

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**



TESIS:

**Impacto del Programa Nacional de Formación y Capacitación
Docente - UNSCH 2007 en el desempeño del docente en las aulas de
las Instituciones Públicas en la provincia de Huamanga**

Para optar el Grado Académico de:

MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

PRESENTADO POR:

Bach. Carmen Maria LIZARBE CASTRO

ASESOR:

Dr. Juan Ranulfo CAVERO CARRASCO

AYACUCHO - PERÚ

2017

A la memoria de Martina mi madre, a los sabios consejos de mi padre y mis hermanos; por haber cultivado en mí el espíritu de lucha y perseverancia para hacer realidad mis sueños y el logro de mi proyecto de vida.

A mi esposo Abel y mis hijos: Flor del Carmen, Luz de María, Abel Benjamín, Abel Antonio, María del Carmen, Sophia de María por sacrificar espacios familiares, fortaleciéndome para la culminación de la Tesis.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, en especial a la Escuela de Posgrado y a la plana docente, quienes guiaron mi formación personal y profesional.

Al Dr. Juan Ranulfo Carrasco en su condición de asesor, por su apoyo incondicional en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Al Mg. Alberto Alfredo Palomino Rivera, Mg. Teodosio Zenobio Poma Solier y al Dr. Pedro Huauya Quispe, por su apoyo en la validación de los instrumentos de recolección de datos.

A los profesores de Educación Básica Regular, participantes en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente, por su apoyo incondicional en la recolección de datos.

A todas aquellas personas y amistades que de una u otra manera contribuyeron en la ejecución del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1 Identificación del problema	10
1.2 Descripción del problema.....	11
1.3 Formulación del problema.....	12
1.3.1 Problema general	12
1.3.2 Problemas específicos.....	13
1.4 Objetivos de la investigación	13
1.4.1 Objetivo general.....	13
1.4.2 Objetivos específicos	13
1.5 Justificación	13
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	15
2.1. Antecedentes de la investigación.....	15
2.2. Bases teóricas.....	18
2.2.1 Programa nacional de formación y capacitación permanente (PRONAFCAP) ...	18
2.2.2 Formación docente: inicial y en servicio	26
2.2.3 El nuevo enfoque pedagógico	30
2.2.4 Rol del docente en el nuevo enfoque	32
2.2.5 Desempeño docente	33
2.2.6 Competencia	35
2.2.7 Evaluación del desempeño docente.....	36
2.2.8 Capacitación y desempeño.....	39
2.3. Definición de términos básicos.....	40
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
3.1. Formulación de la Hipótesis de investigación	43
3.1.1 Hipótesis general	43
3.1.2 Hipótesis específica	43
3.1.3 Sistema de variables	44
3.2 Operacionalización de variables	44
3.3. Enfoque de la investigación	47
3.4. Tipo de investigación	47
3.5. Nivel de investigación	48
3.6. Método de investigación.....	48
3.7. Diseño de investigación.....	49
3.8. Población y muestra.....	49
3.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.10. Validez y confiabilidad de instrumentos	52
3.11. Procedimiento y procesamiento de datos.....	54
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	57
4.1. Análisis e interpretación descriptiva de datos.....	57
4.1.1 Análisis e interpretación descriptiva de datos de la variable independiente	57

4.1.2	Análisis e interpretación descriptiva de datos de la variable dependiente	63
4.1.3	Análisis e interpretación inferencial de datos	68
4.2.	Discusión de resultados	72
CONCLUSIONES		80
RECOMENDACIONES.....		83
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		84
ANEXOS		88
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA		88
ANEXO 2: ENCUESTA		92
ANEXO 3: FICHA DE OBSERVACIÓN		96
ANEXO 4: GUÍA DE ENTREVISTA		99
ANEXO 5: FICHA DE EXPERTOS.....		100
ANEXO 6: FOTOS		103

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo evaluar el impacto del desarrollo del Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente en la calidad del desempeño docente en las aulas de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huamanga, con un nivel de investigación explicativa de diseño no experimental explicativo transversal; la muestra estuvo constituida por 30 docentes participantes de educación primaria del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente de las Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Huamanga. Los datos fueron recolectados a través de las técnicas de la entrevista y la observación.

Se aplicó la prueba de Wilcoxon para contrastación o prueba de hipótesis con un nivel de confianza al 95% y nivel de significancia 5%. Se llegó al resultado con una significancia calculada menor a la asumida ($0,00 < 0,05$), concluimos que existen diferencias estadísticamente significativas entre las valoraciones de las variables. Por tanto, afirmamos que el desarrollo del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente, impacta significativamente en la calidad del desempeño docente en las aulas de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huamanga, logrando en el docente participante un desempeño eficiente en la planificación de sus sesiones de aprendizaje, aplicación de estrategias metodológicas pertinentes durante el proceso de aprendizaje y evaluación de los estudiantes.

PALABRAS CLAVES: Capacitación docente, desempeño docente.

ABSTRACT

This study aimed to evaluate the impact of the development of the National Program of Teacher Training and Education on the quality of teaching performance in the classroom of public educational institutions in the province of Huamanga, with an explanatory level of investigation, of non-experimental explanatory transversal design. The sample consisted of 30 teachers of primary education who participated in the National Program of Teacher Training and Education from Public Educational Institutions in the province of Huamanga. Data were collected through the techniques of interview and observation.

The Wilcoxon test was used for hypothesis testing with a 95% confidence level and a significance level of 5%. We reached a result with a calculated significance lower than assumed ($0.00 < 0.05$), thus we conclude that there are statistically significant differences between the valuations of the variables. Therefore, we affirm that the development of the National Program of Teacher Training and Education has a significant impact on the quality of teaching performance in the classroom of the public educational institutions of the province of Huamanga, achieving in the participating teacher an efficient performance in the planning of their learning sessions, application of relevant methodological strategies during the learning process and student assessment.

Key words: Teacher training, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

El mundo competitivo y globalizado del nuevo milenio, exige a los docentes, enfrentar las reglas cambiantes de la sociedad del conocimiento y por ende, asumir los retos de evaluación y formación continua ofrecidas por el Ministerio de Educación, para así desplegar un desempeño de calidad, liderazgo y gerencia en las aulas. Como educadores tenemos la obligación de estar informados de la efectividad o ineffectividad de la aplicación del Nuevo Enfoque Pedagógico, debido a que todo cambio o transformación trae como consecuencia duda, rechazo o aceptación que permite reflexionar sobre el quehacer educativo, para modificarlo o enriquecerlo en un aprender haciendo.

Siendo el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP), una de las expresiones y consensos de La Ley General de Educación, el Acuerdo Nacional, el Proyecto Educativo Nacional al 2021 y la Ley de Reforma Magisterial, bases de la Nueva propuesta Educativa, no debe quedar en mera retórica, por ende, urge la necesidad de evaluar si el impacto del PRONAFCAP es significativo en el desempeño óptimo de los docentes participantes del Nivel Primaria, de las Instituciones Públicas de Huamanga.

A la fecha no se ha realizado una investigación sobre la aplicación del PRONAFCAP-UNSCH 2007, una de las primeras experiencias de la formación continua en servicio, desplegadas por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, en convenio con el Ministerio de Educación, dentro del ámbito de la provincia de Huamanga.

Los resultados de este estudio nos llevó hacia una reflexión crítica del PRONAFCAP-UNSCH 2007 para evaluar en qué falló, por qué, en qué se acertó y cómo. También a una reflexión sobre los capacitadores y los contenidos que se impartieron, socializando si PRONAFCAP ha logrado que los docentes capacitados hicieran suyos los planteamientos teóricos y estrategias metodológicas que acompañen su desempeño pedagógico, al planificar, ejecutar y evaluar las sesiones de aprendizaje.

La importancia de los resultados del presente trabajo de investigación, radica en que contribuirá en la mejora del desempeño docente y la formación de futuros docentes según las exigencias de la sociedad de conocimiento del siglo XXI.

La estructura de esta investigación comprende cuatro capítulos: Planteamiento del problema, Antecedentes y bases teóricas, Metodología de investigación y Resultados de la investigación, finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Identificación del problema

El año 2007, la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, en convenio con el Ministerio de Educación, de conformidad a los términos de referencia y conocedora de las características educativas, de la Región, desarrolló el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente (PRONAFCAP-UNSCH). Cimentado en La Ley General de Educación, el Acuerdo Nacional, el Proyecto Educativo Nacional al 2021 y la Ley de Carrera Pública Magisterial, para hacer realidad los cambios en educación, teniendo como base la nueva propuesta educativa, basado en el Constructivismo.

El PRONAFCAP-UNSCH, estuvo dirigido a Docentes de Educación Básica Regular, teniendo como finalidad promover y apoyar el desarrollo personal, pedagógico y social de los profesores que laboran en las instituciones educativas públicas de la Provincia de Huamanga, cuyo objetivo fue mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores de los docentes, que hayan participado previamente de la Evaluación Censal del Ministerio de Educación, en función de sus demandas educativas y la de su respectivo contexto sociocultural y económico-productivo, haciendo énfasis en el

desarrollo de sus capacidades comunicativas, lógico matemáticas dominio del currículo y especialidad académica según nivel, sea inicial, primaria o secundaria así como los proyectos de Innovación Pedagógica en manejo de Tecnología de Información y Comunicación (TICs).

La ejecución de este programa se realizó por Grupos o Ítems, correspondiendo el Ítem 11 a los docentes del Nivel de Educación Primaria de la Provincia de Huamanga. La temática elegida, tiene cercanía con mi condición de capacitadora, lo que facilita el conocimiento y recolección de datos. Tomando en cuenta la realidad, materia de estudio, nos planteamos el reto de realizar una investigación lo más exhaustivamente posible, que nos permita detectar los logros y dificultades que se han registrado en la capacitación dada por PRONAFCAP-UNSCH, en el marco de la ejecución de la Nueva Propuesta Educativa, y como dicha capacitación ha repercutido en el desempeño del docente en el aula, cuyos resultados requieren ser evaluados.

1.2 Descripción del problema

Al implementarse y poner en ejecución el PRONAFCAP-UNSCH en la provincia de Huamanga, percibimos que se llevó a cabo con poca aceptación de los docentes participantes; con una planificación apresurada y sin coordinación adecuada con los órganos intermedios; no se tuvo en cuenta: las limitaciones, las demandas de formación e intereses del docente, más aún, deja de lado sus propias experiencias e ignora además la situación social del educando, el diagnóstico real de contexto sociocultural de la provincia de Huamanga, y el Proyecto Educativo Regional, que debieron servir de base para orientar el PRONAFCAP; basándose solo en la evaluación censal aplicado por el MINEDU a los docentes participantes.

El equipo de capacitadores que tuvo a su cargo el Ítem 11 (docentes de la Facultad de Educación de la UNSCH y docentes de primaria en actividad), tenían una mínima o ninguna capacitación, para enfrentar la difusión de la nueva propuesta educativa; por ello, el docente del Nivel Primaria de las Instituciones Públicas de la Provincia de Huamanga, capacitado por el PRONAFCAP, no hizo suyo los planteamientos teóricos y estrategias metodológicas de la Nueva Propuesta Educativa, por ende, no evidencian los logros de aprendizaje de la capacitación, en su desempeño profesional, en las aulas, durante la Planificación, Ejecución de las sesiones de aprendizaje y su respectiva Evaluación. Si lo hace, es en forma superficial, poco seria; generando en su práctica confusión, incomprensión, disconformidad y rechazo, desvinculando su capacitación permanente y actualización en el servicio.

Por tal razón, el presente trabajo de investigación, se focaliza en la ejecución del PRONAFCAP-UNSCH 2007, Ítem 11 que comprende a los docentes de Educación Primaria de las Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Huamanga; haciendo hincapié en la evaluación del impacto del PRONAFCAP en el nivel de calidad del desempeño docente en las aulas, a través de la aplicación de la Nueva Propuesta Educativa.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es el impacto del desarrollo del PRONAFCAP-UNSCH en la calidad del desempeño docente en las aulas de las Instituciones Educativas Públicas de la Provincia de Huamanga?

1.3.2 Problemas específicos

- a) ¿En qué medida los resultados del PRONAFCAP-UNSCH, nos revelan, si los docentes han logrado hacer suyos los planteamientos, estrategias metodológicas de La Nueva Propuesta Educativa en la ejecución de su diario quehacer educativo?
- b) ¿Qué nivel de conocimientos tenían los capacitadores del PRONAFCAP sobre el Nuevo Enfoque Pedagógico?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Evaluar el impacto del desarrollo del PRONAFCAP-UNSCH en la calidad del desempeño docente en el aula, de las Instituciones Educativas Públicas de Primaria de la Provincia de Huamanga.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Identificar los logros obtenidos por los participantes del PRONAFCAP-UNSCH detectando el actual nivel del desempeño docente en las aulas de las Instituciones Educativas Públicas de la Provincia de Huamanga.
- b) Identificar cuál ha sido el nivel de conocimiento que tenían los capacitadores del PRONAFCAP-UNSCH acerca de los planteamientos teóricos, metodológicos del Nuevo Enfoque Pedagógico.

1.5 Justificación

Siendo el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente, una de las expresiones y consensos de La Ley General de Educación, el Acuerdo Nacional, el

Proyecto Educativo Nacional al 2021 y la Ley de Carrera Pública Magisterial, bases de la Nueva propuesta Educativa, no debe quedar en mera retórica, por ende, urge la necesidad de evaluar si el impacto del PRONAFCAP en el desempeño real de los docentes participantes del Nivel Primaria, de las Instituciones Públicas de Huamanga, es significativo.

Hasta la fecha no se ha realizado una investigación sobre la aplicación del PRONAFCAP-UNSCH 2007, siendo una de las primeras experiencias de la formación continua en servicio, desplegadas por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, en convenio con el Ministerio de Educación, dentro del ámbito de la provincia de Huamanga.

El resultado de esta investigación, nos permitió tener un mirada reflexiva y crítica del PRONAFCAP-UNSCH 2007; en qué se falló, por qué, en qué se acertó y cómo. También a una valoración sobre los capacitadores y los contenidos que se impartieron. Socializando si PRONAFCAP ha logrado que los docentes capacitados hicieran suyos los planteamientos teóricos y estrategias metodológicas que acompañen su desempeño pedagógico, al planificar, ejecutar y evaluar las sesiones de aprendizaje.

Como educadores tenemos la obligación de estar informados de la efectividad o ineffectividad de la aplicación del Nuevo Enfoque Pedagógico, debido a que todo cambio o transformación trae como consecuencia duda, rechazo o aceptación que permite una mirada integral y reflexiva sobre el quehacer educativo, para modificarlo o enriquecerlo en un aprender haciendo.

CAPÍTULO II:

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedente internacional

Robalino (2003), en el trabajo de investigación titulado “De la Formación al Desarrollo Profesional y Humano del Profesorado”, presentado en el Encuentro Internacional de Formación Docente”, realizado en la Universidad de Santiago de Chile, arriba a la siguiente conclusión: La mirada del tema docente está limitada a formación y capacitación y casi siempre solo en este último punto. Por tanto, hay un amplio campo olvidado que alude al conjunto de condiciones y factores que determinan el trabajo y desempeño docente.

Ancizar y otros (2000) en el trabajo de investigación titulado “Investigación Pedagógica y Formación del Profesorado”, realizado en la Universidad de Caldas, Argentina, arriba a las siguientes conclusiones: Los maestros para vincular la teoría con la práctica, deben hacerlo a través de la experimentación, la investigación y la enseñanza. Que la producción del saber pedagógico se posibilita en la medida que se abran los espacios para la reflexión, donde los sujetos objetivan su quehacer y forman distancia del mismo

para dar paso al proceso de crítica y autocrítica, requisitos sustantivos en la construcción de todo conocimiento.

Hernández (2000) en el trabajo de investigación titulado “Estrategias Innovadoras para la Formación Docente”, realizado en la Universidad de Costa Rica, concluye: Dada la complejidad de la tarea docente y los cambios tan acelerados que enfrentamos, es necesario enfocar la preparación de los docentes desde una perspectiva de formación permanente, donde integremos formación inicial, en servicio, capacitación, actualización enfatizando los procesos de las prácticas educativas, el autoaprendizaje y la metacognición, para tener maestros, siempre actualizados, críticos e innovadores.

Gradenecker (2000), en el estudio monográfico titulado “La Incidencia de la Capacitación en Educación de Jóvenes y Adultos en la práctica docente”, realizada en la Universidad Nacional de Misiones de la ciudad de Posadas- Argentina, concluye: Es importante tener una visión unificada de lo que se pretende incidir en la capacitación docente, con el objeto de propiciar la calidad educativa. Un aspecto que se debe aprovechar ampliamente para fortalecer el desempeño, es a través de la mayor actualización del docente.

Tedesco (1993), en el trabajo de investigación “Profesionalización y Capacitación Docente”, realizado en la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia y publicada en la Revista de la Organización de los Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, arriba a las siguientes conclusiones: Hoy más que nunca las reformas educativas deben llegar a la escuela y a la sala de clase, siendo el docente el actor clave del proceso de transformación. Por ello, al hablar de capacitación docente, se deben diseñar políticas integrales, para que los docentes, superen los enfoques parciales. Uno de los objetivos de la educación del futuro es “el aprender a aprender”

lo que supone un cambio en las metodologías del papel del docente, quien debe estar capacitado para actuar como guía, modelo, punto de referencia en el proceso de aprendizaje, donde el sujeto central es el alumno. La disociación entre la formación inicial y las exigencias para el desempeño es una de las características más típicas de la actividad docente.

