

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE EDUCACIÓN INICIAL



**Programa de capacitación docente para mejorar la gestión
pedagógica e institucional de la Institución Educativa**

Miguel Grau Arequipa-2019

**Tesis para obtener el Título profesional de Licenciada en Educación
Inicial**

Autora:

Rodriguez Choquehuanca, Brenda Blis

Asesor (ORCID: 0000-0002-7005-3568)

Miranda Zarate, Juana

Chimbote – Perú

2023

ÍNDICE

PALABRA CLAVE Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	iii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	iv
TÍTULO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	22
RESULTADOS	25
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	43
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	50

PALABRA CLAVE

Tema : Capacitación docente – Gestión Institucional

Especialidad : Educación Inicial

KEYWORD

Topic : Teacher training – Institutional management

Specialty : Initial Education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

LÍNEA	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Teoría y métodos educativos.	Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Educación General



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

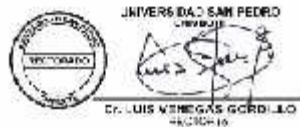
El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"Programa de capacitación docente para mejorar la gestión pedagógica e institucional de la institución Educativa Miguel Grau Arequipa-2019"** del (a) estudiante: **Brenda Blis Rodríguez Choquehuanca**, identificado(a) con Código N° **5611100579**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° **5037-2019-USP/CU** para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 29 de Marzo de 2023.



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO

Programa de capacitación docente para mejorar la gestión pedagógica e institucional de la Institución Educativa Miguel Grau Arequipa-2019

Teacher training program to improve the pedagogical and institutional management of the Miguel Grau Educational Institution Arequipa-2019

RESUMEN

El presente informe de Tesis “Programa de Capacitación docente, para mejorar la gestión pedagógica e institucional en la Institución Miguel Grau Arequipa-2019, realizado para obtener el grado de Licenciada en educación Inicial parte de un descripción de la problemática de la capacitación docente en la institución educativa, traducida en tres situaciones: El caso de la estrategia y la duración de las acciones de capacitación desarrolladas, el monitoreo y acompañamiento, la inclusión en el proyecto educativo institucional. Plantea como alternativa el Programa de capacitación desde una perspectiva filosófica, epistemológica, psicológica y centra su metodología en la investigación, el enfoque dialéctico, la interdisciplinariedad, y lo holístico. Recaba las demandas de capacitación desde la visión y necesidad de los directivos y docentes, a partir del cual se propone una estructura global de desarrollo, los núcleos temáticos y la forma de evaluación del programa de capacitación. Los contenidos de la capacitación se encuadran entorno a núcleos temáticos que son bloques de contenidos que se organizan en función a un objeto de estudio susceptible de ser abordado a través de la investigación y se derivan del eje teórico. Los núcleos temáticos van desde la doctrina cristiana, familia y desarrollo personal y profesional, epistemología y ciencia de la educación hasta la gestión educativa institucional con miras a alcanzar un perfil que se articula en dos dimensiones: la dimensión personal que busca un desarrollo del docente como persona y la dimensión académico profesional que pretende el desarrollo y mejoramiento de las capacidades cognitivas y las habilidades para el ejercicio de la profesión.

ABSTRACT

This thesis report "Teacher Training Program to improve the pedagogical and institutional management in the Educational Institution Miguel Grau Arequipa," held for the degree of Master of Science in Education Minor in Educational Management from a description of the problem of teacher training in the educational institution , translated in three situations : the case of the strategy and duration of actions developed training, monitoring and support, inclusion in the project institutional education. Posed as an alternative training program from a philosophical, epistemological, psychological and focuses its research methodology perspective, the dialectical approach , interdisciplinary, and holistic . Collects training demands from the vision and need for principals and teachers, from which an overall development framework, the thematic groups and how program evaluation training is proposed. The contents of the training environment fall thematic cores are blocks of content that are organized according to a study object capable of being addressed through research and derive the theoretical axis. Core themes ranging from Christian doctrine, family and personal and professional development, epistemology and science education to institutional educational management in order to achieve a profile that consists of two dimensions : the personal dimension looking for a teacher development as person and professional academic dimension that aims the development and improvement of cognitive abilities and skills for the practice of the profession.

INTRODUCCIÓN

El problema, se centrará en la Gestión de Dirección, que no solo es tarea del Director, sino, que también involucra a toda la comunidad educativa, como son los docentes, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad en general; que haciendo un trabajo en equipo tendrá los resultados que se esperan y llevar al desarrollo de una mejor educación de calidad; además cabe mencionar el tradicionalismo con que se realiza la Gestión Institucional y la actividad administrativa, que pudiendo implementar propuestas y estrategias de desarrollo educativo no se hacen, cayendo en el facilismo.

Trabajar en equipo, tomar decisiones, investigar, comunicarse, ser líder; formar sentimientos y valores en los sistemas educativos son retos que se le presentan al profesorado de hoy, y esto ha significado la reorientación de muchos organismos e instituciones como la UNESCO y los diversos Ministerios de Educación, por eso es que en los últimos años del siglo pasado y los primeros del presente los esfuerzos se han encaminado a lograr el desarrollo de lo descrito.

El profesorado, aquí resulta siendo el eje central de la actuación de toda reforma educativa, y por lo tanto la preocupación de los organismos estatales y no estatales relacionados con la educación se centra en la búsqueda de una mayor atención a sus necesidades personales y profesionales.

