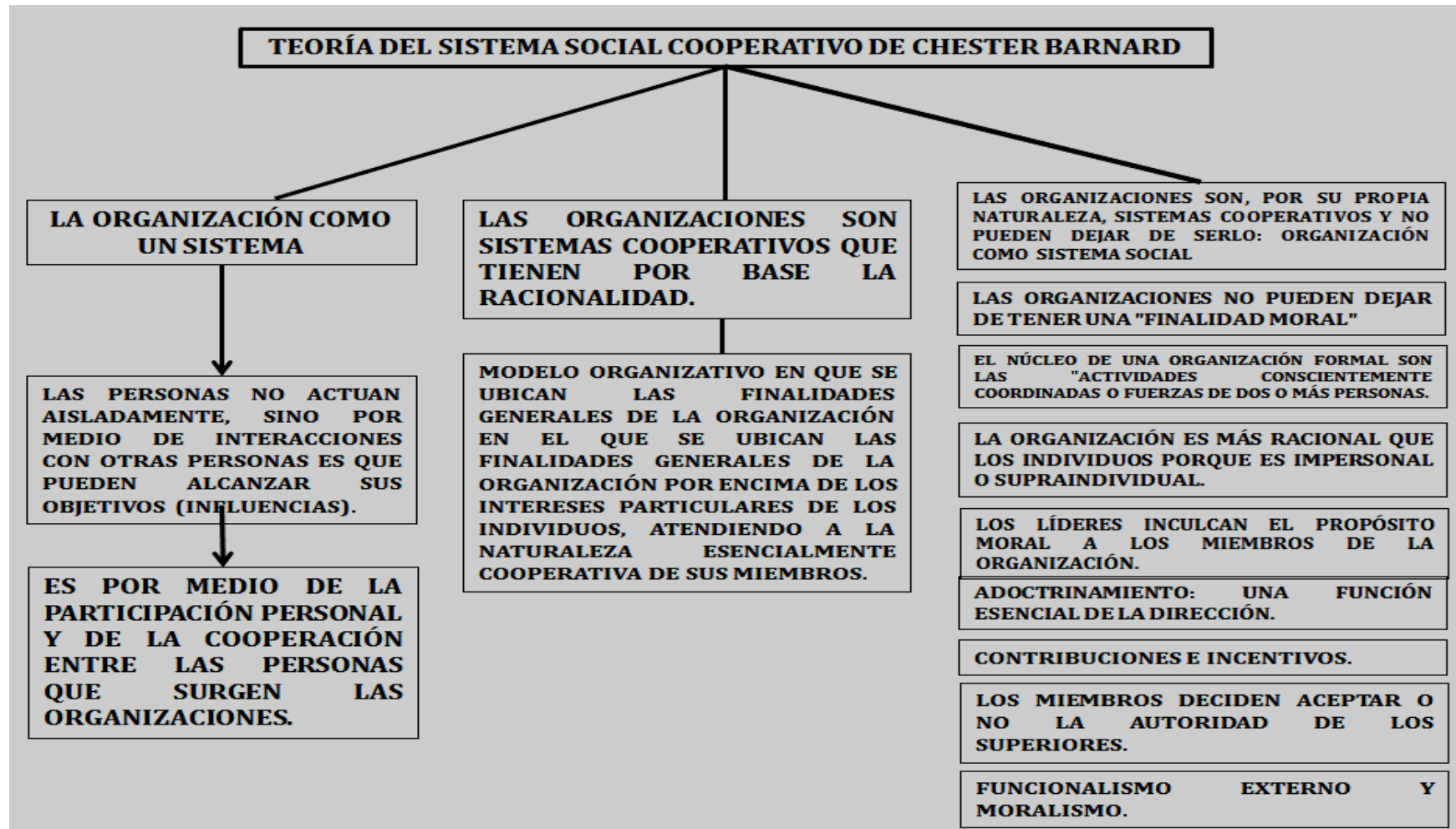
rígida es decir muy organizacional o mecanicista, debido a esto la persona que labora en el área de trabajo de esta entidad puede llegar a tener diferentes perspectivas de ver las características o decisiones de una empresa, es por eso que la motivación puede llegar a ser impersonal ya que a veces es impuesta por los altos mandos de la organización.

5. Los líderes inculcan el propósito moral a los miembros de la organización, pero sobretodo han de tomar las decisiones clave: La alta dirección de una empresa siempre va a tener el mando de esta, con fines morales y éticos, es decir los pasos, normas y reglas que se dicten en esa empresa son impuestas por los líderes, y en la mayoría de los casos ellos toman las decisiones más importantes de la empresa o entidad.
6. Adoctrinamiento: una función esencial de la dirección consiste en inculcar la creencia en la existencia real de una meta común.: La parte racional de una empresa es originar en la mente de los individuos que laboran o colaboran en la entidad la idea de que hay un fin o una meta común que se relaciona con la misión-visión de esta, para así poder ser eficientes y alcanzar el éxito.
7. Contribuciones e incentivos: cada individuo hace un input a la organización y recibe una parte del output; Barnard no analiza el caso más obvio, cuando el input es mayor que el output, lo que en definitiva hace que la organización crezca o incluso se mantenga.

Es la parte en la que los trabajadores se preguntan ¿Y a mí que me toca?, las contribuciones, gratificaciones e incentivos que recibe la empresa son frutos del buen funcionamiento dentro de esta, dado el caso de Barnard donde hace la conclusión del output y el input, que se pueden estabilizar de una mejor manera las

empresas o en su mejor caso el crecimiento tanto estratégico como organizacional.

8. ¿Cómo justificar que las cúpulas manden? Se define que la autoridad viene de "abajo", los miembros deciden aceptar o no la autoridad de los superiores: Los trabajadores de una entidad son el sostén de esta, ya que ellos producen el éxito y posicionamiento, las reglas o decisiones son de la alta dirección, pero realmente los que deciden si seguirlas o acatarlas son los trabajadores, incluso estos mismos pueden hacer un mejor funcionamiento de la alta dirección dando puntos de vista y perspectivas mejores.
9. Funcionalismo externo y moralismo: Se acepta críticamente que las organizaciones son entes funcionales para todos los implicados, son esencialmente democráticas y beneficiosas en sus influencias. Intentar algo y fracasar es, por lo menos, aprender. Cada individuo de este planeta siempre tiene una idea de lo que va a pasar más adelante ya sea ético o no ético, o como lo dicen en la sociedad moralmente aceptado o no aceptado, todo este acontecer de las entidades es capaz de generar una revolución en la mente de una persona con tal de alcanzar la superioridad o el éxito. (E. SOTO;2001, 59)



FUENTE: Elaborado por Investigador de acuerdo a Información.

CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN Y PROPUESTA

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

3.1.1. Resultados de Encuesta.

3.1.1.1. Planificación del Trabajo Pedagógico.

CUADRO N° 01: Identifica las Habilidades Cognitivas de sus Estudiantes.

Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	4	20%
No	16	80%
Total	20	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los participantes pertenecientes a la I.E. N°14643 "Santa Rosa de Lima". Junio del 2014.

Interpretación: 80% de los encuestados de la I.E no identifican las habilidades cognitivas de sus estudiantes; sólo un 20% afirma que si tiende a identificar dichas habilidades.

CUADRO N° 02: Enfoques, Principios, Conceptos y Tendencias Fundamentales del Nivel o Área Curricular.

Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	3	15%
No	17	85%
Total	20	100%

ENTE: Encuesta aplicada a los participantes pertenecientes a la I.E. N°14643 "Santa Rosa de Lima". Junio del 2014.

Interpretación: 85% de los encuestados no comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que tiene a cargo, le es difícil adaptarse a un nuevo grado.

CUADRO N° 03: Considera los Intereses y Necesidades de los Estudiantes.

Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución o red educativa y en el Diseño Curricular nacional).	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	2	10%
No	18	90%
Total	20	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los participantes pertenecientes a la I.E. N°14643 "Santa Rosa de Lima". Junio del 2014.

Interpretación: 90% de los encuestados no tiende a programar sus sesiones de clases considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto

curricular de la institución o red educativa y en el Diseño Curricular nacional).

3.1.1.2. Gestión de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje.

CUADRO N° 04: Establece una Relación Afectiva y Armónica con sus Estudiantes en el Aula.

Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula.	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	6	30%
No	14	70%
Total	20	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los participantes pertenecientes a la I.E. N°14643 "Santa Rosa de Lima". Junio del 2014.