Antecedente nacional

Cavero y Flores (2006) en su trabajo de investigación titulado “Propuesta de Políticas Educativas para la Formación Inicial y permanente de docentes de la Provincia de Huamanga-Ayacucho”, realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, concluye: La formación permanente de docentes en la provincia de Huamanga, se reduce a capacitaciones voluntaristas de corta duración, bajo una metodología tradicional que cubre, sin diversificar niveles educativos, a solo un sector de los docentes. Existe entre los docentes de la provincia de Huamanga cierta resistencia a su formación permanente y a su capacitación, si lo hacen es por la necesidad inmediata de contar con una certificación. Las instituciones de Formación Docente, deben implementar una política de seguimiento a sus egresados para saber cómo es su desempeño profesional.

Antecedente regional

Cavero (2088) en el trabajo de investigación titulado “Formación Inicial de Docentes en la UNSCH y en el Instituto Superior Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes”, realizado en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, publicado en la Revista Investigación de la UNSCH, arriba las siguientes conclusiones: Hay necesidad de resignificar el rol docente como enseñante, pero no desde el modelo tradicional, sino como el de aquel que con su saber, hacer y ser, acompaña al aprendiente a generar

aprendizajes de vida que le permita responder a las necesidades de su entorno, contribuir a su transformación y realizarse plenamente como persona. La profesionalidad docente se construye sobre dos pilares fundamentales. La sólida formación disciplinar y actualizada y la formación pedagógica que posibilita realizar una adecuada transposición didáctica.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Programa nacional de formación y capacitación permanente (PRONAFCAP)

Se concibe la capacitación como un proceso mediante el cual el profesor adquiere nuevas destrezas y conocimientos que deben promover una mejora en su desempeño técnico pedagógico en el aula.

El PRONAFCAP buscaba, a contracorriente, la transmisión de conocimientos, la construcción de aprendizajes y la aplicación de estrategias metodológicas activas, es decir, del “cómo aprender y cómo enseñar”. A través de un conjunto de lineamientos que orientan el diseño participativo de los Planes de Formación y Capacitación permanente de la región; describiendo las modalidades y encuentros de formación que se pueden ofertar a los profesores en servicio para su enriquecimiento profesional. Constituyendo la oferta del Sistema Formación Continua, vinculando sus acciones con políticas educativas locales, regionales y nacionales.

Al respecto, Alternativa, CASI - DESCO, INPET (1992), considera que la capacitación es una actividad integrada, que incluye el entrenamiento, la especialización y el perfeccionamiento, consistente en la aplicación de conocimientos teóricos con la

finalidad de mejorar y corregir deficiencias que presenta el personal en el desempeño de una actividad específica.

Para Avalos, Beatrice y Androca (Citado por Arroyo, 2007) implica un replanteamiento de la formación pedagógica tradicional, haciéndola científica y de mayor amplitud técnica. Esto obliga a que las capacitaciones, sean coherentes con las necesidades reales del sistema educativo nacional y que tengan vigencia sostenida en objetivos de largo alcance; que permita, de verdad, transformar pedagógica, científica, técnica y humanamente al docente para enfrentar con éxito su delicada y difícil labor educativa.

Por otro lado, el Ministerio de Educación (2007), con el objetivo fundamental de mejorar la enseñanza en las aulas, ha previsto desarrollar el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (2007-2011), que orienta las acciones de capacitación dirigidas a mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores de los docentes de Educación Básica Regular, que hayan participado previamente de la evaluación Censal. Haciendo énfasis en el desarrollo de sus capacidades comunicativas, capacidades lógico matemáticas, dominio del currículo y especialidad académica según nivel, sea inicial, primaria o secundaria así como los proyectos de innovación pedagógica en manejo de tecnología de información y comunicación (Decreto Supremo No. 007-2007-Ministerio de Educación; 2007).

Al respecto, Sevillano (2007) director del DESP-MED, durante su ponencia y presentación del PRONAFCAP a los capacitadores en Huampaní, hizo las siguientes precisiones: Las Universidades con experiencia en formación y/o capacitación docente en convenio con el Ministerio de Educación, ejecutan el PRONAFCAP de conformidad a los Términos de Referencia. Asumiendo la Universidad Nacional San Cristóbal de

Huamanga, la planificación, organización, ejecución, evaluación e información sobre el PRONAFCAP-UNSCH 2007 en los siguientes Términos:

- **Lineamientos del PRONAFCAP**

- a) Promoción del desarrollo profesional del profesor, con el objetivo de mejorar los conocimientos y habilidades profesionales, así como las actitudes relacionadas con el quehacer educativo.
- b) Desarrollo de aprendizajes a partir de la experiencia docente y de la autosuperación. El profesor identifica potencialidades y necesidades de formación profesional, para autodirigir su proceso de formación y definir sus metas de corto, mediano y largo plazo.
- c) Participación conjunta y cooperativa de la Institución Educativa. Asume compromiso, fortalece su autonomía. Elabora, ejecuta y evalúa planes de formación identificando dificultades, avances y logros.

- **Finalidad del programa**

Orientar el desarrollo profesional del profesor en las Dimensiones: Personal, Social-comunitaria, Pedagógica.

- **Objetivo**

- a) Contribuir a mejorar la formación y desempeño de los profesores a partir de sus necesidades y demandas, fortaleciendo su desarrollo y valoración profesional, personal y social, para que eleven la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y respondan a los requerimientos de la diversidad socio-cultural del contexto en el que se desempeñan.
- b) Brindar orientaciones a las Instituciones de Formación Docente e Instancias Descentralizadas en la elaboración de sus planes de formación.

- **Características del PRONAFCAP**

- a) Es diversificable: cada región elabora sus Planes de Formación respondiendo a las demandas educativas de los profesores y contexto.
- b) Genera participación: Su construcción es colectiva y estratégica permite que el profesor se sienta comprometido e identificado con su formación y que los planes respondan a sus necesidades.

- **Competencias**

Competencia 1: Reconoce y acepta sus potencialidades y limitaciones como persona y profesional y asume su formación permanente como una constante para su desarrollo y el de su comunidad.

Competencia 2: Fundamenta su práctica a la luz de sustentos teóricos contemporáneos y en interacción con sus pares, a partir de procesos reflexivos y críticos, para promover y mediar procesos pedagógicos y curriculares que contribuyan a mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Competencia 3: Promueve, orienta y desarrolla en forma democrática y participativa procesos de gestión estratégica que vinculen la misión de la institución educativa con las demandas y necesidades de la comunidad a la que pertenece.

- **Modalidades del programa**

- a) **Modalidad Presencial:** Se caracteriza por la relación directa entre el usuario y formador. Encuentros académicos de formación: Amplían o generan nuevos conocimientos, responden a las necesidades y demandas de los participantes, Centralizados o descentralizados, Fortalecer las redes. Pueden ser: seminario, taller, foro, curso, mesa redonda, círculos de calidad, etc.

- **Asesoría y monitoreo**

- Seguimiento periódico del participante en el aula, observaciones sistemáticas.

Asesoría y acompañamiento individual y a nivel de institución educativa.

Espacio de diálogo e intercambio entre el monitoreado y el observador.

- **Evento Pedagógico Anual**

Intercambio de experiencias innovadoras y reconocimiento social del trabajo realizado por el profesor. Centralizado o descentralizado.

b) Modalidad no Presencial o a Distancia: Relación capacitado-formador es mediada. Requiere mayor compromiso del participante porque involucra capacidades de autoformación. Propone: Cursos radiales, Videoconferencias, Módulos de autoaprendizaje, Cursos virtuales.

c) Modalidad Mixta: Esta modalidad combina las dos anteriores, considera actividades presenciales y a distancia.

- **Monitoreo del programa**

Herramienta de gestión: permite obtener información oportuna sobre acciones y tareas. Permite actuar sobre puntos críticos incorporando cambios necesarios.

Se orienta desde procesos de evaluación con un carácter participativo. Es de carácter preventivo, Oportuno y dinamizador.

- **Evaluación del programa**

Inicial: Análisis al contenido del Programa Nacional de Formación Superior, para evaluar factibilidad de su puesta en práctica.

Proceso: Identifica avance, se hará con indicadores e instrumentos a cargo de DESP. Cada tres años, determinarán la toma de decisiones para la ejecución de acciones correctivas o de fortalecimiento.

Contrario a lo expuesto, la ejecución del PRONAFCAP, elude a un conjunto de criterios, que contempla el T.D.R. como, la evaluación del grado en que se alcanzaron las metas de aprendizaje y la autoevaluación que el docente realiza, de

la eficacia de su desempeño en aula, acorde a la segunda competencia. El de fundamentar su práctica a la luz de sustentos teóricos contemporáneos y en interacción con sus pares, a partir de procesos reflexivos y críticos, para promover y mediar procesos pedagógicos y curriculares que contribuyan a mejorar la calidad de los aprendizajes.

- **Calidad y capacitación docente**

Cotrina (citada por Aguerrondo, 2004) sostiene que, la calidad es una aspiración y una preocupación a la que todos queremos llegar; es un sello de garantía y de reconocimiento que deseamos alcanzar; es decir la calidad es hacer bien todo aquello que tengamos que hacer por más complejo o difícil que resulta hacerlo. La calidad se evalúa en razón del grado en que el sistema educativo responda a las demandas de la población.

La calidad significa “grado de excelencia”, abarca dos aspectos: el juicio de valor y el juicio de posición, en una escala de bueno y malo. Por eso afirmamos que un servicio, un programa, es mejor o peor que otro (Pérez, 2001).

Calidad en educación es un concepto multidimensional, relativo y dinámico, cuya definición requiere la determinación de variables que afectan y la selección de aquellas que pueden ser consideradas como indicadores. Por tanto, para llegar a una definición contextual, se requiere de un modelo o norma como punto de referencia, lo que significa plantearse metas a través de procesos apropiados y eficientes. Los criterios para considerar la calidad en el tema de nuestra investigación es el desempeño docente en aula.

La importancia atribuida al papel de los profesores en la calidad educativa, se explicita en su dedicación al fenómeno específico de la enseñanza, revelándonos a

través de ella que, la calidad del profesor está sujeta a la calidad de su formación continua y capacitación permanente.

Montero (2001) basándose en los estudios realizados por la UNESCO/OREALC afirma que una propuesta del mejoramiento de la calidad debe comenzar por el nivel escuela, sala de clases, procurando el aumento de la eficiencia de los procesos pedagógicos. Los docentes, deben replantear su rol de receptores de innovaciones y esforzarse para ser más que transmisores, personas autodidactas, investigadoras, críticas y creativas que estén dispuestos a innovar métodos y técnicas educativas, en la interacción con los educandos, haciéndose constructores ambos de un proceso educativo abierto y cambiante.

En tal sentido el desempeño docente en aula, representa la oportunidad para explicitar calidad en la construcción y reconstrucción de conocimientos. Por consiguiente, la práctica didáctica se justifica, no en la medida en que se consigue determinados resultados homogéneos; sino en la medida en que planifica, ejecuta y evalúa procesos de aprendizaje en el aula. Es decir que la calidad de la educación tiene relación con la totalidad del proceso educativo, por ende tiene que ser dinámica acorde a las demandas sociales.

Propuesta de un sistema de dimensiones e indicadores para evaluar el Programa de Formación y Capacitación Docente PRONAFCAP 2007.

Basándonos en los Términos de Referencia establecidos por el DESP-MED para la planificación, organización, ejecución y evaluación del PRONAFCAP-UNSCH 2007, diseñamos un sistema de evaluación descomponiendo la variable independiente Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente en cuatro dimensiones:

- a)** Plan de Capacitación
- b)** Ejecución del Plan
- c)** Evaluación de los participantes
- d)** Capacitadores

A su vez, desagregamos estas dimensiones en indicadores, siguiendo el mismo criterio empleado previamente, tomando en cuenta los lineamientos, objetivos, finalidad, características y competencias del PRONAFCAP, así como las evaluaciones y monitoreos realizados durante y después de su ejecución.

- a)** Plan de Capacitación
 - Objetivos
 - Componentes
 - Logros de aprendizaje
 - Contenidos
 - Indicadores
 - Estrategias
 - Evaluación de los participantes
 - Material Académico
- b)** Ejecución del Plan
 - Implementación
 - Ejecución de los cursos
 - Monitoreo
 - Asesoramiento
 - Uso de material académico
- c)** Evaluación de los participantes
 - Inicio

- Proceso
- Salida
- d) Capacitadores**
 - Especialistas, Asesores

2.2.2 Formación docente: inicial y en servicio

a) Formación Inicial

La formación inicial, docente es por cierto una de las cuestiones de mayor trascendencia en un proyecto educativo, más aún cuando se asume la defensa de la escuela pública, cabe entonces la siguiente interrogante ¿Qué maestros necesita actualmente la escuela pública? Todos estamos de acuerdo que requerimos docentes con nueva mentalidad, con nuevas actitudes, con proyectos educativos e identidad profesional propia (Pérez, 1991).

Así mismo, Cavero y Flores (2006) señalan que desde el 2003 se cuenta con una Ley General de Educación 28044 que recoge algunas aspiraciones del desarrollo docente. El MINEDU lanza los lineamientos de política 2004-2006, fijando nueve políticas educativas, entre ellas, la Revaloración del magisterio, uno de cuyos resultados sería la “Formación idónea de docentes. Racionalizar la oferta magisterial y asegurar su calidad en función de la demanda. Ello implica mejorar la formación inicial de los docentes y acreditar la calidad de las instituciones formadoras.

Sobre la base de las ideas expuestas, el país no cuenta con un sistema de control y evaluación de la calidad de los servicios que prestan numerosos centros de formación magisterial. Que forman docentes, en 5 años en los Institutos Superiores Pedagógicos o 10 semestres académicos en Universidades públicas y privadas. La mayoría de

formadores, opta por impartir, contenidos fáciles de aprender y poco interés por la construcción de conocimientos y la habilidad de aplicarlos en la práctica. Este es un serio obstáculo para la innovación de la formación magisterial en nuestro país, pues sin contrastación teórica y práctica es iluso esperar un desempeño profesional acorde a los cambios vertiginosos del presente milenio.

b) Formación en Servicio

La formación en servicio se concibe como un proceso participativo y periódico, que posibilita la progresiva cualificación a las exigencias actuales y a responder oportunamente a las necesidades cambiantes de formación al que está expuesto el profesor. Su núcleo de observación es el desempeño profesional y su relación con las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y con las demandas institucionales, locales, regionales, nacionales e internacionales. Para atender el desarrollo profesional de los maestros, como factor de primer orden en la elevación de la calidad educativa, se debe tomar en cuenta la Identificación de necesidades y demandas de formación en servicio.

El planteamiento de diseñar una política pedagógica nacional, propuso crear un sistema de formación continua, inicial y en servicio que permita contar con docentes que se apropien del mejor conocimiento disponible sobre educación, con capacidad de actualizarlo y recrearlo. Para mejorar su desempeño y elevar la calidad educativa. Pues, el docente es un mediador educativo que requiere poseer alta valoración y expectativa respecto a sus alumnos, conocer y valorar su entorno sociocultural, estar abierto a la participación, en proceso permanente de reflexión crítica sobre su propia práctica, investigando los procesos pedagógicos, vivenciando otras experiencias y

haciendo uso de diversos recursos que le permitan mejorar continuamente su trabajo (MINEDU, 2004).

Al respecto Díaz (1999b, p. 281, citado por Cavero y Flores, 2006, p. 4) afirma: El tema de la formación docente no puede reducirse a las exigencias de una Reforma o una Ley, sino “debe ser vista de manera más integral y de largo alcance desde una perspectiva de cambio y mejora. Las instituciones de Formación Docente, deben implementar una política de seguimiento a sus egresados para saber cómo es su desempeño profesional.

La formación en servicio constituye un subsistema de la formación continua de profesores. Tiene como objetivo acompañar a los profesores en su ejercicio profesional para propiciar la renovación y adquisición oportuna de capacidades de acuerdo a los perfiles profesionales que el sistema requiere. Se basa en un proceso de reflexión, renovación, innovación y cuestionamiento del desempeño docente, de la concepción pedagógica y su implicancia en los procesos de enseñanza aprendizaje. Pretende conseguir la aplicación de metodologías activas y participativas, mejorar la gestión educativa, y la participación de la comunidad, la familia y la sociedad civil.

Se dinamiza en los inter aprendizajes; se aprende entre iguales, con un lenguaje dialógico y consensuado, y se apoya en la colaboración y solidaridad del grupo en espacios democráticos. Las estrategias de desarrollo de construcción, acción y reflexión del conocimiento se centran en la organización de los profesores y espera que las organizaciones contribuyan al desarrollo educativo sostenido, a través de círculos de estudios, pasantías, intercambio de experiencias profesionales, producción de conocimientos, investigaciones cualitativas.

Delors (1996) en el informe publicado por la UNESCO menciona ya no basta los cuatro pilares de la educación, que el individuo acumule al comienzo de su vida, una reserva de conocimientos, a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda su vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio.

Según Díaz (1999 b, citado por Cavero y Flores, 2006, p.3): Existe una relación estrecha entre formación docente, calidad docente y calidad de la educación, aunque somos conscientes que ésta última depende de otros factores adicionales (económicos, sociales, políticos, etc.). Como dijo Gallardo (2005) la calidad de la educación y la calidad del profesorado están enlazados estrechamente. La formación docente es determinante para el éxito o el fracaso de los sistemas educativos, es un campo estratégico para la transformación del quehacer educativo, el docente es un agente de cambio, no se logrará un cambio profundo en las prácticas pedagógicas sin una revisión también profunda en la formación de los futuros docentes en las instituciones de formación y de su formación permanente.

La referencia planteada por los autores, refuerza, nuestro planteamiento. El proceso de formación en servicio es lento y difícil. Lento porque, exige cambio de mentalidad y de prácticas pedagógicas de larga data que aunque son criticadas en el discurso, quedan intactas en la realidad cotidiana por la deficiente formación inicial de algunos profesores.