El tema de la capacitación y su pertinencia en el ámbito académico profesional ha sido tan importante, que hoy resulta siendo crucial su discusión en el ámbito académico profesional. Así, las críticas a los procesos de capacitación desarrollados, aun por el Estado a través del Ministerio de Educación, no han dejado de ser, mas aún se han centrado en el tema de su inmediatez y su reduccionismo, por lo que León Trahtemberg, al referirse al Programa Nacional de Capacitación Docente PLANCAD expresa que el excesivo énfasis en metodologías sin afianzamientos en conceptos, dan lugar a un desempeño mecánico sin mayor incidencia en resultados. Continúa el autor y refiere que la capacitación a lo largo de un año, no garantiza que los docentes capacitados, continuarán luego con los aprendizajes por sí solos.

De otro lado Tapia y Romero manifiestan que pese a los esfuerzos del Ministerio de Educación y los entes ejecutores no se producen resultados positivos en el mejoramiento de los estudiantes, en todos los niveles educativos. Creemos que la calidad de la formación de los maestros comprometidos con la innovación debe darse desde la formación inicial hasta la formación. Y culminan diciendo que no hay evidencias de que exista en el Ministerio de Educación ni en los entes ejecutores, un modelo teórico que sustente el programa de capacitación. No encontramos elementos que permitan visualizar un diseño sistemático conceptual de formación, asimismo el diseño curricular lineal empleado en la actual capacitación no es el más adecuado, por carecer de unidad en contenidos y objetivos, por eso proponemos un diseño por módulos.

Esta situación abordada por los autores en referencia al proceso de capacitación, resulta fundamental, pues demuestra que el problema de la inmediatez y carencia de sustento de los programas de capacitación no solo es un problema de la institución sino un problema que trasciende a sectores más amplios y con mayor capacidad de decisión como lo es el Ministerio de Educación.

Esta misma situación se traduce, en la institución educativa y lo hemos abordado al plantear el problema de investigación en relación a cuatro problemas: El caso de su estrategia y la duración, el monitoreo y acompañamiento la inclusión en el proyecto educativo institucional, los contenidos y el caso de la ausencia de la investigación.

Es este el escenario que rodea a la capacitación docente, por lo que el trabajo de investigación denominado: “Programa De capacitación para mejorar la gestión pedagógica de La Institución Educativa Miguel Grau Arequipa debe cumplir el cometido de resolver los problemas centrales de la capacitación en la institución, resolver el problema central del modelo capacitación pragmática y empírica que ha dominado el proceso de capacitación aquí y en otras esferas educativas.

El programa se estructura sobre la base de la definición de principios orientadores tanto filosóficos, epistemológicos, investigativos y a partir del cual se disgrega un conjunto de estrategias de naturaleza holística, sistémica interdisciplinar y de

investigación que sustentan el proceso de capacitación con miras al logro de un perfil ideal articulado en las dimensiones personal y académico profesional.

Si bien es cierto que el desempeño del docente no depende exclusivamente de la capacitación sino de una serie de factores que se conjugan y le dan sentido, también es cierto que la capacitación vista desde una perspectiva mucho más científica y técnica constituye uno de los factores preponderante e influyentes de dicho desempeño.

El **Objeto de Estudio** de esta investigación es la Gestión Institucional, que después de una capacitación y actualización de los actores educativos y llevados a la práctica profesional se traduce en una mejora de la misma.

Antecedentes de la investigación

Internacionales:

Cárdenas, Calderón, Pocaterro, y Restrepo, (2020), realizaron una investigación titulada “Gestión educativa para la sostenibilidad académica en Colombia”. donde el principal objetivo fue la explicación del vínculo existente entre la gestión y la sustentabilidad de las instituciones educativas de educación superior, para establecer los aspectos importantes que se requieren intervenir para la sostenibilidad y hacer más fácil la toma de decisiones. Los factores que requieren ser analizados son la económica, la calidad, la eficacia y eficiencia. El modelo de ecuaciones se aplicó a la base de datos cognitiva de 42 directores y subdirectores de IESP en Colombia en 2017. El resultado mostró que existe una relación entre la gestión y la sostenibilidad lo cual fue demostrado por el indicador de calidad. Por su parte, el indicador de económica tiene como factor influenciador el presupuesto y la inversión que se realiza en los empleados y la fábrica. Finalizamos con que la eficacia depende de la satisfacción de los docentes y personal así también del aspecto salarial.

Quintana (2018) en su investigación realizada con un enfoque cualitativo, indica que la gestión escolar es una herramienta de gobierno en Colombia para las políticas públicas que pretenden asegurar la calidad de la educación. El autor utilizó la revisión documental como método para estudiar diversos documentos y sintetizarlos según el objetivo de estudio. Los principales resultados en la investigación indican que la

calidad educativa se debe entender o visualizar como un objetivo de las instituciones educativas entendiendo su realidad o situación, por lo que no se debe estandarizar o pretender homogeneizar el mismo nivel de calidad educativa para todas las instituciones educativas de un país o región. Cada institución educativa vive una realidad escolar diferente, según el contexto, el nivel de pobreza monetaria, área urbana o rural, tipo de familia al que pertenece el alumno y un sinnúmero de variables que determinan la condición del proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos se debe determinar un estándar de calidad educativa. En tal sentido la gestión educativa debe ser una herramienta para tomar decisiones, teniendo en claro la realidad por la que atraviesa cada institución educativa del país.