Interpretación: 70% de los participantes manifiesta que no se establece relaciones afectivas o armónicas con sus estudiantes, sólo se dedican a impartir sus enseñanzas; a diferencia de un 30% que si establece dichas relaciones.

CUADRO N° 05: Actitud Reflexiva y Proactiva en el Desarrollo de sus Procesos de Aprendizaje.

Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	4	20%
No	16	80%
Total	20	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los participantes pertenecientes a la I.E. N°14643 "Santa Rosa de Lima". Junio del 2014.

Interpretación: 80% de encuestados no promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje; sólo un 20% manifiesta lo contrario.

CUADRO N° 06: Desarrollo del Pensamiento Creativo y Crítico en los Estudiantes.

Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes.	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	3	15%
No	17	85%
Total	20	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los participantes pertenecientes a la I.E. N°14643 "Santa Rosa de Lima". Junio del 2014.

Interpretación: 85% de los participantes manifiesta que no se desarrolla el pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes, eso debido a falta de estrategias, técnicas y utilización de instrumentos; sólo un 15% confirma promover estas habilidades.

CUADRO N° 07: Aplica Instrumentos de Evaluación de Manera Pertinente y Adecuada.

Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	2	10%
No	18	90%
Total	20	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los participantes pertenecientes a la I.E. N°14643 "Santa Rosa de Lima". Junio del 2014.

Interpretación: 90% no tiende a aplicar instrumentos de evaluación adecuados; sólo un 10% si aplica dichos instrumentos.

3.1.1.3. Responsabilidades Profesionales.

CUADRO N° 08: Elaboración y Aplicación de los Instrumentos de Gestión de la I.E.

Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	1	5%
No	19	95%
Total	20	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los participantes pertenecientes a la I.E. N°14643 "Santa Rosa de Lima". Junio del 2014.

Interpretación: 95% de los encuestados no contribuyen a elaborar instrumentos de gestión de la I.E.; sólo un 5% contribuye a elaborar y aplicar dichos instrumentos.

CUADRO N° 09: Relaciones de Colaboración y Mutuo Respeto con los Docentes en su Comunidad Educativa.

Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa.	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	6	30%
No	14	70%
Total	20	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los participantes pertenecientes a la I.E. N°14643 "Santa Rosa de Lima". Junio del 2014.

Interpretación: 70% de los participantes no establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa; el clima laboral es desfavorable y no contribuye a mejorar el desempeño docente.

CUADRO N° 10: Asiste Puntualmente a la Escuela y Cumple con su Jornada de Trabajo Pedagógica Efectiva.

Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.	Frecuencia	Porcentaje
	N	%
Sí	9	45%
No	11	55%
Total	20	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los participantes pertenecientes a la I.E. N°14643 "Santa Rosa de Lima". Junio del 2014.

Interpretación: 55% de los encuestados no asiste puntualmente a la escuela y tampoco cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva; sólo un 45% manifiesta si cumplir con su asistencia y con su trabajo.

CUADRO N° 11: Colabora en la Solución Pacífica de los Conflictos que Afectan la Gestión Pedagógica e Institucional.

Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.	Frecuencia		Porcentaje
	N		%
Sí	4		20%
No	16		80%
Total	20		100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los participantes pertenecientes a la I.E. N°14643 "Santa Rosa de Lima". Junio del 2014.

Interpretación: 80% de los encuestados no colabora con la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional, hacen caso omiso a lo que ocurre a su alrededor, sólo se limitan a cumplir con su rol de enseñar.

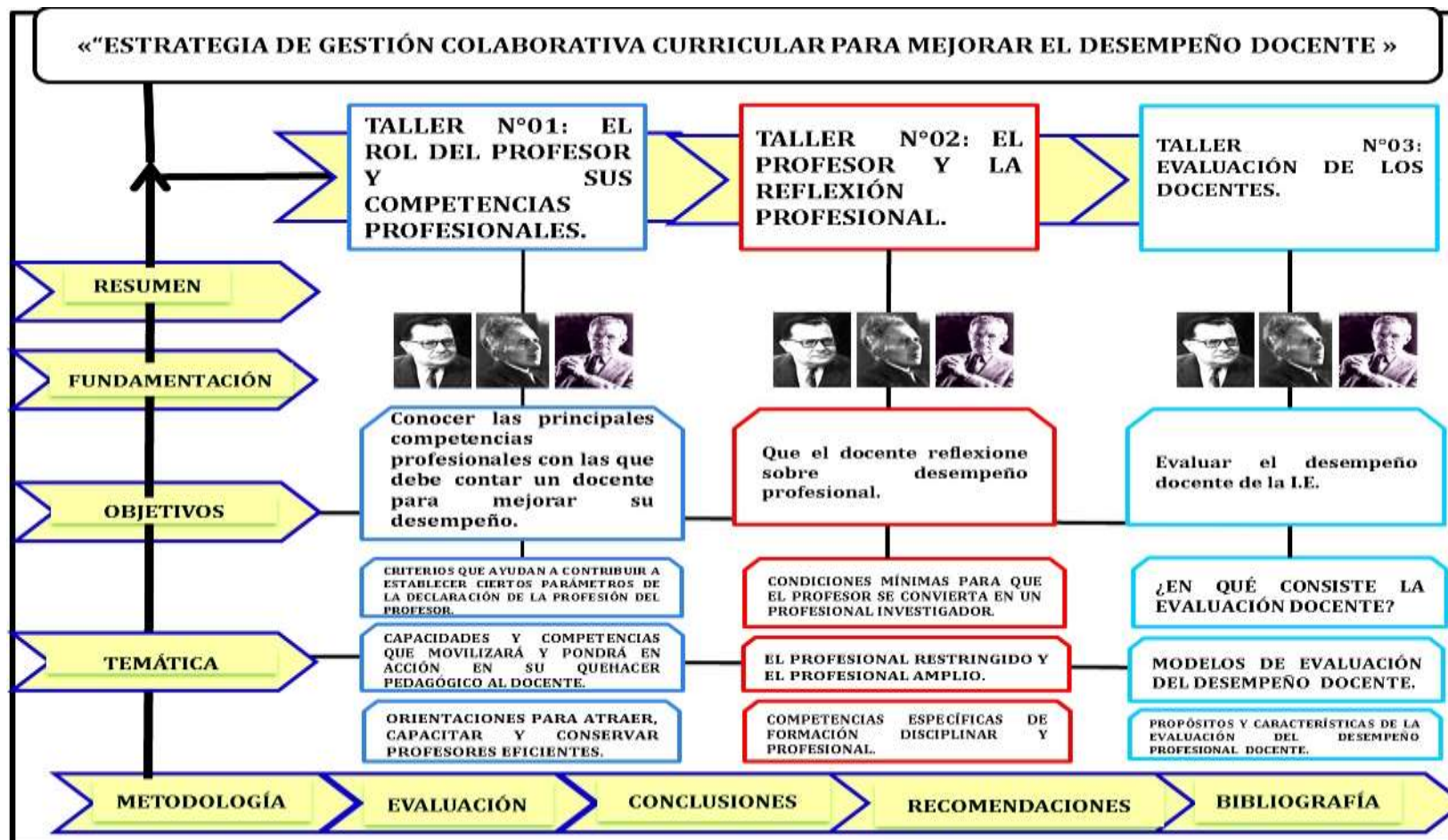
CUADRO N° 12: Demuestra Actitudes y Valores Democráticos en su Participación Institucional.

Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.	Frecuencia		Porcentaje
	N		%
Sí	7		35%
No	13		65%
Total	20		100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los participantes pertenecientes a la I.E. N°14643 "Santa Rosa de Lima". Junio del 2014.

Interpretación: 65% de los encuestados no demuestran actitudes y valores democráticos en su participación institucional.

3.2. MODELO TEÓRICO.



FUENTE: Elaborado por Investigadora.

3.2.1. Realidad Problemática.

El desempeño profesional del docente es un tema de creciente interés e importancia para la sociedad actual sobre todo para las Instituciones Educativas.

Apostar por la calidad de la educación hoy es un gran reto y una tarea difícil y costosa. Es cierto que hay necesidad de recuperar la pasión de los profesores por su trabajo, mantener la ilusión hacia su tarea a pesar de todas las dificultades del contexto y ante las nuevas exigencias y necesidades que permanentemente surgen en las escuelas.

Según lo que indican (BAZARRA, CASANOVA Y GARCÍA; 2007): “Ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbres, los colegios, los profesores, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión...es un reto fundamental que todos debemos sentirnos implicados”.

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.