Este proceso de mejoramiento de la formación en servicio de los profesores es perfectible, requiere permanentes reajustes en el PRONAFCAP así como creatividad y recursos para enfrentar los retos de poca comunicación entre el magisterio y los programas de formación continua, para hacerles partícipes de los constantes avances

académicos, científicos y pedagógicos que exigen permanente superación personal y profesional.

Al respecto y tomando la experiencia de los docentes capacitados por PRONAFCAP inferimos que, esta no fue sólida, poniendo en evidencia la falta de unidad de criterios en la información proporcionada a los docentes por los capacitadores para poner en práctica los planteamientos teórico-práctico de la Nueva Propuesta Pedagógica; pues cada uno de los capacitadores, desarrolló la capacitación de acuerdo a su propio entendimiento, es decir que cada cual hablaba su propio lenguaje. Esto trajo como consecuencia que los docentes al momento de poner en evidencia los conocimientos recibidos en la ejecución de su práctica educativa tuvieran contradicciones, confusiones, causando desorientación, frustración y desgano en su desempeño en aula, durante la planificación, ejecución y evaluación de las sesiones de aprendizaje.

2.2.3 El nuevo enfoque pedagógico

Los albores del nuevo milenio, fue signado por transformaciones vertiginosas. El fenómeno educativo inició la aún lenta construcción de la calidad educativa y una nueva propuesta educativa basada en la corriente constructivista alimentada por nuevas concepciones epistemológicas y pedagógicas.

El Ministerio de Educación planteó cambios en la capacitación. Cambió el enfoque, la programación, las estrategias de intervención, el monitoreo y la evaluación, y se inició el registro de todos los profesores capacitados, los logros, dificultades y perspectivas (Álvarez, 2007).

En la necesidad de incorporar nuevos procesos metodológicos que permitiesen al docente mejorar su intervención en el aula, posibilitando que los estudiantes respondan

a los retos complejos y cambiantes de la sociedad. Asumió de las corrientes contemporáneas los postulados siguientes:

- a)** El aprendizaje es un proceso activo porque los estudiantes construyen los conocimientos partiendo de sus propias experiencias, interpretando la realidad, elaborando representaciones, modificando esquemas y logrando apropiarse de nuevas categorías conceptuales, propicia además el desarrollo de sentimientos, actitudes y valores como consecuencia de la interacción con el medio.
- b)** El aprendizaje es un proceso social, donde se desarrollan procesos psicológicos fundamentales: la comunicación, el lenguaje y el razonamiento.

Sobre la base de las ideas expuestas, el nuevo enfoque, aplicó literalmente las ideas de Piaget, en el proceso de construcción de los saberes y asumió las etapas de desarrollo intelectual, los procesos de aprendizaje y las operaciones mentales; de Vigotsky, la educación como proceso de socialización en el que la persona se integra a una comunidad, asimilando su cultura y valores mediante la interacción social; de Ausubel, la concepción de aprendizaje verbal significativo, que sustenta que solo se construyen significados cuando se es capaz de establecer relaciones entre los nuevos aprendizajes y los saberes previos; de Novak y Norman, las jerarquías conceptuales que proponen la necesidad de estructurar el conocimiento para favorecer el aprendizaje; de Howard Gardner, las inteligencias múltiples; y de Daniel Goleman, la inteligencia emocional, el manejo de relaciones interpersonales y el control de las emociones y la afectividad.

2.2.4 Rol del docente en el nuevo enfoque

En este nuevo enfoque el docente tiene el rol de facilitador, mediador y guía, posibilita a sus estudiantes aprender a través de experiencias significativas, que le permitan observar, comparar, analizar, sintetizar, razonar lógicamente y formular conceptos propios y principios. Para ello necesita manejar estrategias de metodología activa para diseñar y conducir actividades que potencien la adquisición de competencias de sus alumnos y desarrollen sus capacidades para producir conocimiento y aplicar correctamente lo aprendido en diversas situaciones de su vida cotidiana.

Sánchez (citado por Arroyo, 2006) corrobora que, través de este nuevo enfoque pedagógico se propiciaba que los estudiantes aprendieran procesando, analizando, interpretando y sintetizando la información facilitada, utilizando diferentes estrategias para almacenarla y recuperarla. Se incentivaba el estudio como forma de trabajo, la organización en equipos, el ejercicio de la libertad, la autodisciplina y la autoevaluación.

El nuevo enfoque pedagógico se sustentó en los siguientes principios: Los alumnos y alumnas son el centro del proceso educativo, los alumnos y alumnas reconstruyen su propio aprendizaje, los alumnos y alumnas aprenden en la interacción, los alumnos y alumnas aprenden respetando sus diferencias, los alumnos y alumnas aprenden interactuando con su realidad.

Para MINEDU (1999, p.11) “Los niños y niñas tienen el sello de su familia y comunidad pero también del entorno físico, estas características específicas y diferentes permiten el desarrollo de potencialidades intrínsecas y de oportunidades de interacción”.

La nueva propuesta educativa plantea la calidad de la educación como eje fundamental del desarrollo; lo que implica innovaciones pedagógicas, uso de metodologías activas,

innovaciones tecnológicas, capacitación docente, mejoramiento e implementación de la infraestructura y participación activa de los padres de familia; un cambio de paradigma, pasar del paradigma centrado en la enseñanza al paradigma centrado en el aprendizaje.

Al respecto, Arroyo, (cita un artículo Revista Tarea, 2007), se inicia un programa de capacitación docente acorde con el nuevo “paradigma”. Sin embargo su aplicación no obedece a un diagnóstico real de la situación social del país, por lo tanto no tiene objetivos claros, lo que hace que su sustento teórico metodológico sea confuso y contradictorio.

2.2.5 Desempeño docente

Demostración que hace el docente de su capacidad profesional, durante la ejecución de su práctica educativa, en el aula, al desarrollar las sesiones de aprendizaje, durante la Planificación, Ejecución y Evaluación de su quehacer educativo. El desempeño docente, está condicionado no solo por variables personales sino institucionales, de contexto y de formación continua que complementan la actividad desarrolladora en el aula.

Gajardo (2008) en la ponencia realizada en México sobre Reformas Educativas en América Latina Lecciones Aprendidas. Nuevos Desafíos, afirma que, en el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado la variable “desempeño profesional del maestro” como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión educativa. Los países con sistemas de alto desempeño docente tienen en común el haber atraído a las personas más aptas para ejercer la docencia y formarlas como maestros eficientes, como

ciudadanos, profesionales, sujetos y aliados del cambio educativo, en una nueva época y para un nuevo paradigma educativo.

La versión de Gajardo, concuerda con la hipótesis de que la formación continua y permanente tiene correlación con el desempeño docente en las aulas. Pues, se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Por esa razón, se hace necesario un sistema de seguimiento y evaluación del PRONAFCAP en el proceso de las sesiones de aprendizaje y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

En cualquier caso, las competencias docentes requeridas para hacer frente a las demandas de las sociedades modernas, de sistemas escolares descentralizados e instituciones escolares autónomas, implican, como mínimo, un *profesionalismo en el desempeño*, entendido como dominio y competencia teórico-práctica en el propio campo de trabajo, autonomía profesional, capacidad para tomar decisiones informadas, para anticipar las consecuencias de esas decisiones y para evaluar críticamente la propia acción. Esto no se logra con oferta a mansalva de programas y cursos de actualización (Burke, 1996).

De lo señalado, podemos concluir que, la competencia profesional no se forja únicamente en el estudio sino, fundamentalmente, en el lugar de trabajo y en el ejercicio mismo de la profesión, implica entonces intervenciones convergentes en varios frentes, en las que tienen una responsabilidad todos los actores de la sociedad. Asegurar la *voluntad* (querer hacer), las *competencias* (saber hacer) y las *condiciones* (poder hacer) para que los docentes puedan realizar eficazmente su papel y responsabilizarse por

éste, implica desafíos y tareas tanto para el Estado y la sociedad, como para las organizaciones docentes y los docentes individualmente.

2.2.6 Competencia

Es un rasgo personal o un conjunto de hábitos que llevan desempeño laboral superior o más eficaz o, por decirlo de otro modo, una habilidad que aumenta el valor económico del esfuerzo que una persona realiza en el mundo laboral (Goleman, 2002)

Boterf, Barzucchetti y Vincent (citado Stigman, 2008), en Material de Psicóloga elaborado para la Fundación SEPEC /Cienfuegos sostienen, que las competencias se definen y enumeran dentro del contexto laboral en el que deben ponerse en práctica, por lo que una competencia no es un conocimiento, una habilidad o una actitud aislada, sino la unión integrada de todos los componentes en el desempeño laboral. De manera que para que una persona pueda llevar a cabo los comportamientos incluidos en las competencias que conforman el perfil, es preciso que, en ella, estén presentes los componentes saber y saber hacer.

Corroborando nuestro planteamiento del desempeño profesional competente en las aulas, en “un saber hacer” o un saber actuar en forma responsable y validada en un contexto, combinando y movilizandorecursos necesarios (conocimientos, habilidades, actitudes) para lograr un resultado (producto o servicio), cumpliendo estándares o criterios de calidad esperados por un destinatario o usuario.

Por la función social que realizan los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos

factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes.

En conclusión, la competencia viene a ser un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una Institución Educativa concreta. Que debe ser nutrida permanentemente, por la formación continua del docente en servicio.

2.2.7 Evaluación del desempeño docente

Amicama (1998) afirma que, debemos concentrar nuestra labor, en crear una red local de supervisión a los Programa de capacitación, de excelencia pedagógica de tal forma generar, sistemas que permitan el logro de las metas propuestas, desarrollándolos en cada establecimiento, aplicados a su propia realidad, en concomitancia y en alianza con la comunidad educativa. La primera acción en este sentido, dice, son Reglas de evaluación de desempeño de profesores siempre basadas en cómo mejorar el proceso y nunca en "criticar" al profesor o a su actuación.

La opinión de Amicama (1998) reafirma que, la evaluación del desempeño docente obliga a una reforma del sistema de capacitación, relacionándolo con el grado en que se alcanzaron las metas de aprendizaje y la autoevaluación que el docente realiza de su eficacia en el logro de esos resultados en el quehacer educativo. Y precisa los siguientes:

Modelos de evaluación del desempeño del maestro identificados por la investigación educativa.

Valdés (2000), en el encuentro Iberoamericano sobre Evaluación Docente en México refiere que, en América Latina muchos agentes educativos consideran que, para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño.

La práctica de la evaluación de la acción del docente en algunos países que han iniciado un proceso de reforma educativa, se centra en cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente que han surgido de la investigación educativa.

- **Modelo centrado en el perfil del maestro.**

Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.

- **Modelo centrado en los resultados obtenidos.**

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

- **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.**

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

- **Modelo de la práctica reflexiva.**

Evaluación como juicio de valor, comprensivo de una realidad, con la participación del profesorado en el diseño y desarrollo de la tarea educativa y en su proyección sociorrelacional y profesionalizadora. Para ser juicio crítico – formativo de la acción e implicación de los participantes necesita de la indagación y de la innovación.

La definición anterior nos proporciona una clave para la determinación de las dimensiones que debe comprender la operacionalización de la variable Desempeño profesional:

Propuesta de un sistema de dimensiones e indicadores para evaluar la calidad del desempeño del docente.

Es necesario que el sistema de evaluación que empleemos se base en ítems específicos que correlacionen positivamente el impacto de la capacitación del PRONAFCAP con el desempeño de los docentes de Educación Primaria en el aula. En este contexto y para efectos de la presente investigación descomponemos la variable Desempeño docente en tres dimensiones, atendiendo los roles o funciones de los docentes en el aula, basándonos en los tres primeros modelos de evaluación de desempeño del maestro que identifica Valdés Veloz (2000) para construir un nuevo modelo que potencie las ventajas de los anteriores y que al mismo tiempo, tome distancia de sus respectivas desventajas:

- e)** Planificación del Sesiones de Aprendizaje
- f)** Ejecución de Sesiones de Aprendizaje
- g)** Evaluación de sesiones de Aprendizaje

A su vez, desagregamos estas dimensiones siguiendo el mismo criterio empleado, planteando evaluar el desempeño docente en los indicadores que proponemos a continuación, capacidades pedagógicas durante la:

e) Planificación de Sesiones de Aprendizaje

- Manejo y dominio de ideas marco DCN
- Conocimiento del Desarrollo del Niño
- Diversificación y Diseño de Unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.

f) Ejecución de Sesiones de Aprendizaje

- Aplicación y dominio de Estrategias didácticas integradas.
- Dominio de contenidos disciplinares de Especialidad.
- Secuencia de sesiones de aprendizaje.

g) Evaluación de Sesiones de Aprendizaje

- Diseño de Estrategias e instrumentos de evaluación.
- Aplicación de instrumentos de Evaluación.
- Flexibilidad y respeto por la diversidad.

2.2.8 Capacitación y desempeño

La capacitación y la evaluación del desempeño del personal en una organización se encuentran estrechamente relacionadas; persiguen un mismo objetivo que es elevar el nivel de desempeño de los empleados de una organización; este desempeño abarca tanto el área de conductas, como los resultados que podrían traducirse en producción (Kirkpatrick, 2006)

Afirma que el desempeño está ligado directamente con el entrenamiento, dado que al descubrir alguna debilidad por medio de una evaluación, ésta es traducida como una necesidad que se cubrirá por medio del entrenamiento.

Rodríguez y Ramírez (1991) declaran que para que las empresas tengan un buen desarrollo de su personal, deben mantenerlo capacitado y a la vanguardia en tecnología, procesos, técnicas, etc.

Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden y Plinio (2002) destacan que la capacitación es un elemento potencial para mantener un buen desarrollo del personal, gracias a que permite desarrollar aptitudes y habilidades.

En este orden de ideas, los autores, afirman que en la actualidad las empresas han descubierto el gran valor de mantener a cada uno de sus trabajadores actualizados trae beneficios tanto físicos, (mayor producción, mejor calidad, mayores ingresos) como mentales, (mayor motivación, más seguridad). La productividad de los empleados es consecuencia de las capacitaciones y la motivación combinadas con el entorno laboral, la capacitación y la producción dependen una de la otra. Por lo cual el Ministerio de Educación, constantemente debe mantener capacitados a los docentes ya que es una herramienta para mantener el desempeño elevado, esto ha dado un giro viéndose ahora como una forma de inversión en potencial humano.

2.3. Definición de términos básicos

Aprendizaje Significativo. Es aquel que tiene como base los conocimientos previos, los cuales al ponerse en contacto con nuevas experiencias de aprendizaje los conocimientos resultantes cobran importancia y durabilidad.

Calidad Educativa. Es aquella que usando óptimamente todos los recursos disponibles permiten salir de una situación educativa dada a otra situación educativa ideal, donde prima la calidad de vida, la justicia, la paz y la participación ciudadana.

Capacitación Docente. Es el proceso de actualización consciente, participativo, deliberado y permanente que permite al docente desarrollar coherentemente su acción educativa en el aula para satisfacer las necesidades de aprendizaje individual y colectivo de los educandos.

Competencia. Es la capacidad de hacer, actuar o realizar una actividad con eficiencia y eficacia; teniendo en cuenta ciertas condiciones que permitan la satisfacción personal y colectiva.

Constructivismo. Corriente psicopedagógica que considera al educando constructor de sus propios conocimientos, considera al docente como el facilitador y orientador de los aprendizajes. Modelo pedagógico considerado en la nueva propuesta educativa peruana como eje metodológico viabilizador del cambio. Prioriza el aprendizaje a través del pensamiento crítico, divergente, disciplinado y creativo.

Desempeño Docente. Demostración que hace el docente de su capacidad profesional, durante la ejecución Técnico Pedagógica de su práctica educativa, en el dominio de las estrategias metodológicas, técnicas, procedimientos, instrumentos, medios, recursos y materiales educativos; en la planificación, implementación, ejecución y evaluación de las sesiones de aprendizaje en el aula.

Formación en Servicio. Capacitación dada a los profesores el ejercicio de la práctica docente para mejorar su desempeño profesional.

Innovación Educativa. Planteamientos teóricos y metodológicos introducidos en el sistema educativo para mejorar la calidad del servicio educativo.

Nueva propuesta educativa. Modelo Pedagógico propuesto por el Ministerio de Educación para mejorar la calidad de la educación, toma como base el constructivismo, prioriza al educando como eje fundamental en la construcción de sus propios aprendizajes.

PRONAFCAP. Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente como estrategia fundamental para la ejecución de la Nueva Propuesta Educativa, de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Peruana.

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Formulación de la Hipótesis de investigación

3.1.1 Hipótesis general

El desarrollo del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente impacta significativamente en la calidad del desempeño docente en las aulas de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huamanga.

3.1.2 Hipótesis específica

- 1)** El Programa Nacional de Formación y Capacitación docente genera eficacia y eficiencia en la planificación de los aprendizajes.
- 2)** El Programa Nacional de Formación y Capacitación docente genera aplicación eficiente de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.
- 3)** El Programa Nacional de Formación y Capacitación docente mejora significativamente la evaluación de aprendizajes de los estudiantes.

3.1.3 Sistema de variables

Variable independiente: Programa Nacional de Formación y Capacitación docente.

Variable dependiente: Desempeño docente

3.2 Operacionalización de variables

a) Concepto de variables

Programa Nacional de Formación y Capacitación docente. Son conjunto de acciones de capacitación dirigidas a mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores de los docentes en servicio.