Nacionales:

Huayllani (2018) en su investigación determinó la correlación entre las variables de estudio gestión institucional y calidad educativa de la I.E. Patrón Apóstol Santiago de Lucanas, para realizar la investigación utilizó el enfoque cuantitativo correlacional, además, para realizar la investigación el autor utilizó un diseño no experimental transaccional. La población corresponde con la muestra, que en total suman 50 educativos quienes respondieron voluntariamente los instrumentos de recolección de información, un cuestionario por cada variable de estudio. El autor obtuvo como resultados con respecto a la gestión institucional del centro educativo que el 86% de educativos señala que la situación es eficiente, mientras que un 14% de docentes indica que el nivel es regular y ninguno de los docentes indica que el nivel es deficiente, por otro lado, con respecto a como se viene presentado la calidad educativa, el 90% de los educativos indica que esto se encuentra en buen estado, el 10% de los educativos señala que ésta es regular y el 0% de los educativos indica que la calidad es mala. Concluyendo que hay una relación directa y significativa con respecto al desarrollo de la gestión institucional y la calidad educativa en la I.E. Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas ($\text{sig} = 0.000$, coeficiente de Pearson=0.49).

Díaz (2017) tuvo como propósito indagar como se desarrolla el proceso de la gestión educativa en la acreditación; quien optó por una investigación descriptiva, no experimental, trabajados en una población muestral de 17 instituciones educativas del distrito de Iquitos; para la recolección de datos empleó como instrumento el cuestionario, que fueron aplicados a los docentes, directivos y estudiantes de las instituciones educativas de dicho distrito; quien obtuvo las subsecuentes conclusiones: De acuerdo al efecto aplicados en las instituciones educativas, se determinó en sus dimensiones que el 41,2% se posicionan en un nivel regular, respecto al medir calidad de gestión; en la medida de dirección educacional el mayor porcentaje que el 76,5% esta como regular; en la medida sobre relación al trabajo conjunto con las familiar, el 52,9% se encuentra regular; en la medida uso de la información el 47,1% se localiza a nivel regular y en lo concerniente a la infraestructura y recurso para el aprendizaje el 58,8% se encuentra regular.

Mori (2016) en su investigación correlacional donde compara las variables gestión directiva y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Fausa Sapina, departamento de San Martín, demuestra una relación estadísticamente positiva verificando que un 58% del trabajo docente recibe una influencia positiva de la gestión institucional. El estudio realizado con una cantidad de 13 profesores de la Institución quienes respondieron a la encuesta de la primera variable donde se observa que un 21% de docentes la calificaron como “mala”, el 50% la calificaron de “regular” y el 29% la percibieron como “buena”. En cuanto a la segunda variable las respuestas al cuestionario determinaron que la eficiencia del servicio que brinda la institución es regular.

Fundamentación científica

La teoría del desarrollo organizacional ayuda a desarrollar, desde la alta dirección una estrategia integral que sea percibida por toda la organización. Ayuda a diseñar una visión de futuro positiva y prometedora, generando una integración hacia el futuro.

Al instalar un proceso participativo muy eficaz con resultados inmediatos a corto, mediano y largo plazo, para alcanzar.

Las tecnologías que se aplican en un proceso de desarrollo organizacional son: Visión, Misión, planeamiento estratégico, proceso de calidad total, integración de procesos, análisis transnacional y negociación.

La Misión del Desarrollo Organizacional es apoyar los esfuerzos de cambio del líder y de su equipo humano, de acuerdo a las capacidades propias y en armonía con el entorno, para, alcanzar mayores niveles de excelencia humana.

Programa de Capacitación Docente.

Uno de los puntos discutibles de los programas de capacitación esta relacionado con el significado del vocablo capacitación, es así que tratamos de entender de modo referente el significado como lo establece la Real Academia de la lengua Española, que dice que el vocablo capacitación se deriva del verbo capacitar que es "hacer a alguien apto, habilitarlo para algo".

Desde la perspectiva del término inglés "training", capacitación tiene un sentido más amplio de aprendizaje total, que incluye conceptos como adiestrar, instruir, adoctrinar. Esto es, hacer diestro en alguna actividad, inculcando a la vez determinadas ideas o creencias, reglas de conducta, que son propias de la cultura de la organización que da la capacitación.

Pero no es el significado originario y etimológico lo que determina la intención del vocablo, sino la especialización que esta ha ido teniendo en la teoría o en la doctrina, por lo que analizaremos al término dentro del contexto de su cabal dimensión, como lo podremos notar en seguida, en el marco de la concepción de un programa de capacitación docente.

Para Guillermo Sánchez Moreno al referirse a la capacitación manifiesta que es una de las formas de mejoramiento profesional que se realiza a través de diferentes estrategias y actividades como: cursos formales y estudios de postgrado, talleres, pasantías, asesoramientos in situ, grupos de inter aprendizaje y otras.

Así de modo sistemático, el mismo autor citando a Ponce establece que la capacitación es "un proceso consciente, deliberado, participativo y permanente implementado por un sistema educativo o una organización, con el objeto de mejorar

desempeños y resultados; estimular el desarrollo en campos académicos, profesionales o laborales; y reforzar el espíritu de compromiso de cada persona para con la sociedad y particularmente para con la comunidad en la que se desenvuelve”.

Siguiendo a Achilli dice que la capacitación es “un proceso continuo y permanente que se lleva a cabo mediante talleres, encuentros, seminarios, jornadas de trabajo compartidas entre animadores y colegas que favorecen la autogestión, actualización y el enriquecimiento profesional que requiere la educación actual en su dinámica cambiante y formadora de conocimientos, actitudes, valores”.

De igual modo al respecto Palacios y Núñez Rojas en su tesis doctoral establecen que “la capacitación docente es un proceso de formación, inherente al mejoramiento profesional del docente de acuerdo con las exigencias de la Pedagogía y la Didáctica, las mismas que fundamentan la profesión del docente, con la finalidad de desarrollar una práctica reflexiva que genere investigación y que demande del trabajo en equipo para hacer el proceso docente - educativo eficaz y eficiente”.