3.2.2. Objetivo de la Propuesta.

Diseñar una Estrategia de Gestión Colaborativo para mejorar el desempeño docente.

3.2.3. Fundamentación.

➤ Fundamento Teórico:

Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy; en su propósito más amplio, contempla la elaboración de herramientas que capaciten a otras ramas de la ciencia en su investigación práctica. Por sí sola, no demuestra ni deja de mostrar efectos prácticos. Para que una teoría de cualquier rama científica esté sólidamente fundamentada, ha de partir de una sólida coherencia sostenida por la TGS. Si se cuenta con resultados de laboratorio y se pretende describir su dinámica entre distintos experimentos, la TGS es el contexto adecuado que permitirá dar soporte a una nueva explicación, que permitirá poner a prueba y verificar su exactitud. Por esto se la ubica en el ámbito de las metas teorías (WIKIPEDIA, 2010).

Teoría de la Gestión del Conocimiento de Johannes Hessen; su objetivo es convertir el conocimiento individual a conocimiento corporativo y éste a un nuevo conocimiento individual, a través de un proceso continuo de adquisición, distribución y análisis de la información, utilizando recursos humanos e información manejada como soportes de la administración del conocimiento.

Teoría del Sistema Social Cooperativo de Chester Barnard; la organización como sistema es el grupo de personas que tienen metas en común, cumpliendo roles que se interactúan y se entrelazan entre sí. Los sistemas de la organización pueden ser

abierto o cerrados.

➤ **Fundamentación Pedagógica:**

Es necesario que el docente tome conciencia de la labor que desempeña, para tal efecto es necesario que se capacite y actualice permanentemente; que coordine, planifique y organice los objetivos con sus respectivas actividades en su trabajo pedagógico, y de esta manera no caer en la improvisación y salir de la mediocridad en su desempeño.

Por otro lado, es necesario que la administración educativa, tenga su rol bien definido, porque éste influye muy notoriamente en el trabajo pedagógico que realizan los docentes.

Esta influencia implicará que los docentes no solo mejoren su quehacer educativo, sino que contribuyan a que la administración de la Institución Educativa sea eficiente, y por ende a la calidad educativa.

➤ **Fundamentación Técnica:**

Es necesario que el docente aporte herramientas originales de estudios sistemáticos, para recuperar la imagen y dignidad.

3.2.4. Estructura de la Propuesta.

La propuesta consta de una Estrategia, que se sustenta en tres talleres, cada uno de ellos está conformado por el resumen, la fundamentación, objetivos, temática, metodología, evaluación, conclusiones, recomendaciones y bibliografía. Consta de actividades específicas, graduadas y sistemáticas para cumplir los objetivos de dicha propuesta.

Taller N°01: El Rol del Profesor y sus Competencias Profesionales.

Resumen:

Las diversas investigaciones sobre las innovaciones en educación han demostrado la necesidad de estudiar detenidamente las incertidumbres, inseguridades e incluso miedos de los docentes acerca de las nuevas funciones y responsabilidades importantes que se alejen de la formación y la práctica pedagógica profundamente arraigadas, y que reta sus propios conceptos de profesionalismo.

Comprender la resistencia al cambio o la falta de formación para hacerlo se convierte entonces en el punto de partida de una mayor participación de los docentes en la planificación, adopción y evaluación de las innovaciones que mejorarán la calidad de la enseñanza. Asimismo, también requiere una mayor reflexión sobre cómo se llevan a cabo las prácticas de enseñanza y aprendizaje (OLSON, JAMES Y LANG, 1999).

Fundamentación:

Se sustenta en las teorías desarrolladas en la investigación.

Objetivo:

Conocer las principales competencias profesionales con las que debe contar un docente para mejorar su desempeño.

Estructura Temática:

Tema N° 01: Criterios que Ayudan a Contribuir a Establecer Ciertos Parámetros de la Declaración de la Profesión del Profesor.

Criterio 1: Título

El requisito mínimo para enseñar sería un título universitario en las materias del curriculum, junto con haber aprobado un curso de educación y formación del profesorado.



Criterio 2: Conocimiento teórico

Se alude aquí a un cuerpo de conocimientos, conceptos, marcos y teorías que dan sentido al arte de la enseñanza para el profesor, el que se alcanzaría por medio del estudio y la experiencia, es decir por la teoría - práctica.

Criterio 3: Una asociación con entrada restrictiva

Referida a la necesidad de formar una comunidad definida de profesionales a los que, por su pertenencia al grupo, se autoriza a continuar el "discurso" y los métodos de debate, las prácticas, la investigación, el conocimiento, las innovaciones, etc., en el campo de la educación.



Criterio 4: Compromiso con la educación y la formación continua

Está referido a que en el profesionalismo está implícito un compromiso con la formación recurrente y permanente del profesorado, más allá de su formación docente inicial.

FUENTE: <https://books.google.com.pe/books?id=llzVMRMIA28C&pg=PA69&lpg=PA69&dq=>

Criterio 5: Código de ética/práctica

La actuación y el comportamiento de los miembros deberían estar sujetos a un código de conducta profesional.



Criterio 6: Compromiso con la función de servicio

La función de "servicio" se relaciona con la idea de que un profesional está dispuesto a ayudar a otros cuando se requieren sus servicios, tanto profesores, alumnos, apoderados y comunidad.

Criterio 7: Compromiso con la función de altruismo-ayuda

Un profesor debe interesarse por el desarrollo de su alumno tanto desde el punto de vista intelectual como social, personal, emocional y vocacional. Demostrando que se interesa por los alumnos y que enseña con interés.



Criterio 8: Autonomía

Los profesores tienen derecho a tomar decisiones relevantes sobre el contenido del curriculum, el método y la evaluación de los alumnos. Los miembros de la escuela no tienen que estar sujetos a las limitaciones de agentes burocráticos externos al entorno escolar, de manera que la escuela se convierta en un centro para el desarrollo y la investigación.

FUENTE: <https://books.google.com.pe/books?id=IlzVMRMIA28C&pg=PA69&lpg=PA69&dq=>

Criterio 9: Compromiso para basar la teoría en la práctica docente

Lo clave de este compromiso es que los profesores asocien la teoría con la práctica, lo que permitiría construir teoría a partir de la práctica docente.



Criterio 10: Un compromiso para investigar la propia práctica

Para cumplir con el criterio anterior se hace necesario contar con un proyecto de investigación que permita desarrollar una indagación en la propia ejecución práctica, para esto se hace necesario contar con un conjunto de preguntas para las que se busquen respuestas a través de la investigación en la propia práctica profesional.

FUENTE: <https://books.google.com.pe/books?id=IlzVMRMIA28C&pg=PA69&lpg=PA69&dq=>

Tema N° 02: Capacidades y Competencias que Movilizará y Pondrá en Acción en su Quehacer Pedagógico al Docente.

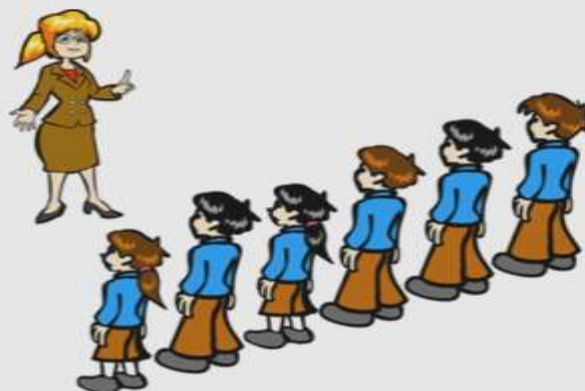
- Tener información de los conocimientos previos del alumno y de su predisposición hacia el aprendizaje. Así seleccionará objetivos, contenidos y actividades en función de los conocimientos que forman la estructura cognitiva del alumno y de sus experiencias cotidianas, de manera de facilitar su aprendizaje.
- Tener conciencia de que el proceso de aprendizaje es lento y gradual. Sus intervenciones mediadoras van proporcionando el andamiaje que el niño necesita cuando está aprendiendo y del cual podrá prescindir sólo cuando se apropie del nuevo conocimiento.



- Desarrollar una cercanía física y afectiva con los alumnos. Debe conversar con ellos tanto en instancias de clases como recreo.
- Lo importante es buscar formas de conocer su mundo, escuchándolos en las conversaciones espontáneas con sus compañeros y observando lo que realizan en forma natural.



