



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE LA I.E. N° 42064 “ALFONSO UGARTE”
CENTRO POBLADO DE ALTO PERÚ DEL DISTRITO DE PALCA - PROVINCIA Y
REGIÓN TACNA 2015”**

TESIS

**Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la
Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica.**

AUTORES:

Br. Coaquira Maquera, Deny Victoria Janet

Br. Mamani Hualpa, Alex

LAMBAYEQUE - PERÚ

2018

“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE LA I.E. N° 42064 “ALFONSO UGARTE” CENTRO POBLADO DE ALTO PERÚ DEL DISTRITO DE PALCA - PROVINCIA Y REGION TACNA 2015”.

PRESENTADA POR:

BR. COAQUIRA MAQUERA, DENY VICTORIA JANET

AUTORA

BR. MAMANI HUALPA, ALEX

AUTOR

Dr. MARIO SABOGAL AQUINO
ASESOR

APROBADA POR:

Dr. José Venegas Kemper
Presidente del Jurado

Dra. María Elena Segura Solano
Secretaria del Jurado

M.Sc. Jerry Omar Jara Llanos
Vocal del Jurado

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mi familia y en especial a mis padres que me han brindado apoyo constante en cada momento de mi carrera.

Deny Victoria

A mis queridos padres que siempre me ayudaron en todo momento y me dieron fuerzas para culminar mis estudios.

Alex

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser la luz que ilumina y orienta mi camino. Por permitirme lograr mis metas.

A mis padres, por brindarme su apoyo emocional y ayudarme a culminar mis estudios.

A la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” - Escuela de Post-Grado y a todos los docentes que han contribuido en mi crecimiento personal y profesional, con cada una de sus enseñanzas y consejos. Gracias por su apoyo en la elaboración del Trabajo de Investigación.

Asimismo agradezco a la Directora y docentes de la Institución Educativa N° 42064 “Alfonso Ugarte”, por proporcionar las facilidades para culminar el presente trabajo de investigación.

Deny Victoria

A la Institución Educativa “Alfonso Ugarte” por facilitar la aplicación del presente proyecto de investigación.

A los docentes de la Universidad “Pedro Ruíz Gallo” por el conocimiento en la formación de mi grado de Maestría.

A Dios, a mi familia, mis padres, hermanos por su gran apoyo moral, y comprensión en mis labores académicas.

A Dios, a mi familia, en especial a mi madre, por su permanente comprensión, apoyo y estímulo.

Alex

INDICE

RESUMEN	8
ABSTRACT	10
INTRODUCCION	12
CAPÍTULO I: ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO	14
1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ASPECTO GEOGRÁFICO DE LA I.E. DE PRIMARIA Nº42064 “ALFONSO UGARTE” DEL CENTRO POBLADO DE ALTO PERU, DISTRITO DE PALCA PROVINCIA DE TACNA, REGIÓN TACNA.	14
1.2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PROBLEMÁTICA Y TENDENCIAS	22
1.3. DIAGNÓSTICO, CARACTERIZACIÓN Y MANIFESTACIONES DE LA PROBLEMÁTICA	34
1.4. METODOLOGÍA APLICADA EN EL PROCESO INVESTIGATIVO	40
1.4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	40
1.4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	40
1.4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	41
1.4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	41
1.4.5. OBJETO.	42
1.4.6. CAMPO DE ACCIÓN.	42
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	42
1.5.1. OBJETIVO GENERAL.	42
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	43
1.5.3. VARIABLES.	43
1.5.4. LA HIPÓTESIS.	43
CAPITULO II: SUSTENTO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE	45
2.1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS (EPISTEMOLÓGICOS) DE LA INVESTIGACIÓN.	45
2.1.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO IDALBERTO CHIAVENATO.....	45

2.1.2.	TEORIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL	56
2.1.3.	MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN ..	63
CAPITULO III: RESULTADOS DE LA LÍNEA DE BASE Y PROPUESTA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 42064 “ALFONSO UGARTE” DE PALCA TACNA - 2015		68
3.1.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA FICHA DE AUTOEVALUACIÓN APLICADA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 42064 “ALFONSO UGARTE” DE PALCA TACNA – 2015.....	68
3.1.1.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA FICHA DE AUTOEVALUACIÓN APLICADA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 42064 “ALFONSO UGARTE” DE PALCA TACNA, POR CRITERIOS.	80
3.1.2.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO FINAL DE LA FICHA DE AUTOEVALUACIÓN APLICADA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 42064 “ALFONSO UGARTE” DE PALCA TACNA, POR CRITERIOS.	83
3.2.	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE LA I.E. N° 42064 “ALFONSO UGARTE” CENTRO POBLADO DE ALTO PERÚ DEL DISTRITO DE PALCA - PROVINCIA Y REGIÓN TACNA 2015”. MODELADO DE LA PROPUESTA	84
3.3.	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE LA I.E. N° 42064 “ALFONSO UGARTE” CENTRO POBLADO DE ALTO PERÚ DEL DISTRITO DE PALCA - PROVINCIA Y REGIÓN TACNA 2015”. ESTRUCTURA	92
3.3.1.	MÓDULO I: Aplicación de la Teoría de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato.....	92
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: Aplicación de la Teoría de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato	94
	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: Aplicación de la Teoría de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato	95

3.3.2. MÓDULO II: Aplicación de la Teoría de la Evaluación del Desempeño	
Profesional Docente de Héctor Valdés V.....	96
3.3.3. Superando barreras de la evaluación, según el Marco del Buen Desempeño	
Docente - MINEDU.	100
3.4. Cronograma de actividades del Programa de Capacitación para mejorar el	
Desempeño Laboral de los docentes de Primaria de la I.E. N° 42064 “Alfonso Ugarte”	
Centro Poblado de Alto Perú del Distrito de Palca -Provincia y Región Tacna 2015 ...	104
3.5. ESQUEMA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL	
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	105
CONCLUSIONES	107
RECOMENDACIONES	108
BIBLIOGRAFÍA	109
ANEXOS	110

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado Programa de Capacitación para mejorar el Desempeño Laboral de los docentes de Primaria de la I.E. N° 42064 “Alfonso Ugarte” centro poblado de Alto Perú del distrito de Palca provincia y Región Tacna 2015 destaca un limitado compromiso laboral de los docentes del nivel primario lo cual, se manifiesta en: documentos técnicos pedagógicos descontextualizados, uso inadecuado del tiempo en las sesiones de aprendizaje, escasa actitud de cambio frente al enfoque por competencias, relativa planificación de las sesiones de aprendizaje, poca participación en actividades educativas, escasa comunicación asertiva entre el director, docentes, PPFF y estudiantes, poco respeto hacia los acuerdos establecidos, uso carente de estrategias orientadas al desarrollo de competencias, ausencia de labor docente (permisos de salud y otros) y la falta de cumplimiento en concursos educativos, repercutiendo en un deficiente desempeño laboral.

La presente investigación es de tipo descriptiva - propositiva, descriptiva porque se obtiene un panorama focalizada del problema a investigar relacionándola con las variables identificadas; propositiva porque se ha elaborado una propuesta para mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 42064 “Alfonso Ugarte” del centro poblado Alto Perú.

El aporte investigativo, radica en el modelo teórico de la propuesta y la propuesta en sí: “Programa de Capacitación Docente”, la misma que está sustentada en la teoría de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato, la teoría de la Evaluación de Desempeño Profesional Docente De Héctor Valdés Veloz y el Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación que ayudarán a mejorar el buen desempeño docente en la institución educativa.

El objetivo fundamental de la propuesta es contribuir a mejorar el desempeño laboral de los docentes de la IE “Alfonso Ugarte”: ¿Qué nivel de desempeño laboral tienen los docentes?, ¿Qué problemas de Gestión del Talento Humano se pueden evidenciar en la institución educativa?

¿Qué valor epistémico tiene para los docentes el programa de capacitación docente?

La investigación se llevará a cabo con un grupo de 04 docentes y una directora de la I.E. N° 42064 “Alfonso Ugarte” del centro poblado Alto Perú del distrito de Palca. La investigación de abordará desde un enfoque cualitativo de carácter Descriptivo - Propositivo, con un diseño de muestra, instrumento y propuesta.

La lógica investigativa asumida en la solución de la problemática, posibilitó utilizar como guía el método científico auxiliado por el método deductivo y el método inductivo.

ABSTRACT

This research work highlights a limited commitment of teachers at the primary level which is manifested in teaching technical documents out of context, improper use of time in learning sessions, poor attitude change from the competence approach on planning learning sessions, little participation in educational activities, assertive little communication between the principal, teachers, and students PPFF not established agreements, lack of teaching (health permits, etc.) and lack of fulfillment in educational contests are respected, impacting poor job performance.

This research is descriptive - purposeful, because a descriptive overview of the problem is obtained by relating it to investigate the variables identified; proactive because it has developed a proposal to enhance job performance in the Educational Institution No. 42064 "Alfonso Ugarte" town center Alto Peru.

The research work based on theoretical model of the proposed "Teacher Training Program" which is based on the theory of Human Talent Management by Idalberto Chiavenato, the theory of Professional Teacher Performance Evaluation by Hector Valdés Veloz and the Framework of the Good Teaching Performance of the Ministry of Education that will help improve the good performance of teachers in the educational institution.

The main objective of the proposal is to improve the job performance of teachers EI "Alfonso Ugarte": what level of job performance are teachers? What problems can show leadership in the school? What epistemic value has to teachers teaching training program?

The research was conducted with a group of 04 teachers and director of the IE No. 42064 "Alfonso Ugarte" village Alto Peru Palca district center. The research addressed from a qualitative descriptive approach - proactive, with a design sample and instrument proposal.

The research assumed logic in solving the problem, allowed use as a guide the scientific method assisted by the deductive method and the inductive method.

INTRODUCCION

El estudio de la satisfacción laboral y el desempeño docente ha sido un tema que en los últimos años ha tomado importancia en el campo de la educación. No sólo lo consideran las entidades administrativas sino también las educativas. Según Atalaya (1999) las teorías humanistas sostienen que el trabajador satisfecho es aquel que satisface sus necesidades psicológicas y sociales en el empleo y, por ende, suele poner mayor dedicación a lo que realiza.

En décadas pasadas la administración de grandes industrias sólo se interesaba en la productividad y la utilidad, pero a través de los años su interés por el individuo y las relaciones humanas provocó que diversos investigadores (Herzberg, Mausner, Snyderman y Ronan, 1959, citados en Chruden y Sherman, 2002; Thompson, McNamara y Hoyle, 1969, citados en Salazar Rodríguez, 2001) obtuvieron los resultados que les ayudaron a identificar los problemas de los trabajadores en el ámbito laboral y el desempeño docente. Se coincide que las relaciones sociales con los compañeros de trabajo en la institución educativa, la supervisión y los beneficios son factores significativos para un buen desempeño docente. En la actualidad la satisfacción laboral y el desempeño docente están ocupando uno de los lugares más relevantes dentro de la psicología del trabajo de una institución educativa, existiendo un gran interés por comprender satisfacción - insatisfacción en el trabajo. Hoy se presta mayor atención a la calidad de desempeño docente a diferencia de años anteriores, cuando se buscaba la relación con el rendimiento Hernández (2002).

Las ciencias de la educación también han tratado la satisfacción-insatisfacción de los docentes, utilizando varios términos tales como angustia de los docentes, malestar docente, agotamiento laboral de los docentes y conflicto de los profesores, entre otros Vaillant (2004).

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ASPECTO GEOGRÁFICO DE LA I.E. DE PRIMARIA N°42064 “ALFONSO UGARTE” DEL CENTRO POBLADO DE ALTO PERU, DISTRITO DE PALCA PROVINCIA DE TACNA, REGIÓN TACNA.

Tacna está situado en la costa sur occidental del Perú, sus coordenadas geográficas se sitúan entre 16°58' y 18°20' de latitud sur y 69°28' y 71°02' de longitud oeste. Limita por el noroeste con el departamento de Moquegua, por el norte con Puno, por el este con la República de Bolivia, por el sur con la República de Chile y por el oeste con el Océano Pacífico. La Cordillera Occidental es un accidente geográfico que divide a la ciudad en costa y sierra; en la costa sus tierras son arenosas interrumpidas por valles; en la sierra se elevan cerros y volcanes apagados cubiertos de hielo permanente.

Posee cuatro provincias: Tacna, Tarata, Jorge Basadre y Candarave. La ciudad de Tacna es la capital de la provincia y del departamento, situada en el valle del río Caplina, a 562 metros de altura sobre el nivel del mar y 377 km del mar. El número de habitantes es de 324 498, según informe del INEI al 2011, representando el 1,1 por ciento del total nacional; la población urbana alcanza el 91% del total. Según su distribución por género, 51,9 % son hombres y el 48,1% son mujeres.

El clima de Tacna no es uniforme debido a que dos terceras partes de su territorio corresponden a la faja de costa y la tercera parte se halla situada en las alturas de la cordillera; la costa tiene un clima seco, con variaciones de temperaturas de 12°C a 30°C y la afluencia de cuatro ríos costeros que condicionan la formación de tres valles aislados entre sí. Su temperatura promedio es de 16,5°C, las temperaturas más frías corresponden a los meses de julio y agosto y las máximas se alcanzan en enero y febrero; los meses de invierno se caracterizan por la presencia de neblinas, las cuales invaden tanto los valles y las pampas; las lluvias son muy escasas.

Los principales ríos son de poco recorrido pues nacen del contrafuerte de la Cordillera Occidental de los Andes, algunos son de caudal permanente, disminuyendo en invierno. La descarga total de los ríos (Locumba, Sama, Caplina y derivación Uchusuma) es en promedio de 10,9 m³/s, lo cual equivale a un abastecimiento de 1 105 m³ por habitante; sin embargo, más del 90 por ciento de la población de Tacna vive en la cuenca del río Caplina, que tiene una descarga promedio de tan solo 1,00 m³/s., equivalente a 114m³/hab/año.

El distrito de Palca es uno de los 11 distritos de la Provincia de Tacna, perteneciente a la Región Tacna. Palca, viene del quechua Pallgash y del aymara P'allqa que significa confluencia de dos ríos, quebradas o caminos.

Palca, comprende a los anexos de, Huanune bajo y alto, Palca capital, Causuri, Ingenio, Chullpapalca, Ataspaca, Vila Vilani, Alto Perú, Ancomarca, Tripartito, Río Kaño, Sencca y Hospicio.

Tiene como patrono a San Pedro, festividad que es celebrada fervorosamente en el anexo de Causuri los días 28 y 29 de Junio de cada año, a donde llegan cientos de devotos y feligreses de la zona y de la provincia de Tacna.

Actualmente se le está dando énfasis al cultivo de orégano, el mismo que es de gran calidad debido a su aroma y sabor intenso, además de otros cultivos, como el maíz, papa, habas, alverja, tumbo, oca, etc. En cuanto a ganadería es intensivo predominando la crianza de camélidos sudamericanos por la zona de Alto Perú, Ayro, Ancomarca, tripartito y en menor cantidad en Ataspaca, Vila Vilani, Ingenio y Chullpapalca, lugares donde predomina la crianza de ganado caprino, de cuyes y vacuno.

Arqueológicamente se puede encontrar en Palca zonas de petroglifos, chullpas (chullpapalca), camino inca y otras construcciones incas como tambos y andenerías.

El distrito de Palca limita por el Norte con la provincia de Tarata, por el Este y Sureste con la República de Chile y Bolivia, por el Sur con el distrito de Tacna y por el Oeste con los distritos de Pachía, Pocollay, y la provincia de Tarata. Dista de la ciudad de Tacna, capital de departamento, 52 km.

El territorio del distrito se encuentra conectado mediante una vía que se inicia en la Carretera Panamericana, en la ciudad de Tacna. A partir de aquí, el ingreso se desarrolla a través de la Carretera Internacional Tacna-Collpa - La Paz, asfaltada hasta el kilómetro 43, siendo luego una carretera afirmada.

El clima va de templado a frígido, con una temperatura media anual de 12°C a 16°C; llegando las mínimas entre 7°C y - 5°C durante el invierno (junio-agosto), en los sectores que están sobre los 3500 metros de altitud. Las precipitaciones se dan durante el verano, con un promedio anual aproximado de más de 300 mm, generando una flora arbustiva y de gramíneas que contribuyen en buena medida al sostenimiento del ganado vacuno, caprino, ovino y camélido, durante los cuatro primeros meses del año.

La fuente hídrica más importante es el río Maure que corre en dirección noreste-sureste, constituyendo el límite regional Tacna - Puno hasta el límite internacional con Bolivia. En el área de Palca, uno de sus afluentes es el río Uchusuma, que nace en el sector Paucarani, y corre en dirección norte-sureste. Un ramal canalizado de este río desemboca en la Quebrada de Vilavilani, ubicada en los flancos occidentales de la Cordillera del Barroso.

La flora y la fauna es variada, donde destaca el sauce, callacaz, cortadera, cola de caballo, yaros, molle, tara, cactáceas del tipo columnares y candelabro; además de variadas flores en las laderas de los cerros y otras plantas introducidas como el eucalipto. La fauna está representada por gorriones, torcazas en el monte ribereño; mientras que en los niveles mayores de los 3400 metros de altitud están las vizcachas, la vicuña, el guanaco, el zorro andino, el zorrino, el venado, el puma, el gato andino, entre otros.

El distrito de Palca comparte el Área de Conservación Regional Vilacota Maure junto con los distritos de Susapaya, Ticaco y Tarata pertenecientes a la Provincia de Tarata y con el distrito de Candarave. Esta zona protegida comprende una muestra representativa de ecosistemas y paisajes alto andinos que son un fuerte respaldo y sirven de cobertura a todo el sistema natural, así como el antropogénico. Está a una altitud promedio de 4300 m.s.n.m. y su conformación es de pampas onduladas en la que se forman bofedales para la cría de camélidos.

El ámbito se caracteriza fundamentalmente por ser almacenadora y proveedora de agua, que favorece a los valles de la costa, influyendo en el ecosistema, producto de la ejecución de proyectos hídricos.

La cocina palqueña se caracteriza por su variedad de platos preparados sobre la base de productos de la zona interandina y alto andina. Pueden ser saboreados principalmente en los concursos gastronómicos, como el que se realiza dentro de la programación de los festejos por el aniversario de la creación política del distrito de Palca. Al no contar con restaurantes, la preparación de comidas típicas se puede hacer a pedido de los anexos que uno visite. Entre sus platos está el Cuy chactado, el Picante de cuy, Humitas, Ensalada de berro con queso y mote, la Parrillada de alpaca, Chicharrón de alpaca o llama, Thimpo de alpaca, Asado de alpaca, el Caldo de trucha, Trucha frita, y el Chicharrón de trucha. Las bebidas son la Chicha de maíz y el Cóctel de tumbo.

La Dirección Regional Sectorial de Educación Tacna (DRSET) reportó que 46 instituciones educativas, situadas en las provincias alto andinas de Tacna, Tarata y Candarave, no cuentan con agua potable ni desagüe. Esta situación afecta la salud de los escolares de los niveles inicial, primaria y secundaria de la región. De acuerdo al último monitoreo realizado por la DRSET, estos planteles tienen colapsados los pozos sépticos debido a un inadecuado tratamiento.

Esta realidad es la misma que padecen los planteles educativos del Centro Poblado La Yarada (ubicado en la costa). Según el organismo Mejorando la Inversión Municipal (MIM) de Tacna, la inversión de los gobiernos locales para obras de saneamiento alcanzó los S/. 55 millones 206 mil 956, lo que representa sólo el 10% de los recursos obtenidos a través del canon y regalías mineras.

Las instituciones educativas del distrito de Palca (provincia de Tacna) también sufren la carencia de agua y saneamiento básico lo que representa un peligro de enfermedad por la falta de higiene en las instituciones educativas y en los hogares.

Las instituciones educativas del Distrito de Palca no cuentan con material educativo adecuado, a los docentes les falta actualización pedagógica, los mismos que inician sus labores a mediados de marzo aproximadamente por falta de estudiantes, existiendo irresponsabilidad de los padres de familia y la falta de contratación oportuna de algunos profesores.

La Institución Educativa de Primaria N° 42064 “Alfonso Ugarte”, está ubicado en el Centro Poblado de Alto Perú, del distrito de Palca, provincia de Tacna, Región Tacna, se encuentra a 150 Km al este de la ciudad de Tacna, aproximadamente de 6 a 7 horas en ómnibus, muy cerca del anexo de Ancochullpa-Tripartito (lugar de comercio entre los tres países: Chile, Bolivia y Perú).

La Institución Educativa de Primaria N° 42064 “Alfonso Ugarte”, pertenece a la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, de la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna; cuenta con una plana docente de 04 profesores, y 01 Directora que atienden a 30 estudiantes en los niveles de Primaria. En el aspecto interno se detectan las siguientes debilidades: Poco conocimiento de la realidad educativa (Nueva Directora que recién asume el cargo), limitada capacidad de gestión, poco conocimiento de técnicas de manejo y resolución de conflictos.

La Institución Educativa desde el año 2012 cuenta con una nueva infraestructura moderna, pabellones, aulas modernas, biblioteca, laboratorios (Cómputo, Educación física y Ciencias Naturales), campo deportivo, comedor, cocina, albergue de profesores, almacén y servicios higiénicos.