Por su parte Loreto Rubio establece que “el concepto de capacitación es amplio e incluye al concepto de actualización, pues éste último, sólo se refiere a la renovación del conocimiento en la acción, al desarrollo que pueda experimentar un determinado conocimiento para evitar lo obsoleto de quienes lo poseen”.

Para el Centro de Excelencia Para La Capacitación de docentes de la Universidad Cayetano Heredia “La capacitación de docentes está concebida como un proceso de desarrollo integral, por lo que considera las áreas personal, social y profesional como dimensiones esenciales del director del centro educativo y administradores de la educación en servicio”.

Así la capacitación docente desde las diversas perspectivas, se proyecta a la atención de problemas mediatos, de largo plazo durante todo el proceso de ejercicio de la profesión de los docentes, superando las intenciones remediales y asumiendo una postura de permanencia y continuidad.

Para esto la capacitación se orienta a la adquisición de conocimientos en la propia acción combinando una serie de saberes, estrategias y métodos acción y a saberes y

métodos que permitan crecientes niveles de autosuficiencia y autonomía laboral y personal.

De tal modo que cuando nos referimos a programa de capacitación nos estamos refiriendo a un conjunto de acciones secuenciales intencionales en base a principios orientadores, que parten de un análisis de las demandas de capacitación que nos permite construir una realidad futura mediada centrada en el desarrollo profesional del docente, en ámbitos de incidencia como las condiciones de vida en su dimensión social y cristiana, de trabajo y su ejercicio profesional.

Tipo de Capacitación.

Desde una perspectiva práctica deducimos que existe una diversidad de clasificación de las capacitaciones, dependiendo del criterio clasificatorio, entre las más destacadas podemos describir las siguientes:

Desde el criterio de temporalidad, encontramos a la capacitación coyuntural, la capacitación estacional y la capacitación:

- a) La capacitación Coyuntural.- Se caracteriza por su reducido espacio de tiempo, es decir se trata de cursos circunstanciales que se dan frente a necesidades puntuales.
- b) La capacitación Estacional.- Se caracteriza por desarrollarse en tiempos de vacaciones o tiempos libres de los trabajadores, sin embargo es de duración mediática.
- c) La capacitación.- Se caracteriza por ser permanente en el tiempo, es decir acompaña permanentemente al desempeño de los trabajadores, esta integrada a un proyecto de largo plazo.

Desde el criterio de los contenidos que se abordan tendremos capacitaciones de formación específica y capacitaciones de formación general:

- a) La capacitación específica.- Aborda temáticas respecto a asuntos relacionados con el desempeño especializado del capacitando.
- b) La capacitación general.- Aborda temas relacionados indirectamente con la

especialidad del desempeño del capacitado.

En el sentido de la definición de capacitación, el programa constituye el mecanismo que permite garantizar de modo estructurado y sistemático un conjunto de acciones y tareas destinadas al desarrollo académico profesional y personal de los docentes en el ejercicio de su profesión. En su planteamiento se requiere de un conjunto de fundamentos teóricos y pragmáticos para su diseño y ejecución.

Los principios constituyen elementos centrales que dan sustento primero a un programa de capacitación continúa, son los enunciados que debe suponerse como verdaderos para sostener la validez lógica del programa

Así los principios de los programas de capacitación pueden ser diversos en razón de lo esperado en la construcción de una realidad futura, y podemos agruparlos por la naturaleza del contenido de los mismos. Así tenemos principios filosóficos, principios epistemológicos, principios pedagógicos, psicológicos, entre otros.

Principio filosófico.- Sustenta el programa de capacitación en cuanto permite tener una perspectiva del sujeto de capacitación, el docente en su dimensión óntica, ontológica y teleológica que se expresara en la tarea de definir ¿Quién es como persona y como profesional? ¿Cuál es su rol como tal? y cuáles son los fines que persigue. Con la finalidad de diseñar las acciones y tareas a desarrollarse en el programa., que permitan establecer estrechez y comunicación entre el ser y el deber ser del docente.

Asumiendo la idea de que es un ser inacabado y perfectible por naturaleza y que debe volver a preguntarse ¿Quién soy? ¿De dónde vengo? Y ¿a donde voy?

Principio epistemológico.- Permite fundar un programa mas allá del empirismo y del pragmatismo, permite direccionalizar las tareas relacionadas con la metódica, la formalidad con la relación entre la teoría y la practica y el quehacer investigativo de los docentes para transformar su realidad.

De otro lado también permite entender que las acciones son intencionales así como los conocimientos y tiene una estrecha relación con los aspectos de la vida ética, social, religiosa.

Principio psicológico.- Considera en el programa elementos relacionados con el

compromiso social del docente, en base a la reflexión personal y a la autoevaluación de sus fortalezas y debilidades, sobre sus propios valores y de su comunicación con los demás.

Líneas de Orientación del Programa.

Entre las líneas técnicas de orientación del programa de capacitación, podemos establecer algunas, que funcionan como ejes directrices: El proceso de investigación, la tendencia interdisciplinar, el trabajo en equipo y reflexión sobre la práctica.

La tendencia interdisciplinar: constituye un eje central en el programa de capacitación en tanto permite la articulación de los métodos de abordaje de las temáticas como de la organización de las mismas; propician nuevos horizontes en el proceso de capacitación en relación al avance científico actual, y permite a partir de enfoques variados abordar el proceso de capacitación. Así, “La interdisciplinariedad es concebida como la alianza entre dos o más disciplinas que se apoyan mutuamente para lograr un conocimiento más amplio, profundo y preciso de algún sector de la realidad, presentará éstos problemas o no”.