Desempeño Docente. Desempeño que hace el docente de su capacidad profesional, durante la ejecución Técnico Pedagógica de su práctica educativa, en el dominio de las estrategias metodológicas, técnicas, procedimientos, instrumentos, medios, recursos y materiales educativos; en la planificación, implementación, ejecución y evaluación de las sesiones de aprendizaje en el aula.

b) Definición operacional de las variables

Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente y desempeño docente se ha recogido datos a través de la encuesta y observación, el primero se aplicado a los docentes participantes, el segundo se aplicó en el momento de monitoreo del desempeño docente.

c) Cuadro de operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	ESCALA	VALORACIÓN
Variable Independiente Programa nacional de formación y capacitación docente	Plan de capacitación	Objetivos	Conocimiento y socialización de las líneas de base, componentes ideas marco ,y objetivos del PRONAFCAP	Ordinal	Excelente Bueno Regular
		Componentes.	Desarrollo integral de los componentes y competencias previstas en Capacidad comunicativa, lógico matemática, dominio del currículo y especialidad académica.		
		Logros de aprendizaje	Utilización de Teorías del Nuevo enfoque pedagógico Contextualizados y pertinentes al nivel		
		Contenidos	Syllabus, acorde a las necesidades del docente y demandas del Nuevo Enfoque Pedagógico.		
		Indicadores	Construcción y manejo pertinente de Indicadores conceptuales, procedimentales y actitudinales.		
		Estrategias	Aplicación de Estrategias metodológicas Ad-hoc a cada componente		
		Evaluación de los participantes	Evaluación permanente e interactiva		
		Material Académico	Manejo de información del Nuevo Enfoque Pedagógico con Soporte Bibliográfico, producción de material impreso y virtual		
	Ejecución del Plan	Implementación	Potencial Humano y Capacidad logística para manejar adecuadamente el PRONAFCAP		
		Ejecución de los cursos	Desarrollo de contenidos significativos disciplinares y de formación-crecimiento personal en los talleres		
		Monitoreo	Monitoreo y acompañamiento psicopedagógico relevante		
		Asesoramiento	Recibe aportes, valoraciones y críticas por parte del capacitador		
		Uso de material académico	Elaboración contextualizada y entrega puntual de material impreso y virtual		
	Evaluación de los Participantes	Inicio	Realiza una evaluación diagnóstica del participante a través de: FODA, ficha de campo y otros instrumentos.		
		Proceso	Diseña y ejecuta sesiones de aprendizaje e instrumentos de gestión en el aula, en la I.E con soporte psicopedagógico.		
		Salida	Sistematiza las observaciones, valorando y estimulando eficacia y eficiencia del desempeño docente en el aula.		

	Capacitadores	Especialistas, Asesores	Dominio y enfoque de contenidos disciplinares y Especialidad, con soporte teórico, pertinencia, solvencia académica y contextualización de estrategias metodológicas del Nuevo Enfoque Pedagógico		
Variable Dependiente: Desempeño docente	Planificación de Sesiones de Aprendizaje	Manejo y dominio de ideas marco DCN	Conoce y maneja, las ideas marco, los componentes y logros de aprendizaje propuestos por el DCN	Ordinal	No presenta: (0) Regular (No llega a cumplir los requerimientos) Bueno (Cumple los requerimientos del indicado) Excelente (Cumple más allá de lo previsto en el indicador)
		Conocimiento del Desarrollo del Niño	Diseña sesiones de aprendizaje considerando las características psicológicas, individuales de los alumnos. Demostrando tolerancia, amabilidad y firmeza en situaciones de conflicto de los educandos		
		Diversificación y Diseño de Unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.	Contextualiza las capacidades, habilidades y actitudes del DCN acorde las necesidades de los educandos, demandas y problemática de la comunidad. Elabora Unidades didácticas que evidencien coherencia entre sus elementos, que permitan ejecutar actividades significativas en concordancia a lo programado.		
	Ejecución de Sesiones de Aprendizaje	Aplicación y dominio de Estrategias didácticas integradas	Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.		
		Dominio de contenidos disciplinares de Especialidad	Maneja contenidos actualizados en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje		
		Secuencia de sesiones de aprendizaje	Realiza cotidianamente la planificación, ejecución y evaluación de sus sesiones de aprendizaje		
	Evaluación de Sesiones de Aprendizaje	Diseño de Estrategias e instrumentos de evaluación	Elabora y ejecuta estrategias para la evaluación de los aprendizajes esperados		
		Aplicación de instrumentos de Evaluación	Aplica instrumentos de evaluación que promueven la meta-cognición.		
		Flexibilidad y respeto por la diversidad	Identifica y Contribuye a crear un ambiente favorable e inclusivo para que el alumno conozca y aprenda a ejercer sus derechos deberes respetando la diversidad.		

3.3. Enfoque de la investigación

Enfoque Mixto: cuantitativo y cualitativo.

Es **cuantitativo** porque la investigación se fundamenta en el análisis de los datos y la prueba de hipótesis en base a la estadística descriptiva e inferencial para establecer patrones de comportamiento en la población según la luz de probabilidades.

Es **cualitativo**, porque enfatiza el impacto del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente en el desempeño docente, en el aula.

Hernández y otros (2003, p 21) “Ambos se entre mezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o al menos, en la mayoría de sus etapas. Requiere de un manejo completo de los dos enfoques y una mentalidad abierta”.

3.4. Tipo de investigación

No experimental, aplicada.

Es **no experimental** porque la variable independiente carece de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental.

Es **aplicada** porque permitió resolver la situación problema del desempeño docente de educación básica regular a la luz de las leyes de la pedagogía y aplicación del Nuevo enfoque pedagógico, los cambios y transformaciones, suscitadas por el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente en el desempeño docente en el aula.

Carrasco (2005, p. 43) refiere “... se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad”.

Villegas (2005, p. 67) señala, “Es sin duda, el tipo de investigación más adecuado y necesario, en las actuales circunstancias, para la tarea educativa, porque el quehacer del maestro debe ser de permanente búsqueda de nuevas tecnologías, la adaptación y aplicación de nuevas teorías a la práctica de la educación, a la pedagogía experimental, con la finalidad de transformar la realidad educativa”.

3.5. Nivel de investigación

Explicativo. Es explicativo porque permitió viabilizar y evaluar el impacto del Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente-UNSCH 2007 en el desempeño del docente en las aulas de las instituciones públicas en la provincia de Huamanga.

Carrasco (2005, p. 42) señala del explicativo, “...en este nivel el investigador conoce y da a conocer las causas o factores que ha dado origen o han condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio”.

3.6. Método de investigación

Método Inductivo. Método que permitió conocer con detalle la información de la influencia del Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente en el desempeño docente en el aula de los profesores de Educación Básica Regular, partiendo de aspectos particulares a la generalidad.

Velásquez (2010, p. 238) señala que el método inductivo “es la forma de razonamiento por medio del cual se sepa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales”.

Método Analítico. Método que permitió el análisis de los datos en el procesamiento de los resultados de la investigación.

Valderrama (2009, p. 78) “consiste en la separación de partes de un todo para estudiar en forma individual”.

3.7. Diseño de investigación

No experimental, transversal explicativo.

Se inició el diseño transversalmente y después se estudiaron los cambios en el grupo estudiado. Se observó el desempeño docente en el aula después de la capacitación en el año 2007 a 30 docentes de educación primaria de las Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Huamanga del Ítem 11 que recibieron capacitación en el PRONAFCAP.



Este diseño, permitió describir y explicar las implicancias, impacto, del Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente en el desempeño docente en el aula.

Según Carrasco (2009, p.73), los diseños transversales “se utilizan para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo”.

3.8. Población y muestra

Población

La población estuvo constituida por 60 docentes de educación primaria de Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Huamanga, que fueron capacitados en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente en el 2007.

Muestra

La muestra fue conformada por 30 docentes de educación primaria de las Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Huamanga ítems 11 que recibieron capacitación en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente. Los mismos fueron monitoreados su desempeño docente en el aula.

Tipo de muestreo

No Probabilístico intencional. Para el presente trabajo se seleccionó intencionalmente a los docentes participantes de educación primaria en el PRONAFCAP, quienes estuvo a cargo en el monitoreo en las instituciones educativas.

Carrasco (2005, p. 243) indica que “en este tipo de muestra no todos los elementos de la población tienen la probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra. Además, el investigador selecciona según su propio criterio sin ninguna regla matemática o estadística (muestra intencionada)”.

3.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A) Técnicas

Encuesta. Técnica que permitió entrar en contacto de manera directa con los docentes para recoger los datos sobre impacto del Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente.

Villegas (2005, p. 166) indica que el “la encuesta constituye una técnica que permite averiguar y obtener datos mediante preguntas y respuestas bajo la modalidad de la entrevista o el cuestionario”.

Entrevista a través de grupos focales. Permitió evaluar las percepciones y las opiniones de los docentes con respecto del impacto del Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente.

Ñaupas (2009, p. 145), “la entrevista es una especie de conversación formal entre el investigador y el investigado o entre el entrevistador y el entrevistado o informante; es una modalidad de la encuesta, que consiste en formular preguntas en forma verbal con el objetivo de obtener respuestas o informaciones y con el fin de verificar o comprobar las hipótesis de trabajo”.

Observación. Técnica que permitió recoger datos sobre el desempeño docente de los participantes en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente.

Carrasco (2009, p. 282) “la observación se define como el proceso sistemático de obtención, recopilación y registro de datos empíricos de un objeto, un suceso, un acontecimiento o conducta humana con el propósito de procesarlo y convertirlo en información”.

B) Instrumentos

Cuestionario. Instrumento que permitió recoger datos de los indicadores de capacitación y desempeño docente. Los docentes encuestados responderán a los ítems presentados.

Hernández y otros (2003, p.391) afirma, “Tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”.

Guía de entrevista. Constituida de un conjunto de preguntas directrices, instrumento que se aplicará a los 30 docentes del nivel de educación primaria.

Ficha de observación. Instrumento que permitió recoger datos el desempeño docente en el aula de los docentes participantes en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente.

Carrasco (2005, p. 313) señala que: “se emplea para registrar datos que se generan como resultado del contacto directo entre el observador y la realidad que se observa”.

3.10.Validez y confiabilidad de instrumentos

Validez

La validez de los instrumentos se realizó a través de *juicio de expertos*, profesionales con grado de Maestro y Doctor quienes verificaron y evaluaron la coherencia y secuencialidad de los instrumentos.

$$C = \frac{\#Acuerdos}{\#Acuerdos + \#Desacuerdo}$$

Experto 1	Experto 2	Experto 3
$C = \frac{23}{23+7} = 0,76 = 76\%$	$C = \frac{24}{24+6} = 0,80 = 80\%$	$C = \frac{25}{25+5} = 0,83 = 83\%$

Cada experto consideró que los ítems de los instrumentos son de valoración buena, en un promedio de 79,6%; por consiguiente, el instrumento es válido y coherente con los propósitos de la investigación.

Expertos	Validación	situación
Dr. Pedro Huauya Quispe	76%	Bueno
Mg. Teodosio Zenobio Poma Solier	80 %	Bueno
Mg. Alberto Alfredo Palomino Rivera	83%	Bueno
Promedio	79,6%	Bueno

Confiabilidad

La confiabilidad de consistencia interna de los instrumentos, fue determinada con la prueba piloto, en una muestra de 10 participantes que no fueron miembros de la muestra, aplicando Alpha de Cronbach, la fórmula referencial fue la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Donde:

α = coeficiente de Cronbach

K= número de ítems o preguntas del instrumento

$$\sum S_i^2 = \text{Suma de las varianzas de cada ítem}$$

S^2 = Varianza total o varianza del instrumento

El coeficiente de confiabilidad de los instrumentos fueron superiores a 0,89 (89% aceptable), verificándose su adecuada estructuración para medir las variables en estudio:

Instrumentos	α de Cronbach	Interpretación
Cuestionario	0,91	Aceptable
Ficha de observación	0,90	Aceptable
Guía de entrevista	0,87	Aceptable
Total	0,89(89%)	Aceptable

3.11.Procedimiento y procesamiento de datos

- a) Análisis descriptivo.** Se realizó la organización, clasificación y sistematización de los datos en cuadros y gráficos, haciendo uso de las frecuencias absolutas y relativas simples.
- b) Análisis inferencial.** Se realizó la prueba de hipótesis a través de la estadística inferencial, cuyos pasos son los siguientes:

PASO 1: Redacción de la hipótesis

Hipótesis de investigación

El desarrollo del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente impacta significativamente en la calidad del desempeño docente en las aulas de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huamanga.

Hipótesis estadística

Hipótesis nula (H_0): El desarrollo del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente no impacta significativamente en la calidad del desempeño docente en las aulas de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huamanga ($\rho > \alpha$).

Hipótesis alterna (H_1): El desarrollo del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente si impacta significativamente en la calidad del desempeño docente en las aulas de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huamanga ($\rho \leq \alpha$).

PASO 2: Formulación del nivel de significancia

Se ha elegido al 5% que equivale $\alpha = 0,05$ con un nivel de confianza al 95%.

PASO 3: Elección de la prueba estadística

La prueba estadística elegida fue Wilcoxon transformada en Z ($n > 25$) por tratar de datos cualitativos de escala ordinal. Cuya fórmula es:

$$Z_T = \frac{T - \overline{x_T}}{\sigma_T}$$

Donde:

Z_T : Valor de Wilcoxon transformada en Z

T: Valor estadístico de Wilcoxon

σ_T : Desviación estándar de la T de Wilcoxon

$\overline{X_T}$: Promedio de la T de Wilcoxon

PASO 4: Decisión o conclusión

Significación	Interpretación	
	Ha	H ₀
$\rho > 0,05$	Se rechaza	Se acepta
$\rho \leq 0,05$	Se acepta	Se rechaza

CÁPÍTULO IV:

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis e interpretación descriptiva de datos

4.1.1 Análisis e interpretación descriptiva de datos de la variable independiente

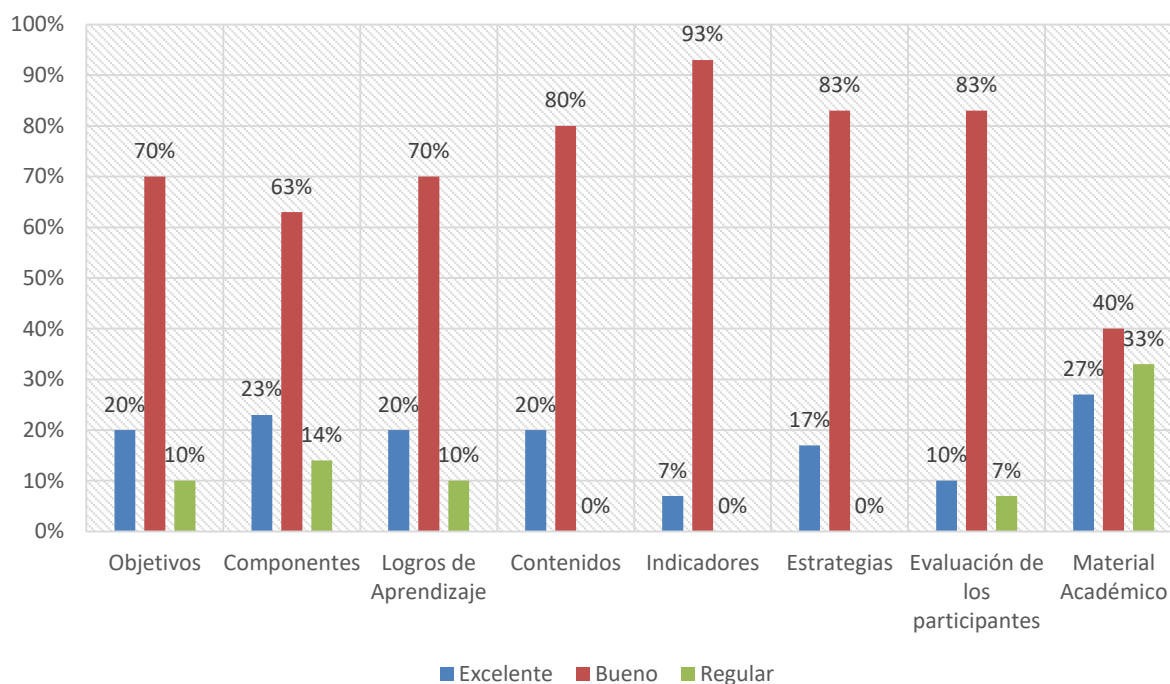
TABLA 1:

Plan de capacitación del PRONAFCAP

Plan de capacitación	Excelente		Bueno		Regular		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Objetivos	6	20	21	70	3	10	30	100
Componentes	7	23	19	63	4	14	30	100
Logros de Aprendizaje	6	20	21	70	3	10	30	100
Contenidos	6	20	24	80	0	0	30	100
Indicadores	2	7	28	93	0	0	30	100
Estrategias	5	17	25	83	0	0	30	100
Evaluación de los participantes	3	10	25	83	2	7	30	100
Material Académico	8	27	12	40	10	33	30	100

FUENTE: Datos de la encuesta a los docentes participantes en el Programa de Capacitación Docente, UNSCH 2007

**GRÁFICO 1:
PLAN DE CAPACITACIÓN**



En la tabla y gráfico1, observamos que los docentes participantes en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente realizado en la UNSCH periodo 2007, indican que luego de la convocatoria, se hizo la presentación global del proyecto y la socialización de los objetivos del PRONAFCAP-UNSCH 2007 en un 20% excelente, 70% bueno y 10% regular.

Los componentes previstos en el plan de capacitación dio a conocer la línea de base y que se desarrolló íntegramente, los componentes y competencias previstas en capacidad comunicativa, lógico matemática, dominio del currículo y especialidad académica en un 23% excelente, 63% bueno y 14% regular.

Se ha logrado los aprendizajes en un 20% excelente, 70% bueno y 10% regular, según lo planificado, es decir, sirve de las teorías del nuevo enfoque pedagógico

contextualizados y con pertinencia para la aplicación en el nivel primaria, y que los contenidos desarrollados en los talleres fueron significativos.