- Tener claridad acerca de las metas de aprendizaje a las que quiere que lleguen sus alumnos, preocupándose de que éstas tengan relación con las necesidades e intereses de ellos, ya que de esta manera lograrán un aprendizaje significativo.
- Incentivar a los alumnos a que expliciten con sus propias palabras los propósitos que quieren alcanzar, aún cuando se trate de alumnos pequeños. El poseer claridad acerca del para qué y por qué están realizando algunas actividades, los ayuda a iniciarse en la toma de conciencia de su propio proceso de aprender.



- Incentivar a que los propios alumnos encuentren respuestas a sus propias interrogantes.
- Proporcionar espacios para que los alumnos trabajen en equipo, ya que el aprendizaje requiere del intercambio con otros para compartir ideas, procedimientos y habilidades, y así aumentar las posibilidades de éxito.
- Tener presente que la misión de la escuela como institución educativa es: ser lugar de aprendizaje; contribuir junto a la familia a la formación de la persona; cultivar en todos sus miembros el deseo de aprender, ofreciendo todos los recursos disponibles para que sus alumnos aprendan más y mejor.



- Considerar que, aún cuando los alumnos tienen distintos tipos de inteligencias, estilos cognitivos, experiencias e intereses, todos ellos pueden aprender. El creer en las capacidades de los alumnos, atendiendo a estas diferencias, tiene efectos sorprendentes en su progreso escolar. De esta manera se le ayuda a desarrollar su autoestima, pues toman conciencia de la confianza que se tiene en su capacidad de aprender.
- Los educadores tienen que elegir entre ignorar la existencia de los distintos tipos de inteligencias individuales y enseñar de acuerdo a los tipos de inteligencia lógica matemática y lingüística, tal como se ha realizado hasta ahora; o bien, considerar las diferencias entre las personas y potenciar cada una de ellas.



FUENTE: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd4981.pdf>

Tema N° 03: Orientaciones para Atraer, Capacitar y Conservar Profesores Eficientes.

OBJETIVO	DIRIGIDO A LA PROFESIÓN EN SU CONJUNTO	DIRIGIDO A CLASES PARTICULARES DE PROFESORES O CENTROS ESCOLARES
----------	--	--

Convertir la docencia en una carrera atractiva	<p>Mejorar la imagen y el estatus de la docencia.</p> <p>Mejorar la competitividad de los salarios de los profesores.</p> <p>Mejorar las condiciones de empleo.</p> <p>Capitalizar el exceso de oferta de profesores.</p>	<p>Ampliar la reserva de profesores potenciales.</p> <p>Flexibilizar los mecanismos de recompensa.</p> <p>Mejorar las condiciones de ingreso para los profesores nuevos.</p> <p>Estudiar de nuevo el equilibrio entre la proporción de estudiantes por profesor y el salario medio de los profesores.</p>
--	---	---

OBJETIVO	DIRIGIDO A LA PROFESIÓN EN SU CONJUNTO	DIRIGIDO A CLASES PARTICULARES DE PROFESORES O CENTROS ESCOLARES
----------	--	--

Capacitar a los profesores	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar perfiles del profesorado. ➤ Considerar el desarrollo de los profesores como un proceso continuo. ➤ Flexibilizar y adaptar la educación del profesorado. ➤ Convalidar los programas de educación del profesorado. ➤ Integrar el desarrollo profesional a lo largo de toda la carrera. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la selección en la educación del profesorado. ➤ Mejorar las prácticas en las aulas. ➤ Certificar a los nuevos profesores. ➤ Reforzar los programas de integración de los nuevos profesores.
----------------------------	--	--

OBJETIVO	DIRIGIDO A LA PROFESIÓN EN SU CONJUNTO	DIRIGIDO A CLASES PARTICULARES DE PROFESORES O CENTROS ESCOLARES
----------	--	--

Seleccionar y contratar a los profesores	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurrir a formas de empleo más flexibles. ➤ Dar a los centros mayor responsabilidad en la gestión personal del profesorado. ➤ Responder a las necesidades a corto plazo del personal. ➤ Mejorar los flujos de información y el seguimiento del mercado laboral del profesorado. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ampliar los criterios para la selección de profesores. ➤ Establecer un periodo de prueba obligatorio. ➤ Alentar una mayor movilidad del profesorado.
--	---	--

OBJETIVO	DIRIGIDO A LA PROFESIÓN EN SU CONJUNTO	DIRIGIDO A CLASES PARTICULARES DE PROFESORES O CENTROS ESCOLARES
Conservar a los profesores eficientes en las escuelas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluar y recompensar a los profesores eficientes. ➤ Brindar más oportunidades para variar y diversificar la carrera. ➤ Mejorar el acceso a cargos y el ambiente escolar. ➤ Mejorar las condiciones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reaccionar ante los profesores ineficaces. ➤ Brindar más apoyo a los profesores principiantes. ➤ Establecer un horario y unas condiciones laborales más flexibles.

OBJETIVO	DIRIGIDO A LA PROFESIÓN EN SU CONJUNTO	DIRIGIDO A CLASES PARTICULARES DE PROFESORES O CENTROS ESCOLARES
Desarrollar y aplicar la política en materia de profesorado	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contar con la participación de los profesores en el desarrollo y la aplicación de las políticas. ➤ Establecer comunidades profesionales de aprendizaje. ➤ Mejorar la base de conocimiento para respaldar las políticas. 	

FUENTE: <http://www.oecd.org/education/school/34991371.pdf>

Desarrollo Metodológico: Para la realización del taller y alcanzar los objetivos propuestos planteamos seguir un proceso metodológico de tres momentos para cada tema propuesto.

Partes componentes de cada Taller.	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación. ▪ Comunicación de los objetivos de la reunión. ▪ Repaso y/o control de los requisitos.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación de la materia por el facilitador, utilizando el tipo de razonamiento previsto. ▪ Realización por los participantes de ejercicios prácticos de aplicación (individuales o en grupo). ▪ Evaluación formativa del progreso de los participantes. ▪ Refuerzo por parte del facilitador, con el fin de asegurar el aprendizaje logrado.
Conclusión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación del aprendizaje logrado en relación con los objetivos de la reunión. ▪ Comunicación a los participantes de los resultados de la evaluación y refuerzo con el fin de corregir y fijar el aprendizaje logrado. ▪ Síntesis del tema tratado en la reunión. ▪ Motivación del grupo mostrando la importancia y aplicabilidad de lo aprendido. ▪ Anuncio del tema que será tratado y/o actividad que será realizada en la reunión siguiente.

Agenda Preliminar de Ejecución de Taller.

Mes: Julio, 2014.

Periodicidad: Una semana por cada tema.

Desarrollo de Taller:

TALLER N° 1			
Cronograma por temas	Tema N° 1	Tema N° 2	Tema N° 3
08:00			
09:30			
10:15			
11:00	Receso		
12:00			
01:15			
02:30	Conclusión y cierre de trabajo		

Evaluación de Taller

Por ser nuestra investigación de tipo propositivo, adjuntamos a ella una propuesta de evaluación, el diseño de esta evaluación demanda tener en cuenta los objetivos y el contenido del taller y el desempeño del facilitador.

Esta evaluación está diseñada para ser aplicada al finalizar éste.

Por favor marca con una X y responder en los espacios en blanco.

1. ¿Cuál es su opinión general acerca del taller desarrollado?

Mala ☐ Aceptable ☐ Buena ☐ Excelente ☐

2. ¿Cuáles fueron en su opinión los puntos débiles?

.....
.....

3. ¿Cuál de los temas que le agrado más?

.....
.....

4. ¿Incorporó en la discusión grupal nuevos conceptos o aspectos útiles?

.....
.....

5. ¿Qué cambios o mejoras sugeriría para futuros talleres?

.....
.....

Conclusiones:

1. Los desarrollos de las temáticas propuestas permitirán conocer las competencias profesionales con las que debe contar un docente.
2. La temática propuesta permitió que los participantes tengan un acercamiento con la realidad en la que ellos se desenvuelven día a día, es decir se identificarán con la realidad en la que laboran; y así mismo se propicie mejoras en su desempeño docente.

Recomendaciones:

1. Profundizar las temáticas planteadas en los talleres.
2. Estimular a los participantes para que puedan aplicar diversas temáticas que estimulen la mejora del desempeño docente.

Taller N°02: El Profesor y la Reflexión Profesional.

Resumen:

Considerando que la Evaluación Docente tiene como uno de sus principios la reflexión de la práctica pedagógica, es que el tema del profesor como un profesional reflexivo resulta interesante de mencionar y analizar.