El trabajo en equipo: es un proceso mediante el cual los individuos se apoyan mutuamente, comparten sus tareas y se organizan en torno a un objetivo común. En el trabajo en equipo la cooperación, es un valor significativo, crea mejores condiciones de trabajo y avance y por tanto es de mucho beneficio para el aprendizaje y el desarrollo de los individuos. Esta forma de trabajo es indispensable para el diseño del programa y para su propia ejecución.

La reflexión sobre la práctica: establece la interrelación entre la reflexión teórica y la realización práctica, plasmada en las diversas tareas y acciones diseñadas y desarrolladas en el programa. Se parte de este eje con la idea de superar el reduccionismo empirista y el exagerado pragmatismo que pueden acompañar a la capacitación para alcanzar niveles de científicidad en la capacitación. Se trata de armonizar teoría práctica en una unidad dialéctica.

El proceso de investigación.- constituye, el proceso mediante el cual el programa encuentra los mecanismos de cambio e innovación en su estructuración y modelación,

así mismo constituye una acción constante a partir del cual los sujetos involucrados en la capacitación hacen factible la transformación de su quehacer profesional.

Articulación del Programa de Capacitación.

El programa de capacitación se articulará en su interior en base a núcleos temáticos:

Naturaleza de los Núcleos Temáticos:

Al interior del programa los contenidos se articulan en función a los núcleos temáticos.

Los Núcleos Temáticos son bloques de contenidos que se organizan en función a un objeto de estudio susceptible de ser abordado a través de la investigación, éstos se derivan del eje de la realidad o del eje teórico en torno a un problema, siendo éstos sociales o educativos, según la demanda de capacitación.

El núcleo temático permite revalorar la capacidad creativa y fomenta la vivencia de los valores, utiliza como metodología fundamental la investigación con la finalidad de abordar el objeto de estudio que se desprende de los núcleos temáticos, de esta manera se pretende no descuidar la construcción y/ o reconstrucción del conocimiento y la solución a los problemas de la realidad. (Preparación en el ejercicio profesional y preparación para la vida).

Organización de los Contenidos por Núcleos.

Al interior de cada uno de los Núcleos Temáticos se organizan los contenidos establecidos para la capacitación:

Estos contenidos se organizan partiendo de:

El enfoque interdisciplinar-multidimensional; que consiste en desarrollar los contenidos desde una perspectiva globalizadora al interior del núcleo temático y desde la posibilidad de aporte de otras áreas afines, determinados por la necesidad del abordaje del objeto de estudio. En este enfoque la fuente de organización son los problemas de la realidad y la estructura de las ciencias.

El enfoque de propuesta y creatividad de los sujetos: en tanto que los actores directos del desarrollo de la capacitación puedan proponer creativamente elementos

que fortalezcan el proceso de capacitación en las diversas dimensiones. Dichas propuestas se realiza en términos operativos en términos de aprendizaje y de transformación de la realidad.

Los sujetos de la capacitación.

El programa de educación dirigida a los directivos y docentes, tiene como base el ¿Cómo aprende el adulto? Esto supone tener en cuenta un conjunto de características y situaciones que hacen de este proceso una situación muy especial diferencial al de la educación de niños y adolescentes propios de una educación básica.

En el ámbito de la educación, supone tener en cuenta que la situación educativa, en términos del espacio y del tiempo, se identifica con la comunidad, el grupo organizado y la sociedad; que la tarea educativa deba tener carácter integral; que el proceso educativo sea innovador; que la función educativa sea tarea de la sociedad; que el sistema educativo reúna distintas modalidades y niveles, coordinándose armónicamente con otros sectores de la vida social, y que el centro de la actividad es el hombre, en su doble dimensión individual y social.

Todos estos principios, se proyectan a tomar acciones que se orientan a:

- Superar la concepción tradicional que conceptúa al docente como almacenador y transmisor del conocimiento.
- Promover actitudes que se sustenten en una concepción de la formación profesional como un proceso continuo.
- Incorporar todo el proceso de formación del docente en el proyecto de desarrollo del centro educativo y la comunidad organizada.
- Desarrollar la cultura pedagógica y social del docente con la cultura pedagógica y social de la humanidad.
- Desarrollar una estructura educativa que facilite la comprensión crítica de los problemas en general y de la educación en particular. Una comprensión crítica que le permita crear conocimiento para transformarse y transformar su medio.

Nivel de pensamiento adulto.

Warner y Shaie (1978) citado por TAPIA SEGURA, Oscar A. y ROMERO PAREDES, César¹ lo ubica, como estadios:

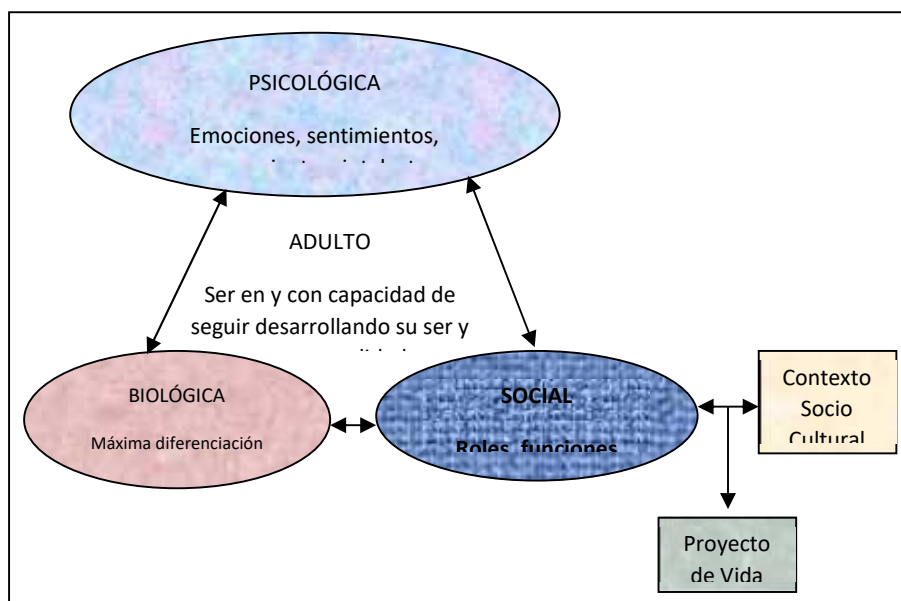
- De responsabilidad, el sujeto se orienta hacia las metas y los problemas de la vida práctica e inmediata, asumiendo el tener que responder de otros (familia, dependientes laborales)
- Ejecutivo, el sujeto se siente responsable directo de los sistemas sociales en que se desenvuelve, su preocupación se orienta a la investigación de las relaciones complejas que se dan en diferentes ámbitos y niveles de su entorno.