En cuanto a mobiliario, las carpetas son unipersonales y se encuentran en óptimas condiciones, las pizarras son acrílicas ubicadas en cada salón de clase, por otro lado se cuenta con equipo multimedia y laptop para cada salón, guardados en el ambiente de la Dirección por razones de seguridad.

La Institución Educativa pertenece a la modalidad de Educación Básica Regular, atendiendo a los niveles de Primaria y Secundaria de característica Multigrado y la atención educativa se desarrolla en el turno diurno. En la Institución se cuenta con 01 personal directivo quien a su vez tiene carga horaria de 12 horas. El personal docente de Primaria lo conforman 04 profesores, el cual atienden a 30 estudiantes. En el nivel Secundaria se cuenta con 09 docentes, quienes atienden a 25 estudiantes; además de ello se cuenta con 01 personal de servicio para ambos niveles. Por otro lado, se cuenta con el Consejo Educativo Institucional (CONEI) y la Asociación de Padres y Madres de Familia (AMAPAFA) conformado por 40 padres de familia.

En el aspecto pedagógico se observa que los docentes muestran resistencia al cambio de su desempeño docente en el nuevo enfoque por competencias, poco compromiso en la asistencia y participación en talleres de actualización docente, poca innovación pedagógica, reflejándose en el manejo de documentos técnicos pedagógicos descontextualizados, planificación esporádica de las sesiones de aprendizaje, el uso inadecuado del tiempo en las sesiones de aprendizaje, poca participación en actividades educativas, escasa comunicación asertiva entre el director, docente, PPFF y estudiantes, no se respetan acuerdos establecidos, ausencia de labor docente (permisos de salud y otros) y la falta de cumplimiento en concursos educativos siendo necesario que dichos docentes sean capacitados y actualizados por los órganos intermedios como la DRSET y la UGEL Tacna, deben de tener conocimiento sobre pedagogía bajo el enfoque

del desarrollo de competencias, aplicación de los procesos pedagógicos - didácticos y el uso de diversas estrategias pertinentes desde el Marco del buen desempeño docente, asegurando el logro de aprendizajes de los estudiantes.

La comunidad estudiantil de la I.E. “Alfonso Ugarte”- nivel Primaria, de Alto Perú, tiene como lengua materna el castellano y como segunda lengua el idioma aimara, según el diagnóstico socio y psicolingüístico (aplicado a padres y estudiantes el año 2015, fuente: ASPI- DIGEIBIRA MINEDU), el cual sólo es usado en expresiones lingüísticas, mas no en su comunicación diaria.

Los estudiantes presentan bajo nivel en la construcción de su identidad personal y autoestima, mostrando cierto grado de timidez en su personalidad, habla poco y se siente inseguro e inferior a otros niños de su misma edad, esto se refleja en la inseguridad que muestran al participar en las actividades públicas, poseen una reducida fluidez en su comunicación, poca responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes como estudiante y no cuentan con el apoyo de sus padres en cuanto al seguimiento y monitoreo de sus actividades académicas. Sin embargo, cabe resaltar el alto índice que muestran los estudiantes en el desarrollo de sus habilidades artísticas, como la declamación, canto, dibujo y pintura.

En el aspecto socioeconómico de la comunidad, el Distrito de Palcca cuenta con una población de 1510 habitantes (fuente: INEI - Censo 2007), cifra que ha ido descendiendo cada año de manera progresiva, debiéndose a diferentes factores, como la búsqueda de mejores condiciones de vida y oportunidad laboral en la ciudad de Tachá, entre otros. Además, la comunidad registra el porcentaje 9.4 % de analfabetismo en el distrito (fuente: INEI - Censo 2007), considerando en este grupo a las personas mayores de 15 años.

Las actividades económicas de los pobladores giran en torno a la crianza mayoritaria de auquénidos (llamas y alpacas) y ganado ovino, para su expendio en el mercado local y regional, aprovechando su carne, piel y fibra; así como la textilería. Por otro lado, el aspecto de la migración de habitantes de la zona alto andina hacia la zona urbana (provincia de Tacna) se debe a múltiples factores, principalmente a la búsqueda de mejores oportunidades laborales con el fin de mejorar sus condiciones de vida.

1.2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PROBLEMÁTICA Y TENDENCIAS

Ante sociedades con cambios tan dinámicos como los que se viven actualmente y ante los retos que el contexto mundial plantea, las prácticas educativas no pueden permanecer estáticas, sin responder a las nuevas demandas sociales en ese contexto la función docente empieza desde las sociedades primitivas. Dentro de las sociedades primitivas, se destaca las características de la función docente en Mesopotamia, Egipto, Grecia, Roma y la Edad Media.

La maestra Marcela Montoya en el período de 1400 y 1478 fue la encargada de traer toda la información de los alrededores de Grecia y Roma, hacia Mesopotamia de esta forma surgió el nuevo sistema educativo.

En Egipto la función del maestro se centra en dos existieron dos corrientes literarias: la conocida como sapiencial y otra basada en mitos, fábulas, leyendas, ritos, etc. Lo más importante en la labor del maestro era todo lo relacionado con la obediencia y el silencio. La escuela era de un tipo elemental y los escribas aprendían la profesión de sus padres o parientes, pues sólo se les exigía una formación básica.

En Esparta se prestaba poca atención al desarrollo de actividades tales como el saber leer y escribir; toda la preocupación se centraba en las actividades físicas, la intrepidez y las proezas militares. Ya en el siglo XVII, la capacidad de leer y escribir se habían convertido en una necesidad; sin embargo seguían siendo unas técnicas subordinadas al comercio.

La preocupación por la educación se cifraba únicamente en los niños del sexo masculino. No había escuela ni para las mujeres ni para los esclavos. Los atenienses se convirtieron en el primer pueblo que se enfrentó con el proceso de la educación, al que dio nombre de paraideia. Los maestros eran los sofistas, que significa hombre sabio y enseñaban disciplinas muy diversas utilizando el arte de la retórica y la oratoria, buscando mediante la palabra el fin de persuadir y no tenían en cuenta la verdad. Además, en Atenas se crean nuevas escuelas de enseñanza entre las que destacan el estoicismo y el epicureísmo.

Es así que la función del maestro se inició con la formación de valores relativos al trabajo, a la familia y a la patria. Posteriormente, la labor se fue dirigiendo hacia la enseñanza de leer, escribir y sumar. En la secundaria el rol del maestro se amplió aún más, en donde aprendían historia, geografía y griego, mientras las niñas se quedaban en casa.

En la edad media la Iglesia tomó la responsabilidad de la enseñanza. En el desarrollo de la educación superior los musulmanes y los judíos desempeñaron un papel crucial, pues intervinieron como intermediarios entre la antigua Grecia y los estudiosos europeos. Durante el siglo XVI se han diferenciado dos formas de desempeñar el rol del maestro, las escuelas de la Reforma y escuelas de la Contrarreforma.

En la Reforma la función del docente se ve influenciada plenamente con el movimiento religioso, con repercusiones políticas y sociales. Lutero es su promotor y da lugar a un nuevo tipo de escuela popular (estatal). La Contrarreforma es un movimiento de oposición a la Reforma Protestante sino de regeneración y renovación de la propia Iglesia. es así que se genera la creación de un nuevo modelo de escuela elitista.

Tras el establecimiento de las Escuelas Normales en Europa, hubo duros ataques contra los maestros pertenecientes a ellas y así surge un nuevo establecimiento: la academia literaria y científica de profesores de primera educación de Madrid, pero su funcionalidad se vio dificultada por no cumplir con uno de los objetivos principales que establecía el estado, la instrucción y formación de profesores. La respuesta ante esta situación fue la creación de un nuevo establecimiento llamado “Escuela Especial para Profesores”. En la reorganización de estas escuelas se habla de la importancia de la reforma de los centros de formación de docentes y se busca el modernizar y ampliar el programa de estudios. Santos María Robledo buscaba una cultura general para cualquiera que accediese a maestro.

Finalmente, se estableció en 1914 el título único de maestro con cuatro cursos de duración. El objetivo era despertar el espíritu de observación de los alumnos y desarrollar su iniciativa. Es así que la evaluación del desempeño de los maestros comenzó a principios de la década de los años 30 del presente siglo y desde entonces ha sido un área del quehacer educativo especialmente controvertida. Desde fines de la década de 1980, con el mayor uso de las evaluaciones de desempeño tanto para maestros como para alumnos.

Desde los años 2005 según Héctor Rizo (2005) considera la evaluación de desempeño docente como el perfeccionamiento de la labor docente orientado al mejoramiento de la calidad de la educación.

En el Perú se inició un proceso de construcción en la evaluación docente; por otro lado los expertos indican que en experiencias realizadas o en proceso a los docentes hay muestras en que los docentes se resisten a ingresar a una cultura evaluativa que siempre estuvo dirigida a los estudiantes y no a los maestros.

El estado ha avanzado poco en la evaluación de desempeño faltando precisar en la estrategia de intervención en la formación docente, y no se ha logrado tener una política educativa clara con metas y procesos que conlleven el desempeño docente según las demandas pertinentes que tiene el Perú como país.

La UNESCO desde la década de los 60 ha otorgado resoluciones que muestran recomendaciones han quedado en el recuerdo. Solo quedaron patrones tradicionales, valores muy ceñidos a una mezcla de relación entre Iglesia y Estado, han dado híbridos cuyos resultados los evidenciamos en la formación del docente peruano.

Esto nos lleva a repensar algunas puntos de vista y concepciones de calidad en educación no es sólo para los aprendizajes de los alumnos, sino también para la formación de los docentes, que no es mostrar cifras alentadoras en cuanto cobertura, ni obras de infraestructura, sino contar con docentes de vanguardia en ciencia y en actitudes éticas. Se habla mucho de calidad y de valores, pero poco de ciencia y encarnación de los valores, de ciudadanía ética, de saber rendir cuentas a la comunidad.

Este conjunto de elementos que conlleva el concepto de calidad en educación, es necesario reforzarlo con lo que significa refundar la cultura de evaluación.

No se trata de solo aplicar instrumentos de medición, es urgente pensar pedagógicamente que va a evaluar, para qué y con qué periodicidad. Hay una cultura pedagógica que debe respetarse y complementarse con el trabajo cotidiano del docente en el aula, quiere decir considerar un trabajo interdisciplinario desde su contexto y una intervención pertinente desde un diagnóstico pertinente de cada contexto. Muchas veces el docente es considerado como fuente de información y de datos por lo que el ideal sería construir participativamente definiciones y sistemas de trabajo con los mismos captores directos y protagonistas desde procesos con equidad, inclusión y democracia que considerar como eje la inclusión social.

Siendo una crisis multi causal el Estado peruano a través de su sector educativo decide abordarla privilegiando una de sus causas: el desempeño del docente. Desde el año 1964, según la ley de la Ley N° 15215 Estatuto y Escalafón del Magisterio Nacional, normaba la evaluación docente y sus aptitudes, no así el desempeño en el concepto que hoy se maneja, sin embargo no se precisaba cómo evaluar las aptitudes demostradas en el ejercicio de la actividad magisterial. La Ley del Profesorado 24029 del año 1984, en su Art. 37° señala que la evaluación tiene carácter permanente e integral y en el Art. 38° considera tres aspectos básicos: a) Antecedentes profesionales; b) Desempeño laboral y c) Méritos. En el aspecto de desempeño considera la eficiencia en el servicio, la asistencia y puntualidad y la participación en el trabajo comunal.. Asimismo en el Art.13° manifiesta que los docentes tienen derecho a ser informados periódicamente del estado de su evaluación profesional.

Esta norma no fue aplicada, produciéndose una escasa experiencia y desarrollo de una cultura de evaluación docente en educación que permitiese el desarrollo profesional vinculado a la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Según (Rivero y otros, 2004); Fase 1 Desarrollo de tres consultorías MED/BID (septiembre/diciembre 2001); Fase 2. Trabajo de integración y sistematización (enero/febrero 2002); Fase 3. Presentación al MED del informe final de las consultorías (marzo, 2002); Fase 4. Trabajo de análisis del informe final (abril y mayo del 2002); Fase 5. Sistematización de aportes y organización del documento propuesta al país (junio 2002); Fase 6. Presentación del libro que contiene la propuesta mencionada (abril 2004).

La crónica de esta experiencia y de sinsabores en el quehacer por aportar en la construcción de un real reconocimiento a la función docente desde el nivel de política educativa, está recogida en trabajos de aporte buscando que la propuesta sea asumida como política de estado y no de gobierno. Paralelamente se trabajó una Ley General de Educación (2003) que da marco legal a esta propuesta y un Proyecto Educativo Nacional (2006) {2}, reconocido por el actual gobierno, que en su objetivo estratégico 3 enuncia “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”. Este objetivo estratégico plantea como resultados: un Sistema Integral de Formación Docente y una Carrera Pública Magisterial Renovada. En este marco de documentos de política educativa se aprueba la Ley N° 29062 denominada “Ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial”. Sin lugar a dudas (y queda registrado en lo que debe ser la historia educativa nacional) (3), que esta Ley fue aprobada de manera antidemocrática y sin tomar en consideración todos los aspectos señalados en el libro “Propuesta: Nueva Docencia en el Perú”.

El reglamento también menciona sobre ascenso y permanencia que también son relacionados con la evaluación al docente. La evaluación del desempeño del maestro, la cual condiciona la permanencia en la carrera, al mismo tiempo que permite obtener bonificaciones a los profesores que sean mejor calificados. Habrá una evaluación ordinaria cada tres años y una extraordinaria al año siguiente de realizada la evaluación ordinaria, para los profesores que resultaran desaprobados. Los profesores que no aprueben hasta en dos oportunidades tendrán asesoramiento. Si desaprobeban durante el tercer año consecutivo deberán abandonar la carrera magisterial.

La confusión para el empleo del concepto evaluación a partir de una prueba de conocimientos con evaluación del desempeño docente, utilizada por los medios de comunicación (como se puede ver en los diarios de inicios del 2007), y la débil reacción del Ministerio de Educación para hacer las distinciones que corresponden, indican cómo ha sido tratado el tema: con confusión conceptual, con ánimo político de enfrentamiento, recurriendo a normas legales como la ley (Ley N° 28988) que declara la Educación Básica como servicio público esencial, ley que limita el derecho de los docentes para ejercer su derecho a la huelga. Esta situación y otras en nuestro país han ido creando una resistencia a todo lo que implique evaluación docente. Sin duda es fruto de la cultura en la que fueron formados los maestros, para ser solamente repetidores de lecciones, sin pensar que ellos deberían ser recreadores de conocimientos e investigadores de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esto denota la fragilidad en su formación y la poca profundidad en la utilización de conceptos, en su conocimiento, en el debate que se da entre los pedagogos y educadores contemporáneos, entre otras disciplinas que tienen que ver mucho con el proceso educativo.

Sin embargo, Ricardo Cuenca señala en una entrevista concedida al Boletín Tarea Informa el año 2006, que para tomar decisiones de políticas de capacitación, con una muestra muy bien hecha se puede tener un panorama nacional, e inclusive regional y no era necesario apelar a una prueba tipo censo. Con los resultados de la evaluación se estableció un nexo directo con la creación de un Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente (PRONAFCAP). La evaluación ha tenido tres convocatorias, debido a la resistencia de los profesores, que mayoritariamente se negaron a ser evaluados en la primera. Si bien es cierto que esta no es una evaluación del desempeño, el PRONAFCAP sí incluye un elemento de la misma, pues los docentes que acceden a dicho programa tienen un acompañamiento y son evaluados previa observación de su desempeño en la sala de clases. Todo esto nos hace ver que se optó por la línea de la imposición antes que una profunda reflexión pedagógica en torno a las posibilidades de mejoramiento como elemento fundamental para potenciar la capacidad transformadora de los docentes y que les permita ser partícipes de las soluciones con relación al proceso de enseñanza y aprendizaje. Con ello se hubiera abierto una profundización de los procesos que se vienen desarrollando en la aplicación del currículo y una posibilidad de lograr acuerdos para decisiones de cambio en lo esencial del proceso educativo. Por el contrario, con esa forma de actuar el Ministerio de Educación perdió una valiosa oportunidad para presentar el carácter educativo de la evaluación y pasar de las declaraciones a hechos y compromisos concretos, superando sólo los procesos de instrumentalización y el manejo de la información que de ella se deriva. El carácter educativo de la evaluación fue distorsionado, primero por haberse realizado mediante una prueba escrita sobre los conocimientos docentes. En segundo lugar, a quienes no se inscribieron para rendir esta prueba, no se les ha permitido seguir los cursos de capacitación que luego se estructuraron en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP).

Posteriormente a ello se inicia la elaboración y publicación del Marco del Buen Desempeño Docente aprobado con Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED, que está en ejecución hasta la actualidad a la espera de su evaluación de desempeño a docentes a nivel nacional en la educación básica regular.

Se puede llegar a las siguientes reflexiones:

La evaluación ha sido desnaturalizada por los evaluadores, pues se ha utilizado generalmente como forma de control externo y de presión, alejada totalmente de la profesionalización y formación permanente de los maestros. 2. Para comprender la importancia de contar con un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente, es necesario dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Estamos tratando de castigar a aquellos profesores con un rendimiento más bajo, queremos reconocer a los que tienen un rendimiento más alto, o estamos tratando de mejorar la calidad de la educación para beneficio de los maestros y los estudiantes? De no definirse claramente lo que se quiere, la concepción punitiva de la evaluación no podrá ser superada. Es una mala señal tratar de educar mediante normas legales elaboradas por autoridades que no toman en cuenta el parecer y opinión de los actores principales del proceso. La Ley General de Educación en el Capítulo III, artículo 13 define la calidad de la educación y los factores que interactúan para el logro de dicha calidad. La calidad es definida como el “nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida”. Entre los factores se considera una “Carrera Pública Docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral”.

Si bien todavía la discusión sobre estos campos está cargada de tensión, existen las diversas perspectivas teóricas que deben ser tenidas en cuenta en los procesos que se inician.

La manera de diseñar y formular políticas educativas en general y de manera particular en evaluación educativa del desempeño docente tiene que ver con la forma cómo los sistemas educacionales de Latinoamérica abordan este tema. Los resultados de la ECE y luego los de PISA, pusieron en alerta sobre el tema de la medición de los aprendizajes. Todo ello llevó desde la academia a estudios y análisis. Uno de los aportes interesantes ha sido el de Díaz Barriga refiriéndose al caso de México entre la prueba para ingreso al Bachillerato y PISA, pues le interesa ...por una parte mostrar la existencia de una diferencia sustantiva entre ambos instrumentos de evaluación, por la otra contribuir al campo de la evaluación educativa mostrando nuevos desarrollos conceptuales que permitan realizar una serie de precisiones sobre tales instrumentos, así como matizar el manejo de los resultados que se obtienen en los mismos (Díaz Barriga, 2006). Si bien puede decirse que no tiene mucho que ver sobre el tema del desempeño, lo traemos a colación para demostrar cuánto falta aportar a la reflexión sobre el tema.

El análisis debe centrarse en la perspectiva de la política educativa y de otro lado en el aporte de técnicos convenientemente preparados y con conocimiento de la realidad de la educación y de la formación docente. Una cosa es diseñar una estrategia desde lo político y hacerla cumplir porque se tiene el poder y otra es escuchando a los que dominan el campo y a los actores involucrados, sobre el diseño y características que tiene el desempeño del docente peruano.

Como expresamos en la introducción, hablar de evaluación del desempeño docente en el Perú es prematuro. No se trata de actuar mecánicamente, sino definir conceptualmente el contenido pedagógico del desempeño del docente, decidir qué metodología utilizar, qué instrumentos son los adecuados, partir de la cultura del docente y no tener como modelo la cultura del consultor o una política educativa de evaluación ceñida a lo que es lo administrativo y relacionado con el escalafón laboral del maestro.

La evaluación del desempeño debe estar articulada al desarrollo profesional del docente, no a los méritos y sanciones establecidos en la carrera pública magisterial.

El maestro debería tener una retroalimentación constante que le vaya indicando sus avances y deficiencias. Sin duda un desafío que no puede depender de un gobierno sino de una política de Estado. De nada sirve expresar en declaraciones las medidas sobre calidad educativa, si no están respaldadas por una política educativa con consistencia jurídica y pedagógica. Nuevos elementos intervienen en el desempeño y no una mera norma administrativa rígida, mensurable, que no representa las vivencias emocionales, intelectuales y profesionales que el docente utiliza y desarrolla en su vida de educador.

El desempeño docente comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos. El saber pedagógico debe ser el centro del desempeño docente y su ciencia fundante la Pedagogía, pues ofrece las posibilidades para explicar, comprender, analizar críticamente y proyectar la práctica pedagógica de la institución y mantenerla en permanente dinámica de construcción y desarrollo.

La tradición crítica es necesaria en la construcción del saber, no como historia pasiva obtenida como acumulación, sino como historia vivida en la cotidianidad en el ejercicio de la reflexión, la argumentación, la investigación y la escritura. Por ello sería importante pensar en crear un sistema que evalúe el desempeño docente desde una perspectiva integradora, desde el saber pedagógico de manera interdisciplinar y transdisciplinar con los conocimientos científicos, técnicos y culturales y los valores que le son asociados.

De esta manera se aportaría desde el campo de la educación a un mejoramiento de la calidad y se recuperaría el docente como un pedagogo auténtico.