Ya en 1926 Dewey decía que la reflexión sobre la relación entre la acción y el saber debe hacerse como continuidad. Para él, la reflexión en la experiencia está entre la intención de la acción y el resultado obtenido. Para él, la reflexión es el elemento intelectual de nuestra experiencia.

Entonces, la experiencia es educativa cuando la persona está personalmente involucrada con su subjetividad en una situación que solicita sus experiencias pasadas y cambia el sentido que dará a sus experiencias futuras. Esto lo llama “aprender a aprender”. Para Dewey, la costumbre de la reflexión está en el centro mismo del aprendizaje.

Schön (1998) menciona lo difícil que es para el profesional de la educación realizar una reflexión exhaustiva de su práctica considerando las condiciones de trabajo en las que se desempeña; por ejemplo, cuando se ve enfrentado a un problema en que los alumnos presentan cierta confusión, comienza a cuestionarse el ¿cómo piensan sus alumnos/as sobre este determinado problema?, surgen entonces otras interrogantes, ¿cómo es que los alumnos /as entendieron el problema planteado? o ¿qué significa esa confusión?, cuando comienza entonces a reflexionar e intentar dar respuestas a las preguntas, se da cuenta de que el programa de estudios debe entonces en parte ser dejado de lado, puesto que no le entrega la solución, ni permite el avance de los estudiantes.

A pesar que la reflexión exija al profesional ciertas condiciones que la mayoría de las veces son difíciles que cumplir, como por ejemplo, dedicar tiempo exclusivo a realizar investigaciones teóricas y prácticas que ayuden a responder las interrogantes surgidas, no se debe olvidar la importancia de realizarlas, ya que los beneficios ayudarán no solo a fortalecer al docente, sino que además formar alumnos/as más reflexivos y atentos a identificar sus propias habilidades y competencias para aprovecharlas en función de la mejora de sus aprendizajes haciéndolos más efectivos y significativos.

Fundamentación:

Se sustenta en las teorías desarrolladas en la investigación.

Objetivo:

Que el docente reflexione sobre desempeño profesional.

Estructura Temática:

**Tema N° 01: Condiciones Mínimas para que el Profesor se
Convierta en un Profesional Investigador.**

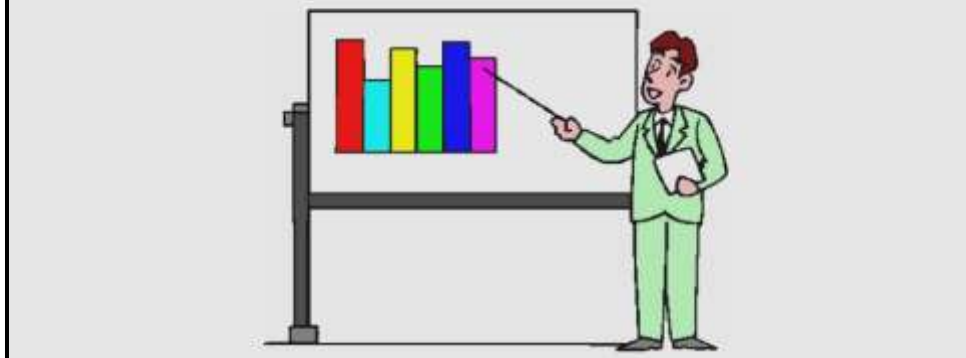


FUENTE: <https://www.google.com.pe>



FUENTE: <https://www.google.com.pe>

OBTENER RESULTADOS, ANALIZARLOS Y TOMAR MEDIDAS EN RELACIÓN AL CURRÍCULUM, CONSIDERANDO QUE ÉSTE ESTÁ EN CONSTANTE CAMBIO.



FUENTE: <https://www.google.com.pe>

Tema N° 02: El Profesional Restringido y el Profesional Amplio.

Perfil Profesional Restringido

- Posee un elevado nivel de competencia en el aula.
- Está centrado en el estudiante (o bien a veces, en los contenidos).
- Posee un elevado grado de capacidad para comprender y tratar a sus estudiantes.
- Obtiene gran satisfacción de sus relaciones personales con las (os) estudiantes.
- Evalúa el rendimiento según sus propias percepciones de los cambios producidos en el comportamiento y las realizaciones de los (as) estudiantes.
- Asiste a cursos de índole práctica.

FUENTE: <https://www.google.com.pe>

Perfil Profesional amplio (Hoyle)

Posee las cualidades atribuidas al **profesional restringido**, y:

- Considera su labor en un contexto más amplio: escuela, comunidad y la sociedad.
- Participa en una serie amplia de actividades profesionales: cursos, conferencias etc
- Une la teoría y la práctica bajo la concepción epistemológica del constructivismo.
- Establece un compromiso con alguna forma de teoría acerca del currículo y algún modo de evaluación.

FUENTE: <https://www.google.com.pe>

Tema N° 03: Competencias Específicas de Formación Disciplinar y Profesional.

Nº	COMPETENCIAS DEL SABER HACER
4	Respeto a las diferencias culturales y personales de los alumnos y demás miembros de la comunidad educativa.
5	Capacidad para analizar y cuestionar las concepciones de la educación emanadas de la investigación así como las propuestas curriculares de la Administración Educativa.
6	Diseño y desarrollo de proyectos educativos y unidades de programación que permitan adaptar el curriculum al contexto sociocultural.
7	Capacidad para promover el aprendizaje autónomo de los alumnos a la luz de los objetivos y contenidos propios del correspondiente nivel educativo, desarrollando estrategias que eviten la exclusión y la discriminación.
8	Capacidad para organizar la enseñanza, en el marco de los paradigmas epistemológicos de las áreas, utilizando de forma integrada los saberes disciplinares, transversales y multidisciplinares adecuados al respectivo nivel educativo.
9	Capacidad para preparar, seleccionar o construir materiales didácticos y utilizarlos en los marcos específicos de las distintas disciplinas.
10	Capacidad para utilizar e incorporar adecuadamente en las actividades de enseñanza-aprendizaje las tecnologías de la información y la comunicación.
11	Capacidad para promover la calidad de los contextos (aula y centro) en los que se desarrolla el proceso educativo, de modo que se garantice el bienestar de los alumnos.
12	Capacidad para utilizar la evaluación, en su función propiamente pedagógica y no meramente acreditativa, como elemento regulador y promotor de la mejora de la enseñanza, del aprendizaje y de su propia formación.
13	Capacidad para realizar actividades educativas de apoyo en el marco de una educación inclusiva.
14	Capacidad para desempeñar la función tutorial, orientando a alumnos y padres y coordinando la acción educativa referida a su grupo de alumnos.
15	Participar en proyectos de investigación relacionados con la enseñanza y el aprendizaje, introduciendo propuestas de innovación encaminadas a la mejora de la calidad educativa.

Nº	COMPETENCIAS DEL SABER ESTAR
16	Capacidad de relación y de comunicación, así como de equilibrio emocional en las variadas circunstancias de la actividad profesional.
17	Capacidad para trabajar en equipo con los compañeros como condición necesaria para la mejora de su actividad profesional, compartiendo saberes y experiencias.
18	Capacidad para dinamizar con el alumnado la construcción participada de reglas de convivencia democrática, y afrontar y resolver de forma colaborativa situaciones problemáticas y conflictos interpersonales de naturaleza diversa.
19	Capacidad para colaborar con los distintos sectores de la comunidad educativa y del entorno.
Nº	COMPETENCIAS DEL SABER SER
20	Tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones.
21	Asumir la dimensión ética del maestro potenciando en el alumnado una actitud de ciudadanía crítica y responsable.
22	Compromiso de potenciar el rendimiento académico de los alumnos y su progreso escolar, en el marco de una educación integral.
23	Capacidad para asumir la necesidad de desarrollo profesional continuo, mediante la autoevaluación de la propia práctica.

FUENTE: <https://www.educaweb.com/noticia/2010/10/18/editorial-evaluacion-competencias-basicas-4430/>

Desarrollo Metodológico: Para la realización del taller y alcanzar los objetivos propuestos planteamos seguir un proceso metodológico de tres momentos para cada tema propuesto.

Partes componentes de cada Taller.	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación. ▪ Comunicación de los objetivos de la reunión. ▪ Repaso y/o control de los requisitos.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación de la materia por el facilitador, utilizando el tipo de razonamiento previsto. ▪ Realización por los participantes de ejercicios prácticos de aplicación (individuales o en grupo). ▪ Evaluación formativa del progreso de los participantes. ▪ Refuerzo por parte del facilitador, con el fin de asegurar el aprendizaje logrado.
Conclusión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación del aprendizaje logrado en relación con los objetivos de la reunión. ▪ Comunicación a los participantes de los resultados de la evaluación y refuerzo con el fin de corregir y fijar el aprendizaje logrado. ▪ Síntesis del tema tratado en la reunión. ▪ Motivación del grupo mostrando la importancia y aplicabilidad de lo aprendido. ▪ Anuncio del tema que será tratado y/o actividad que será realizada en la reunión siguiente.