Esta concepción ofrece la ventaja de que a la hora de diseñar estrategias de aprendizaje y evaluación del docente, hay que tener en cuenta las características de su desarrollo intelectual y volitivo, y sus necesidades e intereses, es decir su nivel de pensamiento de adulto: 30 - 60 años.

Dimensiones del ser adulto.

La Unidad de Capacitación Docente (UCAD) gráfica las dimensiones que constituyen el ser adulto, así:

Dimensiones del ser adulto



El presente gráfico, como dice Tapia y Romero explica que:

La dimensión biopsicológica, sus aspectos decisivos son:

- Las disposiciones intelectuales del adulto, en su capacidad humana de aprendizaje, dependen de un conjunto de factores determinados genética y fisiológicamente, pero a la vez, por la experiencia y educación; que las disposiciones de los adultos para aprender dependen, no tanto de la edad, como de las condiciones de aprendizaje.
- Los sentimientos y emociones dentro del aprendizaje como la seguridad y el estímulo son esenciales para que realicen un esfuerzo determinante, por cuanto el que aprende necesita sentirse cómodo consigo mismo, confiando en su posibilidad de afrontar con éxito el desafío. Esto tiene mucho que ver con el clima social en que se desenvuelve el docente.
- El sentido de eficacia del docente como principal predictor de su comportamiento y un solo indicador del grado al cual el docente incorpora innovaciones a su rutina; los docentes son más proclives a adoptar nuevas estrategias en el aula si tienen confianza en su propia habilidad para controlarlas e influir en el aprendizaje de los estudiantes.

La dimensión socio-cultural, sus aspectos básicos son:

- Económico-laboral, debe encarar de manera más o menos independiente el problema de su subsistencia.
- Político, estar en posición teórica para participar en la organización de la vida social y específicamente, del desarrollo educativo.
- Existencial-cultural, necesita comprender la realidad y de alguna manera aportar su palabra creadora en la conformación del mundo que le rodea y que le constituye como persona y profesional docente.

Al analizar estas dimensiones, nos muestran que el aprendizaje de los adultos está condicionado por características sociológicas, culturales y psicobiológicas. Lo que supone, que no se puede educar al adulto usando las mismas técnicas utilizadas con los niños y adolescentes, es necesario establecer las razones y formas del aprendizaje

del adulto.

Por ello, todo proceso de capacitación docente, debe tener en cuenta los siguientes criterios:

- Necesidad de responder a las exigencias del desarrollo social y educativo (evolución y cambio social).
- Gestión autónoma de su proceso de aprendizaje.
- Sus experiencias y su saber pedagógico son fundamentales y constituyen la base de sus futuros aprendizajes.
- Sus motivaciones internas (desear un ascenso, sentirse realizado, etc.) mas intensas que las externas (las notas en los exámenes).
- Aprendizajes útiles para su vida personal y profesional.
- Aplicación inmediata de aquello que aprenden.
- Una evolución de aprendizajes, que privilegien los procesos de autoevaluación y metacognición.

Del mismo modo, El Centro Andino de Capacitación, en su programa de capacitación en Ecuador señala que una capacitación con adultos debe reunir los siguientes requisitos:

- Una metodología basada en el análisis y complementación de diferentes perspectivas desarrolladas por los pares, reflexionada y contrastada con la propia práctica.
- La valoración positiva de la colaboración profesional.
- La participación sostenida en actividades profesionales complementarias a sus actividades en el aula.
- La lectura sostenida de material educativo - literatura profesional.
- La participación en tareas de formación que incluye cursos que priorizan la formación disciplinar.
- La enseñanza asumida como una actividad racional y formativa.

El programa de capacitación y su articulación con el P.E.I.

El programa de capacitación se articula en el PEI como un proyecto de innovación en el área de la Gestión Administrativa referida al perfeccionamiento del personal docente de la institución, que pretende buscar una correlación entre los intereses de capacitación de los docentes y los objetivos estratégicos institucionales en la búsqueda de una armonía entre las aspiraciones profesionales y las intenciones institucionales. Se concibe también en el marco de PEI como un subsistema en estrecha relación con los demás componentes del proyecto lo que le permite encontrar su articulación en la búsqueda de convertirse en un proceso de apoyo permanente en la formación profesional del docente y al desarrollo personal del mismo, valorando su potencial profesional y su desempeño laboral como tal.

En esta perspectiva el programa de capacitación se diseña acorde a las necesidades específicas y características particulares de nuestra institución, Asume el mismo rango y nivel de importancia que los demás proyectos innovadores y elementos del PEI, con una característica específica que es la búsqueda de la transformación de los demás subsistemas a través de la permanente investigación.