Otro elemento a tomar en consideración es que la evaluación del desempeño, por el hecho de estar vinculada a la carrera, es entendida como un proceso individual. Además de la evaluación individual, de la que no se puede prescindir, creemos que es necesario evaluar a la institución educativa en su conjunto. Esto es favorable para elevar la calidad de la educación, pues permite mejorar el trabajo en equipo, desarrollar proyectos innovadores y comprometer más a los docentes con su escuela. Tomando en cuenta esta consideración proponemos lo siguiente:

Evaluar el desempeño de las instituciones educativas, tomando en consideración las innovaciones que se realizan, los servicios que brinda la institución a la comunidad, la realización de jornadas de reflexión, el nivel general de desempeño de los estudiantes y el trabajo en grupos de interaprendizaje.

Organizar los grupos de interaprendizaje mediante talleres mensuales, en los cuales los maestros se reúnan, revisen textos de teoría pedagógica, intercambien sus opiniones sobre dichos textos, pongan en común sus logros y dificultades, escuchen a los demás, y así todos puedan tener un espacio para compartir su práctica con los compañeros de trabajo.

Considerar los talleres como parte de la formación en servicio de los maestros, con la característica de un curso de autoformación, y asignarles un puntaje en la evaluación de la institución educativa. Analizar en los talleres las prácticas docentes, las que pueden estar grabadas en audio o en vídeo. De no ser posible esto, pueden estar escritas como diarios de clase.

Esto además constituye un insumo para quienes deseen realizar investigaciones más sistemáticas sobre la práctica docente. Incluir el trabajo de los docentes en estos talleres como parte de su jornada laboral en las instituciones educativas que funcionan con jornada ampliada.

En aquellos donde todavía no se haya logrado este cambio, será necesario diseñar una estrategia para que los docentes se reúnan sin afectar el aprendizaje de los alumnos.

1.3. DIAGNÓSTICO, CARACTERIZACIÓN Y MANIFESTACIONES DE LA PROBLEMÁTICA

En la actualidad, se espera que las organizaciones educativas sean eficaces, eficientes y efectivas considerando en un primer momento el aspecto relacionado al servicio que brindan, específicamente vinculado al proceso de aprendizaje - enseñanza y en un segundo momento para lograr mayor y mejor productividad de los colaboradores en la institución educativa. Para que esta eficacia y efectividad se vislumbre en la realidad educativa, es necesario por un lado, el ejercicio de liderazgo docente, y por otro, lado una organización estable de la Institución Educativa, tornándose ambos factores esenciales en el proceso de gestión de aprendizajes.

Lo expuesto, ha sido materia de preocupación en el entorno educativo en diversos países, en tal sentido, existen estudios sobre desempeño docente, en especial relacionado al liderazgo pedagógico, el cual ha sido retomado años recientes.

Al respecto, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (Weinstein ,2010) señala que el desempeño laboral docente es un tema con prioridad política, en varios países del mundo, dado el escenario de creciente descentralización y autonomía que la educación está alcanzando en la orbe, motivo por el cual, se requiere de docentes con un estilo efectivo que conlleven a cumplir con la visión y misión de la organización.

Por otro lado, Mc Kinssey (2008) referido por W einstein (2010) indica que las escuelas efectivas poseen un “factor directivo-docente”, como elemento que distingue, conllevándolo al éxito educativo.

Del mismo modo y en relación a la organización institucional es posible referir que se han efectuado investigaciones donde directa e indirectamente, se estudió la relación existente entre el personal que lo conforma y el desempeño del líder, al respecto Galván (2006)

indicaba que para que la organización institucional sea adecuada es necesario que el líder asuma actitudes de instrucción hacia el personal, una planificación sistemática del trabajo escolar en general, apoyando el trabajo académico, como servicio esencial de la organización educativa y emplear evaluaciones permanentes de tipo formativa. Asumimos que la organización institucional no es el más adecuado, que puede mejorar en sus relaciones y procesos de comunicación; sin embargo, requiere de un estudio que facilite al directivo a mejorar la comunicación, la motivación y la toma de decisiones.

Bajo estos parámetros, es que Mendoza (2010) refiere que la OCDE (2008) concluye luego de los estudios realizados en 21 países afiliados del mundo entre los años 2006, 2007 y 2008, que “es necesaria la redefinición de roles, las tareas y habilidades directivas-docente” . Como se observa, el estilo de liderazgo directivo-docente vuelve a retomar vigencia en la medida que conjuga habilidades y capacidades que permiten su actuación en contextos mundiales actuales, donde se perfilan ambientes de excesiva violencia psicosocial, ante la cual, las organizaciones educativas no se encuentran exentas, más aun aquéllas que se encuentran en sectores vulnerables, alterando la organización. Bajo esta percepción, es posible asumir que el liderazgo pedagógico se torna en un factor coadyuvante que a su vez orienta la organización institucional.

En tal sentido, las organizaciones educativas puede ser producto del desempeño del liderazgo del director y del docente, el cual puede impactar positiva como negativamente en el entorno.

En el Perú, los últimos años, una de las razones por las que ha fracasado el cambio de la educación ha sido la mala conceptualización de los procesos de cambio, no se ha preparado a los agentes educativos para dicho cambio. Y es que en todo proceso de mejora de una institución educativa intervienen diversas dimensiones, procesos, agentes y estrategias, al tiempo que puede tener distintos propósitos y valores; por lo que es necesario contextualizar debidamente el tema o problema del liderazgo en la gestión de aprendizajes en las múltiples instancias (personal directivo y docentes de una institución educativa).

La educación a nivel nacional requiere de una propuesta medianamente compleja sobre el liderazgo y desempeño docente, y esta debiera situarse entre concebirlo como un gestor eficiente - rol de liderazgo profesional - identificable con la posición formal ocupada por una persona - dirección -; y como tarea moral amplia, expresión cualitativa de una organización dinámica y colaborativa, y -como tal- una función difusa entre todo el profesorado (liderazgo moral o funcional).

La cuestión es si el liderazgo es un rol, con determinadas funciones; o más bien, las funciones superan su asunción por un rol específico. El problema de un discurso crítico se sitúa, pues, entre la visión profesionalizada, y las propuestas de organizaciones escolares en que las funciones del liderazgo pedagógico sean compartidas para una buena organización institucional.

El problema de la educación peruana es que nos enfrentamos a cómo hacer compatible el liderazgo múltiple de los profesores, en diferentes espacios y tareas, con el liderazgo formal de los directores.

En este sentido, el pensamiento de Chiavenato, es sumamente ilustrativo: en lugar de limitarnos a ver cómo los equipos directivos podrían funcionar mejor con normas ya dados, la verdadera tarea sería -al revés- cómo reestructurar las instituciones educativas para que promuevan los papeles y funciones que deseamos entre todo el personal de la organización.

El gobierno recién está tomando el tema de liderazgo y desempeño docente como algo muy importante en una organización educativa en la gestión escolar, porque se ha dado cuenta que el tema de liderazgo y desempeño, es de suma importancia en toda institución pública o privada, donde el líder pedagógico en las aulas por naturaleza debe ser el docente.

A nivel regional el liderazgo docente, como es sabido, las mayores limitaciones que presentan las teorías o propuestas del liderazgo provienen de haber transferido estilos o modos eficientes de liderazgo a las instituciones educativas, procedentes de otros contextos (políticos, industriales, sociales, económicos), ignorando su propia identidad y el contexto donde se desenvuelva. La región de Tacna es diferente a las demás regiones de país, por lo tanto, si las formas tradicionales de gestión basadas en el control burocrático y en la autoridad técnico-racional no son por sí mismas suficientes, ni legitimables; es necesario adaptarlas y ampliar la noción de liderazgo pedagógico para incluir en ella la autoridad moral y profesional, y el liderazgo múltiple de los docentes. El reto es lograr un desarrollo regional de las instituciones educativas como unidades de cambio donde el liderazgo está ausente en los miembros de una institución, con el riesgo de que los líderes naturales, sólo sean personas carismáticas.

Por eso, los problemas que existen en la región(desempeño docente) son, entre otros, el desafío de la difusividad, donde se debe eliminar el liderazgo formal para difuminarlo entre todos, no obstante, las autoridades de la región deben apostar por unos valores educativos en sí mismos como guía para la acción, en un proceso dialéctico, dialógico y deliberativo.

Dialéctico en el sentido de construir y reconstruir el conocimiento mediante un proceso, generado y usado en el contexto. Dialógico y deliberativo, más que como una colección de profesionales reflexivos individuales, como un colectivo reflexivo de profesionales. Para ello, las autoridades educativas regionales deben revisar los conceptos y prácticas habituales de liderazgo docente y dirección, y reconstruir las condiciones aisladas en que trabajan los docentes.

En el distrito de Palca, existe un limitado compromiso laboral de los docentes del nivel primario, lo cual se manifiesta en la elaboración de documentos técnicos pedagógicos descontextualizados, uso inadecuado del tiempo en las sesiones de aprendizaje, escasa actitud de cambio frente al enfoque por competencias, relativa planificación de las sesiones de aprendizaje, poca participación en actividades educativas, escasa comunicación asertiva entre el director, docente, padres de familia y estudiantes, no se respetan acuerdos establecidos, uso carente de estrategias que fomenten la construcción de aprendizajes, ausencia de labor docente durante su jornada laboral (por permisos de salud y otros) y la falta de participación en concursos educativos, repercutiendo en un deficiente desempeño laboral.

El nivel de logro de aprendizajes en los estudiantes de la Institución educativa en mención, es de Inicio y Proceso, situación que viene acarreado desde años anteriores, producto de diversos factores, como son: nuevos cambios del Sistema Curricular, cambios en el perfil y desempeño docente (nuevos roles), aplicación de nuevos enfoques por competencias, cambio de actitud y la aplicación permanente del aprender a aprender.

Además, el personal docente se traslada cada fin de semana desde la ciudad de Tacna hasta en Centro Poblado Menor Alto Perú (sus familias viven en Tacna); donde las carreteras son de alto riesgo (trochas, encalaminadas y otros). Todos estos factores repercuten en el desempeño docente, desde un contexto real con características propias.

1.4. METODOLOGÍA APLICADA EN EL PROCESO INVESTIGATIVO

La presente investigación de acuerdo a la finalidad ha utilizado metodologías aplicadas, porque se persigue la solución de un problema focalizado como es el deficiente desempeño laboral de los docentes, para lo cual se va a diseñar un Programa de Capacitación para mejorar el Desempeño Laboral.

Debido a las características de la muestra y al problema de la investigación, se trata de un estudio de tipo prospectivo, transversal y descriptivo.

1.4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo propositivo. El investigador busca resolver un problema en el escenario en el que se realiza la investigación.

1.4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

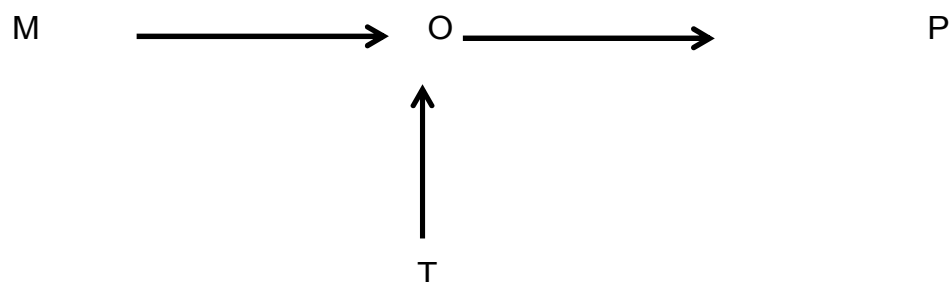
El diseño adoptado de la investigación es descriptivo propositivo, el esquema es el siguiente:

M = muestra

P = propuesta

O = objeto

T = Teorías que fundamentan la propuesta de investigación.



1.4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de la investigación es la Institución Educativa N° 42064 “Alfonso Ugarte” del Centro Poblado de Alto Perú del Distrito de Palca, se trabajó con la población muestral de 01 directora y 04 docentes.

El tipo de muestreo fue no probalística por conveniencia, constituyendo las unidades de análisis: la directora y los docentes.

1.4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la obtención de los datos de campo se utilizó el método de observación, mediante el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad, por medio de un esquema conceptual previo y con base con ciertos propósitos definidos. También se utilizó los métodos estadísticos, así como los métodos teóricos: inductivo-deductivo, analítico-sintético.

Las técnicas utilizadas para el recojo de los datos de campo fue la encuesta a docentes a través, de un cuestionario (autoevaluación) con preguntas cerradas para identificar el desempeño laboral docente.

Igualmente para hacer el análisis estadístico de los datos se utilizó el método estadístico de la estadística descriptiva (tablas de distribución de frecuencias).

La problemática que se observa en la I.E. N° 42064 “Alfonso Ugarte” del Centro Poblado de Alto Perú, Distrito de Palca, provincia de Tacna, Región Tacna es un limitado desempeño docente del nivel primario lo cual, se manifiesta en: documentos técnicos pedagógicos descontextualizados, relativa planificación de las sesiones de aprendizaje, dificultades en la gestión del tiempo en las sesiones de aprendizaje, escasa actitud de cambio frente al enfoque por competencias, poca aplicación de la gestión del clima escolar, poca participación en actividades educativas, escasa comunicación asertiva entre el director, docente, padres de familia y estudiantes, no se respetan acuerdos establecidos, poco uso de herramientas pedagógicas en la práctica docente, uso carente de estrategias pertinentes que fomenten la construcción de aprendizajes, poco uso de técnicas e instrumentos de la evaluación por competencias y el poco uso de material educativo orientado hacia el logro del propósito de la sesión generándose un deficiente Desempeño Laboral Docente.

1.4.5.OBJETO.

Proceso formativo de Desempeño Laboral.

1.4.6.CAMPO DE ACCIÓN.

Programa de Capacitación Docente.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1.OBJETIVO GENERAL.

Elaborar y proponer un Programa de Capacitación Docente para mejorar el Desempeño Laboral de los docentes de primaria de la I.E. N° 42064 “Alfonso Ugarte” del Centro Poblado de Alto Perú del distrito de Palca, provincia de Tacna, Región Tacna.

1.5.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Diagnosticar los niveles de Desempeño Laboral Docente y las causas que originan el deficiente Desempeño Laboral Docente.
- Elaborar un Programa de Capacitación para mejorar el Desempeño Laboral Docente.
- Proponer un Programa de Capacitación docente para mejorar el Desempeño Laboral Docente en la I.E. N° 42064 “Alfonso Ugarte” del Centro Poblado de Alto Perú del Distrito de Palca, Provincia de Tacna, Región Tacna.

1.5.3.VARIABLES.

Variable Dependiente : Desempeño Laboral Docente

Variable Independiente : Programa de Capacitación Docente

1.5.4.LA HIPÓTESIS.

Si se elabora y propone un Programa de Capacitación Docente basado en la teoría de Gestión de Talento Humano de Idalberto Chiavenato y la Teoría de la Evaluación del Desempeño Docente de Héctor Valdés Veloz y el Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación, entonces se mejora el desempeño laboral docente en la I.E. N° 42064“Alfonso Ugarte” del Centro Poblado de Alto Perú, Distrito de Palca, Provincia de Tacna, Región Tacna.

CAPITULO II

**SUSTENTO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL PROGRAMA DE
CAPACITACIÓN DOCENTE**

CAPITULO II

SUSTENTO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE

2.1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS (EPISTEMOLÓGICOS) DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO IDALBERTO CHIAVENATO

El autor Chiavenato, Idalberto (2002) menciona que la Gestión del Talento Humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.”

Por lo tanto, la gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes en las organizaciones, y este depende de las actividades y la forma en que desarrollan, tomando en consideración varios aspectos como puede ser características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo.

Asimismo, las personas constituyen el principal activo de la organización; de ahí la necesidad de que ésta sea más consciente y este más atenta de los empleados. La Gestión del Talento Humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas, para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.

Idalberto Chiavenato, menciona que los objetivos de la gestión de personas son diversos. La ARH (Administración de Recursos Humanos) debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios, Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: la función de RH (Recursos Humanos) es un componente fundamental de la organización actual. No se puede imaginar la función de RH (Recursos Humanos) sin conocer los negocios de una organización. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Administrar el cambio: en las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.”

Cuando hablamos de Gestión de Talento Humano es definir cuáles son las necesidades de la organización, con el mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazos, teniendo en cuenta el potencial existente en los puestos de la organización. Así como también aplicando estrategias de cambio para lograr el desarrollo en la organización, mejorar el perfil y las características del personal para estar en posibilidad de alcanzar los objetivos.

Las organizaciones se dan cuenta de que su desarrollo depende del personal que labora para ellas y por lo tanto, este adquiere una posición definida en la organización. Cada una de las actividades relacionadas a la gestión de los recursos humanos es indispensable ya que tienen una consecución y no deben ser excluidas.

Asimismo, cuando se habla del clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente en que los empleados se desempeñan y las condiciones de su entorno laboral, que influyen directamente en las actividades que realizan, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

Para la autora Rubio, Elena (2007), clima laboral es “es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto, en la productividad.”

Por lo que, las funciones que presenta el clima organizacional hacen que ese establezca un buen clima o un mal clima organizacional, ya que dependiendo de estas tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por lo que los miembros de la organización perciben. Entre las consecuencias positivas, se puede considerar, productividad, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

El clima organizacional puede ser un factor que influye en el comportamiento de quienes la integran la empresa. Es decir, es lo que las o los directivos y trabajadores perciben de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño organizacional.

También es importante el mejoramiento de los recursos humanos disponibles a corto y mediano plazo teniendo en cuenta la realización continua de potencial existente en posiciones más elevadas en la organización estableciendo las actividades que la empresa realizará para desarrollar a las personas.

Es importante tener en cuenta la evaluación, porque es un procedimiento organizado que nos permite medir, apreciar y evaluar el desarrollo en sus labores comportamiento y resultados relacionados con sus actividades de trabajo de cada persona , así como el nivel de desinterés y en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento en el futuro.

Respecto al tema Chiavenato, Idalberto (2007) dice que: “El desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial desarrollo.”

Es importante para el desarrollo administrativo, ya que nos permite conocer el progreso o las fallas que puede tener el personal en su desempeño laboral, para en base a eso determinar si el personal requiere o no capacitación inmediata, o recompensar al personal que tiene un excelente desempeño. También nos permite saber si esa persona comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo con la finalidad de realizar una mejora. Toda persona debe recibir retroalimentación respecto a su desempeño para saber cómo marcha en el trabajo. La organización también debe saber cómo se desempeñan las personas en las actividades para tener una idea de sus potenciales.

Para el autor Chiavenato, Idalberto (2002) “Las principales razones para que las organizaciones se preocupen por evaluar el desempeño de sus empleados son: 1) Proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones, transferencias y en muchas ocasiones, despido de los empleados. 2) Permite comunicar a los empleados como marchan en el trabajo, que deben cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos.

3) Posibilita que los subordinados conozcan lo que el jefe piensa de ellos. La evaluación es utilizada por los gerentes como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto a su desempeño.”

La evaluación, nos indica si las actividades que realizan las personas son las adecuadas para en caso de ser necesario tomar las medidas respectivas. También debe realizarse para detectar si es el caso para conceder ascensos, premios, incentivos, detectar a los mejores y recompensarlos y contribuir en el desarrollo y crecimiento de la organización. Así como también identificar, personas de poca eficiencia, para entrenarlos mejor o cambiarlos de puesto.

De acuerdo con la política de recursos humanos adoptada por la organización, la responsabilidad en la evaluación de los colaboradores puede atribuirse al gerente, al mismo colaborador, jefe de área o departamento de recursos.

Autoevaluación.- Chiavenato, Idalberto (2002) establece que: “El ideal sería que cada persona debe evaluarse su propio desempeño tomando como base algunas referencias como criterios para evitar la subjetividad implícita en el proceso”.

La autoevaluación implica que cada empleado es responsable de su desempeño y de detectar sus fallas con la ayuda de algún superior de tal manera que conozca su rendimiento de acuerdo a sus actividades y tratar de mejorar o reforzar sus resultados.

Chiavenato, Idalberto (2002) considera que: “en la mayoría de las organizaciones, corresponde al gerente la responsabilidad de línea por el desempeño de los subordinados y por la evaluación y comunicación constante de los resultados.” El gerente es el que tiene mayor responsabilidad de establecer la evaluación del desempeño para sus empleados y puede realizarlo con la asesoría del departamento de recursos humanos y establecer medios de evaluación. El equipo de trabajo.- Ayala, Sabino (2004) establece que: “el equipo de trabajo del área administrativa también puede evaluar el desempeño de cada uno de sus miembros y programar con cada uno de ellos las medidas necesarias para mejorarlo cada vez más.”

El equipo de trabajo también es responsable de la evaluación del desempeño de sus integrantes para junto con ellos detectar los problemas o desviaciones e implementar medidas para solucionarlos o mejorar su desempeño.

Comisión de Evaluación.- Chiavenato, Idalberto (2002) considera que: “En algunas organizaciones, la evaluación del desempeño corresponde a un comité o comisión nombrado para este fin. En este caso la evaluación es colectiva y la realiza un grupo de personas directa o indirectamente interesada en el desempeño de los empleados”. Para la evaluación del desempeño varias empresas tienen un grupo de personas que se dedican específicamente a evaluar el desempeño de los empleados y de monitorear sus actividades para alcanzar metas propuestas por la empresa mediante un adecuado desempeño.

La capacitación es un proceso que se realiza al personal de la empresa con la finalidad que adquieran actuales conocimientos y enseñarles nuevas habilidades que necesitan para mejorar el desarrollo de las actividades en la organización y elevar el nivel de desempeño, en relación a los constantes cambios que existen en el mundo laboral.