Agenda Preliminar de Ejecución de Taller.

Mes: Agosto, 2014.

Periodicidad: Una semana por cada tema.

Desarrollo de Taller:

TALLER N° 2			
Cronograma por temas	Tema N° 1	Tema N° 2	Tema N° 3
08:00			
09:30			
10:15			
11:00	Receso		
12:00			
01:15			
02:30	Conclusión y cierre de trabajo		

Evaluación de Taller

Por ser nuestra investigación de tipo propositivo, adjuntamos a ella una propuesta de evaluación, el diseño de esta evaluación demanda tener en cuenta los objetivos y el contenido del taller y el desempeño del facilitador.

Esta evaluación está diseñada para ser aplicada al finalizar éste.

Por favor marca con una X y responder en los espacios en blanco.

1. ¿Cuál es su opinión general acerca del taller desarrollado?

Mala <input type="checkbox"/>	Aceptable <input type="checkbox"/>	Buena <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
-------------------------------	------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------

2. ¿Cuáles fueron en su opinión los puntos débiles?

.....
.....
.....

3. ¿Cuál de los temas que le agrado más?

.....
.....
.....

4. ¿Incorporó en la discusión grupal nuevos conceptos o aspectos útiles?

.....
.....
.....

5. ¿Qué cambios o mejoras sugeriría para futuros talleres?

.....
.....
.....

Conclusiones:

1. Tener en claro que los conocimientos de las competencias profesionales mejorarán el desempeño docente.

Recomendaciones:

1. Las actividades deben aplicarse en la I.E. a fin de impulsar un buen desempeño docente.
2. Las temáticas deben desarrollarse con frecuencia para tener conocimiento de cómo mejorar el desempeño docente.

Taller N°03: Evaluación de los Docentes.

Resumen:

La evaluación, es un concepto que genera ciertas incertidumbres e inquietudes, al momento de oírla, dicha sensación, podría aumentar considerablemente si se agrega docentes. A raíz de lo anterior, la evaluación de los docentes, no deja de constituir un proceso complejo, ya sea por lo que significa o por lo que simplemente puede ocurrir previo o posterior a su aplicación. Aquello es sustentado día a día por la investigación en educación, la cual hace referencia de que el éxito o fracaso de los sistemas educativos, dependen en gran medida “de la calidad del desempeño de sus docentes” (SHULMEYER, 2002), lo que suscita indudable e irreversiblemente la intervención por medio de evaluaciones, para establecer qué es lo que realmente requiere el sistema educativo, y si los actores presentes en él, satisfacen las necesidades de aprendizajes de los alumnos.

Hoy se aprecia un cierto consenso en que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo, en el porcentaje de la varianza explicada por la escuela, depende fundamentalmente, o al menos en gran medida, de la calidad del

desempeño de sus docentes. “Los profesores constituyen los recursos más significativos de los centros educativos y, como tales, son esenciales para los esfuerzos de mejora de la escuela. El mejorar la eficacia y la equidad de la escolaridad depende, en gran medida, de que pueda garantizarse que los profesores sean personas competentes, que su enseñanza sea de calidad y que todos los estudiantes tengan acceso a una docencia de excelente calidad”. (OCDE, 2004).

Fundamentación:

Se sustenta en las teorías desarrolladas en la investigación.

Objetivo:

Evaluar el desempeño docente de la I.E.

Estructura Temática:

Tema N° 01: ¿En Qué Consiste la Evaluación Docente?

La evaluación docente, cuyos orígenes y fundamentos se encuentran en la década de los 70' en los Estados Unidos (DANIELSON Y MCGREAL, 2000), los cuales se incrementaron considerablemente desde 1990 (SHINKFIELD Y STUFFLEBEAM, 1995) debe verse como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para que, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Las aproximaciones éticas y políticas a la evaluación subrayan que el problema más acuciante del proceso evaluador del profesorado es el que atañe al empleo que la administración y la comunidad educativa puedan hacer de los informes o certificados de evaluación y de las implicaciones derivadas de ella.

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión, tanto en la personalidad del evaluado como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes. Además de que posibilite un uso más racional y eficiente del recurso humano disponible, al mismo tiempo que oriente la política educativa en materia de establecer claramente la tipología de necesidades en cuanto a dichos recursos.

La evaluación del desempeño profesional del docente debe considerarse como un proceso sistemático de la obtención de datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo (PETERSON Y PETERSON, 2006) que producen en los alumnos la movilización de las competencias específicas de su profesión y las competencias genéricas de todo profesional, permitiendo favorecer el perfeccionamiento continuo de la labor profesional que realiza en diferentes escenarios educativos.

El desempeño docente involucra 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” (DWYER,1997).

Tema N° 02: Modelos de Evaluación del Desempeño Docente.

Cualquier proceso de evaluación docente, requiere el establecimiento o la elección de un modelo de evaluación del desempeño profesional docente. Dicho modelo está en estrecha relación con lo que realmente se quiere medir, y por sobre todo obtener información de las actividades docentes en escenarios educativos formales.

Los modelos de evaluación de profesores, ampliamente difundidos constituyen cuatro, los cuales tienen distintas aplicaciones desde la centralización en el quehacer docente, pasando por la relación entre la enseñanza docentes con los rendimientos de los alumnos, por las acciones de los docentes en el aula y por la capacidad de reflexión de ellos.

MODELO	DESCRIPCIÓN
CENTRADO EN EL PERFIL DEL DOCENTE	Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a un perfil profesional previamente determinado.
CENTRADO EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS	Consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Los representantes del mismo sostienen que, para evaluar a los maestros, el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace.
CENTRADO EN EL COMPORTAMIENTO DEL DOCENTE EN EL AULA	Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.
CENTRADO EN LA PRÁCTICA REFLEXIVA	Modelo que se fundamenta en una concepción de la enseñanza como "una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos" a la que (Schön, 1998) llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera.
CENTRADO EN ESTÁNDARES	Modelo que considera a los estándares de desempeño como patrones o criterios que permiten emitir en forma apropiada juicios sobre el desempeño docente, con el objetivo de establecer criterios para evaluar el desempeño docente, sugerir cómo ha de organizarse la formación docente y los contenidos necesarios y fundamental y tomar decisiones relacionadas con la formación y/o desempeño profesional.

FUENTE: <https://www.slideshare.net/lpanaque/cuestionario-de-evaluacion-docente>

Tema N° 03: Propósitos y Características de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente.

La principal finalidad de la evaluación docente reside en la ayuda, lo que se traduce en una ayuda y no una amenaza. El propósito de la evaluación no debe ser la realización de un ajuste de cuentas o de un juicio sobre la actuación profesional de los docentes (DUKE Y STTIGGINS, 1986). El propósito fundamental es conseguir a través de la indagación rigurosa sobre la práctica, las evidencias necesarias para la comprensión de la actividad, de tal manera que los protagonistas puedan formular un juicio riguroso sobre su valor educativo (SANTOS GUERRA, 1996).

Las tres características esenciales e irrenunciables de toda evaluación referida por (CASTILLO, 2002) son:

- **Primero:** Obtener información. Aplica procedimientos válidos y fiables para conseguir datos e información sistemática, rigurosa, relevante y apropiada, que fundamente la consistencia y seguridad de los resultados de la evaluación.
- **Segundo:** Formular juicios de valor. Los datos obtenidos deben permitir fundamentar el análisis y la valoración de los hechos que se pretenden evaluar, para que se pueda formular un juicio de valor lo más ajustado posible.
- **Tercero:** Tomar decisiones. De acuerdo con las valoraciones emitidas sobre la información relevante disponible, se podrán tomar las decisiones que convengan en cada caso.

Desarrollo Metodológico: Para la realización del taller y alcanzar los objetivos propuestos planteamos seguir un proceso metodológico de tres momentos para cada tema propuesto.