Los contenidos planificados del programa de capacitación generó expectativa en un 20% excelente y 80% bueno, es decir, la mayoría de los participantes indican que los contenidos, ideas marco y planteamientos teóricos se enfocaron con soporte teórico y en forma clara, asimismo, los contenidos previstos en los sílabos, estaban acorde a las necesidades del docente de Educación Primaria y demandas del nuevo enfoque pedagógico.

Los indicadores planteados en el plan de capacitación fueron un 7% excelente y 93% bueno, es decir, el manejo de los indicadores conceptuales, procedimentales y actitudinales estuvo explícito en los talleres y sesiones de aprendizaje.

Las estrategias metodológicas propuestas en el plan de capacitación mostraron un 17% excelente y 83% bueno. Por lo que, durante los talleres y sesiones de aprendizaje, se evidenció la aplicación de estrategias metodológicas Ad-hoc para cada componente.

Con referencia de la evaluación propuesta en el plan de capacitación, se ha logrado el dominio y aplicación en un 10% excelente, 83% bueno y 7% regular. Es decir, la evaluación durante las sesiones, talleres y monitoreo del PRONAFCAP-UNSCH 2007 se desarrolló en forma, permanente e interactiva, evidenciando, la coevaluación y heteroevaluación.

Asimismo, el material académico planificado en el programa de capacitación, ha sido distribuido y utilizado con eficiencia en un 27% excelente, 40% bueno y 33% regular.

Es decir, recibió el material impreso y virtual del nuevo enfoque pedagógico con soporte bibliográfico.

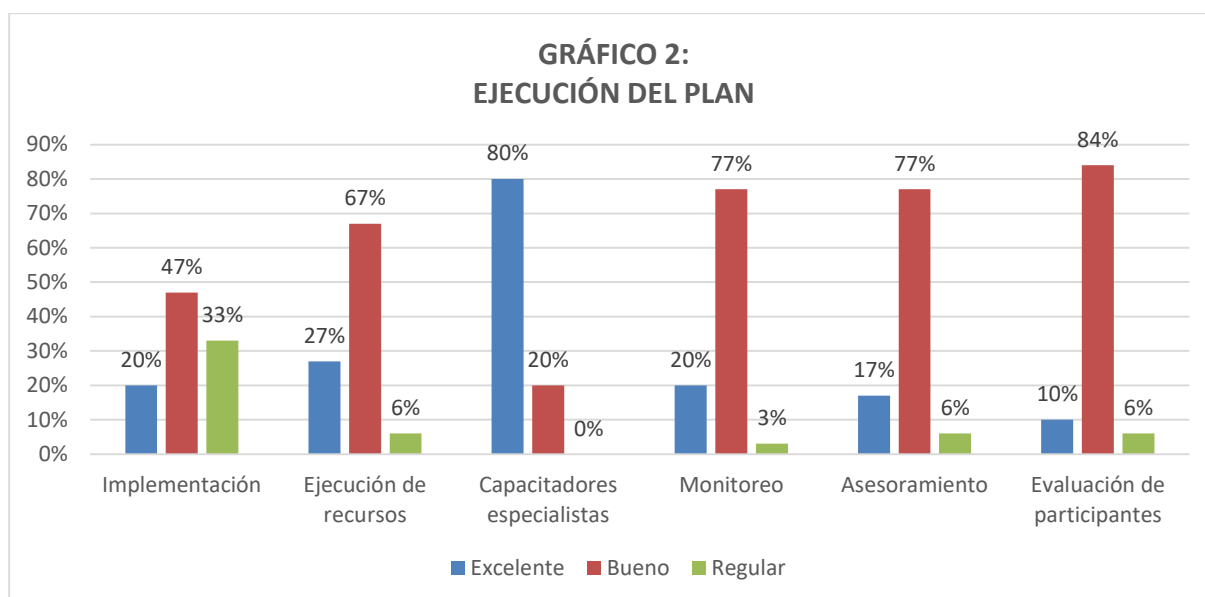
A partir de los datos analizados, podemos afirmar que generó expectativa la planificación del programa de nacional de formación y capacitación docente ejecutada en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en el periodo de 2007.

TABLA 2:

Ejecución del plan de capacitación

Ejecución del plan de capacitación	Excelente		Bueno		Regular		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Implementación	6	20	14	47	10	33	30	100
Ejecución de recursos	8	27	20	67	2	6	30	100
Capacitadores especialistas	24	80	6	20	0	0	30	100
Monitoreo	6	20	23	77	1	3	30	100
Asesoramiento	5	17	23	77	2	6	30	100
Evaluación de participantes	3	10	25	84	2	6	30	100

FUENTE: Datos de la encuesta a los docentes participantes en el Programa de Capacitación Docente, UNSCH 2007



En la tabla y gráfico 2, que la implementación en la ejecución del plan del PRONAFCAP, fue 20% excelente, 47% bueno y 33% regular. Es decir, para la mayoría de los participantes, el potencial humano o perfil de los capacitadores y la capacidad logística del PRONAFCAP cubrió sus expectativas.

La ejecución de los recursos fue un 27% excelente, 67% bueno y 6% regular. Es decir, para la mayoría de los participantes, el desarrollo de contenidos disciplinares, de especialidad y de formación-crecimiento personal de los talleres fueron significativos. Los capacitadores generaron expectativas en un 80% y 20% regular. Es decir, los especialistas y asesores tuvieron dominio de los contenidos disciplinares y de especialidad, con soporte teórico, pertinencia, solvencia académica y contextualización de estrategias metodológicas del nuevo enfoque pedagógico.

El Monitoreo y acompañamiento en el aula fue relevante en un 20% excelente, 77% bueno y 3% regular. El asesoramiento de los capacitadores fue 17% excelente, 77% bueno y 6% regular. O sea mayoría de los participantes afirman que recibió aportes, valoraciones y críticas por parte del capacitador y acompañante psicopedagógico.

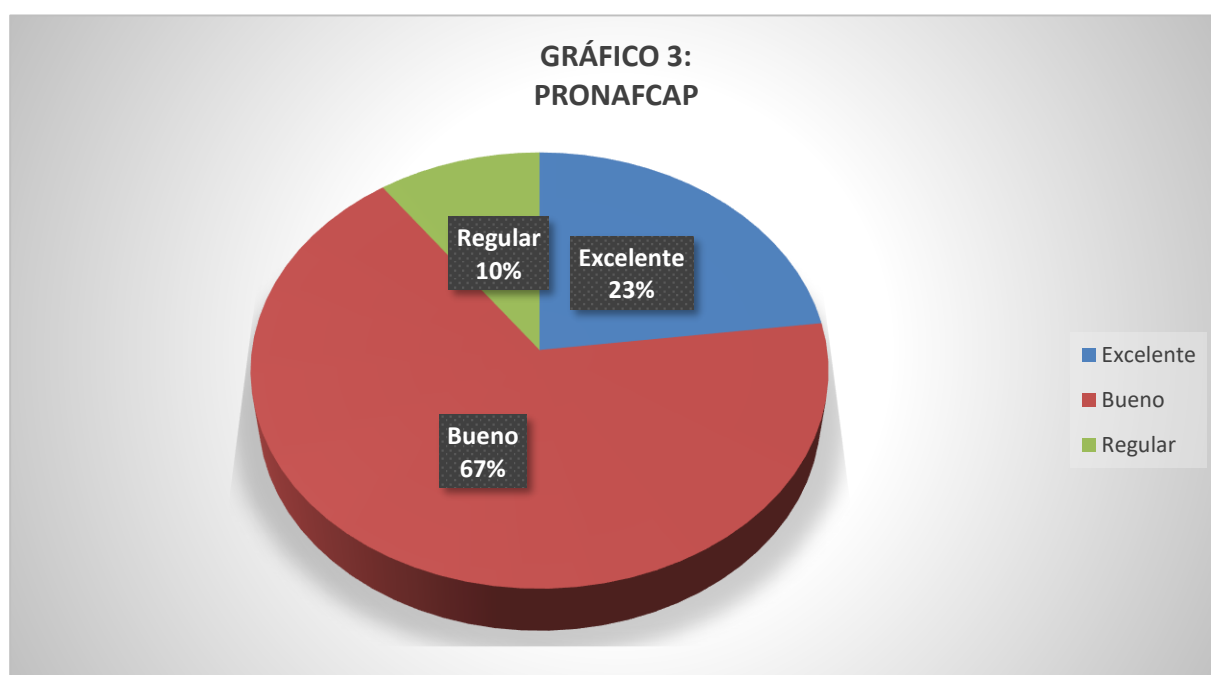
Evaluación al participante se realizó en un 10% excelente, 84% bueno y 6% regular. Es decir, el docente capacitador antes del monitoreo realizó evaluación diagnóstica del participante, en el proceso asesoró en el Diseño y ejecución de sesiones de aprendizaje e instrumentos de gestión en el aula, en la institución educativa con soporte psicopedagógico. Luego, al terminar el PRONAFCAP sistematizó las observaciones, valorando y estimulando los logros ante la dirección de la institución educativa.

TABLA 3:

Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente

Programa Nacional de Formación y Capacitación docente	f	%
Excelente	7	23
Bueno	20	67
Regular	3	10
Total	30	100

FUENTE: Datos de la encuesta a los docentes participantes en el Programa de Capacitación Docente, UNSCH 2007



En la tabla y gráfico 3, se tiene que la percepción de los profesores del Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente fue 23% excelente, 67% bueno y 10% regular.

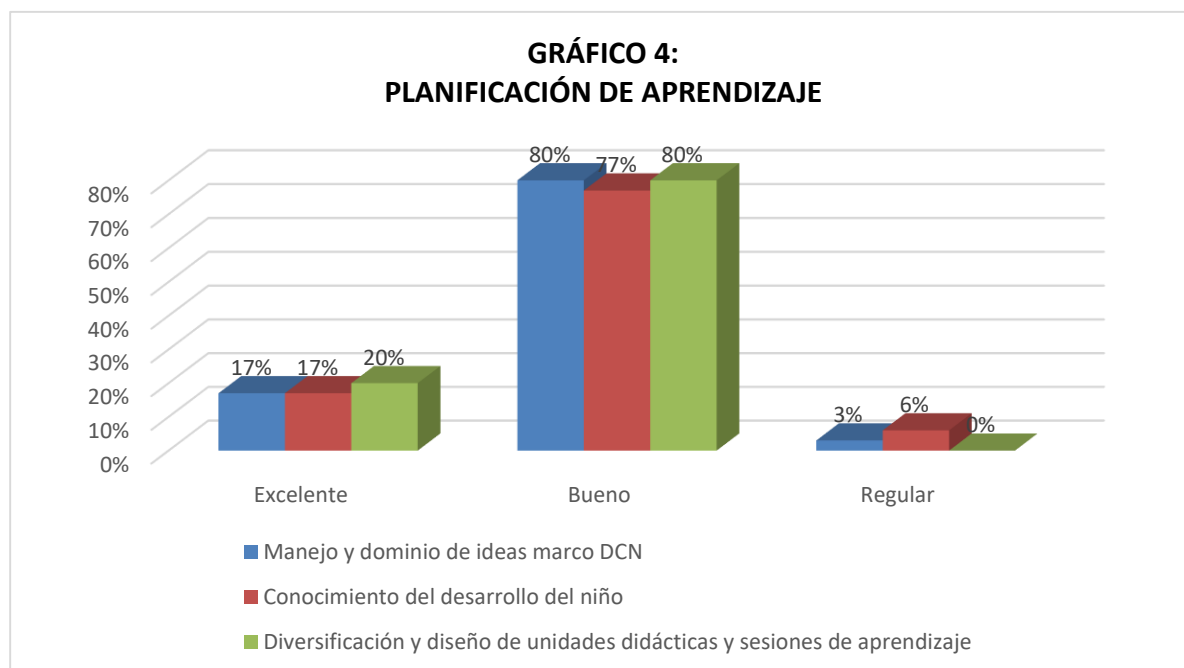
4.1.2 Análisis e interpretación descriptiva de datos de la variable dependiente

TABLA 4:

Planificación de aprendizaje

Planificación de aprendizaje	Excelente		Bueno		Regular		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Manejo y dominio de ideas Marco DCN	5	17	24	80	1	3	30	100
Conocimiento del desarrollo del Niño	5	17	23	77	2	6	30	100
Diversificación y diseño de Unidades didácticas y sesiones de aprendizaje	6	20	24	80	0	0	30	100

FUENTE: Datos de la ficha de observación a los docentes en el desempeño docente



En la tabla y gráfico 4, en el desempeño docente sobre planificación de sesiones de aprendizaje, los participantes lograron el manejo y dominio de ideas marco DCN en un 17% excelente, 80% bueno y 3% regular. Es decir, los participantes en su desempeño docente lograron elaborar de excelente y bueno las unidades didácticas con dominio de las ideas marco, componentes y logros de aprendizaje según propuestos por el DCN.

El conocimiento del desarrollo del niño por el docente participante es 17% excelente, 77% bueno y 6% regular. Por lo que, diseña sus sesiones de aprendizaje considerando las características psicológicas e individuales de los alumnos; demuestra, tolerancia, amabilidad y firmeza en situaciones de conflicto de los educandos.

El dominio de la diversificación, diseño de unidades didácticas y sesiones de aprendizaje es 20% excelente y 80% bueno. Es decir, los participantes contextualizan las capacidades, habilidades y actitudes del DCN acorde a las necesidades de los educandos, demandas y problemática de la comunidad; por otro lado, elabora unidades didácticas con coherencia entre sus elementos y ejecuta actividades significativas en concordancia a lo programado.

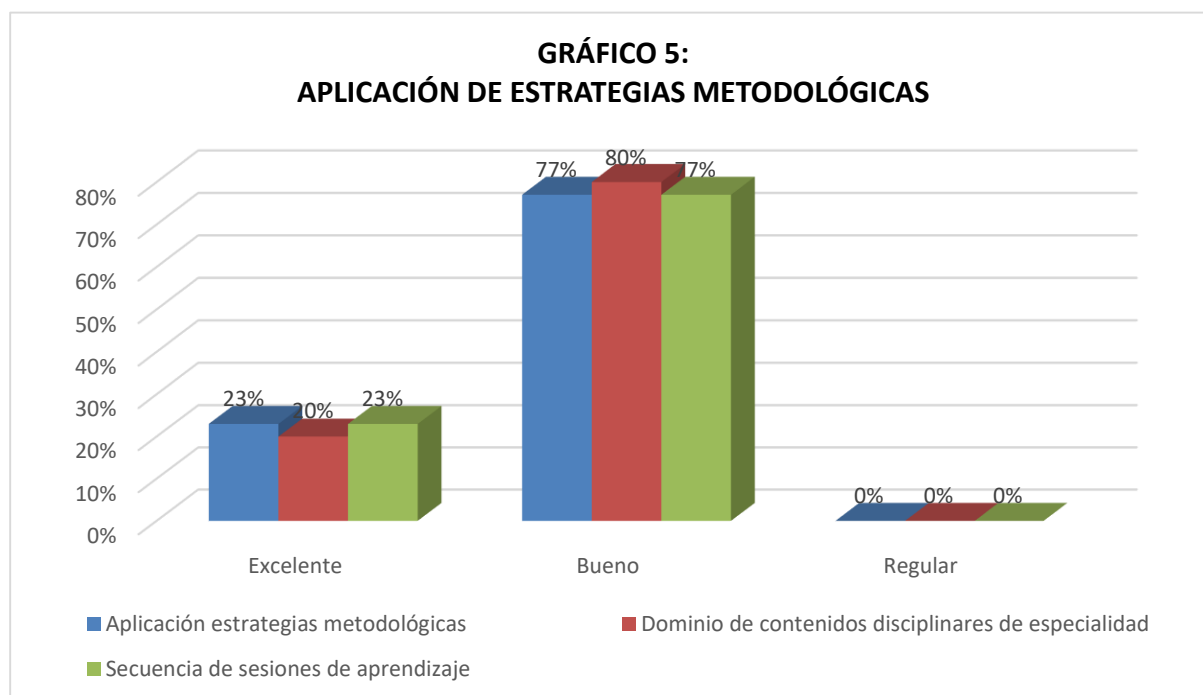
TABLA 5:

Aplicación de estrategias metodológicas

Aplicación de estrategias metodológicas	Excelente		Bueno		Regular		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	
Aplicación y dominio de estrategias didácticas integradas	7	23	23	77	0	0	30	100

Dominio de contenidos disciplinares de especialidad	6	20	24	80	0	0	30	100
Secuencia de sesiones de aprendizaje	7	23	23	77	0	0	30	100

FUENTE: Datos de la ficha de observación a los docentes en el desempeño docente



En la tabla y gráfico 5, en el desempeño docente sobre aplicación de estrategias metodológicas, los participantes lograron el dominio y aplicación de estrategias didácticas integradas en un 23% excelente y 77% bueno. Es decir, los participantes tuvieron amplio dominio en la aplicación asegurando el aprendizaje significativo de sus estudiantes. Demuestra dominio de contenidos disciplinares de especialidad en un 20% excelente y 80% bueno. Es decir, los participantes manejan los contenidos actualizados en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