Justificación

Se justifica el tema de la capacitación y su pertinencia en el ámbito académico profesional, que hoy resulta siendo crucial su discusión en el ámbito académico profesional. Así, las críticas a los procesos de capacitación desarrollados, aun por el Estado a través del Ministerio de Educación, no han dejado de ser, más aún se han centrado en el tema de su inmediatez y su reduccionismo, por lo que León Trahtemberg al referirse al Programa Nacional de Capacitación Docente PLANCAD expresa que el excesivo énfasis en metodologías sin afianzamientos en conceptos, dan lugar a un desempeño mecánico sin mayor incidencia en resultados. Continúa el autor y refiere que la capacitación a lo largo de un año, no garantiza que los docentes capacitados, continuarán luego con los aprendizajes por sí solos.

De otro lado Tapia y Romero manifiestan que pese a los esfuerzos del Ministerio de Educación y los entes ejecutores no se producen resultados positivos en el

mejoramiento de los estudiantes, en todos los niveles educativos. Creemos que la calidad de la formación de los maestros comprometidos con la innovación debe darse desde la formación inicial hasta la formación. Y culminan diciendo que no hay evidencias de que exista en el Ministerio de Educación ni en los entes ejecutores, un modelo teórico que sustente el programa de capacitación.

No encontramos elementos que permitan visualizar un diseño sistemático conceptual de formación, asimismo el diseño curricular lineal empleado en la actual capacitación no es el más adecuado, por carecer de unidad en contenidos y objetivos, por eso proponemos un diseño por módulos.

Esta situación abordada por los autores en referencia al proceso de capacitación, resulta fundamental, pues demuestra que el problema de la inmediatez y carencia de sustento de los programas de capacitación no solo es un problema de la institución sino un problema que trasciende a sectores más amplios y con mayor capacidad de decisión como lo es el Ministerio de Educación.

Esta misma situación se traduce, en la institución educativa y lo hemos abordado al plantear el problema de investigación en relación a cuatro problemas: El caso de su estrategia y la duración, el monitoreo y acompañamiento la inclusión en el proyecto educativo institucional, los contenidos y el caso de la ausencia de la investigación.

Esta investigación constituirá un aporte porque permitirá incorporar nuevas experiencias para analizar y plantear alternativas de solución que permitan un mejor conocimiento

Problema

El estudio de la Gestión Educativa debe partir de sus raíces históricas para comprenderla mejor. La gestión educativa data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. Es por lo tanto, una disciplina de desarrollo muy reciente. Por ello, tiene un bajo nivel de especificidad y de estructuración. Por estar en un proceso de búsqueda de identidad y ser aún una disciplina en gestación, constituye un caso interesante de relación entre la teoría y la práctica.

La Gestión Educativa en América Latina, examinándola en el ámbito de su historia política y cultural. Este ejercicio se fundamenta en la hipótesis de que el actual estado del conocimiento en el campo de la administración de la educación no es un hecho gratuito; por el contrario, es el resultado de un largo proceso de construcción histórica del cual todos participamos. O sea, somos autores de una historia inconclusa que continuamos escribiendo a lo largo de los años.

La educación en el Perú ha atravesado en la última década por un conjunto de cambios que se sustentan en nuevos paradigmas, los que a su vez implican la adopción de nuevos conceptos, técnicas y metodologías. En este contexto, el Ministerio de Educación establece unos lineamientos de política base cuya modalidad más común es que cada oficina, unidad o dirección maneje —en virtud de dicha política— un concepto o término que considere «adecuado», según sus propios criterios, y que pocas veces es comunicado y/o difundido a otras dependencias del mismo ministerio. Esto ha llevado en muchos casos a la duplicación de esfuerzos o a la confusión entre los miembros de la comunidad educativa. Algunos intentos para unificar criterios y definiciones se han traducido en reuniones de coordinación, a veces realizadas sobre la marcha y sin anticiparse a los proyectos o programas emprendidos. sobre aspectos de la gestión, y son los que corresponden a las unidades de la Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente (UCAD y UFOD) y la de Desarrollo Curricular de la Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica (UDECREES).

En la Institución Educativa “Miguel Grau Arequipa”, se muestran diversas formas de asumir la Gestión Educativa. La misma que estuvo, y está marcada, por las normas legales educativas vigentes emitidas por el Ministerio de Educación del Perú, así como por la personalidad y preparación de los actores educativos que actualmente la dirigen y conducen; de igual manera con los demás integrantes de la comunidad educativa que a lo largo de la vida institucional se han integrado a la misma.

¿El diseño de un programa de capacitación docente mejorará la gestión pedagógica e institucional de la Institución Educativa Miguel Grau Arequipa?

Variables: Operacionalización de las variables

Variable Independiente

Programa de capacitación

Variable Dependiente

Eficiencia en la Gestión Pedagógica e Institucional

DIMENSIÓN	COMPONENTE PRINCIPAL	INDICADORES
ACADÉMICO PROFESIONAL	EPISTEMOLOGÍA Y CIENCIA DE LA EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grado de dominio de los contenidos impartidos en el núcleo. ▪ Aplicación y resolución de problemas de su práctica a través de la investigación e innovación. ▪ Dominio para establecer relaciones entre teoría y práctica.
	INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA DE LA COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utiliza las TIC como medio de búsqueda de información y como medio de difusión de experiencias e investigaciones de interés del profesorado.
	TEORÍA Y DISEÑO CURRICULAR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grado de dominio de los contenidos impartidos en el núcleo. ▪ Capacidad para elaborar diseños curriculares específicos en sus áreas. ▪ Capacidad para diversificar el currículo en situaciones específicas. ▪ Capacidad para diseñar modelos metodológicos alternativos para el proceso de enseñanza aprendizaje. ▪ Grado de dominio de los contenidos que imparte en las respectivas áreas. ▪ Utilización adecuada de los medios y materiales para el