Partes componentes de cada Taller.	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación. ▪ Comunicación de los objetivos de la reunión. ▪ Repaso y/o control de los requisitos.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación de la materia por el facilitador, utilizando el tipo de razonamiento previsto. ▪ Realización por los participantes de ejercicios prácticos de aplicación (individuales o en grupo). ▪ Evaluación formativa del progreso de los participantes. ▪ Refuerzo por parte del facilitador, con el fin de asegurar el aprendizaje logrado.
Conclusión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación del aprendizaje logrado en relación con los objetivos de la reunión. ▪ Comunicación a los participantes de los resultados de la evaluación y refuerzo con el fin de corregir y fijar el aprendizaje logrado. ▪ Síntesis del tema tratado en la reunión. ▪ Motivación del grupo mostrando la importancia y aplicabilidad de lo aprendido. ▪ Anuncio del tema que será tratado y/o actividad que será realizada en la reunión siguiente.

Agenda Preliminar de Ejecución de Taller.

Mes: Setiembre 2014.

Periodicidad: Una semana por cada tema.

Desarrollo de Taller:

TALLER N° 3			
Cronograma por temas	Tema N° 1	Tema N° 2	Tema N° 3
08:00			
09:30			
10:15			
11:00	Receso		
12:00			
01:15			
02:30	Conclusión y cierre de trabajo		

Evaluación de Taller

Por ser nuestra investigación de tipo propositivo, adjuntamos a ella una propuesta de evaluación, el diseño de esta evaluación demanda tener en cuenta los objetivos y el contenido de los talleres y el desempeño del facilitador.

Esta evaluación está diseñada para ser aplicada al finalizar éste.

Por favor marca con una X y responder en los espacios en blanco.

1. ¿Cuál es su opinión general acerca del taller desarrollado?

Mala ☐ Aceptable ☐ Buena ☐ Excelente ☐

2. ¿Cuáles fueron en su opinión los puntos débiles?

.....
.....

3. ¿Cuál de los temas que le agrado más?

.....
.....

4. ¿Incorporó en la discusión grupal nuevos conceptos o aspectos útiles?

.....
.....

5. ¿Qué cambios o mejoras sugeriría para futuras actividades?

.....
.....

1. La evaluación permite mejorar el desempeño de los docentes de la I.E.
2. La participación de todos en el desarrollo de las temáticas permite tener mejores resultados.

Recomendaciones:

1. Los gestores deben de aplicar la evaluación para conocer las debilidades y fortalezas, para así mejorar su desempeño.
2. Es necesario que los docentes utilicen diversas evaluaciones y saber en qué nivel están.

3.2.5. Alcances, Impacto y Logros a Alcanzar con la Estrategia.

Alcances:

Beneficiarios: Directivo y docentes.

Impacto y logros a alcanzar:

- **En lo social:** Nuestra Institución Educativa se convertirá en una institución líder, cuya presentación es nuestra plana docente.
- **En lo Pedagógico:** Nuestro directivo y docentes cuentan con un desempeño profesional óptimo, y se encontrarán con la suficiente capacidad pedagógica para aplicar una buena enseñanza – aprendizaje, donde el currículo sea diversificado de acuerdo a las necesidades y propósitos de nuestra Institución Educativa, donde los beneficiarios directos sean los alumnos. Dicha capacitación será planificada, ejecutada en equipo y financiada con recursos propios de la Institución.

3.2.6. Cronograma de la Propuesta.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°14643										
Fecha por Taller		Taller N° 1			Taller N° 2			Taller N° 3		
Meses		Julio			Agosto			Setiembre		
Actividades	Semanas	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Coordinaciones previas										
Convocatoria de participantes										
Aplicación de estrategias										
Validación de conclusiones										

3.2.7. Presupuesto.

Recursos Humanos.

Especificaciones	Cantidad	Precio unitario	Total
Remuneraciones:			
▪ Capacitador	1 persona	S/ 400.00	S/
▪ Facilitador	1 persona	S/ 200.00	1200.00
			S/600.00
Viáticos y asignaciones:			
▪ Movilidad local	2 personas	180	S/ 360.00
Total			S/2160.00

Recursos Materiales.

Especificaciones	Cantidad	Precio unitario	Total
Material de escritorio:			
▪ Papel bond A4	2 millares	S/ 23.00	S/ 46.00
▪ Fólder	15 unidades	S/ 0.50	S/ 7.50
▪ Lapiceros	15 unidades	S/ 0.50	S/ 7.50
▪ Lápices	15 unidades	S/ 0.70	S/ 10.50
Material de enseñanza:			
▪ Tizas	1 caja	S/ 11.00	S/ 11.00
▪ Plumones para papel	15 unidades	S/ 3.00	S/ 45.00
▪ Papelotes	20 unidades	S/ 0.40	S/ 8.00
Soporte informático:			
▪ USB	1 unidad	S/ 35.00	S/ 35.00
Servicios:			
▪ Digitación e impresiones	500 hojas	S/ 0.20	S/100.00
▪ Fotocopias	500 hojas	S/ 0.10	S/ 50.00
▪ Anillado de informe	4 juegos	S/ 6.00	S/ 24.00
▪ Empastado	4 juegos	S/20.00	S/80.00
Total			S/ 424.50

Resumen del Monto Total	
▪ Recursos Humanos	S/ 2160.00
▪ Recursos Materiales	S/ 424.50
Total	S/2584.50

3.2.8. Financiamiento de los Talleres.

Responsable: MACO QUINTANA, Silvia.

CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente estudio se enfocan en resumir los hallazgos obtenidos al determinar la relación entre la Estrategia de Gestión Colaborativo Curricular y el Desempeño Docente de la Institución Educativa 14643 “Santa Rosa de Lima”- La Matanza

1. Del resultado de la encuesta a los docentes de la I.E 14643 “Santa Rosa de Lima - La Matanza, se comprobó que tienen deficiencias en La Planificación del trabajo Pedagógico, en cuanto a la Gestión de los Procesos de Enseñanza Aprendizaje y en las Responsabilidades Profesionales
2. El desempeño docente en la I.E.14643 “Santa Rosa de Lima” se caracteriza por una inadecuada **Planificación del Trabajo Pedagógico**: No existe una planificación y organización adecuada del proceso de enseñanza – aprendizaje, incluyendo los contenidos curriculares que enseña el docente, así como los principios y capacidades pedagógicas; en cuanto a la **Gestión de los Procesos de Enseñanza Aprendizaje** tenemos que las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje no se articula con el dominio de la disciplina; y en las **Responsabilidades Profesionales** los docentes no se comprometen con el adecuado desarrollo del proceso de aprendizaje, no sienten afán por superarse profesionalmente.
3. Para el desarrollo de nuestra investigación, se aplicaron métodos teóricos y empíricos, los mismos que han permitido abordar con profundidad una Estrategia de Gestión Colaborativo Curricular para mejorar el Desempeño Docente en la Institución Educativa N°14643 “Santa Rosa de Lima” – La Matanza.

4. Las estrategias metodológicas propuestas, contribuirán de manera eficiente a mejorar El Desempeño Docente de la I. E. 14643. “Santa Rosa de Lima

RECOMENDACIONES

1. Profundizar las investigaciones sobre el desempeño docente con el propósito de identificar debilidades en las I.E. a fin de tratarlas y poder alcanzar los objetivos trazados.
2. Respecto a los Procesos Pedagógicos, los docentes deberían capacitarse y aplicar la Estrategia de Gestión Colaborativo Curricular para lograr las competencias y capacidades requeridas en mejorar la calidad educativa.
3. Desarrollar talleres para los docentes donde se trabaje aspectos del Desempeño Docente con la finalidad de mejorar la enseñanza y así obtener mejores resultados en los estudiantes.
4. Al Director de la I. E. 14643 “Santa Rosa de Lima”, monitorear el proceso de enseñanza en el aula, para poder detectar debilidades, carencias y distorsiones en el proceso y buscar soluciones pertinentes para mejorar el aprendizaje en los estudiantes
5. A los Directivos de la UGEL a brindar eventos de capacitación en las I E 14643 sobre los nuevos enfoques del Marco del Buen Desempeño Directivo y Docente que está implementando el Ministerio de Educación.