El autor Ayala, Sabino, (2004); considera que: “Los principales objetivos de la capacitación y desarrollo humano son:

- 1) Preparar a los colaboradores para la ejecución de las diversas tareas y responsabilidades de la organización., desarrollando el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- 2) Mantener a los ejecutivos y empleados permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología.”

La capacitación y desarrollo persigue varios objetivos ya que con ello se puede proporcionar a la empresa recursos humanos altamente competentes en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo. Y de alguna manera desarrollar el sentido de responsabilidad que deben tener hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados. Mediante la capacitación y desarrollo se pueden lograr cambios en el comportamiento del personal con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa.

Las etapas de la capacitación son:

a) Detección de las necesidades de capacitación

Para el autor Chiavenato, Idalberto (2007) “la detección de las necesidades es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar que se precisa hacer. La detección de las necesidades de capacitación se puede efectuar considerando tres niveles de análisis.

1. Nivel de análisis de toda la organización: en el sistema organizacional.
2. Nivel de análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación.
3. Nivel de análisis de las operaciones y tareas” (Pág.390)

b) La evaluación de necesidades nos permite tener una visión de la situación actual en la que se encuentran los empleados y poder tomar medidas correctivas en las necesidades presentes ya sea mediante sistemas de capacitación y desarrollo si se presenta el caso. Se debe tener en consideración a que nivel de la organización se va aplicar la capacitación, debido a que costo de la capacitación y desarrollo es sumamente alto cuando se considera en términos generales, es decir de toda la organización.

Chiavenato, Idalberto (2007) considera que: “Una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la terapéutica, es decir, la elección y la prescripción de los medios de tratamiento para señalar las necesidades señaladas o percibidas. En otras palabras, una vez efectuada la detección y determinadas las necesidades de capacitación, se pasa a preparar su programa.”

El programa de capacitación se realiza en base a las necesidades percibidas en el diagnóstico, en el que ya se tiene identificados puntos importantes como, cual es la necesidad primordial, sus causas, el tiempo de la capacitación, entre otras y en base a esto elaborar el programa.

El contenido del programa se relaciona con la evaluación de necesidades, este contenido puede plantear enseñanza de conocimientos y habilidades que se requiere necesarios o de influencia en las actitudes. Lo comprendido en el programa debe llenar las necesidades de los participantes y de la empresa.

Según Chiavenato, Idalberto (2007) establece que: “Es la tercera etapa del proceso de capacitación. Una vez diagnosticadas las necesidades y elaborando el programa de capacitación, el siguiente paso es su implementación.”

c) La implementación de la capacitación depende de los actores siguientes:

1. Adecuación del programa de capacitación a las necesidades de la organización. La decisión de establecer programas de capacitación depende de la necesidad de mejorar el nivel de los empleados.
2. La calidad del material de capacitación presentado. El material de enseñanza debe ser planeado a fin de facilitar la implementación de la capacitación.
3. La cooperación de los gerentes y dirigentes de la empresa. La capacitación se debe hacer con todo el personal de la empresa, en todos los niveles y funciones en un conjunto de esfuerzos coordinados.
4. La calidad y preparación de los instructores. El éxito de la implementación dependerá de los intereses, la jerarquía y la capacidad de los instructores.

5. La calidad de los aprendices. La calidad de los aprendices influye en los resultados del programa de capacitación.

La implementación de la capacitación es el paso siguiente a la elaboración del programa de capacitación.

Su implementación debe considerar algunos factores como son: la elaboración de un adecuado programa que cumpla con las necesidades detectadas, el material de capacitación que se va a utilizar para su enseñanza, el mismo que facilite su aprendizaje, así como también el apoyo de los directivos de la empresa y en sí de todos quienes conforman la organización, con la finalidad de contar con una cooperación mutua y obtener mejores resultados.

Chiavenato, Idalberto (2007) considera que “la etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos. El programa de capacitación debe incluir la evaluación de su eficiencia, la cual debe considerar dos aspectos:

1. Constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseada en la conducta de los empleados.
2. Verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de la empresa.

Además de estas dos cuestiones se debe constatar si las técnicas de capacitación, son eficaces para alcanzar los objetivos propuestos.”

d) La evaluación de los resultados es la última etapa del proceso de capacitación, en el que se debe comprobar si la capacitación ha cumplido con las expectativas establecidas al principio y si se ha obtenido cambios en las necesidades encontradas en el diagnóstico, así como también en el progreso de los trabajadores.

El contexto de la administración de recursos humanos lo conforman las personas y las organizaciones, las personas trabajan para las organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito.

Por otra parte, el trabajo requiere los esfuerzos de cada uno de ellos, De modo que las personas dependen de las organizaciones para alcanzar sus objetivos personales e individuales.

“Las organizaciones con éxito se han dado cuenta de que sólo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos sus grupos de interés, principalmente en los empleados”.

Toda organización está compuesta por diferentes integrantes con diferentes talentos y habilidades, con objetivos de superación, la organización es un engranaje formado por todos ellos, el administrador será el encargado de guiar al objetivo planteado (planeando, organizando, (dirigiendo y controlando) con la colaboración de cada uno de los integrantes.

“El principal ingrediente de la nueva economía; es el capital intelectual, el activo intangible que incluye habilidades, experiencia, conocimiento, competencia e información. El capital intelectual está en la cabeza de las personas y no en la bolsa del empleador. ¿Cómo medir el capital intelectual, la nueva riqueza del mundo actual? la moneda del futuro ciertamente no será financiera, sino intelectual y ¿Cómo quedará la contabilidad del futuro? La nueva realidad es que los bienes más valiosos de las organizaciones con éxito son intangibles, como la competencia organización, el know-how tecnológico, el conocimiento del mercado, la lealtad del cliente, la moral de las personas, la cultura corporativa, el comportamiento de los asociados de alianzas estratégicas, etc.”.

El capital intelectual más valioso para una empresa es la intelectualidad del empleado, en un mundo competitivo, se espera de los integrantes de una organización ciertas capacidades que vayan acorde a las necesidades del mundo actual con proyecciones al futuro y satisfacción al cliente.

Las personas constituyen la parte más activa de una organización, la administración de recursos humanos depende la mentalidad que predomine en la organización, los objetivos de la administración actual son ahora estratégicos (integran, organizan, recompensan su desarrollo y evalúan la productividad).

La administración de recursos humanos tiene un nuevo enfoque, la de los talentos humanos con esta nueva concepción las personas dejan de ser simples recursos organizacionales y son considerados seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias con aspiraciones y percepciones.

2.1.2. TEORIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

DOCENTE DE HÉCTOR VALDÉS VELOZ

Según el Dr. Valdés Veloz, Héctor (2004), la Evaluación de Desempeño, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas, y representantes de las instituciones de la comunidad.

En el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, efectuado en la Ciudad de México, año 2000, el Dr. Héctor Valdés Veloz, propuso algunos modelos de evaluación de desempeño de los docentes, se puede elaborar un perfil a partir de las percepciones realizadas en los alumnos, padres, directivos, profesores y las empresas, así como también de las observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionadas con los logros de sus estudiantes, a esto, Valdés lo llama, ser un buen profesor.

Estos modelos son los siguientes:

Modelo centrado en los resultados obtenidos:

Evalúa el Desempeño Docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus estudiantes. Para evaluar a los maestros, el criterio a usar es, poner la atención no en lo que este hace, sino mirar lo que acontece a los estudiantes como consecuencia de lo que el profesor hace.

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

Modelo de la práctica reflexiva o la reflexión en la acción: Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción. Este modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, define y resuelven problemas prácticos.

En este sentido, existe otro aporte muy importante que no puede quedar por fuera, es sobre la Evaluación Docente, Valdés estableció, que esta puede ser diseñada para cumplir uno de varios fines posibles, como mejorar la enseñanza, el control administrativo y el pago por mérito. No Obstante, señaló que la experiencia indica que un sistema de evaluación docente orientado a incrementar el desarrollo profesional del maestro es el que permite mejorar la enseñanza y sus resultados, así como incrementar la responsabilidad en el ejercicio de su rol.

A continuación mostramos los métodos /instrumentos cuya utilización se considera más necesaria y útil para evaluar de manera válida y confiable el desempeño profesional del maestro, así como las dimensiones sobre la que pueden aportar información pertinente como son :

Observación de clases: Incorpora fuentes múltiples sobre el desempeño de los profesores y sus consecuencias sobre los alumnos; el instrumento aplicable es una guía para la observación de clases que permite conocer las capacidades pedagógicas, sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos, responsabilidad en el desempeño profesional de sus funciones, emocionalidad y resultados de su labor educativa.

Otro instrumento es la Autoevaluación, considerado como el método por medio del cual el propio empleado es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño referido a capacidades pedagógicas y responsabilidad en el desempeño de sus funciones a través de un Cuestionario de Autoevaluación.

Por otro lado otro instrumento denominado Encuesta de Opiniones profesionales que consiste en la aplicación de un Cuestionario minuciosamente diseñado que se aplica a los docentes que serán evaluados aspectos de capacidades pedagógicas y emocionalidad. Además hay otro instrumento llamado Test Proyectivos sobre Actitudes, Valores y Normas que permite dar muestras de los resultados de su labor educativa; el portafolio (receptáculo, archivo o expediente) es un instrumento que permite organizar documentos relativos a un grupo de actividades que sirve para testimoniar su Desempeño Docente en efecto esto ayudará a percibir la responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Es importante la aplicación del instrumento conocido como ejercicios de rendimiento profesional, porque permite observar cuánto el docente es capaz de hacer.

Los ejercicios de su rendimiento ponderan el “saber cómo” sobre el “saber qué”, por eso su inclusión es un sistema de Evaluación del Desempeño Docente es muy importante y por último el instrumento denominado Pruebas Pedagógicas de Lápiz y Papel permite obtener información acerca de los conocimientos y habilidades que poseen los estudiantes en las distintas áreas del currículo, los momentos durante el año lectivo preferentemente es al inicio y al final del año.

En la actualidad la prueba objetiva representa el tipo de evaluación más empleada existiendo ventajas de ser cuantificable, calificación objetiva y su desventaja es la incapacidad para medir variedades de objetivos relacionados con el pensamiento divergente.

Es importante resaltar la Autoevaluación que según Valdés Veloz, Héctor (2000) “cuando se pide al mismo evaluado que haga un sincero análisis de las propias características de su desempeño, buscando estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de autodesarrollo e incrementar el nivel de profesionalidad, buscando generar hábitos de reflexión acerca de la propia realidad donde sitúa docente principal protagonismo evaluadora”; a diferencia de la heteroevaluación que continuando con Valdés Veloz, Héctor (2000) “Se lleva a cabo por los directivos o por una comisión evaluadora que ellos presiden y que integran además a colegas, padres, etc.”

En el cuarto modelo tenemos a la evaluación a través de Portafolio el cual puede ser utilizado con fines diagnóstico, formativo y sumativo permitiendo conocer de acuerdo a Peterson tomado de Jiménez (2008) los recursos con los cuales el docente realiza su enseñanza y evaluar diferentes habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula y es ventajoso en la medida que puede ser aplicado en todos los niveles educativos e integra los otros modelos de evaluación ya mencionados como la auto evaluación, opinión de alumnos y evaluación a través de pares y es de suma importancia porque a través del Portafolio se conoce aspectos del Desempeño del Docente no sólo como profesor, sino también como investigador.

Para dar mayor amplitud y claridad del abordaje en su teoría arriba mencionada se ha considerado importante detallar El “Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes” que es continuación del libro “Desempeño Docente y su Evaluación” y por ello se presta de éste la definición conceptual y operativa de evaluación de desempeño profesional del docente y la del sistema de evaluación, para luego presentar los instrumentos y guías elaborados por el autor.

La evaluación operacional del concepto de evaluación del desempeño profesional docente que tiene el Manual se presenta con 5 dimensiones; 25 parámetros y 51 indicadores.

En la dimensión “capacidad pedagógica” usa 12 parámetros. Ausculta en el profesor el conocimiento de los contenidos, su didáctica y manejo del aula, la corrección de su comunicación verbal y gestual, la existencia de un clima socio- psicológico adecuado, el conocimiento individual y grupal del alumno, la información actualizada del estado de aprendizaje que tienen, el cumplimiento de las políticas nacionales, su capacitación y auto preparación, su actitud científica en el ejercicio de la profesión y el grado de autonomía y creatividad alcanzado.

En la dimensión “Disposición para desempeñarse como docente” usa 4 parámetros. No la reduce solo a la satisfacción del docente sino que incorpora también algo muy importante: la expectativa que tiene el profesor en sus alumnos, no solo en sus conocimientos (porque se pregunta sobre el último nivel escolar que el profesor cree que alcanzará cada uno de sus alumnos) sino también sobre los valores que considera que cada alumno podrá alcanzar. Preguntas acertadísimas ya que si el profesor no cree en la capacidad de sus alumnos, mal puede apoyar su desarrollo.

Finalmente, explora la capacidad de autocrítica reflexiva que permitirá al profesor descubrir si los resultados que logra se deben a su trabajo o si él dificulta el aprendizaje de sus alumnos.

En la dimensión “Responsabilidad Laboral” emplea 4 parámetros que exploran no solo la asistencia y puntualidad sino también la participación en las sesiones de preparación metodológica reuniones de ciclo y en otros espacios de reflexión colectiva. Examina si el profesor cumple las normas del Ministerio de Educación y el nivel profesional que ha alcanzado en su perfeccionamiento profesional.

En la dimensión “Relaciones Interpersonales” usa 3 parámetros. Comienza indagando sobre el conocimiento que tiene el profesor de los problemas sociales y personales de sus alumnos y su flexibilidad para aceptar los sentimientos y opiniones que ellos tienen. Termina tratando de identificar el grado de cooperación del profesor con los padres de familia, directivos, colegas e instituciones estudiantiles.

Finalmente, en la dimensión “Resultados de la Labor Educativa del Profesor” utiliza sólo 2 parámetros: el que permite conocer el nivel de rendimiento académico y el que permite identificar el grado de orientación valorativa logrado por los alumnos.

Para evaluar estas 5 dimensiones presenta 51 indicadores, unas reglas para asignar la calificación y un plan de evaluación. Éste, además de estar diseñado para todo el año lectivo, contiene 9 métodos para evaluar el desempeño profesional. Entre ellos destaca la observación de clases todo el año, los ejercicios de rendimiento profesional cada bimestre; y el Portafolio de Docentes, cada trimestre.

Añade dos veces al año, Pruebas Objetivas y Tests de Desarrollo Humano tomados a los alumnos; y, al concluir el segundo trimestre, una encuesta a los alumnos.

Dicho Manual es un compendio que contiene diversos instrumentos que permiten evaluar el Desempeño Profesional Docente, considerándolo no como un técnico ejecutor sino como un profesional actualizado que enfrenta y resuelve problemas, produce conocimiento e innovaciones y se exige permanentemente.

El reto, sin embargo, recalcó Valdés, es diseñar un sistema de Evaluación del Desempeño Docente, que esté centrado en su desarrollo profesional, y estimule su compromiso con la escuela y sus resultados educativos. La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino 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, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

2.1.3. MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

En el marco del nuevo Sistema Educativo Nacional las precisiones sobre el Desempeño Laboral Docente se han venido concretando a través de los lineamientos de la Política Educativa Nacional, y ésta vez bajo El Marco del Buen Desempeño Docente (2012), en el que define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son rasgos exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país.

En cual, constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

La renovación de la práctica profesional docente, está en busca de la preparación capacitación constante, el cual le permitirá enfrentarse a los grandes cambios y adelantos tecnológicos que en la actualidad vivimos.

Considerando además que la calificación de los profesionales, exige preparación para los ámbitos de la vida productiva, poniendo énfasis a movilizar el aprendizaje autónomo, creativo y crítico. Es por ello, que el maestro apunta al desarrollo de espíritu crítico y reflexivo de los estudiantes, para que puedan desenvolverse sin dificultades y más aún enfrentar desafíos de la vida social, cultural y productiva.

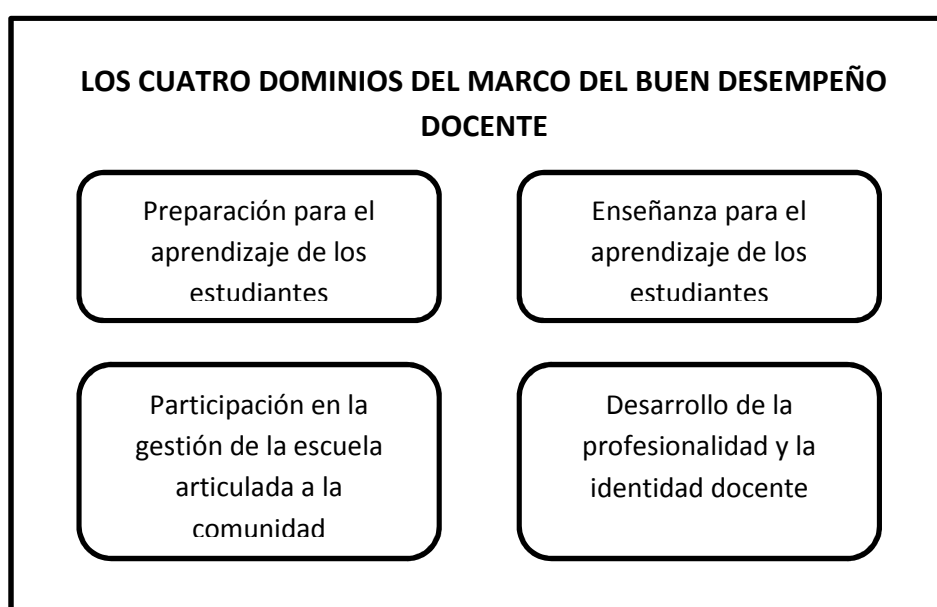
El Desempeño Docente no solo se centra en la tarea de enseñar o acumular de conocimientos a los estudiantes. En la actualidad se prepara a los estudiantes para que puedan solucionar problemas reales y tengan la capacidad de crear respuestas eficaces y eficientes a sus necesidades.

En tal sentido, el buen docente es aquel que moviliza sus facultades desde diferentes aspectos (resultados, comportamiento y práctica reflexiva), evidenciándose en rasgos observables dentro y fuera del aula, denominados Desempeños, según Marco del Buen Desempeño Docente, como maestro y persona humana. El propósito de mejorar el Buen Desempeño Docente es la formación integral de futuros ciudadanos de una comunidad democrática que avanza al ritmo de los avances y cambios de la modernidad.

El director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y a calidad de los procesos pedagógicos. Existe una organización en la que participan distintos actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, padres y madres de familia y líderes comunitarios), que funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes. Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes.

En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro dominios o campos concurrentes: El primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (Marco del Buen Desempeño Docente p. 09)



Fuente: Marco del Buen Desempeño Docente 2015

Se establece la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no sólo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino, la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella.

Entendiéndose la competencia como la facultad que va más allá de resolver problemas, implica además actuar de manera reflexiva, en el que se da todo un despliegue de recursos intrínsecos y observables, el cual se evidencia en la generación de respuestas pertinentes y la toma de decisiones basados en la ética.

La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

Los Desempeños según el Marco de Buen Desempeño Docente (p. 24), se caracterizan por tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados.

La buena práctica docente evidenciados en Desempeños, son las actuaciones observables que pueden ser descritas y sujetas a evaluación, expresando así la competencia del docente, y tiene que ver directamente hacia el logro de aprendizajes esperados. Es así que en la actualidad se está dando paso a una cultura de cambio hacia el desarrollo pleno de las potencialidades de las personas, en este caso del rol del maestro.

CAPITULO III

**RESULTADOS DE LA LÍNEA DE BASE Y PROPUESTA DEL
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 42064 “ALFONSO UGARTE”
DE PALCA TACNA - 2015**

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA LÍNEA DE BASE Y PROPUESTA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 42064 “ALFONSO UGARTE” DE PALCA TACNA - 2015

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA FICHA DE AUTOEVALUACIÓN APLICADA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 42064 “ALFONSO UGARTE” DE PALCA TACNA – 2015

CRITERIO 1. Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje

01. Utilizo mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en mis estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.