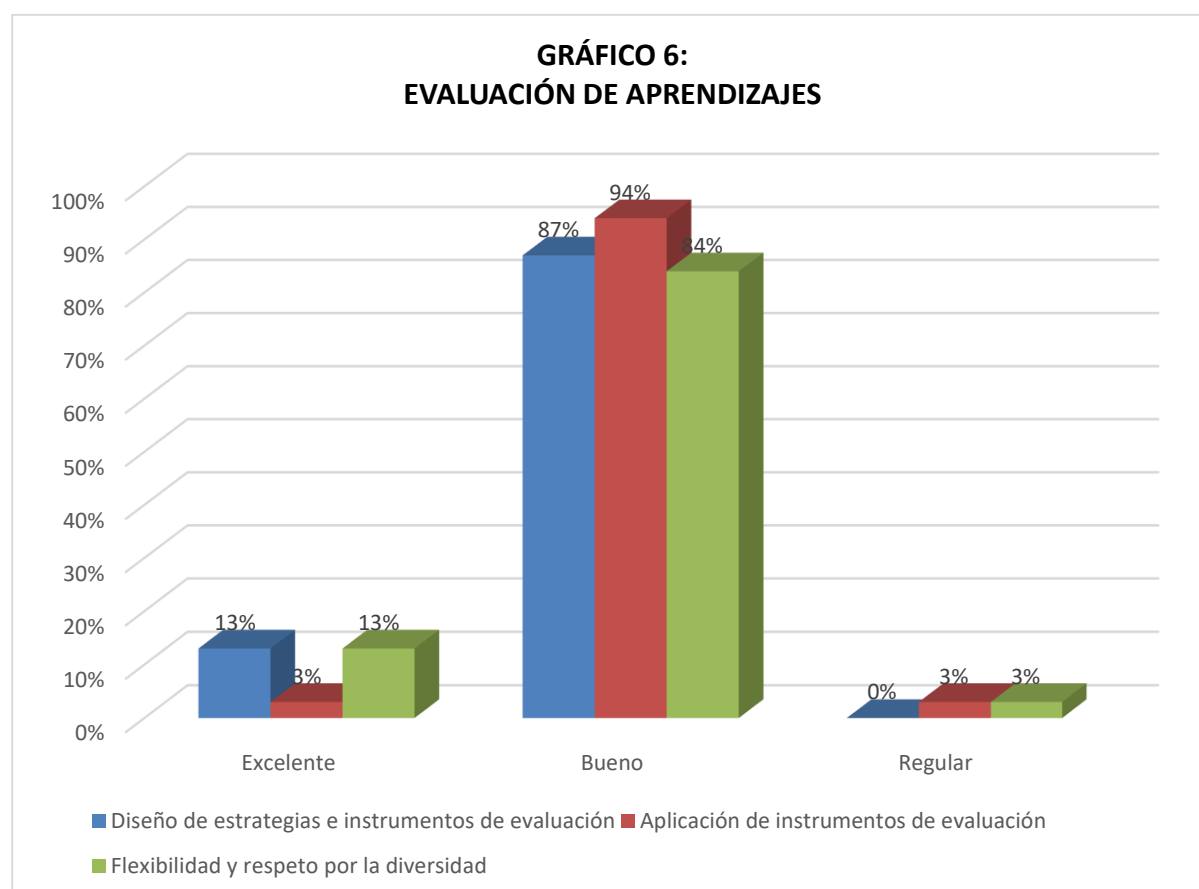
El desarrollo de la secuencia de sesiones de aprendizaje los participantes lograron en un 23% excelente y 77% bueno. Es decir, los participantes realizan cotidianamente la planificación, ejecución y evaluación de sus sesiones de aprendizaje.

TABLA 6:

Evaluación de aprendizaje

Evaluación de aprendizaje	Excelente		Bueno		Regular		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Diseño de estrategias e instrumentos de evaluación	4	13	26	87	0	0	30	100
Aplicación de instrumentos de evaluación	1	3	28	94	1	3	30	100
Flexibilidad y respeto por la diversidad	4	13	25	84	1	3	30	100

FUENTE: Datos de la ficha de observación a los docentes en el desempeño docente



En la tabla y gráfico 6, en el desempeño docente referidos en la evaluación de aprendizajes, los docentes participantes lograron el diseño de estrategias e instrumentos de evaluación en un 13% excelente y 87% bueno. O sea, elabora y ejecuta con pertinencia las estrategias para la evaluación de los aprendizajes esperados.

El dominio de aplicación de los instrumentos de evaluación fue un 3% excelente, 94% bueno y 3% regular. O sea aplica con pertinencia los instrumentos de evaluación que promueven la metacognición.

El manejo de la flexibilidad y respecto por la diversidad fue un 13% excelente, 84% bueno y 3% regular. Es decir, identifica y contribuye muy bien a crear un ambiente favorable e inclusivo para que el alumno conozca y aprenda a ejercer sus derechos deberes respetando la diversidad.

TABLA 7:

Desempeño docente

Desempeño docente	f	%
Excelente	5	17
Bueno	24	80
Regular	1	3
Total	30	100

FUENTE: Datos de la ficha de observación a los docentes en el desempeño docente



En la tabla y gráfico 7, observamos que el desempeño docente después de la capacitación es 17% excelente, 80% bueno y 3% regular. Es decir, El docente participante realiza eficientemente la planificación de sesiones de aprendizaje, aplicación de estrategias metodológicas y evaluación pertinente de los aprendizajes de los estudiantes.

4.1.3 Análisis e interpretación inferencial de datos

Prueba de hipótesis específica 1

CUADRO 1:

Estadísticos de contraste ^a

	Datos de Planificación - Datos de Pronafcap
Z	-4,789 ^b
Sig. Asíntota. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos positivos.

α = 0,05 (5%) Valor asumido

ρ = 0,00 Valor calculado

Según la prueba de Wilcoxon al 95% del nivel de confianza, el valor de la significancia calculada es menor a la significancia asumida ($0,00 < 0,05$), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna, luego concluimos que existen diferencias estadísticamente significativas entre las valoraciones de la variable Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente con la planificación de las sesiones de aprendizaje. Por tanto, afirmamos que el Programa Nacional de Formación y Capacitación docente genera eficacia y eficiencia en la planificación de los aprendizajes del desempeño docente. Probándose la verdad de la hipótesis específica 1.

Prueba de hipótesis específica 2

CUADRO 2

Estadísticos de contraste ^a

	Datos de Aplicación - Datos de Pronafcap
Z	-4,789 ^b
Sig. Asíntota. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos positivos.

$\alpha = 0,05$ (5%) Valor asumido

$p = 0,00$ Valor calculado

Según la prueba de Wilcoxon al 95% del nivel de confianza, el valor de la significancia calculada es menor a la significancia asumida ($0,00 < 0,05$), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna, luego concluimos que existen diferencias estadísticamente significativas entre las valoraciones de la variable Programa

Nacional de Formación y Capacitación Docente con la aplicación de estrategias metodológicas. Por tanto, afirmamos que el Programa Nacional de Formación y Capacitación docente genera aplicación eficiente de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes. Probándose la verdad de la hipótesis específica 2.

Prueba de hipótesis específica 3

CUADRO 3

Estadísticos de contraste ^a

	Datos de Evaluación - Datos de Pronafcap
Z	-4,789 ^b
Sig. Asíntota. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos positivos.

$\alpha = 0,05$ (5%) Valor asumido

$p = 0,00$ Valor calculado

Según la prueba de Wilcoxon al 95% del nivel de confianza, el valor de la significancia calculada es menor a la significancia asumida ($0,00 < 0,05$), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna, luego concluimos que existen diferencias estadísticamente significativas entre las valoraciones de la variable Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente con la evaluación de aprendizaje. Por tanto, afirmamos que el Programa Nacional de Formación y Capacitación docente, mejora significativamente la evaluación de aprendizajes de los estudiantes. Probándose la verdad de la hipótesis específica 3.

Prueba de hipótesis general

CUADRO 4

Estadísticos de contraste ^a

	Datos de Desempeño Docente - Datos de Pronafcap
Z	-4,789 ^b
Sig. Asíntota. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos positivos.

$\alpha = 0,05$ (5%) Valor asumido

$\rho = 0,00$ Valor calculado

Según la prueba de Wilcoxon al 95% del nivel de confianza, el valor de la significancia calculada es menor a la significancia asumida ($0,00 < 0,05$), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna, luego concluimos que existen diferencias estadísticamente significativas entre las valoraciones de la variable Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente con el desempeño docente. Por tanto, afirmamos que el desarrollo del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente impacta significativamente en la calidad del desempeño docente en las aulas de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huamanga. Probándose la verdad de la hipótesis general.

4.2. Discusión de resultados

1. Se encontró diferencias significativas entre las valoraciones de las variables, entonces afirmamos que el Programa Nacional de Formación y Capacitación docente genera eficacia y eficiencia en la planificación de los aprendizajes del desempeño docente. Es decir, generó expectativa la planificación del programa nacional de formación y capacitación docente ejecutada en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en el periodo de 2007. Puesto que, se realizó con pertinencia la presentación global del proyecto y la socialización de los objetivos, se dio a conocer todo el contenido curricular de la capacitación.

Resultado avalado por Gradenecker (2000) que indica, es importante tener una visión unificada de lo que se pretende incidir en la capacitación docente, con el objeto de propiciar la calidad educativa. Un aspecto que se debe aprovechar ampliamente para fortalecer el desempeño, es a través de la mayor actualización del docente.

Por otro lado, el Ministerio de Educación (2007) señala, con el objetivo fundamental de mejorar la enseñanza en las aulas, ha previsto desarrollar el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (2007-2011), que orienta las acciones de capacitación dirigidas a mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores de los docentes de Educación Básica Regular, que hayan participado previamente de la evaluación Censal. Haciendo énfasis en el desarrollo de sus capacidades comunicativas, capacidades lógico matemáticas, dominio del currículo y especialidad académica según nivel, sea inicial, primaria o secundaria así como los proyectos de innovación pedagógica en manejo de tecnología de información y comunicación (Decreto Supremo No. 007-2007-Ministerio de Educación; 2007).

Díaz (1999b, citado por Caveró y Flores, 2006) afirma, el tema de la formación docente no puede reducirse a las exigencias de una Reforma o una Ley, sino “debe ser vista de manera más integral y de largo alcance desde una perspectiva de cambio y mejora. Las instituciones de Formación Docente, deben implementar una política de seguimiento a sus egresados para saber cómo es su desempeño profesional. Existe una relación estrecha entre formación docente, calidad docente y calidad de la educación, aunque somos conscientes que ésta última depende de otros factores adicionales (económicos, sociales, políticos, etc.). Como dijo Gallardo (2005) la calidad de la educación y la calidad del profesorado están enlazados estrechamente. La formación docente es determinante para el éxito o el fracaso de los sistemas educativos, es un campo estratégico para la transformación del quehacer educativo, el docente es un agente de cambio, no se logrará un cambio profundo en las prácticas pedagógicas sin una revisión también profunda en la formación de los futuros docentes en las instituciones de formación y de su formación permanente.

2. El Programa Nacional de Formación y Capacitación docente generó aplicación eficiente de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes. Es decir, mayoría de los participantes indicaron que el desarrollo de contenidos disciplinares y pedagógicos fueron significativos; los especialistas y asesores tuvieron amplio dominio de los contenidos disciplinares y de especialidad, manejo de sistemas de evaluación con soporte teórico, pertinencia, solvencia académica y contextualización de estrategias metodológicas del nuevo enfoque pedagógico.

Tedesco (1993) señala, hoy más que nunca las reformas educativas deben llegar a la escuela y a la sala de clase, siendo el docente el actor clave del proceso de transformación. Por ello al hablar de capacitación docente, se deben diseñar políticas integrales, para que los docentes, superen los enfoques parciales. Uno de los objetivos de la educación del futuro es “el aprender a aprender” lo que supone un cambio en las metodologías del papel del docente, quien debe estar capacitado para actuar como guía, modelo, punto de referencia en el proceso de aprendizaje, donde el sujeto central es el alumno. La disociación entre la formación inicial y las exigencias para el desempeño es una de las características más típicas de la actividad docente.

Asimismo, Sevillano (2007) hizo las siguientes precisiones, las universidades con experiencia en formación y/o capacitación docente en convenio con el Ministerio de Educación, ejecutan el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente (PRONAFCAP) de conformidad a los términos de referencia. Por tal situación, la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, realiza las acciones de planificación, organización, ejecución, evaluación e información sobre el PRONAFCAP-UNSCH 2007.

3. Los resultados indican que el desempeño docente en el aula de los participantes evidenciaron amplio dominio sobre planificación de las unidades didácticas, con dominio del diseño curricular nacional, diseña sus sesiones de aprendizaje considerando las características psicológicas e individuales de sus alumnos, acorde a las necesidades de los educandos, demandas y problemática de la comunidad. Por tanto, afirmamos que el Programa Nacional de Formación y Capacitación docente genera eficacia y eficiencia en la planificación de los aprendizajes del desempeño docente.

Cavero y Flores (2006) señala, la formación permanente de docentes en la provincia de Huamanga, se reduce a capacitaciones voluntaristas de corta duración, bajo una metodología tradicional que cubre, sin diversificar niveles educativos, a sólo un sector de los docentes. Existe entre los docentes de la provincia de Huamanga cierta resistencia a su formación permanente y a su capacitación, si lo hacen es por la necesidad inmediata de contar con una certificación. Las instituciones de Formación Docente, deben implementar una política de seguimiento a sus egresados para saber cómo es su desempeño profesional.

4. En la aplicación de estrategias metodológicas los docentes participantes demostraron amplio dominio en el uso de las estrategias didácticas, asegurando el aprendizaje significativo de sus estudiantes, evidenció dominio de los contenidos disciplinares de especialidad y desarrollo secuencial de sesiones de aprendizaje. Por tanto, afirmamos que el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente genera aplicación eficiente de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes.

Cavero (2088) plantea, hay la necesidad de resignificar el rol docente como enseñante, pero no desde el modelo tradicional, sino como el de aquel que con su saber, hacer y ser, acompaña al aprendiente a generar aprendizajes de vida que le permita responder a las necesidades de su entorno, contribuir a su transformación y realizarse plenamente como persona. La profesionalidad docente se construye sobre dos pilares fundamentales. La sólida formación disciplinar y actualizada y la formación pedagógica que posibilita realizar una adecuada transposición didáctica.

5. Referidos en la evaluación de aprendizajes, los docentes participantes evidenciaron el dominio de sistemas de evaluación, elabora y ejecuta con pertinencia los instrumentos de evaluación y promueven la metacognición. Por lo que, afirmamos que el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente mejora significativamente la evaluación de aprendizajes de los estudiantes.

Para Avalos, Beatrice y Androca (Citado por Arroyo, 2007) implica un replanteamiento de la formación pedagógica tradicional, haciéndola científica y de mayor amplitud técnica. Esto obliga a que las capacitaciones, sean coherentes con las necesidades reales del sistema educativo nacional y que tengan vigencia sostenida en objetivos de largo alcance; que permita, de verdad, transformar pedagógica, científica, técnica y humanamente al docente para enfrentar con éxito su delicada y difícil labor educativa.

6. Según la prueba de Wilcoxon al 95% del nivel de confianza, con una significancia calculada menor a la asumida ($0,00 < 0,05$), concluimos que existen diferencias estadísticamente significativas entre las valoraciones de las variables. Por tanto, afirmamos que el desarrollo del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente impacta significativamente en la calidad del desempeño docente en las aulas de las instituciones educativas públicas de la provincia de Huamanga, lográndose en el docente participante que lo realiza eficientemente la planificación de sesiones de aprendizaje, aplicación de estrategias metodológicas y evaluación pertinente de los aprendizajes de los estudiantes.

Según Ancizar y otros (2000) señala, los maestros para vincular la teoría con la práctica, deben hacerlo a través de la experimentación, la investigación y la enseñanza. Que la producción del saber pedagógico se posibilita en la medida que

se abran los espacios para la reflexión, donde los sujetos objetivan su quehacer y forman distancia del mismo para dar paso al proceso de crítica y autocrítica, requisitos sustantivos en la construcción de todo conocimiento.

Hernández (2000) indica, dada la complejidad de la tarea docente y los cambios tan acelerados que enfrentamos, es necesario enfocar la preparación de los docentes desde una perspectiva de formación permanente, donde integremos formación inicial, en servicio, capacitación, actualización enfatizando los procesos de las prácticas educativas, el autoaprendizaje y la metacognición, para tener maestros, siempre actualizados, críticos e innovadores.

Aguerrondo (citada por Cotrina, 2004) sostiene que, la calidad es una aspiración y una preocupación a la que todos queremos llegar; es un sello de garantía y de reconocimiento que deseamos alcanzar; es decir la calidad es hacer bien todo aquello que tengamos que hacer por más complejo o difícil que resulta hacerlo. La calidad se evalúa en razón del grado en que el sistema educativo responda a las demandas de la población.

La calidad significa “grado de excelencia”, abarca dos aspectos: el juicio de valor y el juicio de posición, en una escala de bueno y malo. Por eso afirmamos que un servicio, un programa, es mejor o peor que otro (Pérez, 2001).

Calidad en educación es un concepto multidimensional, relativo y dinámico, cuya definición requiere la determinación de variables que afectan y la selección de aquellas que pueden ser consideradas como indicadores. Por tanto, para llegar a una definición contextual, se requiere de un modelo o norma como punto de referencia, lo que significa plantearse metas a través de procesos apropiados y

eficientes. Los criterios para considerar la calidad en el tema de nuestra investigación es el desempeño docente en aula.

Montero (2001) basándose en los estudios realizados por la UNESCO/OREALC afirma, que una propuesta del mejoramiento de la calidad debe comenzar por el nivel escuela, sala de clases, procurando el aumento de la eficiencia de los procesos pedagógicos. Los docentes, deben replantear su rol de receptores de innovaciones y esforzarse para ser más que transmisores, personas autodidactas, investigadoras, críticas y creativas que estén dispuestos a innovar métodos y técnicas educativas, en la interacción con los educandos, haciéndose constructores ambos de un proceso educativo abierto y cambiante.

En tal sentido el desempeño docente en aula, representa la oportunidad para explicitar calidad en la construcción y reconstrucción de conocimientos. Por consiguiente, la práctica didáctica se justifica, no en la medida en que se consigue determinados resultados homogéneos; sino en la medida en que planifica, ejecuta y evalúa procesos de aprendizaje en el aula. Es decir que la calidad de la educación tiene relación con la totalidad del proceso educativo, por ende tiene que ser dinámica acorde a las demandas sociales.