BIBLIOGRAFÍA

1. AGUIRRE, Mercedes. (2014). Tesis titulada "Desempeño Docente y Rendimiento Académico en el Área de Comunicación en Estudiantes del V ciclo de Primaria de la Institución Educativa Particular "Nuestra Señora de las Mercedes" Rímac – 2014"
2. ARNOLD, M. (1989). "Teoría de Sistemas, Nuevos Paradigmas: Enfoque de Niklas Luhmann". Revista Paraguaya de Sociología. Año 26. N°75. Mayo-Agosto. Páginas 51-72.
3. ASHBY, W.R. (1984). "Sistemas y sus Medidas de Información". En: von Bertalanffy, et. al. Tendencias en la Teoría General de los Sistemas. Alianza Editorial. Madrid. 3º Edición.
4. BARNARD, Chester. (1968). Las Funciones de un Ejecutivo .Harvard University Press.
5. BAZARRA, L. CASANOVA, O Y GARCÍA, J. (2007) Ser Profesor y Dirigir Profesores en Tiempos de Cambio. Madrid, España: 3ª ed. NARCEA, S.A. de Ediciones..
6. BERTALANFFY VON, L. (1976). Teoría General de los Sistemas. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
7. CALIGIORE, C. I. (2005). Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA: Estudio de un caso.
8. CARRUBBA, Lilian .(2014). Tesis titulada: "La Gestión Educativa y el Desempeño de los Docentes del Liceo Naval "Contralmirante Montero" del Distrito de San Miguel".
9. CUENCA, R. Y O' HARA, J. (2006) El Estrés en los Maestros: Percepción y Realidad. Lima, Perú: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
10. ESTEVE, J. M. (2006). El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: Una mirada hacia el futuro.
11. ESTEVE, J. M. (2009). Las Competencias, los Valores y las Emociones de los Profesores. Seminario Internacional. Organización de Estados Iberoamericanos. Fundación S.M. Lima, Perú.

12. FLORES CASTILLO, F.E. (2008). Las Competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. Madrid.
13. GARCÍA, C. J. (2008). Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis no publicada Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
14. GARCIA, Gregorio & SEGURA, Luis. (2014). Tesis titulada: "El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay – 2013".
15. GÓMEZ, L. (2008). El Profesorado ante la conflictividad del ámbito Docente. Documento de estudio del Programa de Doctorado. Psicología de la Educación y Desarrollo Humano. Universidad de Valencia.
16. GRAU, J.E. (1995). Tecnología y Educación. Buenos Aires: Fundec.
17. MAÑÚ, M. Y GOYARROLA, I. (2011). Docentes Competentes: Por una Educación de Calidad. Madrid, España: NARCEA, S.A. de Ediciones.
18. MARCELO, C. (2008). Profesión Docente en Latinoamérica: Una Agenda Pendiente y Cuatro Retos Emergentes. Lima, Perú: Tarea Asociación de Publicaciones.
19. MENDIVIL, L. (2011). ¿Qué Aprender de las Experiencias de Evaluación Docente que realizamos? El caso peruano
20. MENDOZA, Mauricio & SOLÍS, Liborio. (2014). Tesis titulada: "Relación Entre la Evaluación del Desempeño Docente y la Mejora de su Labor Académica en la Institución Educativa "Manuel Gonzales Prada" de Huari – 2013".
21. MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ (2007). Foro Nacional de Educación para Todos.
22. MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ (2007). Sistema de Evaluación de Desempeño Docente SEDD. Programa de Educación en Áreas Rurales PEAR. Lima: MED, Gestión pedagógica.

23. MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ (2008). Nueva Carrera Pública Magisterial. Ley N° 29062.
24. MOYA, A.M. (2010). "La Relación Profesor –
25. Alumno". Revista Digital. Innovación y Experiencias Educativas. No.27 – Febrero de 2010.
26. NIEVES, F. E. (1996). El Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua.
27. OLIVERO, N. (2007). Revista Iberoamericana de Educación (OEI), Agosto 2007.
28. PARIONA, Haydeé. (2014). Tesis titulada: "Relación Entre el Modelo de Gestión Estratégica y el Desempeño Docente en la I.E. N°39017/MX - P de San Francisco, Distrito de Ayna, Ayacucho – 2013".
29. PEÑA, A, M. (2002) Analisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente de los Centros Educativos Privados del Distrito N° 11-12. Puerto Plata.
30. PUENTES, Y. (2001) "Organizaciones escolares inteligentes". Bogotá
31. REMEDIOS, J. (2005). Desempeño, Creatividad y Evaluación de los Docentes en el Contexto de los Cambios Educativos de la Escuela Cubana. Curso 75. Pedagogía 2005. Ciudad de La Habana.
32. RIVERO, J. (2007) Educación, Docencia y Clase Política en el Perú. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
33. RODRÍGUEZ, D. & M. ARNOLD. (1991). Sociedad y Teoría de Sistemas. Editorial Universitaria. Santiago. Chile.
34. ROWLAND. (2003). Comportamiento Organizacional, Prentice Hall.
35. SCHÖN, D. (1998). El Profesional Reflexivo. Cómo Piensan los Profesionales Cuando Actúan. Barcelona: Paidós.
36. SCHULMEYER, A. (2002). Estado Actual de la Evaluación Docente en Trece Países de América Latina. Brasil: Conferencia Regional El Desempeño de los Maestros en América Latina y el Caribe: Nuevas Prioridades 10 – 12 Julio.

37. TORRES, Mélida. (2012). Tesis titulada: “EL Trabajo Colaborativo como estrategia de Gestión Académica en el Fortalecimiento de la Organización Curricular por ciclos”. Bogota - 2012

LINKOGRAFÍA

- https://es.wikipedia.org/wiki/Chester_Barnard
- https://es.wikipedia.org/wiki/Departamento_de_Piura
- https://es.wikipedia.org/wiki/Ludwig_von_Bertalanffy
- <http://www.gestiopolis.com/chester-barnard-sus-aportes-a-la-administración>
- http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf.
- <http://www.minedu.gob.pe/educacionparatodos/Políticas.php>
- http://riied.uniandes.edu.co/archivos/Seminarios/2_LuzmilaMendivilTrellés.pdf
- <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=847601>
- www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf
- <http://www.munichulucanas.gob.pe/index.php/la-provincia-nuevo.html>
- <http://morroponpiura.blogspot.pe/2009/08/ubicacion.html>
- <http://www.munimatanza.gob.pe/ubicacion>

ANEXOS



ANEXO N°01
UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO
DE LAMBAYEQUE



GUÍA DE ENCUESTA


Edad:.....**Sexo:**.....

Empleo/cargo.....

Lugar y Fecha de la Encuesta.....

Encuestador:

Instrucciones: Emplee un lápiz o bolígrafo de tinta negra para rellenar el cuestionario. Al hacerlo, piense en lo que sucede la mayoría de veces en su trabajo. No hay respuestas correctas o incorrectas. Éstas simplemente reflejan su opinión personal. Todas las preguntas tienen varias opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que Ud. piensa.

Marque con claridad la opción elegida con una cruz o tache. Recuerde: No se deben marcar dos opciones. Marque así: 

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación. Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Los cuestionarios serán procesados por personas externas. Además, como Ud. puede ver, en ningún momento se le pide su nombre.

De antemano: ¡Muchas gracias por su colaboración!

Código "A": Desempeño Docente

1. ¿Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes?

Si

☐

No

2. ¿Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña?

Si

☐

No

3. ¿Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución o red educativa y en el Diseño Curricular nacional)?

Si

☐

No

4. ¿Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula?

Si

☐

NO

5. ¿Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje?

SI

☐

No

6. ¿Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes?

Si

☐

No

7. ¿Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada?

Si

☐

No ☐

8. ¿Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.?

Si ☐

No ☐

9. ¿Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa?

Si ☐

No ☐

10. ¿Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva?

Si ☐

No ☐

11. ¿Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional?

Si ☐

No ☐

12. ¿Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional?

Si ☐

No ☐



ANEXO N°02
UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO
DE LAMBAYEQUE



GUÍA DE ENTREVISTA

Edad:**Sexo:**.....
Empleo/Cargo:
Lugar y Fecha de la Entrevista:
Nombre del Entrevistado:
Nombre del Entrevistador:

Código A: Desempeño Docente.

1. ¿Cómo caracteriza el desempeño docente?

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre docentes?

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿De qué manera se establece la comunicación entre docentes?

.....
.....
.....
.....

4. ¿El docente se preocupa por su preparación y continua actualización?

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Hay formalidad en el ambiente donde desarrolla sus diversas actividades?

6. ¿Existe autonomía en la toma de decisiones?

7. ¿Cómo es la supervisión?

Código B: Estrategia de Gestión Colaborativo Curricular.

8. ¿Qué opinión le merece una estrategia de gestión colaborativo curricular?

9. ¿Tiene conocimiento de la Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy, Teoría de la Gestión del Conocimiento de Johannes Hessen y la Teoría del Sistema Social Cooperativo de Chester Barnard??