GRÁFICO N° 1

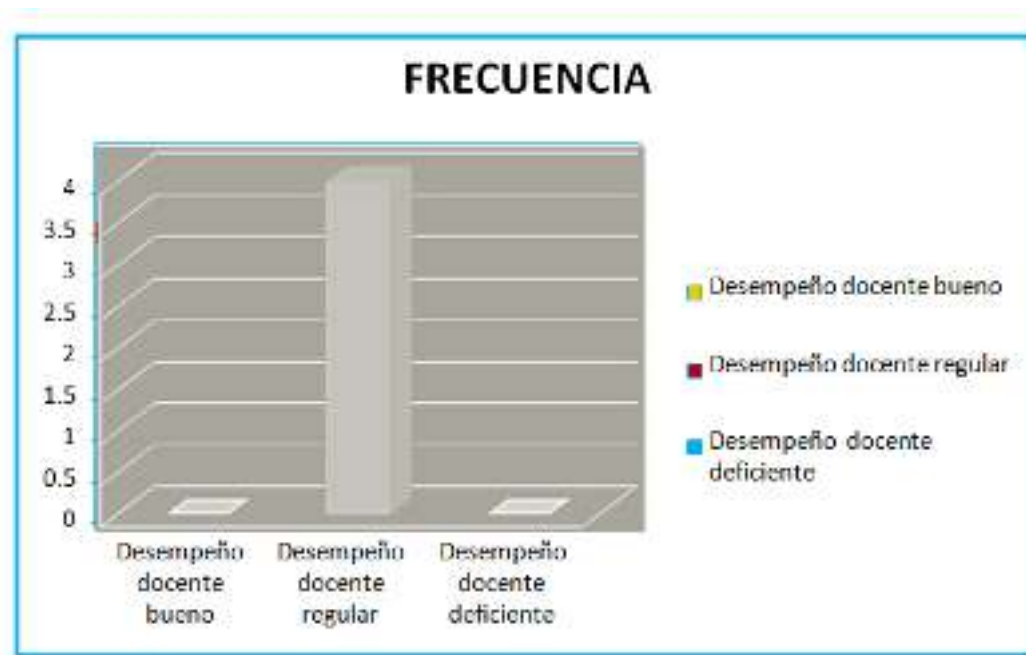


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El docente utiliza el mayor tiempo en actividades pedagógicas que generan aprendizajes significativos sobre las no pedagógicas durante la sesión de aprendizaje en un 75%, encontrándose en un Desempeño Docente Regular (en proceso), y en un 25% en un desempeño docente bueno (logrado), por lo tanto, es importante que los docentes logren utilizar el mayor tiempo en actividades pedagógicas para alcanzar aprendizajes significativos.

02. Dosifico el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos

GRÁFICO N° 2

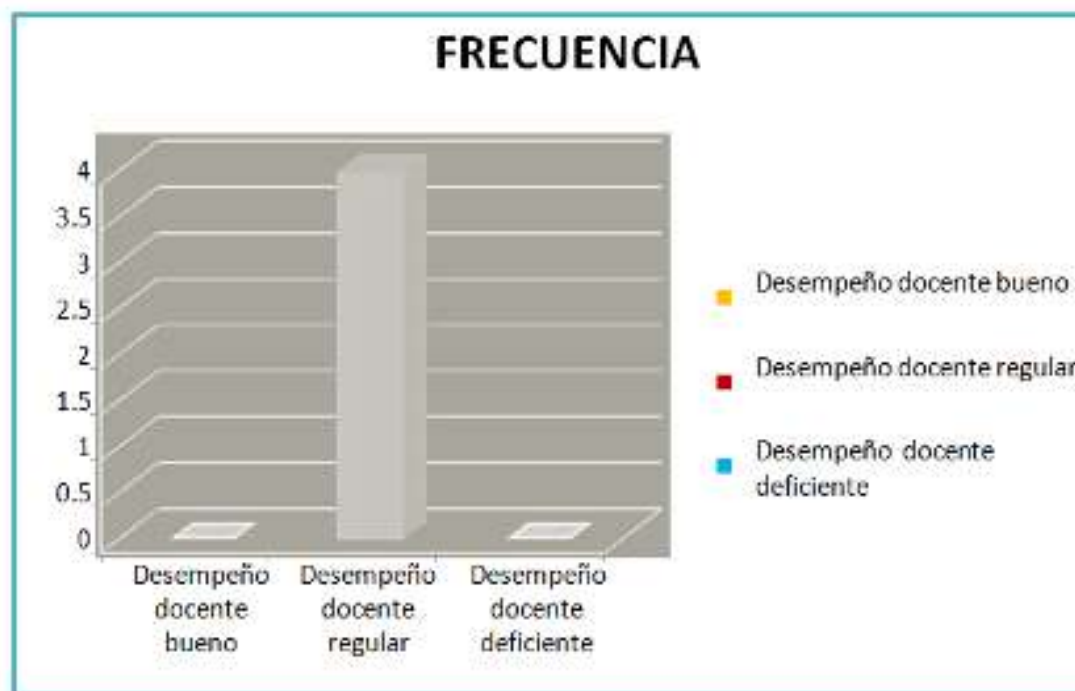


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100% de docentes dosifican el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos, encontrándose en el nivel de Desempeño Docente Regular (en proceso), siendo prioridad que alcancen el Nivel de Desempeño Docente Bueno (logrado).

03. Cumplimiento y respeto del horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de mi I.E.

GRÁFICO N° 3

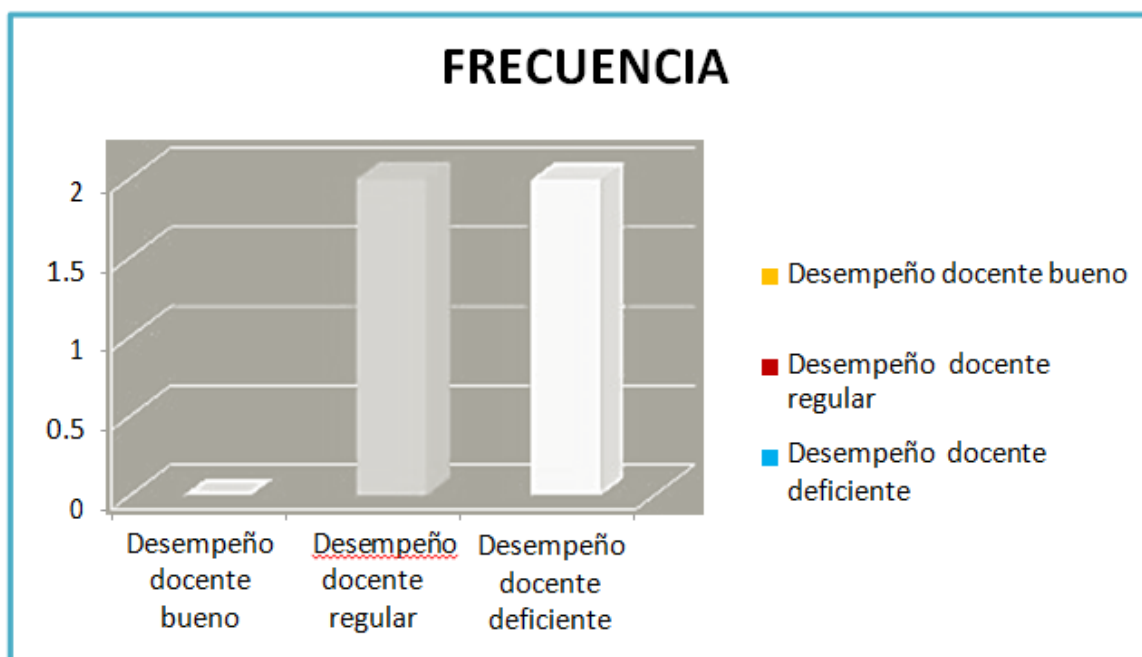


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100% de docentes cumplen y respetan el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de la I.E. encontrándose en el Nivel de Desempeño Docente Regular (en proceso), siendo prioridad que alcancen el Nivel de Desempeño Docente Bueno (logrado).

04. Planifico mis actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.

GRÁFICO N° 4



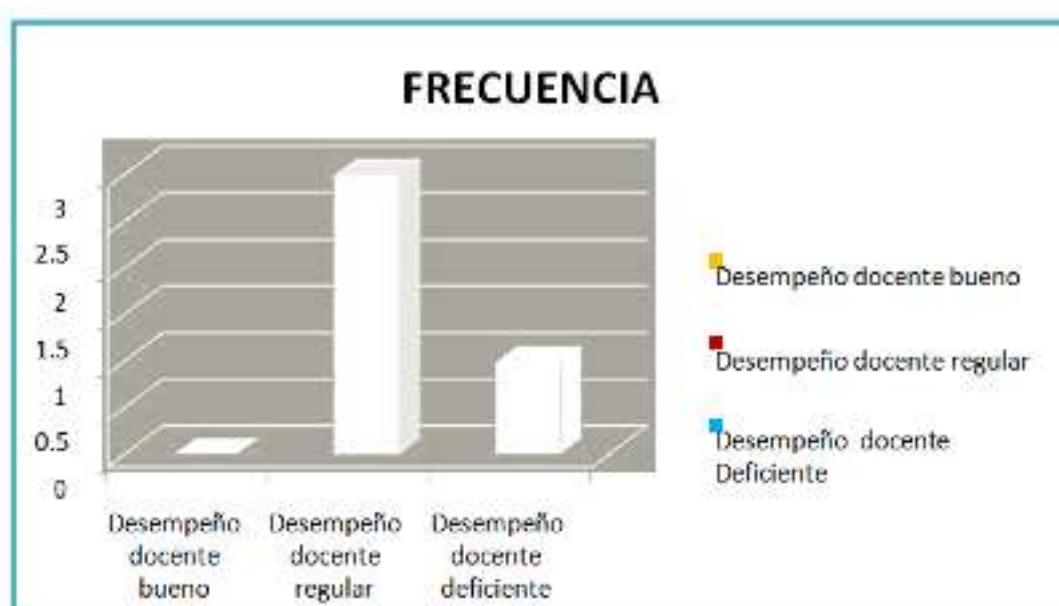
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 50% de docentes se encuentran en el Desempeño Docente Regular (en proceso) en la planificación de sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos y el 50% están en el Desempeño Docente Deficiente (inicio), es de suma importancia lograr el Nivel Desempeño Docente Bueno (logrado).

CRITERIO 2. Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje.

05. Problemático y/o planteo el reto o conflicto y comunico con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.

GRÁFICO N° 5

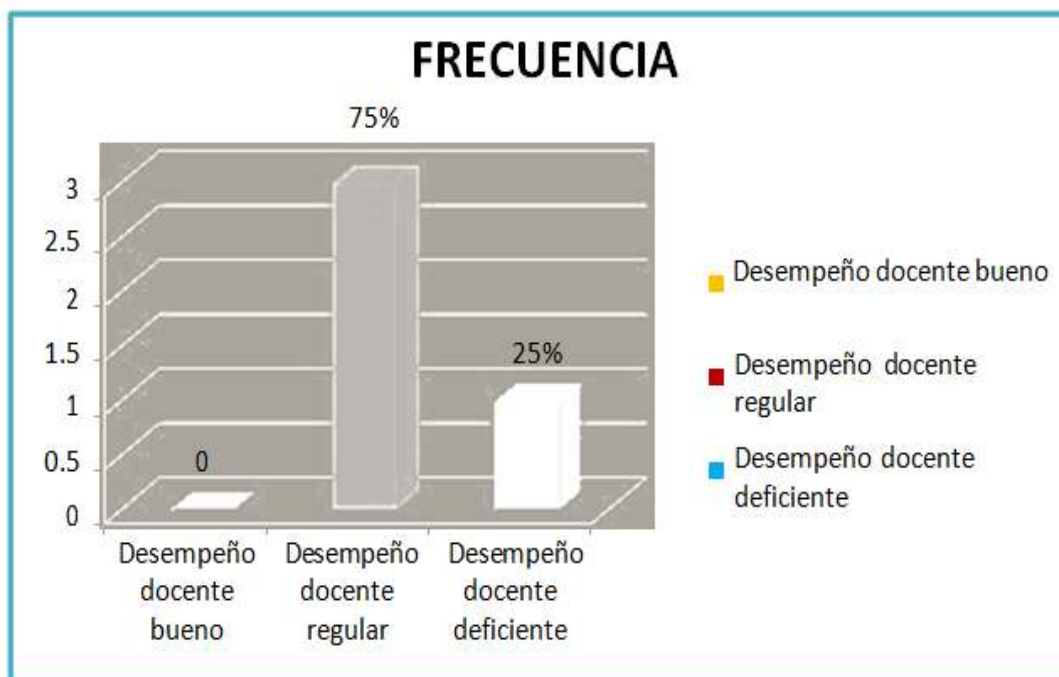


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 75% de docentes se encuentran en el Nivel de Desempeño Docente Regular (en proceso) y el 25% en el Nivel de Desempeño Deficiente (inicio) en lo que corresponde a la problematización y planteo del reto o conflicto y comunicar con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.

06. Acompaño a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje adecuando las estrategias metodológicas de las Rutas de Aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.

GRÁFICO N° 6

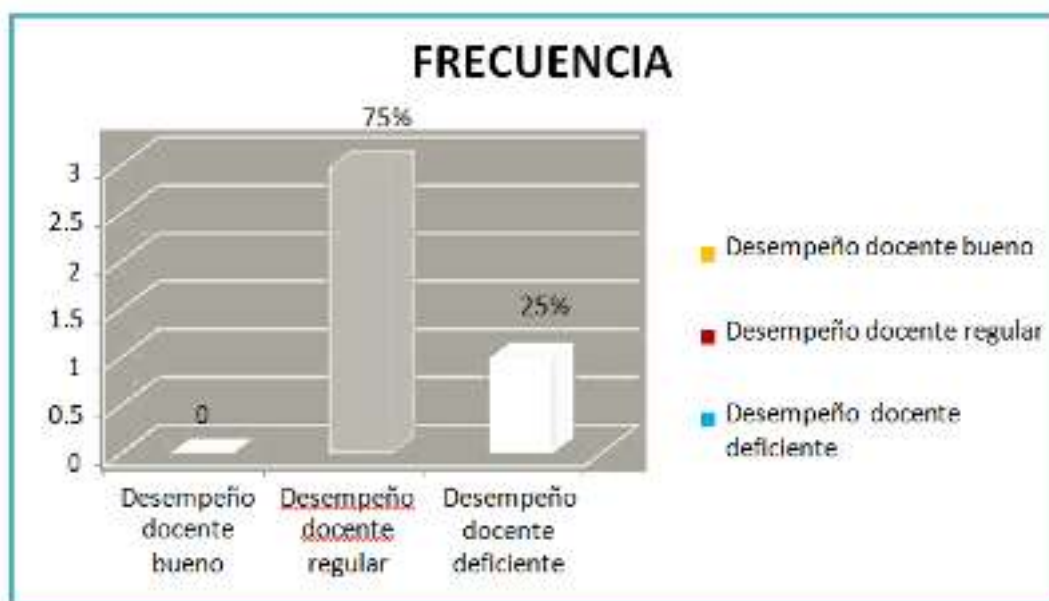


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 75% de docentes se encuentran en el Nivel de Desempeño Docente Regular (en proceso) y el 25% en el nivel de desempeño deficiente (inicio) en lo que corresponde al acompañamiento a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje adecuando las estrategias metodológicas de las Rutas de Aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes, es importante alcanzar el Nivel de Desempeño Docente Bueno (logrado) para lograr alcanzar un aprendizaje significativo.

07.Desarrollo estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque del área.

GRÁFICO N° 7

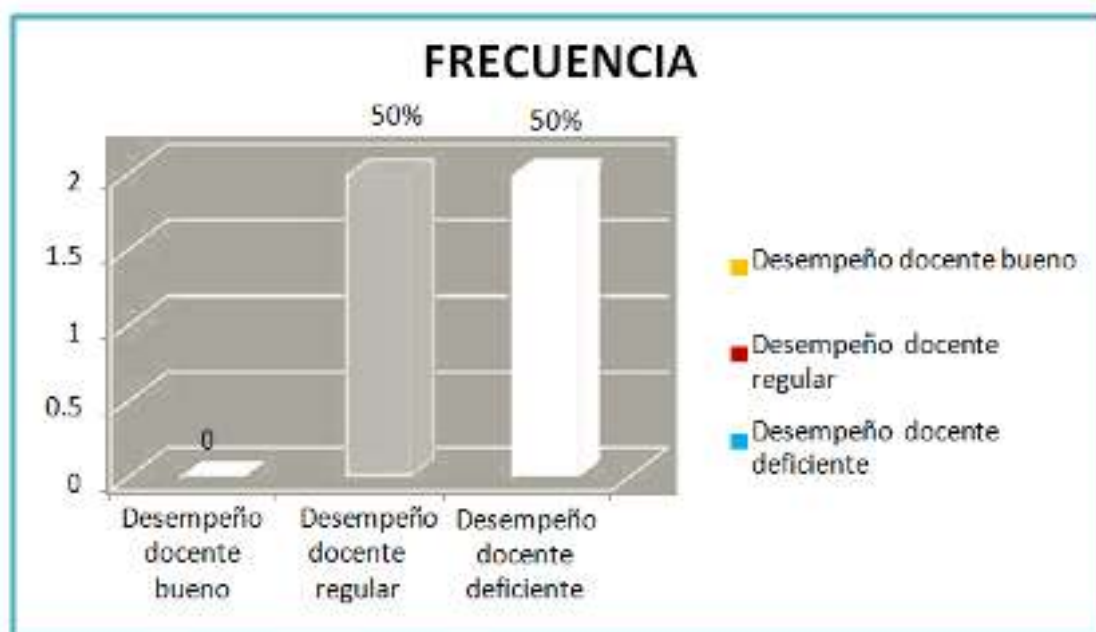


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 75% de docentes se encuentran en el Nivel de Desempeño Docente Regular (en proceso) en el desarrollo de estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque del área y el 25% en el Nivel de Desempeño Deficiente (inicio) es importante alcanzar el Nivel de Desempeño Docente Bueno (logrado).

08. Teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuto procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.

GRÁFICO N° 8

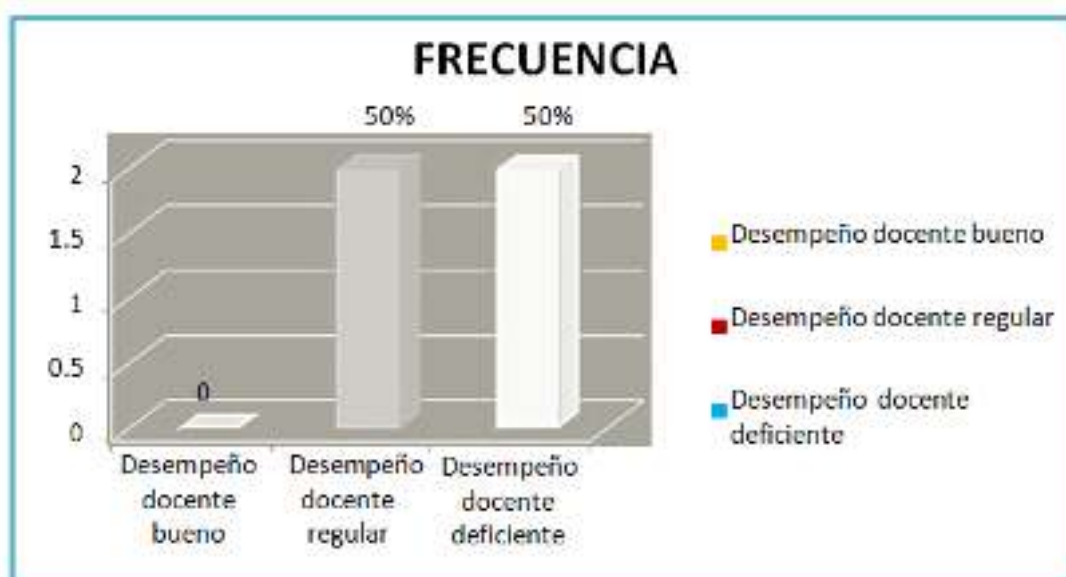


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 50% de docentes se encuentran en el Nivel Desempeño Docente Regular (en proceso) ejecutando los procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los estudiantes en la sesión de aprendizaje y el 50% están en el Nivel de Desempeño Docente Deficiente (inicio), es importante que los docentes logren el Nivel de Desempeño Docente Bueno (logrado).

09. Cuento con la planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluyo actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteadas en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.

GRÁFICO N° 9



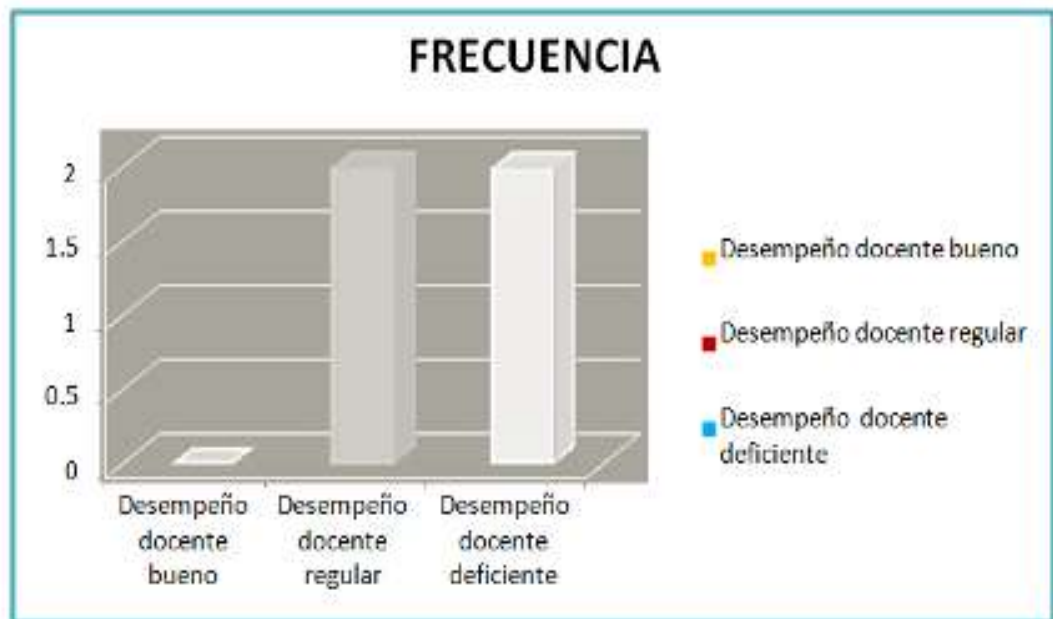
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 50% de docentes se encuentran en el Nivel de Desempeño Docente Regular (en proceso) ejecutando los procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los estudiantes en la sesión de aprendizaje y el 50% están en el Nivel de Desempeño Docente Deficiente (inicio), es importante que los docentes logren el Nivel de Desempeño Docente Bueno (logrado).

USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS DURANTE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

10. Acompaño y oriento a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr.

GRÁFICO N° 10

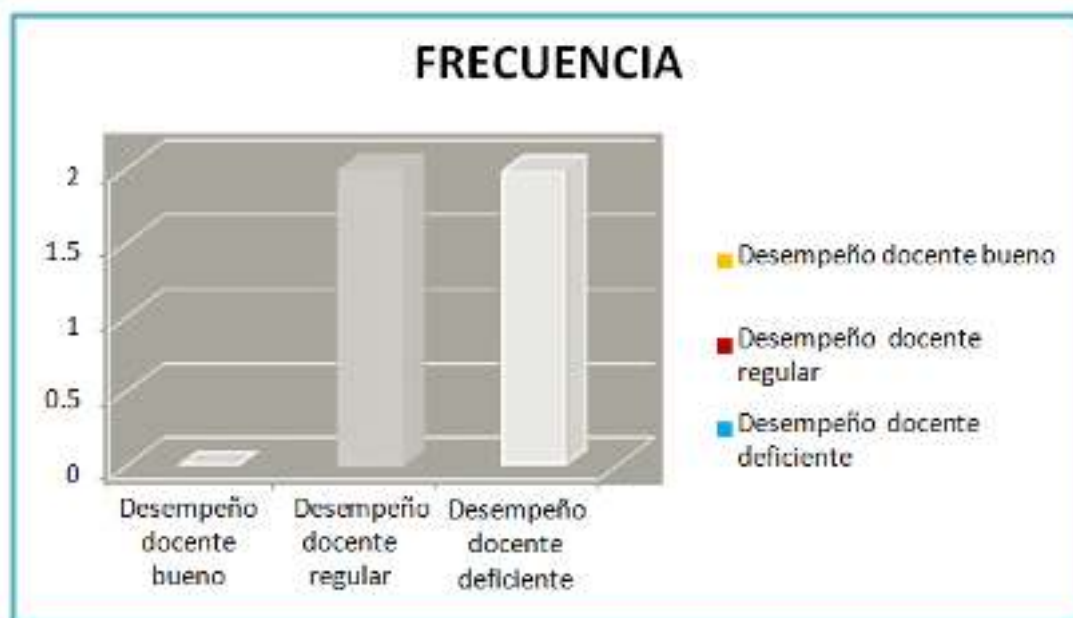


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 50% de docentes se encuentran en el Nivel de Desempeño Docente Regular (en proceso) acompañando y orientando a los estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr y el 50% están en el desempeño docente deficiente (inicio), es importante que los docentes logren el nivel de desempeño docente bueno (logrado).

11. Uso materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPFF para el desarrollo de los aprendizajes

GRÁFICO N° 11

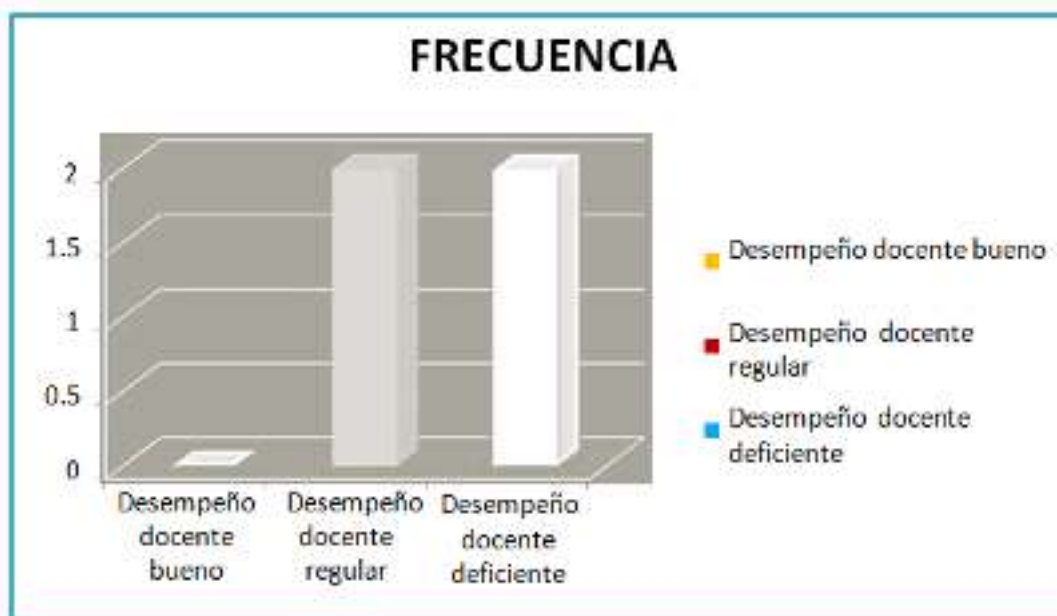


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 50% de docentes se encuentran en el Nivel de Desempeño Docente Regular (en proceso) en el uso materiales elaborados con participación de estudiantes y/o padres de familia para el desarrollo de los aprendizajes y el 50% están en el Nivel de Desempeño Docente Deficiente (inicio), es importante que los docentes logren el Nivel de Desempeño Docente Bueno (logrado).

12. Presento la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.

GRÁFICO N° 12



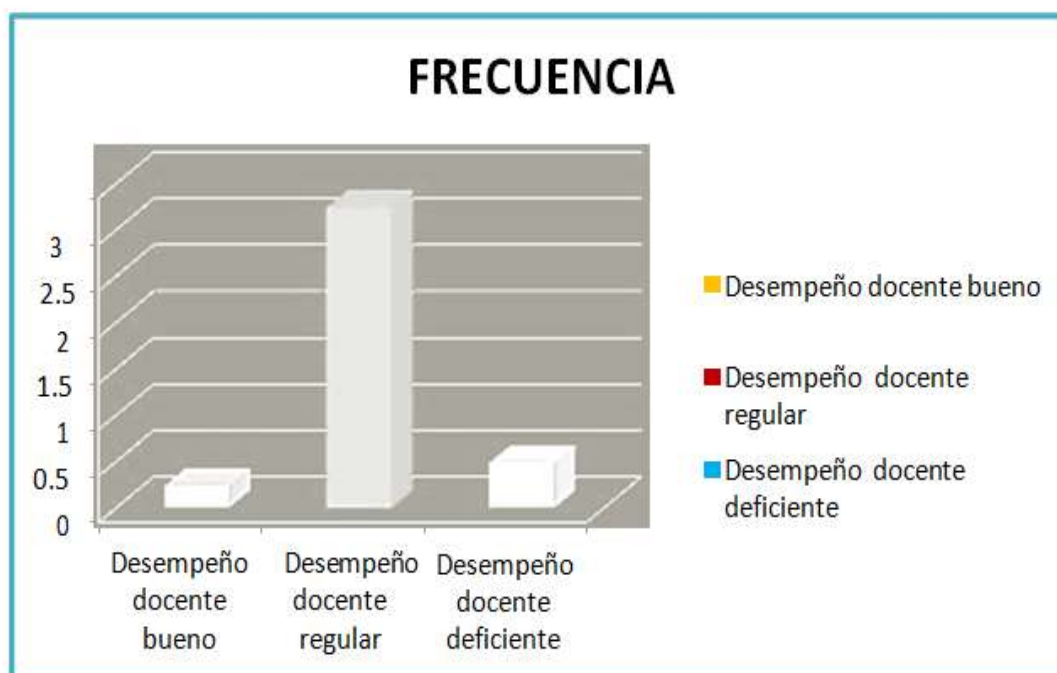
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 50% de docentes se encuentran en el Nivel Desempeño Docente Regular (en proceso) en la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión y el 50% están en el Nivel de Desempeño Docente Deficiente (inicio), es importante que los docentes logren el Nivel de Desempeño Docente Bueno (logrado).

3.1.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA FICHA DE AUTOEVALUACIÓN APLICADA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 42064 “ALFONSO UGARTE” DE PALCA TACNA, POR CRITERIOS.

CRITERIO 1: Uso Pedagógico del Tiempo en las sesiones de aprendizaje

GRÁFICO N° 13

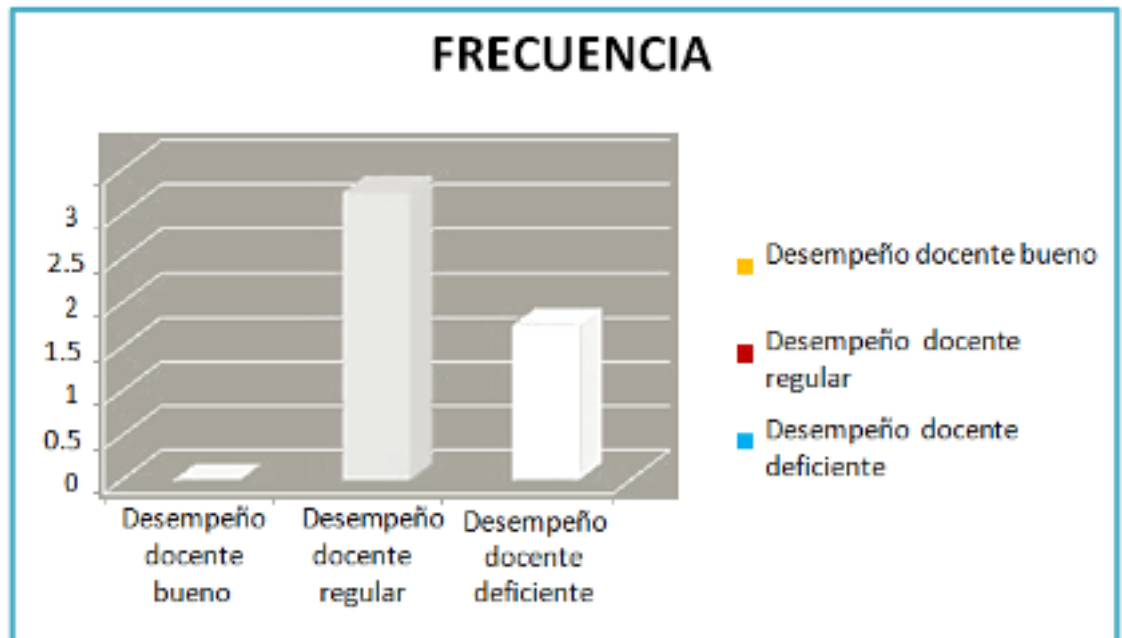


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 81.25% de docentes se encuentran en el Nivel de Desempeño Docente Regular (en proceso) en la dimensión del uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje, el 12.50% están en el Nivel de Desempeño Docente Deficiente (inicio) y el 6.25% se encuentran en el Nivel de Desempeño Docente Bueno (logrado), es importante que lo docentes logren alcanzar el Nivel de Desempeño Bueno en el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje.

CRITERIO 2. Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje

GRÁFICO N° 14

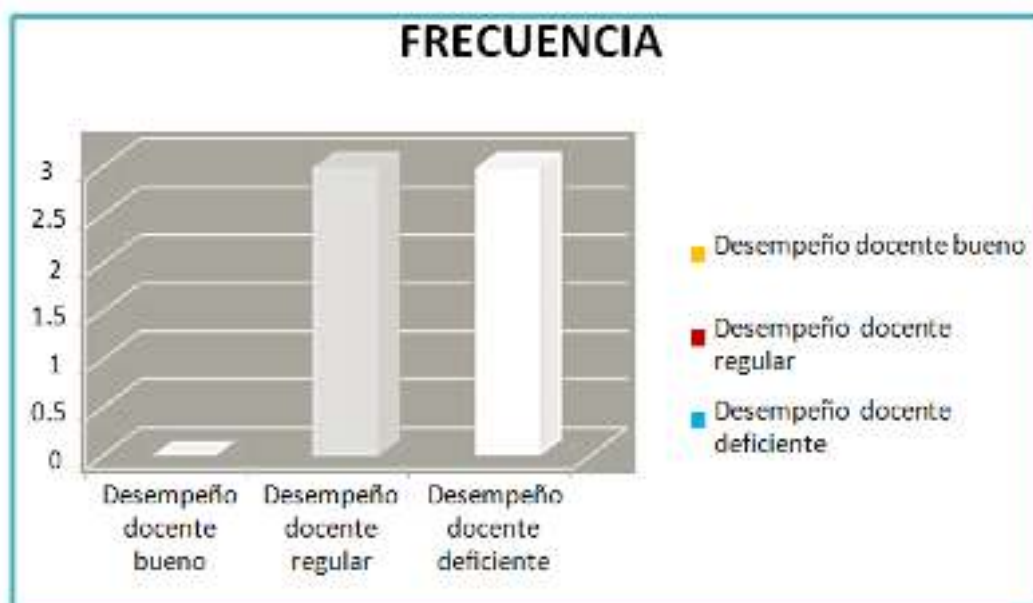


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 65% de docentes se encuentran en el nivel de desempeño docente regular (en proceso) en la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje y el 35% están en el nivel deficiente (inicio).

CRITERIO 3. Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje

GRÁFICO N° 15

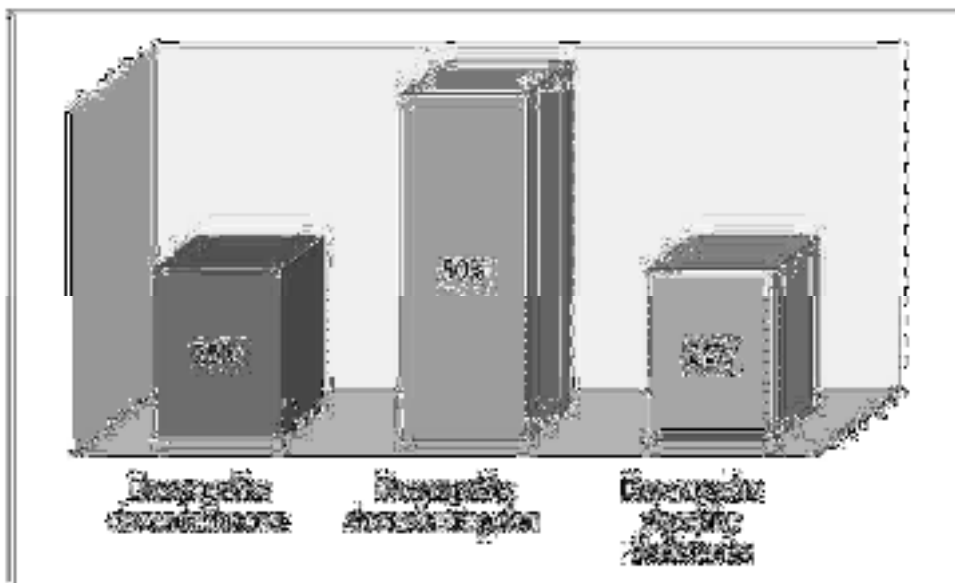


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 50% de docentes se encuentran en el nivel de desempeño docente regular (en proceso) en la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje y el 50% están en el nivel de desempeño docente deficiente (inicio), es importante que los docentes logren el nivel de desempeño docente bueno (logrado) para hacer uso correcto de los materiales y recursos en el aula.

3.1.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO FINAL DE LA FICHA DE AUTOEVALUACIÓN APLICADA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 42064 “ALFONSO UGARTE” DE PALCA TACNA, POR CRITERIOS.

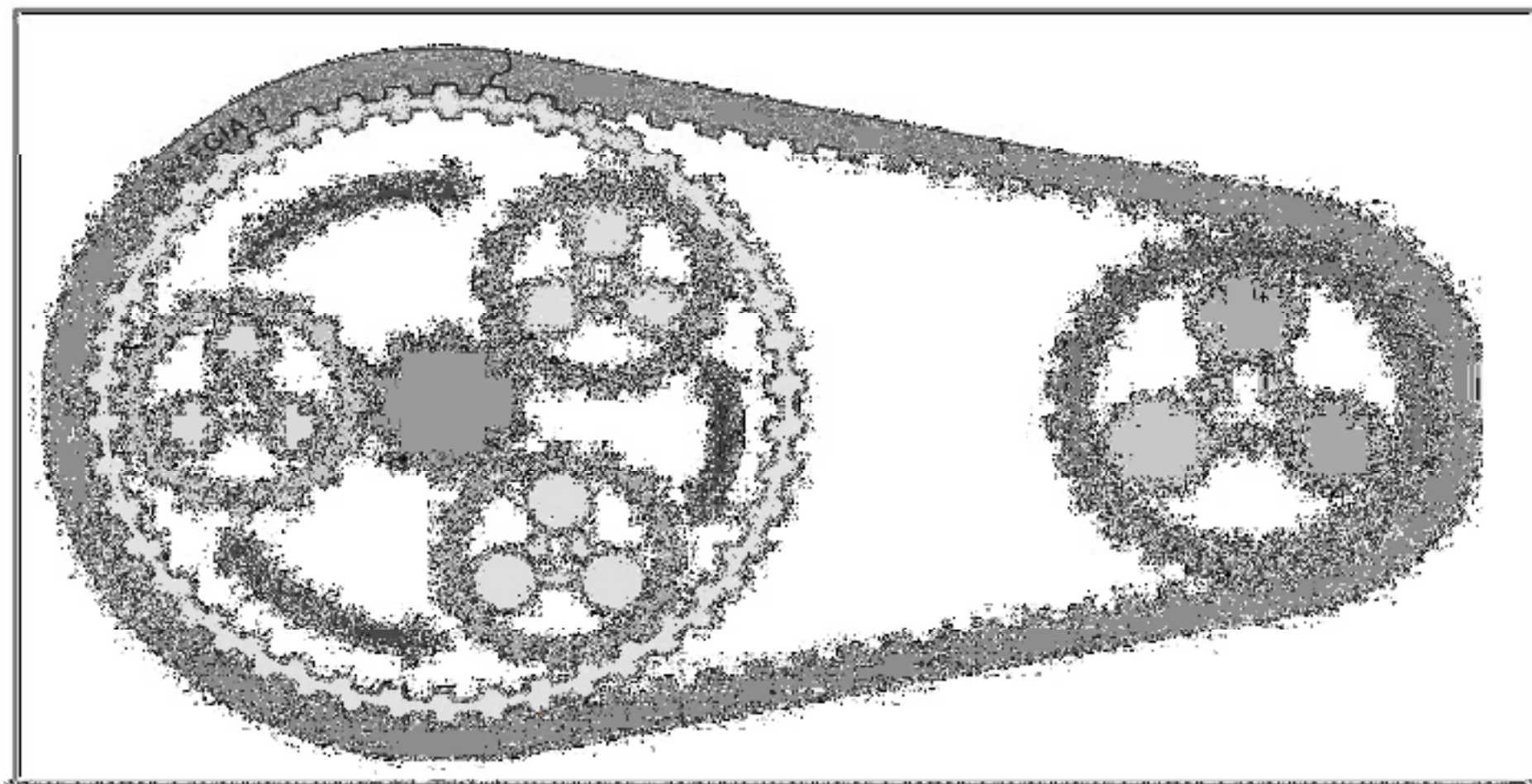
GRÁFICO 16



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 50% de docentes se encuentran en el Nivel de desempeño docente regular (en proceso) en las tres dimensiones: Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje, Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje y Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje; el 25 % está en el nivel de desempeño docente deficiente (inicio) y el 25% de docentes se encuentra en el nivel de desempeño bueno (Logrado). Es importante que la totalidad de los docentes logren el nivel de desempeño docente bueno (logrado) para hacer uso correcto de los materiales y recursos del aprendizaje y así mejorar los logros de aprendizajes de los estudiantes.

3.2. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE LA I.E. N° 42064 “ALFONSO UGARTE” CENTRO POBLADO DE ALTO PERÚ DEL DISTRITO DE PALCA - PROVINCIA Y REGIÓN TACNA 2015”. MODELADO DE LA PROPUESTA



1. INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos a mejorar en los maestros de la educación peruana es el desempeño docente por lo que como sujeto protagónico en la Educación Básica Regular demanda estar actualizado de forma permanente; es muy pertinente y relevante presentar el programa de capacitación docente que propone la aplicación de módulos y estrategias de intervención a fin de reorientar el desempeño laboral docente según las exigencias que demanda el sistema educativo peruano actual en coherencia con la educación de países que nos rodean pertenecientes a América latina.

Dentro de los módulos del programa de capacitación se realiza el abordaje de cada teoría, según el esquema planteado en el anexo (esquema global del Programa de Capacitación) a fin de fortalecer a los docentes desde su materia disciplinar de cada teoría, búsqueda de causa y efecto, el porqué de los resultados basado desde un perfil ideal del desempeño docente.

El conocer es parte elemental en el quehacer educativo, el desafío es correlacionar la parte teórica con la práctica pedagógica a través de talleres interactivos que nos permiten fortalecer las habilidades de desempeño docente a fin de apropiarse y empoderarse de las dimensiones que mencionan las teorías según sus autores que han sido investigadores muy acuciosos en su materia de desempeño docente.