Gajardo (2008) en la ponencia realizada en México sobre Reformas Educativas en América Latina, lecciones aprendidas, nuevos desafíos, afirma que, en el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado la variable “desempeño profesional del maestro” como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión educativa. Los países con sistemas de alto desempeño docente tienen en común el haber

atraído a las personas más aptas para ejercer la docencia y formarlas como maestros eficientes, como ciudadanos, profesionales, sujetos y aliados del cambio educativo, en una nueva época y para un nuevo paradigma educativo.

CONCLUSIONES

A partir del análisis y discusión de los resultados, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. La investigación señala diferencias significativas entre las valoraciones de las variables, entonces afirmamos que el Programa Nacional de Formación y Capacitación docente genera eficacia y eficiencia en la planificación de los aprendizajes del desempeño docente. Es decir, generó expectativa la planificación del programa nacional de formación y capacitación docente ejecutada en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en el periodo de 2007. Puesto que, se realizó con pertinencia la presentación global del proyecto y la socialización de los objetivos, se dio a conocer todo el contenido curricular de la capacitación.
2. Se ha podido observar durante la investigación, que el Programa Nacional de Formación y Capacitación docente, generó aplicación eficiente de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes. Es decir, mayoría de los participantes indicaron que el desarrollo de contenidos disciplinares y pedagógicos fueron significativos; los especialistas y asesores tuvieron amplio dominio de los contenidos disciplinares y de especialidad, manejo de sistemas de evaluación con soporte teórico, pertinencia, solvencia académica y contextualización de estrategias metodológicas del nuevo enfoque pedagógico.
3. Los resultados indican que el desempeño docente en el aula de los participantes evidenciaron amplio dominio sobre planificación de las unidades didácticas, con

dominio del diseño curricular nacional, diseña sus sesiones de aprendizaje considerando las características psicológicas e individuales de sus alumnos, acorde a las necesidades de los educandos, demandas y problemática de la comunidad. Por tanto, afirmamos que el Programa Nacional de Formación y Capacitación docente genera eficacia y eficiencia en la planificación de los aprendizajes del desempeño docente.

4. En la aplicación de estrategias metodológicas los docentes participantes demostraron amplio dominio en el uso de las estrategias didácticas, asegurando el aprendizaje significativo de sus estudiantes, evidenció dominio de los contenidos disciplinares de especialidad y desarrollo secuencial de sesiones de aprendizaje. Por tanto, afirmamos que el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente genera aplicación eficiente de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes.
5. Referidos en la evaluación de aprendizajes, los docentes participantes evidenciaron el dominio de sistemas de evaluación, elabora y ejecuta con pertinencia los instrumentos de evaluación y promueven la metacognición. Por lo que, afirmamos que el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente mejora significativamente la evaluación de aprendizajes de los estudiantes.
6. Al aplicar los estadísticos de la prueba de Wilcoxon, al 95% del nivel de confianza, con una significancia calculada menor a la asumida ($0,00 < 0,05$), concluimos que existen diferencias estadísticamente significativas entre las valoraciones de las variables. Por tanto, afirmamos que el desarrollo del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente impacta significativamente en la calidad del desempeño docente en las aulas de las

instituciones educativas públicas de la provincia de Huamanga, logrando en el docente participante la eficiente planificación de sesiones de aprendizaje, aplicación de estrategias metodológicas pertinentes y evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.

RECOMENDACIONES

En aras de contribuir a la calidad de formación profesional de los futuros docentes y a la calidad educativa de educación básica regular, se detalla las siguientes recomendaciones:

1. A los docentes de las instituciones educativas de las instituciones educativas CEPRO en los diferentes niveles de la región y nacional, a fin de que tomar consciencia en la capacitación para mejorar la calidad educativa.
2. A las autoridades de la Educación Básica Regular (DREA, UGEL) a fin de promover otros programas de capacitación local, básicamente financiado.
3. A los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, a fin de que continuar en la capacitación permanente dirigido a los profesores en ejercicio.
4. Es necesario evaluar el resultado del Programa Nacional de Capacitación Permanente que se viene aplicando en el Sistema Educativo Peruano desde al año 2007 a la fecha en convenio con universidades públicas y privadas.
5. En necesario recomendar a las universidades que vienen capacitando a los docentes en formación continua, realizar un seguimiento sostenido de su desempeño en el aula sobre la base de políticas educativas de valoración y reconocimiento a los docentes competentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Aguerro, I. (1993). *La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación*. Lima: Rev. La Educación. IDE.
2. Alternativa, CASI – DESCO, INPET (1992). *Microempresas, promoción y desarrollo*. Lima: Seminario Latinoamericano.
3. Álvarez, A. (2007). *Desempeño de la Capacitación, Hacia la Formación Continua de Docentes*. Lima.
4. Amicam, M. (1998). *Palabra de Maestro. Revista pedagógica*. Lima: Derrama Magisterial.
5. Ancizar, R. y otros (2000). *Investigación pedagógica y formación del profesorado*. Investigación realizada en la Universidad de Caldas de Argentina.
6. Arroyo, A. (2007). *Capacitación PLANCAD recibida por los Docentes de Educación Primaria y Secundaria de los Centros Educativos Estatales del Cercado de la Provincia de Trujillo y el Rendimiento Académico de los alumnos del 4to.Grado de Primaria y Secundaria*". Tesis doctoral en la Universidad Nacional de Mayor de San Marcos.
7. Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. (2ª ed.). México: Trillas.
8. Avalos, B. y Androca, A. M. (1975). *Acerca de la formación de los profesores*. En: *Educación hoy perspectivas latinoamericanas*. Lima: San Marcos.
9. Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyectos de investigación*. Lima: San Marcos.

10. Caveró, R. (2008). *Formación Inicial de Docentes en la UNSCH y en el Instituto Superior Pedagógico Nuestra Señora de Lourdes*. Investigación en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
11. Caveró, R. y Flores, M. (2006). *Propuesta de Políticas Educativas para la Formación Inicial y permanente de docentes de la Provincia de Huamanga-Ayacucho*. Investigación en la Pontificia Universidad Católica del Perú.
12. Delors, J. (1996). *La Educación encierra un Tesoro*. Informe de la Comisión Internacional sobre educación para el siglo XXI. UNESCO.
13. Díaz, H. (2008). *Palabra de Maestro: Revista Pedagógica*. Lima: Derrama Magisterial.
14. Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente (2004). *Ministerio de Educación*. Lima.
15. Gajardo, M. (2008). *Reformas Educativas en América Latina Lecciones Aprendidas. Nuevos Desafíos*. México: D.F.
16. González, R. (1998). *El Constructivismo fundamentos aplicación educativa*. *Revista de Psicología*. Lima.
17. Goleman, D. (2001). *Inteligencia Emocional*. México: Kairós.
18. Gradenecker, A. C. (2004). *La incidencia de la capacitación en la educación de jóvenes y adultos en las prácticas docentes*. Investigación en la Universidad Nacional de Misiones de la ciudad de Posadas, Argentina.
19. Hernández, A. C. (2000). *Estrategias innovadoras para la formación*. Investigación en la Universidad de Costa Rica.
20. Hernández, R. y otros (2003). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.) México: Mc Graw Hill.

21. Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F. y Plinio, G. (2002). *Evaluación organizacional: Marco para mejorar el desempeño*. Ottawa, Canadá: Banco Internacional de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
22. Ministerio de educación (2007). *Decreto Supremo N° 007-2007- Resolución Ministerial N°0037-2009-ED*. Normar y orientar las acciones de capacitación dirigidas a mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores para el desempeño de los docentes de Educación Básica en función de sus demandas educativas y las de su respectivo contexto socio cultural y económico-productivo. Lima.
23. Ministerio de educación (2007). *Términos de Referencia del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente*. Lima.
24. Ministerio de educación (2004). *Extracto Documento difundido en <http://ciberdocencia.gob.pe>*. Perú.
25. Ministerio de educación (1999). *Evaluación de los Aprendizajes*. Lima.
26. Ministerio de educación (2004). *Nuevo enfoque Pedagógico*. Lima: Quebecar World Perú S. A.
27. Montero, L. (2001). *La construcción del conocimiento profesional docente*. Rosario-Santa Fe, Argentina: Homo Sapiens.
28. Ñaupas, H. (2009). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Gráfico Retai S.A.C.
29. Pérez, R. (2001). *Gestión, instrumentos y evaluación de la Calidad Educativa*. (2ª ed.). Madrid: Merced.
30. Pineda, A. (1993). *Evaluación del Aprendizaje*. México: Trillos.

31. Robalino, M. (2003). *De la formación al desarrollo profesional y humano del profesorado*. Investigación en la Universidad de Santiago de Chile.
32. Rodríguez, J. y Ramírez, A. (1993). *Administración moderna de personal*. México: Ediciones contables y administrativas, S. A. de C. V.
33. Sánchez, M. G. (2007). *De la Capacitación: Hacia la Formación en servicio de los Docentes*. Lima.
34. Stigman, T. (2008). *Competencia educativa*. Cienfuegos, Cuba.
35. Sevillano, A. (2007). *Lineamientos del PRONAFCAP a los capacitadores de la UNSCH en Huampaní*. Director del DESP-MINEDU. Lima.
36. Tedesco, J. C. (1993). *Profesionalización y capacitación docente*. Investigación en la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia.
37. Valdés, H. (2000). *Evaluación Docente. Ponencia en Cuba*. México.
38. Valderrama, S. (2009). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.
39. Velásquez, A. R. (2010). *Metodología de investigación científica*. Lima: San Marcos.
40. Villegas, L. (2005). *Metodología de la investigación pedagógica*. (3ª ed.). Lima: San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“IMPACTO DEL PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE DOCENTE-UNSCH 2007 EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS AULAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUAMANGA”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	POBLACIÓN MUESTRA	MÉTODOS Y DISEÑO	INSTRUMENTOS Y PROCESAMIENTO
1. PRINCIPAL ¿Cuál es el impacto del desarrollo del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente en la calidad del desempeño docente en las aulas de las	1. GENERAL Evaluar el impacto del desarrollo del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente en la calidad del desempeño docente en las aulas de las instituciones educativas	El presente trabajo de investigación se sustenta en el marco teórico de: El PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE :	1. GENERAL El desarrollo del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente impacta significativamente en la calidad del desempeño docente en las aulas de las instituciones educativas públicas de la	VARIABLE INDEPENDIENTE: Programa Nacional de Formación y Capacitación docente INDICADORES Dimensión 1: Plan de capacitación -Objetivos -Componentes	POBLACIÓN Constituida por 30 docentes participantes del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente de educación primaria de las	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Mixto: Cuantitativo y cualitativo MÉTODOS: Inductivo analítico TIPO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS: Encuesta, Entrevista, Observación, INSTRUMENTOS Cuestionario, guía de entrevista, fichas de observación PROCESAMIENTO DE DATOS: A través del análisis

instituciones educativas públicas de la provincia de Huamanga? 2. ESPECÍFICOS 1) ¿En qué medida los resultados del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente mejora en la planificación de aprendizajes de los docentes? 2) ¿Qué efectos genera los resultados del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente en la aplicación de estrategias metodológicas	públicas de la provincia de Huamanga. 2. ESPECÍFICOS: 1) Identificar las mejoras y logros en la planificación del aprendizaje con el Programa Nacional de Formación y Capacitación docente. 2) Determinar los efectos del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente en la aplicación de las estrategias metodológicas del docente. 3) Analizar las mejoras y logros en evaluación de aprendizajes	• Enfoques Teóricos de formación y Capacitación Docente. • Lineamientos o principios del PRONAFCA P • Finalidad del programa-objetivos. • Características del PRONAFCA P • Modalidades del Programa • Monitoreo y evaluación del Programa • Calidad y capacitación docente LA FORMACIÓN DOCENTE: Inicial En servicio	provincia de Huamanga. 2. ESPECÍFICAS 1) El Programa Nacional de Formación y Capacitación docente genera eficacia y eficiencia en la planificación de los aprendizajes 2) El Programa Nacional de Formación y Capacitación docente genera aplicación eficiente de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. 3) El Programa Nacional de Formación y Capacitación docente mejora significativamente la evaluación de aprendizajes	- Logros de aprendizaje - Contenidos - Indicadores - Estrategias - Evaluación de participantes - Material académico Dimensión2: Ejecución del plan - Implementación - Ejecución de cursos - Monitoreo - Asesoramiento - Uso de material académico - Evaluación de participantes: Inicio, Proceso y Salida	Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Huamanga. MUESTRA 30 docentes participantes de educación primaria del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente, de las Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Huamanga. TIPO DE MUESTREO: No Probabilístico o intencional.	Aplicada NIVEL DE INVESTIGACIÓN Explicativo DISEÑO: No experimental, explicativo transversal.	descriptivo e inferencial
--	--	--	---	--	---	--	----------------------------------

s del docente? 3) ¿En qué medida los resultados del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente mejora la evaluación de aprendizajes de los estudiantes?	con el Programa Nacional de Formación y Capacitación docente.	EL NUEVO ENFOQUE PEDAGÓGICO : • Rol del docente en el Nuevo enfoque Pedagógico • Desempeño Docente • Competencia • Evaluación del desempeño docente • Modelos de Evaluación • Capacitación y desempeño	de los estudiantes.	VARIABLE DEPENDIENTE <i>Desempeño docente</i> Dimensión 4: Planificación de aprendizaje -Manejo y dominio de ideas marco DCN. -Conocimiento del desarrollo del niño. -Diversificación y diseño de unidades didácticas y sesiones de aprendizaje. Dimensión 5: Aplicación de estrategias metodológicas -Aplicación y dominio de estrategias didácticas integradas. -Dominio de contenidos disciplinares de especialidad. -Secuencia de			
--	--	--	----------------------------	---	--	--	--

				sesiones de aprendizaje. Dimensión 6: Evaluación del aprendizaje -Diseño de estrategias e instrumentos de evaluación. -Flexibilidad y respeto por la diversidad.			
--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: ENCUESTA

Aplicada a los profesores participantes del PRONAFCAP-UNSCH 2007

RECOMENDACIONES:

Estimado docente solicitamos a Ud. Veracidad y transparencia en sus apreciaciones al responder las siguientes preguntas. Acerca del “Impacto del Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente-UNSCH 2007 en el Desempeño Docente en las aulas de las Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Huamanga” por favor responda con toda sinceridad, puesto que sus datos contribuirán al trabajo de investigación y al mejoramiento de la calidad educativa.

I. PLAN DE CAPACITACIÓN:

Objetivos

1. ¿Luego de la convocatoria, se hizo la presentación global del proyecto y la socialización de los objetivos del PRONAFCAP-UNSCH 2007?
Si () No () Parcialmente ()

Componentes.

2. ¿Conocía Ud. la línea de base, componentes, ideas marco, del PRONAFCAP-UNSCH 2007?
Si () No () Parcialmente ()
3. Durante el PRONAFCAP-UNSCH 2007 se desarrolló íntegramente, los componentes y competencias previstas en Capacidad comunicativa, Lógico Matemática, Dominio del currículo y especialidad académica
Si () No () Parcialmente ()

Logros de aprendizaje

4. ¿Utiliza Ud. las Teorías del Nuevo enfoque pedagógico Contextualizados y con pertinencia para el nivel primaria?
Si () No () Parcialmente ()
5. ¿Los contenidos desarrollados en los talleres fueron significativos para Ud.? ¿Por qué?
Si () No () Parcialmente ()

Contenidos

6. ¿Los contenidos, ideas marco, planteamientos teóricos se enfocaron con soporte teórico y en forma clara?
Excelente () Bueno () Regular ()
7. ¿Los contenidos previstos en los Syllabus, estaban acorde a las necesidades del docente de Educación Primaria y demandas del Nuevo Enfoque Pedagógico?
Excelente () Bueno () Regular ()

Indicadores

8. ¿Estuvo explícito en los talleres y sesiones de aprendizaje, el manejo de los Indicadores conceptuales, procedimentales y actitudinales?
Excelente () Bueno () Regular ()

Estrategias

9. Durante los talleres y sesiones de aprendizaje, se evidenció la aplicación de Estrategias Metodológicas Ad-hoc para cada componente:
Excelente () Bueno () Regular ()

Evaluación de los participantes

10. ¿La Evaluación durante las sesiones, talleres y monitoreo del PRONAFCAP-UNSCH 2007 se desarrolló en forma, permanente e interactiva, evidenciando, la coevaluación y heteroevaluación?
Excelente () Bueno () Regular ()

Material Académico

11. ¿Recibió Ud. la producción de material impreso y virtual del Nuevo Enfoque Pedagógico con Soporte Bibliográfico?
Excelente () Bueno () Regular ()

II.-EJECUCIÓN DEL PLAN

Implementación

12. ¿Potencial Humano o perfil de los capacitadores y la Capacidad logística del PRONAFCAP cubrió sus expectativas?
Excelente () Bueno () Regular ()

Ejecución de los cursos

13. ¿El Desarrollo de contenidos disciplinares, de especialidad y de formación-crecimiento personal de los talleres fueron significativos para Ud.?
Excelente () Bueno () Regular ()

Monitoreo

14. ¿El Monitoreo y acompañamiento en el aula fue relevante?
Excelente () Bueno () Regular ()

Asesoramiento

15. ¿Recibió aportes, valoraciones y críticas por parte del capacitador y acompañante psicopedagógico?
Excelente () Bueno () Regular ()

Uso de material académico

16. ¿La elaboración de los materiales académicos, impreso y virtual estuvo contextualizado y su entrega fue puntual?
Excelente () Bueno () Regular ()

III.-EVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE:

Inicio

17. ¿Antes del monitoreo, se realizó una evaluación diagnóstica del participante a través de: FODA, ficha de campo y otros instrumentos?
Excelente () Bueno () Regular ()

Proceso

18. ¿El docente monitor asesoró en el Diseño y ejecución de sesiones de aprendizaje e instrumentos de gestión en el aula, en la I.E con soporte psicopedagógico?
Excelente () Bueno () Regular ()

Salida

19. ¿Al terminar el PRONAFCAP SE Sistematizó las observaciones, valorando y estimulando los logros ante la dirección de la I.E?
Excelente () Bueno () Regular ()

IV.-CAPACITADORES:

Especialistas, Asesores

20. ¿Los especialistas y asesores tenían Dominio, de los contenidos disciplinares y Especialidad, con soporte teórico, pertinencia, solvencia académica y contextualización de estrategias metodológicas del Nuevo Enfoque Pedagógico?
Excelente () Bueno () Regular ()

V.-PLANIFICACIÓN DE SESIONES DE APRENDIZAJE

Manejo y dominio de ideas marco DCN

21. ¿Al elaborar las unidades didácticas, considera Ud. las ideas marco, los componentes y logros de aprendizaje propuestos por el DCN?
Excelente () Bueno () Regular ()

Conocimiento del Desarrollo del Niño

22. ¿Diseña sus sesiones de aprendizaje considerando las características psicológicas, individuales de los alumnos?
Excelente () Bueno () Regular ()
23. ¿Demuestra, tolerancia, amabilidad y firmeza en situaciones de conflicto de los educandos?
Excelente () Bueno () Regular ()

Diversificación, Diseño de Unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.