El abordaje también implica proporcionar estrategias que conlleven un clima organizacional en el desarrollo del programa de capacitación así mismo se fomenta el trabajo colaborativo entre docentes participantes en miras de buscar mismos propósitos en caminos similares con el fin de brindar una educación de calidad para todos, partiendo desde el rol del maestro y su óptimo desempeño laboral docente.

2. FUNDAMENTACIÓN

Este Programa de Capacitación se basa directamente en las teorías de: Gestión de Talento Humano de Idalberto Chiavenato y la Teoría de Evaluación de Desempeño Docente del Dr. Héctor Valdés Veloz además del Manual de Buen Desempeño Docente, documento que emitió el MINEDU - (Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED).

2.1. CONCEPCIÓN

El sistema de conceptos, ideas, procesos, etc., es decir todo el aparato categorial está diseñado bajo el enfoque por competencias, por tal razón es imprescindible precisar el término competencia en el marco de la educación actual:

Competencia se define como la facultad que tiene una persona para actuar conscientemente en la resolución de un problema o el cumplimiento de exigencias complejas, usando flexible y creativamente sus conocimientos y habilidades, información o herramientas, así como sus valores, emociones y actitudes (MINEDU, 2015, p.5).

El concepto es válido para los docentes como para los estudiantes, puesto que el Diseño Curricular se sustenta en el logro de competencias por grados, los cuales están regulados la categoría de estándar nacional y se concibe como metas de aprendizaje en progresión, para identificar que se espera lograr respecto de cada competencia por ciclo de escolaridad (MINEDU, 2015, p. 6). De esta forma los VII ciclos de Educación Básica Regular, de los cuales el III, IV y V ciclo corresponden a Educación Primaria están organizados bajo criterios de secuencialidad y complejidad en la medida en que los estudiantes van logrando cada grado hasta concluir el sexto grado.

La concepción por competencias se evidencia en desempeño, de la misma forma alcanza a los docentes como a los estudiantes y este concepto se define como el grado de desenvoltura que una persona muestra en relación con un determinado fin. Es decir, tiene que ver con una actuación que logra un objetivo o cumple una tarea en la medida esperada. Un indicador de desempeño es el dato o información específica que sirve para planificar las sesiones de aprendizaje y para valorar en esa actuación el grado de cumplimiento de una determinada expectativa en los estudiantes.

Lo que se evalúa es el desempeño, para lo cual previamente se debe lograr de manera satisfactoria una capacidad, y el conjunto de las mismas una competencia.

Finalmente en todo el proceso de enseñanza y aprendizaje están implícitas las demandas cognitivas que se conciben como exigencias de conocimientos y capacidades para poder resolver una tarea, según el grado de desarrollo del niño.

De esta forma se plantea aspectos vitales de la concepción de la educación en nuestro país, en la Educación Básica Regular en los ciclos III, IV y V que corresponden al nivel Primaria.

2.2. Relación con la propuesta teórica.- La teoría implícita para la Propuesta de solución al problema está sustentada en tres fuentes básicas:

a. Gestión del talento humano propuesto por Idalberto Chiavenato que incluye criterios de la pedagogía situacional donde está implícita la cultura de la población, estructura y cultura organizacional, características del contexto ambiental, la tecnología utilizada, los procesos internos y otras variables complementarias, situación que está relacionada con los criterios de adaptación y contextualización en el enfoque actual del Ministerio de Educación.

El clima organizacional, es clave para el desenvolvimiento del colectivo pedagógico y de todos los procesos que condicionan la enseñanza y aprendizaje repercutiendo en los niveles de logro de los aprendizajes de los estudiantes, a su vez los programas motivacionales en los términos que expresa Idalberto Chiavenato de mejorar las capacidades del personal que implica capital humano y capital social clave para el desarrollo, la eficiencia, eficacia y efectividad de la organización. Todo ello, está relacionado a la capacitación permanente, evaluación y desarrollo permanente que hace de la labor docente que la institución educativa sea organización que aprende.

Por otro lado es muy importante el aspecto la evaluación de desempeño donde considera dos aspectos muy importantes como son:

La autoevaluación de parte del potencial humano (persona) según el perfil asignado y la evaluación al personal con el uso de instrumento pertinente por el inmediato superior a fin de lograr reflexión crítica en su accionar, fortalecer sus habilidades de desempeño y en efecto mejorar su productividad.

b. Teoría de la evaluación de desempeño profesional docente de Héctor Valdés Veloz.- Se propone varios modelos de evaluación del desempeño que incluyen categorías como resultados, comportamiento, práctica reflexiva, control administrativo y pago por mérito, aspectos que guardan relación directa al actual sistema educativo peruano.

c. Marco (Manual) de Buen Desempeño Docente.- Es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”.

Este nuevo instrumento de política educativa está al servicio de las tres políticas priorizadas por el Ministerio de Educación al 2016: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia, y modernización y descentralización de la gestión educativa.

El presente trabajo de tesis es para recibir el grado de Maestría en Gerencia educativa estratégica por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo -Chiclayo.

Siendo un programa de capacitación docente que propone la aplicación de módulos y estrategias de intervención a fin de reorientar el desempeño laboral docente según las exigencias y/o demandas del sistema educativo peruano actual en coherencia con la educación de países que nos rodean pertenecientes a América latina.

En la actualidad, el desempeño laboral docente en las instituciones educativas ha surgido cambios notables en la práctica docente desde una educación que enfoca el desarrollo de contenidos hacia una mirada del enfoque por competencias.

El progreso del sistema curricular que plantea el Ministerio de Educación y el uso de nuevas herramientas pedagógicas ha generado cambios notables en el desempeño laboral del magisterio peruano en la educación básica regular, frente a esos cambios no es ajeno la I.E. N° 42064 “Alfonso Ugarte” del Centro Poblado de Alto Perú, distrito de Palca, provincia de Tacna, región Tacna, sin embargo en el desempeño laboral de los docentes se evidencia un limitado compromiso laboral, que se manifiesta en: documentos técnicos pedagógicos como son el PEI, PAT, PCA, Unidades didácticas, sesiones de aprendizajes (con capacidades sin adaptar y contenidos descontextualizados), estrategias didácticas fuera del enfoque por competencias, materiales y recursos didácticos desfasados, evaluación de aprendizajes de contenidos y no de procesos, inadecuado del tiempo en las sesiones de aprendizaje, evaluación del aprendizaje al margen del enfoque por competencias, poca participación en actividades educativas, escasa comunicación asertiva entre el docente, director, PPFF y estudiantes; no se respetan acuerdos establecidos, ausencia de labor docente (permisos de salud y otros) y la falta de participación en concursos educativos, lo cual evidencia insuficiente desempeño laboral.

3. OBJETIVOS:

3.1. OBJETIVO GENERAL

Aplicar el Programa de Capacitación a fin de mejorar el Desempeño Laboral Docente en la I.E. N° 42064 “Alfonso Ugarte” Centro Poblado de Alto Perú del Distrito de Palca -Provincia y Región Tacna 2015.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Organizar y efectuar módulos de capacitación, según las teorías que sustentan el Programa de Capacitación.

- Emplear estrategias dinámicas y pertinentes dirigidas a potenciar el capital humano que hay en la I.E. N° 42064 “Alfonso Ugarte” del Centro Poblado de Alto Perú Del Distrito De Palca -Provincia y Región.

3.3. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE LA I.E. N° 42064 “ALFONSO UGARTE” CENTRO POBLADO DE ALTO PERÚ DEL DISTRITO DE PALCA - PROVINCIA Y REGIÓN TACNA 2015”. ESTRUCTURA

MÓDULOS DE APLICACIÓN.

3.3.1.MÓDULO I: Aplicación de la Teoría de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato

HOJA DE RUTA

HORA	ACTIVIDADES/ CONTENIDOS	RESPONSABLES
8:00 a.m. a 4:00 p.m. (1 día)	❖ El desarrollo humano, características según Chiavenato.	❖ Ponentes del programa. ❖ Prof. Deny Maquera y Prof. Alex Mamani Hualpa
8:00 a.m. a 4:00 p.m. (1 día)	❖ Aplicación desde la práctica docentes el abordaje del clima organizacional. ❖ Ejemplos desde socio drama	❖ Ponente: Prof. Alex Mamani Hualpa
8:00 a.m. a 4:00 p.m. (1 día)	❖ Evaluación del desempeño según Idalberto Chiavenato. ❖ Mural de infografías.	❖ Ponentes del programa. ❖ Prof. Alex Mamani Hualpa y Prof. Deny Maquera.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: Aplicación de la Teoría de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato

N°	DIAS	ESTRATEGIAS DESARROLLADAS		RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS	FINANCIA-MIENTO	EVALUACIÓN INDICADORES
01	01	DISCUSIÓN GUIADA	<p><u>INICIO:</u> Saludo a los participantes y les da la bienvenida.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Observan el video “la asertividad” ❖ Concertación de acuerdos a fin de crear buenos hábitos de escucha activa y participación activa entre el ponente y docentes participantes. ❖ Introduce el tema ¿cuál crees que es el significado de potencial humano en una empresa? ❖ Se le entrega tarjeta de tipo rompecabezas ubican las palabras calve ❖ El docente participante colocara en la silueta de un maestro realizando una buena actividad frente a un IE y posteriormente contrastar con el propósito del tema. <p><u>DESARROLLO:</u> Fase de interacción entre ponente y participantes a fin de ordenar ideas y razones de las tarjetas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se proporcional material bibliográfico sobre desarrollo humano a fin de ampliar conocimientos. ❖ Se logra profundizar dicho tema a través de la estrategia de Discusión guiada así el ponente hace el rol de moderador (anteriormente se indicó a que los participantes busquen información respecto al tema), se conforman equipos de trabajo. ❖ Se logra organizan información en un diagrama de árbol. <p><u>CIERRE:</u>A través de las huellas de un maestro concluyen las ideas por equipos de trabajo. El/la ponente pregunta:</p> <p>¿Qué propósito tuvieron las actividades realizadas?</p> <p>¿Cómo llegamos a estas conclusiones?</p> <p>¿Qué procesos realizamos para que se produzca este aprendizaje?</p> <p>¿Qué dificultades tuvieron?, ¿Cómo nos sentimos? El facilitador se despide de los participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjetas de cartulinas de colores, •Papelotes ,plumones tarjetas. • Meta plan • Equipo multimedia. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ponente -Docentes asistentes. -Logística 	Se desarrolla de forma autofinanciada (búsqueda de aliados estratégicos)	Comprende su significado de desarrollo humano en una institución.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: Aplicación de la Teoría de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato

N°	DIAS	ESTRATEGIAS DESARROLLADAS		RECURSOS - MATERIA LES	RECURSOS HUMANOS	FINANCIAMIENTO	EVALUA CIÓN- INDICADO RES
01	01	LA ASAMBLEA	<p><u>INICIO:</u> Saludo a los participantes y les da la bienvenida.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Observan el video “la asertividad” ❖ Concertación de acuerdos a fin de crear buenos hábitos de escucha activa y participación activa entre el ponente y docentes participantes. ❖ Introduce el tema ¿cuál crees que es el significado de potencial humano en una empresa? ❖ Se muestra a un video sobre “el incendio” y se promueve extraer ideas Fuerza basados en clima organizacional. ❖ El ponente puntualiza el propósito del tema posteriormente se logrará buscar semejanzas respecto al desarrollo del tema. <p><u>DESARROLLO:</u> Fase de interacción entre ponente y participantes a fin de ordenar ideas y razones de las tarjetas.</p> <p>Se proporciona material bibliográfico sobre de clima organizacional a fin de ampliar conocimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se logra profundizar dicho tema a través de la estrategia de la asamblea Guiada por el ponente hace el rol de moderador (anteriormente se indicó a que los participantes busquen información respecto al tema), se conforman equipos de trabajo. ❖ Se logra organizar información en un mapa conceptual. <p><u>CIERRE:</u> A través de concluyen las ideas por equipos de trabajo. El/la ponente pregunta:</p> <p>¿Qué propósito tuvieron las actividades realizadas?</p> <p>¿Cómo llegamos a estas conclusiones?</p> <p>¿Qué procesos realizamos para que se produzca este aprendizaje?</p> <p>¿Qué dificultades tuvieron?, ¿Cómo nos sentimos? El facilitador se despide de los participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjetas de cartulinas de colores, • Papelotes, Plumones. • Meta plan.. • Equipo multimedia. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ponente -Docentes asistentes. -Logística 	Se desarrolla de forma autofinanciada (búsqueda de aliados estratégicos)	Clasifica aspectos que favorecen un buen clima organizacional

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: Aplicación de la Teoría de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato

Nº	DIAS	ESTRATEGIAS DESARROLLADAS	RECURSOS - MATERIALES	RECURSOS HUMANOS	FINANCIA MIENTO	EVALUA CIÓN- INDICADO RES
03	01	<p>EL PANEL</p> <p><u>INICIO:</u> Saludo a los participantes y les da la bienvenida.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Observan el video “la Parábola de los Talentos” ❖ Concertación de acuerdos a fin de crear buenos hábitos de escucha activa y participación activa entre el ponente y docentes participantes. ❖ Introduce el tema ¿cuál crees que ha sido la debilidad de él que tuvo un talento? ❖ Se muestra a un video sobre “La parábola de los talentos” y se promueve extraer ideas fuerza basados en resultados de un trabajador. ❖ El ponente puntualiza el propósito del tema posteriormente se logrará establecer semejanzas y diferencias respecto al desarrollo del tema. <u>DESARROLLO:</u> Fase de interacción entre ponente y participantes a fin de ordenar ideas y razones de las tarjetas. ❖ Se proporciona material bibliográfico sobre evaluación de desempeño a fin de ampliar conocimientos. (términos: eficacia, eficiencia y efectividad) ❖ Se logra profundizar dicho tema a través de la estrategia del panel (1 coordinador y dos expositores) (anteriormente se indicó a que los participantes busquen información respecto al tema), se les proporciona previamente información asignada de evaluación de desempeño. ❖ Se logra organizar información en un mapa conceptual. <p><u>CIERRE:</u> A través de concluyen las ideas por equipos de trabajo. El/la ponente pregunta:</p> <p>¿Qué propósito tuvieron las actividades realizadas?</p> <p>¿Cómo llegamos a estas conclusiones?</p> <p>¿Qué procesos realizamos para que se produzca este aprendizaje?</p> <p>¿Qué dificultades tuvieron?, ¿Cómo nos sentimos? El facilitador se despide de los participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjeta de Cartulinas de colores, • papelotes, plumones tarjetas. • Meta plan. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ponente -Docentes asistentes. -Logística 	Se desarrolla de forma autofinanciada.	Identifica los aspectos de una efectiva evaluación de desempeño

3.3.2.MÓDULO II: Aplicación de la Teoría de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente de Héctor Valdés V.

HOJA DE RUTA

HORA	ACTIVIDADES/ CONTENIDOS	RESPONSABLES
8:00 p.m. a 4:00 p.m. (1 día)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Aplicación de Diagnóstico situacional: Según la Teoría de la evaluación de desempeño docente de H. Valdés con el uso de instrumentos. (cuestionario de autoevaluación) ❖ Concientización: Importancia de rol del docente en el desarrollo de la sociedad "Actitud de cambio" 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Ponentes del programa. Prof. Deny Maquera y Prof. Alex Mamani Hualpa
8:00 p.m. a 4:00 p.m. (1 día)	❖ Desarrollo del Módulo- generalidades: Teoría y práctica.	❖ Ponente: Prof. Alex Mamani Hualpa
8:00 p.m. a 4:00 p.m. (1 día)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Socialización de resultados. ❖ Compromisos de los participantes. ❖ Seguimiento para su auto perfeccionamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Ponentes del programa. Prof. Alex Mamani Hualpa y Prof. Deny Maquera.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: Aplicación de la Teoría de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente de Héctor Valdés V.

Nº	DIAS	ESTRATEGIAS DESARROLLADAS		RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS	FINANCIAMIENTO	EVALUACIÓN-INDICADORES
01	01	TALLER DE CAPACITACIÓN	<p><u>INICIO:</u> Saludo a los participantes y les da la bienvenida.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Observan el video “maestro cruza el río” ❖ Concertación de acuerdos a fin de crear buenos hábitos de escucha activa y participación activa entre el ponente y docentes participantes. ❖ Introduce el tema ¿cuáles son las bondades del maestro esforzado? ❖ Se le entrega tarjeta para identificar ideas fuerza por equipos de trabajo. ❖ El docente participante colocara en la silueta de un maestro a fin de focalizar dichas ideas y posteriormente contrastar con el propósito del tema. <u>DESARROLLO:</u> Fase de interacción entre ponente y participantes a fin de ordenar ideas y razones de las tarjetas. ❖ Se aplica el instrumento de autoevaluación a fin de lograr una línea de base según el perfil real del docente. ❖ Se logra precisar desde un análisis de: Técnica, instrumento, medio. ❖ socializa varios instrumentos a fin de buscar relación de las características desde su desempeño como docente de aula. ❖ Mediante el planteamiento de un caso se logra mostrar dos características de docentes a fin de generar debate entre los participantes promoviendo el diálogo, consenso y deliberación entre sus pares. <p><u>CIERRE</u> El/la ponente pregunta: ¿Qué propósito tuvieron las actividades realizadas? ¿Cómo llegamos a estas conclusiones? ¿Qué procesos realizamos para que se produzca este aprendizaje? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Cómo nos sentimos? El facilitador se despide de los participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjeta de cartulinas de colores, • papelotes, plumones tarjetas. • Meta plan. • Equipo multimedia. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ponente -Docentes asistentes. -Logística 	<p>Se desarrolla de forma autofinanciada.</p> <p>(búsqueda de aliados estratégicos)</p>	<p>Identifiquen Desempeños desde su práctica docente según sus fortalezas y debilidades.</p> <p>Clasifiquen instrumentos para mejorar un buen desempeño docente.</p>

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: Aplicación de la Teoría de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente de Héctor Valdés V.

Nº	DIAS	ESTRATEGIAS DESARROLLADAS		RECURSOS - MATERIA LES	RECURSOS HUMANOS	FINANCIA MIENTO	EVALUA CIÓN- INDICADO RES
02	02	TRABAJO COLABO RATIVO	<p><u>INICIO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Saluda a los participantes y les da la bienvenida. ❖ Realizan la el modelado de un corcho de botella a fin de explicar el acertijo de lo que trata según el corcho pedagógico. ❖ Reflexión y construcción según la dinámica. <p><u>DESARROLLO</u></p> <p>Se promueve el trabajo colaborativo a través del trabajo en equipo y la asertividad. Se proporciona fuente de las experiencias de América latina frente a los nuevos cambios educativos según las ponencias diversas de H. Valdez.</p> <p>A través de un organizado visual representan los modelos de desempeño docente.</p> <p>Pro equipos socializan cada temática y realizan un socio drama a fin de enfocarse en su esencia de cada modelo.</p> <p>El ponente redondea las ideas a fin de lograr construir con los participantes las conclusiones del tema tratado</p> <p><u>CIERRE</u></p> <p>A través de un caligrama ejemplifican diferentes casos de cada modelo.</p> <p>A través de una redacción escrita de una situación casuística de un docente los participantes identifican los aspectos a mejorar según lo aprendido. El/la ponente pregunta:</p> <p>¿Qué propósito tuvieron las actividades realizadas?</p> <p>¿Cómo llegamos a estas conclusiones?</p> <p>¿Qué procesos realizamos para que se produzca este aprendizaje?</p> <p>¿Qué dificultades tuvieron?,¿Cómo nos sentimos? El facilitador se despide de los participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjeta de cartulinas de colores, • papelotes, plumones tarjetas. • Meta plan.. • Equipo multimedia. 	<p>-Ponente</p> <p>-Docentes asistentes.</p> <p>-Logística</p>	<p>Se desarrolla de forma autofinanciada.</p> <p>(búsqueda de aliados estratégicos)</p>	<p>Identifiquen con claridad los modelos de desempeño docente de H. Valdez.</p> <p>Parafrasea los modelos dando ejemplos en cada caso</p>

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: Aplicación de la Teoría de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente de Héctor Valdés V.