24. ¿Contextualiza las capacidades, habilidades y actitudes del DCN acorde las necesidades de los educandos, demandas y problemática de la comunidad?
Excelente () Bueno () Regular ()
25. ¿Elabora Unidades didácticas que evidencien coherencia entre sus elementos, permitiendo ejecutar actividades significativas en concordancia a lo programado?
Excelente () Bueno () Regular ()

VI.-EJECUCIÓN DE SESIONES DE APRENDIZAJE

Aplicación y dominio de Estrategias didácticas integradas

26. En la actualidad, ¿Le sirve a Ud. las estrategias aprendidas, para la planificación, ejecución y evaluación de sus sesiones de aprendizaje, haciendo entretenida e interesante su clase?
Excelente () Bueno () Regular ()
¿Por qué?.....

Dominio de contenidos disciplinares de Especialidad

27. ¿Maneja contenidos actualizados en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?
Excelente () Bueno () Regular ()

Secuencia de sesiones de aprendizaje

28. ¿Realiza cotidianamente la planificación, ejecución y evaluación de sus sesiones de aprendizaje?
Excelente () Bueno () Regular ()

VII.-EVALUACIÓN DE SESIONES DE APRENDIZAJE

Diseño de Estrategias e instrumentos de evaluación

29. ¿Elabora y ejecuta estrategias para la evaluación de los aprendizajes esperados?
Excelente () Bueno () Regular ()

Aplicación de instrumentos de Evaluación

30. ¿Aplica instrumentos de evaluación que promueven la meta-cognición?
Excelente () Bueno () Regular ()

Flexibilidad y respeto por la diversidad

31. ¿Identifica y Contribuye a crear un ambiente favorable e inclusivo para que el alumno conozca y aprenda a ejercer sus derechos deberes respetando la diversidad?

Excelente ()

Bueno () Regular ()

ANEXO 3: FICHA DE OBSERVACIÓN

Al docente de educación primaria en el aula

DATOS GENERALES

Región / Provincia / Distrito:
Institución Educativa:
Tipo de Institución Educativa: Unidocente () Polidocente ()
Docente de aula: Sección a cargo (edad):
Grado Académico:
Última Capacitación en la que participó:
Grado Académico O título:
Docente Capacitador (a):
Universidad:
Actividad desarrollada:
Tiempo de observación: Fecha: / /

TABLA DE VALORACIÓN

Escala	Equivalencia
0	No presenta
1	No llega a cumplir los requerimientos
2	Cumple los requerimientos del indicador
3	Cumple más allá de lo previsto en el indicador

1. PROGRAMACIÓN CURRICULAR – PLANIFICACIÓN:

Nº	ITEMS	1ra visita	2da visita	3ra visita	4ta visita
1.1	La Unidad Didáctica presenta coherencia interna entre sus elementos				
1.2	La Unidad Didáctica responde a la problemática de la comunidad a través de temas transversales				
1.3	La Unidad Didáctica atiende las características y necesidades de los estudiantes				
1.4	La Unidad Didáctica evidencia que se planifica la evaluación de los aprendizajes				
1.5	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica				
1.6	Las actividades propuestas en la planificación evidencia el uso de materiales del MED, otros, del contexto				
1.7	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje				

2. INTERVENCIÓN DEL DOCENTE PROMOVRIENDO APRENDIZAJES – EJECUCIÓN

Nº	ITEMS	1ra. visita	2da.	3ra. visita	4ta. visita
2.1	Ejecuta las actividades en concordancia con lo programado				
2.2	Aplica estrategias para recuperar saberes previos				
2.3	Aplica estrategias que permiten articular los saberes previos con el nuevo aprendizaje				
2.4	Emplea estrategias para promover procesos de aprendizaje: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.				
2.5	Propicia el uso de diversas fuentes de información: libros, revistas, periódicos, internet, separatas, entrevista, experimentos y otros, etc.				
2.6	Promueve el uso de materiales y recursos para facilitar el aprendizaje				
2.7	Utiliza estrategias para consolidar los aprendizajes esperados				
2.8	Emplea estrategias que motivan a los estudiantes a aplicar el nuevo aprendizaje en otras situaciones				

3. EVALUACIÓN

Nº	ITEMS	1ra. visita	2da. visita	3ra. visita	4ta. visita
3.1	Ejecuta estrategias para promover la meta-cognición				
3.2	Ejecuta estrategias para la evaluación de los aprendizajes esperados				
3.3	Elabora y aplica instrumentos de evaluación				

4. ASPECTOS QUE FAVORECEN LA INTERVENCIÓN DEL DOCENTE EN EL AULA

Nº	ITEMS	1ra. visita	2da. visita	3ra. visita	4ta. visita
4.1	Maneja contenidos actualizados en el desarrollo de la sesión de aprendizaje				

4.2	Combina momentos para el trabajo grupal y personal				
4.3	Considera sectores de trabajo en la distribución del espacio en el aula				
4.4.	Utiliza el tiempo en función de la capacidad que desea que desarrollen los estudiantes				
4.5	Dispone el mobiliario de acuerdo a las necesidades de la actividad o momento pedagógico				
4.6	Utiliza materiales distribuidos por el MED/de su propia elaboración/del contexto/otros				
4.7	Promueve el uso por parte de los alumnos de los textos distribuidos por el MED				

5. ACTITUDES DEL DOCENTE

Nº	ITEMS	1ra. visita	2da. visita	3ra. visita	4ta. visita
5.1	Demuestra amabilidad y calidez en su trato				
5.2	Se muestra afectuoso y a la vez firme con los estudiantes				
5.3	Se muestra tolerante aun cuando se presentan situaciones de conflicto entre los estudiantes				
5.4	Escucha con atención a las opiniones e ideas de los estudiantes				
5.5	Promueve la comunicación entre los estudiantes				

ANEXO 4: GUÍA DE ENTREVISTA

Estimado docente solicitamos a Ud. Veracidad y transparencia en sus apreciaciones al responder las siguientes preguntas.

- 1.- ¿Qué requisitos le exigieron para participar en el PRONAFCAP-UNSCH 2007?
- 2.- ¿Luego de la convocatoria, se hizo la presentación global del proyecto? ¿Cómo fue?
- 3.- ¿Conocía Ud. las líneas de base, componentes y objetivos del proyecto? ¿Cómo fue?
- 4.- ¿Los contenidos, ideas marco, planteamientos teóricos se enfocaron con soporte teórico y en forma clara?
- 5.- ¿Los aportes metodológicos y estrategias del PRONAFCAP estaban acorde a sus necesidades y demandas con relación al NEP? ¿Por qué?
- 6.- ¿Los contenidos desarrollados en los talleres fueron significativos para Ud.? ¿Por qué?
- 7.- ¿El monitoreo y acompañamiento en el aula fue relevante? ¿Recibió aportes o críticas por parte del capacitador(a)?
- 8.- ¿Qué momento o secuencia tiene su sesión de aprendizaje, lo elabora de acuerdo a la NEP desarrollada en el PRONAFCAP o de acuerdo a su criterio?
- 9.- En la actualidad, ¿Le sirve a Ud. lo aprendido, para la planificación, ejecución y evaluación de sus sesiones de aprendizaje? ¿Por qué?
- 10.- ¿Los capacitadores, cubrieron sus expectativas, tenían solvencia académica y experiencia en el Nivel Primaria, con respecto Al NEP? ¿Por qué?
- 11.- ¿Qué Perfil deben tener par Ud. los capacitadores del PRONAFCAP?
- 12.- ¿Qué aspectos positivos o logros puede destacar de la capacitación recibida por PRONAFCAP?
- 13.- ¿Qué aspectos negativos o dificultades puede destacar de la capacitación recibida por PRONAFCAP?
- 14.- ¿Qué aportes o recomendaciones daría para posteriores Programas de Capacitación y Formación Continua para docentes en Servicio?

ANEXO 5: FICHA DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto Dr. Pedro Huayra Curipe
 1.2. Cargo e institución donde labora Docente UNSCH
 1.3. Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación:

INSTRUMENTOS			
1	2	3	4
<u>Cuestionario</u>	<u>Ficha observación de entres.</u>		

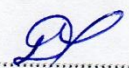
- 1.4. Título de la investigación: Impacto del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente UNSCH 2007 en el desempeño docente.
 1.5. Autor de los instrumentos: Bach. Carmen María Lizarbe Castro

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN	INSTRUMENTOS							
		1		2		3		4	
		A	D	A	D	A	D	A	D
CLARIDAD	1. ¿Está formulado con lenguaje claro, apropiado y sencillo?	✓		✓		✓			
OBJETIVIDAD	2. ¿Las preguntas realmente recogen datos de las variables y los indicadores?	✓			✓	✓			
ACTUALIZACIÓN	3. ¿El instrumento es adecuado para el tipo de variables de estudio?	✓		✓		✓			
ORGANIZACIÓN	4. ¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiada?	✓		✓		✓			
SUFICIENCIA	5. ¿Los ítems o preguntas son suficientes para recoger datos de todos los indicadores?	✓		✓		✓			
INTENCIONALIDAD	6. ¿Los ítems o preguntas responden al problema y objetivos de la investigación?		✓	✓			✓		
CONSISTENCIA	7. ¿Los ítems o preguntas tienen un sustento teórico y científico?	✓		✓		✓			
COHERENCIA	8. ¿Los ítems o preguntas son comprensibles y están bien redactados?	✓			✓	✓			
METODOLOGÍA	9. ¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?	✓		✓			✓		
PERTINENCIA	10. ¿El tipo del instrumento es pertinente para recoger datos de las variables de estudio?		✓	✓	✓	✓			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Los instrumentos son pertinentes y adecuados, aplicable para recolección de datos.

Fecha: 12/10/15


 Firma del Experto
 Teléfono: 988337790



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto Mg. Teodosio Zenobio Poma Solís
 1.2. Cargo e institución donde labora Docente UNSCH
 1.3. Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación:

INSTRUMENTOS			
1	2	3	4
<u>Cuestionario</u>	<u>Ficha observ</u>	<u>Guía de inst.</u>	

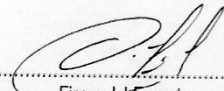
- 1.4. Título de la investigación: Impacto del Programa Nacional de Formación y Capacitación docente UNSCH-2007 en el desempeño docente
 1.5. Autor de los instrumentos: Bach. Carmen María Lizarbe Castro

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN	INSTRUMENTOS							
		1		2		3		4	
		A	D	A	D	A	D	A	D
CLARIDAD	1. ¿Está formulado con lenguaje claro, apropiado y sencillo?	x		x		x			
OBJETIVIDAD	2. ¿Las preguntas realmente recogen datos de las variables y los indicadores?	x				x			
ACTUALIZACIÓN	3. ¿El instrumento es adecuado para el tipo de variables de estudio?	x		x		x			
ORGANIZACIÓN	4. ¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiada?	x		x		x			
SUFICIENCIA	5. ¿Los ítems o preguntas son suficientes para recoger datos de todos los indicadores?		x	x			x		
INTENCIONALIDAD	6. ¿Los ítems o preguntas responden al problema y objetivos de la investigación?		x	x		x			
CONSISTENCIA	7. ¿Los ítems o preguntas tienen un sustento teórico y científico?	x		x		x			
COHERENCIA	8. ¿Los ítems o preguntas son comprensibles y están bien redactados?	x			x	x			
METODOLOGÍA	9. ¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?	x		x			x		
PERTINENCIA	10. ¿El tipo del instrumento es pertinente para recoger datos de las variables de estudio?	x		x		x			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Los instrumentos son pertinentes, algunos ítems corregir para una aplicación de recolección de datos

Fecha: 08/10/15


 Firma del Experto
 Teléfono: 966 148 669



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto Mg. Alberto Alfredo Palomino Rivera
1.2. Cargo e institución donde labora Docente PAEPAL-UASCH
1.3. Nombre de los instrumentos motivo de la evaluación:

INSTRUMENTOS			
1	2	3	4
<u>Cuestionario</u>	<u>Ficha observ.</u>	<u>Guía de entrev.</u>	

- 1.4. Título de la investigación: Impacto del Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente UASCH 2007 en el desempeño docente
1.5. Autor de los instrumentos: Bach. Carmen María Lizarbe Castro

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN	INSTRUMENTOS			
		1	2	3	4
CLARIDAD	1. ¿Está formulado con lenguaje claro, apropiado y sencillo?	A	D	A	D
OBJETIVIDAD	2. ¿Las preguntas realmente recogen datos de las variables y los indicadores?	✓	✓	✓	
ACTUALIZACIÓN	3. ¿El instrumento es adecuado para el tipo de variables de estudio?	✓	✓	✓	
ORGANIZACIÓN	4. ¿La presentación formal (tipo y tamaño de letra, etc.) del instrumento es apropiada?	✓	✓	✓	
SUFICIENCIA	5. ¿Los ítems o preguntas son suficientes para recoger datos de todos los indicadores?		✓	✓	
INTENCIONALIDAD	6. ¿Los ítems o preguntas responden al problema y objetivos de la investigación?	✓	✓	✓	
CONSISTENCIA	7. ¿Los ítems o preguntas tienen un sustento teórico y científico?	✓		✓	
COHERENCIA	8. ¿Los ítems o preguntas son comprensibles y están bien redactados?	✓	✓		✓
METODOLOGÍA	9. ¿La estructura ofrece un orden lógico y coherente, organizado por cada variable e indicador?		✓	✓	
PERTINENCIA	10. ¿El tipo del instrumento es pertinente para recoger datos de las variables de estudio?	✓	✓	✓	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Los instrumentos están elaborados adecuadamente y es aplicable para la recolección de datos.

Fecha: 05/10/15

Al Palomino
Firma del Experto
Teléfono: 945 684279

ANEXO 6: FOTOS



LA TESISTA, CAPACITANDO DOCENTES DEL PRONAFCAP-UNSCH



DURANTE LAS VISITAS DE ENTREVISTA Y MONITOREO EN LAS AULAS DE I.E DEL ITEM 11 G.C.P



SOCIALIZANDO LOGROS, DE LA PLANIFICACIÓN Y PROCESOS DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE



TALLERES DE INTERVENCIÓN CON SOPORTE PSICOLÓGICO



INTERVENCIÓN CON PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE SESIONES COMPARTIDAS FORMADORAS CON LAS DOCENTES DE LA I.E.



PUESTA EN COMÚN DE LOS PROCESOS DIDACTICOS DURANTE EL DESMPÑO EN
LAS AULAS



INTERVENCIÓN EN LA I.E. C.L. DE AAHH COVADONGA



INTERVENCIÓN EN LA I.E.P. MARISCAL SUCRE

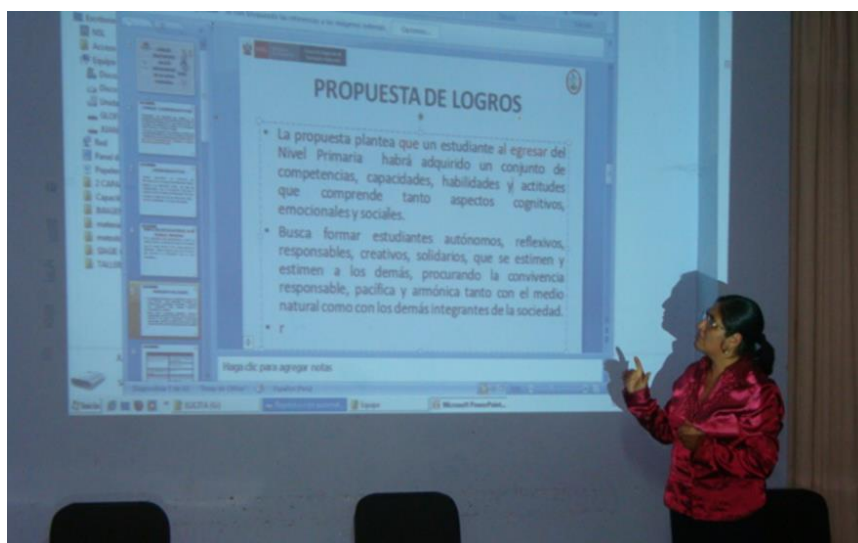




INTERVENCIÓN DURANTE EL PROCESO PEDAGÓGICO EN LA I.E. LOS LICENCIADOS









I.E. SANTA ROSA DEL DIST. SAN JUAN BAUTISTA