Nº	DIAS	ESTRATEGIAS DESARROLLADAS		RECURSOS - MATERIALES	RECURSOS HUMANOS	FINANCIA MIENTO	EVALUACIÓN INDICADORES
02	03	CARRUSEL DE APRENDIZAJES EXPOSICIÓN DE MURALES	<p><u>INICIO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Saluda a los participantes y les da la bienvenida. ❖ Observan 2 imágenes clave de un docente llenando la pizarra y otro generando debate entre sus estudiantes. ¿Porque mis estudiantes no tienen buenos resultados si yo ya termine 2 cuadernos de avance? ❖ Reflexión y construcción según la dinámica. <p><u>DESARROLLO</u></p> <p>Se logra facilitar el manual de desempeño docente a fin de analizar desde los términos: dimensiones, parámetros e indicadores.</p> <p>A través del diagrama del pescado se considera ideas a fin de encontrar los efectos de cada término.</p> <p>Socializan todos los trabajos logrados durante los días a modo de hacer una meta cognición</p> <p>Se considera empoderar la idea desde los términos sujeto pasivo y sujeto protagonista a fin de contrastar significados. Se profundiza el enfoque crítico reflexivo</p> <p><u>CIERRE</u></p> <p>Expone sus compromisos frente asumir nuevos retos frente a su desempeño docente considerando y revalorando la carrera docente y su relevante rol que se asume en la sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjeta de cartulinas de colores • papelotes, plumones tarjetas. • Meta plan. • Equipo multimedia. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ponente -Docentes asistentes. -Logística 	<p>Se desarrolla de forma autofinanciada.</p> <p>(búsqueda de aliados estratégicos)</p>	<p>Clasifica con propiedad términos de desempeño docente a fin de mejorar su práctica pedagógica.</p> <p>Aplica con propiedad el enfoque crítico reflexivo en su desempeño docente</p>

3.3.3. Superando barreras de la evaluación, según el Marco del Buen Desempeño Docente - MINEDU.

HOJA DE RUTA DEL MÓDULO

HORA	ACTIVIDADES/ CONTENIDOS	RESPONSABLES
8:00 p.m.a 4:00 p.m. (1 día)	La nueva docencia para cambiar la educación. ❖ Actitud de cambio del docente según la escuela que queremos. ❖ Visión de la profesión docente	❖ Ponentes del programa. Prof. Deny Maquera y Prof. Alex Mamani Hualpa
8:00 p.m. a 4:00 p.m. (1 día)	❖ Desarrollo del Módulo- generalidades: Propósitos, dominios, competencias y desempeños.	❖ Ponente: Prof. Alex Mamani Hualpa y Deny Maquera
8:00 p.m. a 4:00 p.m. (1 día)	❖ Socialización de resultados. ❖ Desafíos de los participantes. ❖ Seguimiento para su auto perfeccionamiento	❖ Ponentes del programa. Prof. Alex Mamani Hualpa y Prof. Deny Maquera.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: Superando barreras de la evaluación, según el Marco del Buen Desempeño Docente MINEDU

N°	DIAS	ESTRATEGIAS DESARROLLADAS	RECURSOS - MATERIA LES	RECURSOS HUMANOS	FINANCIA MIENTO	EVALUA CIÓN- INDICADO RES
01	01	<p>TALLER DE CAPACITACIÓN</p> <p><u>INICIO:</u> Saludo a los participantes y les da la bienvenida.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Observan el video “los niños caminan 2 a 3 horas para estudiar” ❖ Concertación de acuerdos a fin de crear buenos hábitos de escucha activa y participación activa entre el ponente y docentes participantes. ❖ Introduce el tema ¿Qué crees que se merecen esos estudiantes después de venir fatigados y que actividades serán pertinentes en el campo educativo? ❖ Se le entrega tarjeta para identificar ideas fuerza por equipos de trabajo. ❖ El docente participante colocara en la silueta de un niño a fin de focalizar dichas ideas y posteriormente contrastar con el propósito del tema. <u>DESARROLLO:</u> Fase de interacción entre ponente y participantes a fin de ordenar ideas y razones de las tarjetas. <p>Se facilita información para análisis como son :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Necesidad de cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente en el Perú ❖ La docencia y los aprendizajes fundamentales ❖ La docencia y la escuela que queremos ❖ Visión de la profesión docente <p>Se aplica el organizador de la cruz categorial para apropiarse de los ideas fuerza y se desarrolla Rolling Playing para generar participación desde trabajo colaborativo.</p> <p><u>CIERRE:</u> El/la ponente pregunta: ¿Qué propósito tuvieron las actividades realizadas? ¿Cómo llegamos a estas conclusiones?</p> <p>¿Qué procesos realizamos para que se produzca este aprendizaje? ¿Qué dificultades tuvieron?, ¿Cómo nos sentimos?</p> <p>El facilitador se despide de los participantes.</p>	<p>Tarjeta de cartulinas de colores, papelotes, plumones tarjetas. Meta plan.. Equipo multimedia.</p>	<p>-Ponente -Docentes asistentes. -Logística</p>	<p>Se desarrolla de forma autofinanciada.</p> <p>(búsqueda de aliados estratégicos)</p>	<p>Identificar dimensiones que muestra el Marco del buen desempeño y su importancia de la misma.</p>

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: Superando barreras de la evaluación, según el Marco del Buen Desempeño Docente- MINEDU

N°	DIAS	ESTRATEGIAS DESARROLLADAS		RECURSOS - MATERIA LES	RECURSOS HUMANOS	FINANCIA MIENTO	EVALUA CIÓN- INDICADO RES
01	02	TRABAJO COLABO RATIVO	<p><u>INICIO:</u> Saludo a los participantes y les da la bienvenida.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Observan el video “los niños caminan 2 a 3 horas para estudiar” ❖ Concertación de acuerdos a fin de crear buenos hábitos de escucha activa y participación activa entre el ponente y docentes participantes. ❖ Introduce el tema ¿Qué crees que se merecen esos estudiantes después de venir fatigados y que actividades serán pertinentes en el campo educativo? ❖ Se le entrega tarjeta para identificar ideas fuerza por equipos. ❖ El docente participante colocara en la silueta de un niño a fin de focalizar dichas ideas y posteriormente contrastar con el propósito del tema. <p><u>DESARROLLO:</u> Fase de interacción entre ponente y participantes a fin de ordenar ideas y razones de las tarjetas.</p> <p>Se facilita información para sintetizar información como son :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Dominios ❖ Competencias ❖ Desempeños ❖ Se aplica el organizador: cuadro comparativo para empoderarse de los ideas fuerza a través de juicio de expertos eligen a representantes para dar puntos de vista en cada caso. Además se permite la participación desde trabajo colaborativo. <p><u>CIERRE:</u> El/la ponente pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué propósito tuvieron las actividades realizadas? ¿Cómo llegamos a estas conclusiones? ¿Qué procesos realizamos para que se produzca este aprendizaje? ¿Qué dificultades tuvieron?,¿Cómo nos sentimos? <p>El facilitador se despide de los participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjeta De cartulinas de colores, • papelotes, Plumones tarjetas. • Meta plan.. • Equipo multimedia. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ponente -Docentes asistentes. -Logística 	Se desarrolla de forma auto financiada. (búsqueda de aliados estratégicos)	Parafrasear y dar ejemplos de dominios, competencias y desempeños del manual del MINEDU

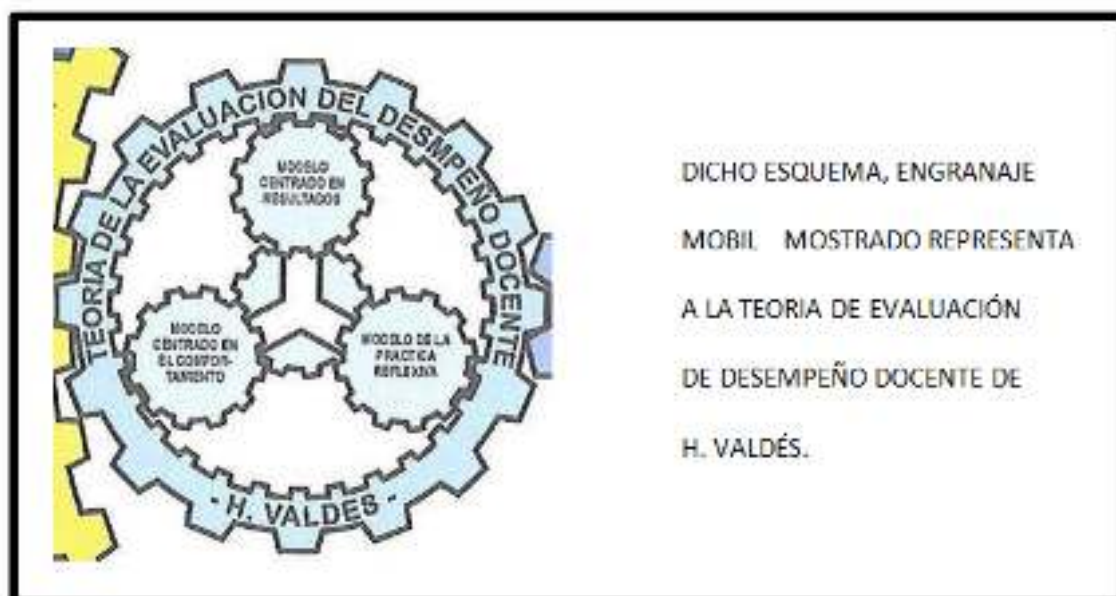
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS: Superando barreras de la evaluación, según el Marco del Buen Desempeño Docente – MINEDU

Nº	DIAS	ESTRATEGIAS DESARROLLADAS		RECURSOS - MATERIA LES	RECURSOS HUMANOS	FINANCIA MIENTO	EVALUA CIÓN- INDICADO RES
01		PLENARIO	<p><u>INICIO:</u> Saludo a los participantes y les da la bienvenida.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Observan el video “los niños caminan 2 a 3 horas para estudiar” ❖ Concertación de acuerdos a fin de crear buenos hábitos de escucha activa y participación activa entre el ponente y docentes participantes. ❖ Introduce el tema ¿Qué crees que se merecen esos estudiantes después de venir fatigados y que actividades serán pertinentes en el campo educativo? ❖ Se le entrega tarjeta para identificar ideas fuerza por equipos de trabajo. ❖ El docente participante colocara en la silueta de un niño a fin de focalizar dichas ideas y posteriormente contrastar con el propósito del tema. <u>DESARROLLO:</u> Fase de interacción entre ponente y participantes a fin de ordenar ideas y razones de las tarjetas. <p>Se facilita información para sintetizar información como son :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Dominios, Competencias, Desempeños <p>Se desarrolla el plenario a fin de profundizar información</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se aplica el organizador: Cuadro comparativo para empoderarse de los ideas fuerza a través de juicio de expertos eligen a representantes para dar puntos de vista en cada caso. <p>Además se permite la participación desde trabajo colaborativo.</p> <p><u>CIERRE:</u> Socialización de resultados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Planteo de desafíos de los participantes (revertir resultados desde el rol de desempeño docente), Se aplica la meta cognición: <p>¿Qué propósito tuvieron las actividades realizadas?</p> <p>¿Cómo llegamos a estas conclusiones?</p> <p>¿Qué procesos realizamos para que se produzca este aprendizaje?</p> <p>¿Qué dificultades tuvieron?, ¿Cómo nos sentimos?</p> <p>El facilitador se despide de los participantes anunciando que cada aspecto asumido se hará su respectivo seguimiento a fin de brindar acompañamiento(orientación y soporte educativo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjeta de cartulinas de colores, • papelotes, plumones tarjetas. • Meta plan. • Equipo multimedia. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ponente -Docentes asistentes. -Logística 	<p>Se desarrolla de forma autofinanciada</p> <p>(búsqueda de aliados estratégicos)</p>	<p>Establece coherencia desafíos acorde a los 3 campos de desempeño docente.</p>

3.4. Cronograma de actividades del Programa de Capacitación para mejorar el Desempeño Laboral de los docentes de Primaria de la I.E. N° 42064 “Alfonso Ugarte” Centro Poblado de Alto Perú del Distrito de Palca - Provincia y Región Tacna 2015

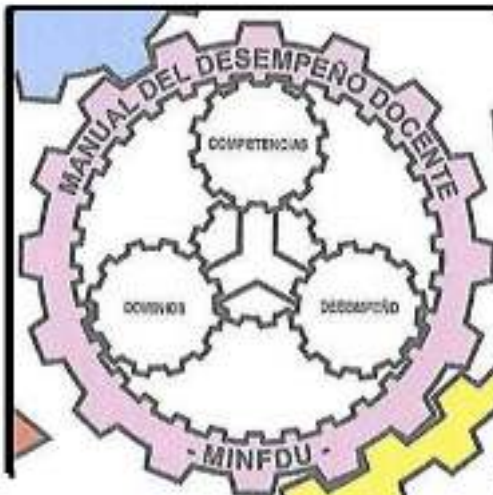
N°	Módulo	Actividades	Cronograma											
			M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F
01	I	Capacitación en Gestión del Talento Humano.	x	x										
02		Seguimiento de lo aprendido	x	x										
03	II	Capacitación en evaluación del desempeño docente.			x	x								
04		Seguimiento de lo aprendido			x	x								
05	III	Capacitación del manual de desempeño docente: dominios, Competencias.					x	x						
06		Seguimiento de lo aprendido					x	x						
07		Evaluación del programa	x	x	x	x	x	x	x					

3.5. ESQUEMA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

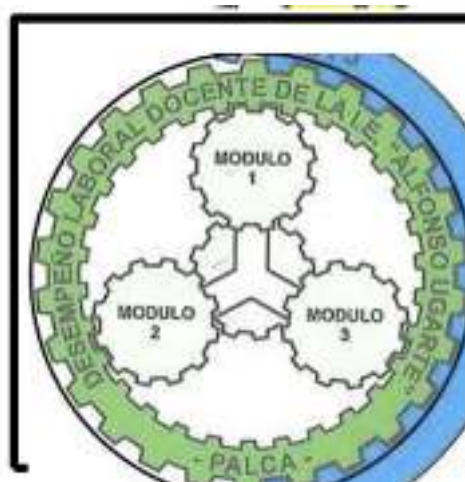




DICHO ESQUEMA, ENGRANAJE MOBIL MOSTRADO REPRESENTA A LA TEORIA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SUS 3 DIMENSIONES.



DICHO ESQUEMA, ENGRANAJE MOBIL MOSTRADO REPRESENTA AL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO - MINEDU.



DICHO ESQUEMA, ENGRANAJE MOBILIZADO POR LA CADENA DE TRANSMISIÓN ES CONSIDERADO VARIABLE DEPENDIENTE PERMITE EL ABORDAJE DE LOS 3 MÓDULOS.

CONCLUSIONES

- Se concluye que con la aplicación del Programa de Capacitación se mejora el desempeño de los docentes en la I.E. N° 42064 “Alfonso Ugarte” del Centro Poblado de Alto Perú del distrito de Palca, Provincia de Tacna, Región Tacna.
- La elaboración del Programa de Capacitación se realiza teniendo en cuenta el diagnóstico que se obtuvo con la aplicación de una encuesta, para ello, se elaboró módulos con sus respectivas estrategias para superar debilidades encontradas en su desempeño docente logrando excelentes resultados.
- El programa de capacitación logra efectos positivos en la mejora del desempeño docentes porque responde desde un enfoque sistémico y dialectico, y un trabajo minucioso, lógico y coherente que posteriormente permite hacer seguimiento continuo a fin lograr verdadera efectividad y eficacia de los resultados.
- El programa de capacitación muestra un trabajo integral para lograr una mejora en el desempeño docente porque considera el uso de instrumentos de desempeño que son validados, confiables que nos permite ser aplicados adecuando a cualquier contexto.
- El programa de capacitación ayuda desde la formación profesional del docente porque es afín al sustento de autores reconocidos que abordan con profundidad dicho problema que atañe la educación peruana, asimismo permite brindar iniciativa a los docentes indicando que más allá de conocer y dominar teorías en su accionar, no debe comportarse como un autómatas, es decir llevando a la práctica recomendaciones realizadas detrás de un escritorio que está en un aula e interactúa con seres humanos, cada uno con su personalidad, siendo el maestro un sujeto protagónico.

RECOMENDACIONES

1. Implementar talleres de capacitación permanente sobre el desempeño docente en base a competencias para el continuo mejoramiento de la calidad educativa, para rescatar y potenciar las fortalezas que presentan los docentes y corregir las posibles debilidades, garantizando de esta manera un desempeño docente eficiente, eficaz, efectivo logrando un nivel satisfactorio.
2. Promover una cultura de la evaluación buscando crear una mayor confianza en los docentes que implique un cambio de actitud con respecto a ser evaluado en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.
3. Se sugiere que las investigaciones futuras se encaminen al entorno de lo que acontece en los estudiantes como efecto de lo que el docente realiza según su conocimiento disciplinar, uso pertinente la didáctica, estrategias metodológicas de aprendizaje - enseñanza y evaluación eficaz a través de la observación de las sesiones de aprendizaje y del trabajo colegiado que desempeña a través de equipos (redes) de inter aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

1. Chiavenato, Idalberto (2 002) “Gestión Del Talento Humano”. 1era Edición, Editorial MCGRAW-HILL.
2. Chiavenato, Idalberto (2 007) “Gestión Del Talento Humano”. 3era Edición, Editorial MCGRAW-HILL.
3. Valdés Veloz, Héctor (2 009) Manual de “ Buenas Prácticas de Evaluación de Desempeño de los Docentes”. 1era Edición - Editorial CNE.
4. Valdés Veloz, Héctor (2 003) Revista “La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba”
5. MINEDU, 2012 “Marco del Buen Desempeño Docente”, aprobada con Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED.
6. Marco del Buen Desempeño Docente 2015.
7. Alonso, J. (2001). Motivación y estrategias de aprendizaje. Principios para su mejora en alumnos universitarios. En García-Valcárcel Muñoz-Repiso, Ana (Coord.) Didáctica universitaria. Madrid: La Muralla.
8. Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, Revista Foro Educativo, 14, p.120.

ANEXOS

ANEXOS

AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

Colega, te pedimos que contestes a la siguiente auto evaluación en forma sincera y responsable. No es necesario que escribas tu nombre.

Desempeño docente bueno	Cumple con lo previsto en el ítem	3
Desempeño docente regular	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	2
Desempeño docente deficiente	Cumple en un nivel incipiente con los requerimientos del ítem.	1

DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

Sobre el desempeño en el aula.		Valoración		
Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje				
01	Utilizo mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en mis estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	1	2	3
02	Dosifico el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	1	2	3
03	Cumplo y respeto el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de mi I.E. (Primaria)	1	2	3
04	Planifico mis actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	1	2	3
Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje				
05	Problematizo y/o planteo el reto o conflicto y comunico con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.	1	2	3
06	Acompaño a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje adecuando las estrategias metodológicas de las Rutas de Aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	1	2	3

07	Desarrollo estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque del área.	1	2	3
08	Teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuto procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	1	2	3
09	Cuento con la planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluyo actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteadas en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular	1	2	3
Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje				
10	Acompaño y oriento a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr.	1	2	3
11	Uso materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPFF para el desarrollo de los aprendizajes.	1	2	3
12	Presento la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	1	2	3

ANEXO 02. INSTRUMENTO: RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE SALIDA DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

I	INICIO = No cumple	II	PROCESO = Muestra algunos datos o alcances	III	SATISFACTORIO = Asume las los indicaciones asignadas.	IV	DESTACADO = Actúa con proactividad y pertinencia en sus funciones.
MÓDULOS TEORIAS	DIMENSIONES	Nº	DESEMPEÑOS (ACTUA- HACE-LOGRA)	NIVEL			
				I	II	III	IV
1. Teoría de Gestión del Talento Humano	Desarrollo humano	1	Muestra con espontaneidad el perfil requerido como docente acorde a sus funciones asignadas.				
		2	Es intelectual y proactivo en su labor docente contribuyendo al logro de propósitos de la IE.				
	Clima organizacional	3	Muestra satisfacción e iniciativa y en el ejercicio de trabajo colaborativo entre docentes frente a los propósitos de la IE.				
		4	Muestra asertividad y empatía frente a situaciones: potencialidades o problemas que afronta la IE a fin de contribuir en la solución y productividad en la IE.				
	Evaluación de desempeño	5	Muestra identidad y compromiso laboral con la IE donde ejerce a fin de lograr óptimos resultados.				
		6	Logra desempeñarse con eficacia, eficiencia y efectividad a fin de alcanzar metas (propósitos), resultados o productos o a alcanzar dentro de sus funciones.				
		7	Se auto evalúa y auto perfecciona para mejorar los resultados de su desempeño en su labor docente.				
2. Teoría de la evaluación del desempeño docente.	Modelo centrado en los resultados	8	Demuestra resultados óptimos alcanzados en los aprendizajes de sus estudiantes producto del ejercicio de práctica docente.				
		9	Usa instrumentos de evaluación pertinentes para diversas situaciones pedagógicas y consolida de forma cualitativa y cuantitativa.				
	Modelo centrado en el comportamiento	10	Demuestra dominio en el desarrollo de procesos pedagógicos, didácticos en actividades educativas programadas.				
		11	Usa adecuadamente estrategias de refuerzo motivacional para cada situación de aprendizaje.				
	Modelo de la práctica reflexiva	12	Considera la evaluación como reflexión de la acción a través del uso de instrumentos para la mejora o perfeccionamiento de su práctica docente.				
		13	Conoce y aplica la operacionalización por niveles de la evaluación de desempeño para mejorar el ejercicio de su práctica docente.				
		14	Desarrolla la caracterización del estudiante y su contexto o realidad. (usa instrumentos)				

3.Manual del buen Desempeño Docente MINEDU	Dominios competencias Desempeños	15	Aplica el manejo de enfoques pedagógicos y procesos didácticos de las áreas.				
		16	Cuenta con programación curricular y unidad didáctica contextualizada.				
		17	Propicia un ambiente de respeto y proximidad. (es empático)				
		18	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.(uso de mecanismos)				
		19	Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.				
		20	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.				
		21	Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.(dosifica)				
		22	Monitorea y evalúa el progreso de los aprendizajes para adecuar su enseñanza y para retroalimentar a los estudiantes.(instrumentos)				
		23	Realiza uso pedagógico adecuado de los materiales y recursos en relación al propósito				
		24	Ejecuta la sesión de tal manera que el propósito de la sesión es claro, las actividades están alineadas con el propósito, y realiza un cierre de la sesión que hace referencia a este.				
		25	Participa activamente en comunidades de interaprendizaje.				
		26	Articula su trabajo de relación de escuela, familia y comunidad.				
		27	Diseña y aplica una sesión contextualizada.				