		desarrollo de las sesiones de enseñanza aprendizaje.
	<p style="text-align: center;">GESTIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y COMUNIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ▪ Grado de dominio de la gestión escolar a partir de la teoría de la organización escolar y de los diversos enfoques de gestión. ▪ Capacidad para reconocer a la Institución educativa como un todo compuesta por un conjunto de subsistemas. ▪ Capacidad de liderazgo tanto en el aula como en la I.E para crear situaciones de convivencia democrática. ▪ Conocimiento y cumplimiento de la normatividad que regla el desempeño laboral. ▪ Contribuye a una cultura de relaciones horizontales entre los pares y con los demás. ▪ Capacidad para autoevaluar los avances y retrocesos en la gestión de la Institución educativa. ▪ Capacidad para plantear PEI desde diversas perspectivas teóricas y práctica.
	<p style="text-align: center;">EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grado de dominio del contenido referente a evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje. ▪ Utiliza la evaluación como proceso de investigación y mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje. ▪ Selecciona y construye instrumentos y técnicas de evaluación, validándola en su propia práctica. ▪ Utilización de los resultados de la evaluación como información para la toma de decisiones posteriores en el proceso enseñanza aprendizaje.

Hipótesis

Si se Diseña un Programa de capacitación docente, entonces se lograra la eficiencia en la Gestión Pedagógica e Institucional, de La Institución Educativa Miguel Grau Arequipa.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un Programa de Capacitación para mejorar el desempeño de la Gestión Educativa de los Directivos y Docentes de la Institución Educativa Miguel Grau Arequipa.

Objetivos Específicos:

-) Identificar las necesidades y demandas de capacitación docente de los directivos y docentes de la I.E. Miguel Grau Arequipa.
-) Plantear las orientaciones teóricas metodológicas que debe tener el Programa Capacitación de directivos y docentes de la Institución Educativa Miguel Grau Arequipa.
-) Seleccionar la temática del programa de capacitación dirigido a los directivos y docentes de la I.E. Miguel Grau Arequipa.

METODOLOGÍA

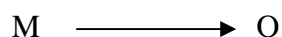
La investigación que realizaremos se enmarca dentro del tipo de Investigación descriptiva, propositivo toda vez que lo que se pretende es describir la realidad de las necesidades y demandas de capacitación docente de los profesores de la I.E. “Miguel Grau Arequipa a partir de la cual se diseñará un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la referida institución.

Este tipo de investigaciones también son consideradas como investigaciones factibles y consisten en la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales.

Se trata de un DISEÑO DESCRIPTIVO TRANSVERSAL toda vez que la recolección de datos sobre las necesidades y demandas de capacitación docente de la institución educativa en estudio se realizará en un solo corte en el tiempo, de igual modo se trata de formular de modo descriptivo no experimental, la propuesta de capacitación docente en función de las necesidades y demandas de capacitación de los directivos y docentes de la Institución Educativa Miguel Grau Arequipa

El diseño de la investigación descriptivo consiste en la presentación descriptiva de los datos.

Cuyo diagrama es el siguiente:



Donde

M = Muestra

O = Encuesta

La población de estudio está constituida por todos los docentes de la Institución Educativa “Miguel Grau Arequipa, en el año 2019, que asciende a un total de 30 docentes, como se puede ver en la siguiente tabla:

CARGOS	Número de personas
Directivos	02
Docentes	25
Auxiliares	01
Administrativos	02
Total	30

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal - 2019

Siendo la población pequeña se ha considerado al personal directivo, docentes, auxiliares, administrativos, según el cuadro de asignación de personal del año 2019.

A criterio de la investigadora se ha creído conviene tomar toda la población.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

- a) La técnica de la encuesta: Mediante el diseño de un instrumento tipo cuestionario estructurado que consta de un subconjunto de preguntas derivadas de los indicadores, se obtuvo la información y los datos respecto a las necesidades y demandas de capacitación de los docentes de la institución educativa donde se desarrolla el estudio.
- b) La entrevista en profundidad: Nos permitió obtener información de algunos indicadores cuya naturaleza es cualitativa como por ejemplo las expectativas de los docentes respecto a la capacitación, que a través de un cruce de información ayudan a caracterizar la realidad de la misma.
- c) La técnica de gabinete o de sistematización bibliográfica: Fue indispensable para obtener información requerida para la elaboración del Programa de capacitación docente, como alternativa a las demandas de capacitación.

Los diversos instrumentos de las técnicas fueron validados previamente por el grupo de investigación, así como por algún especialista en la materia.

Técnicas de procesamiento estadístico de la información

Luego de ser aplicado a los sujetos de estudio los instrumentos diseñados y por la

naturaleza de la investigación una vez recopilada la información y los datos se procedieron a agrupar en tablas de frecuencias absolutas, simples y relativas propias de la estadística descriptiva.

Una primera ordenación se realiza mediante el manejo de tablas, en las que se ordenan los datos de acuerdo a ciertas características de los datos.

La representación generalmente se da como sigue:

Se usa la fórmula porcentual simple para el procesamiento de los datos recogidos cuya fórmula es:

$$h_i \% = \frac{f_i}{N} \times 100$$

Donde:

h_i % : Es el porcentaje

f_i : Es la frecuencia

N : Es la muestra

100 : Es el valor porcentual

Las conclusiones a la que se arribaron permitieron determinar la necesidad de diseñar el Programa de Capacitación para directivos y docente, y así atender las necesidades y demandas de la capacitación docente contribuir con el fortalecimiento pedagógico y personal de los mismos.

RESULTADOS

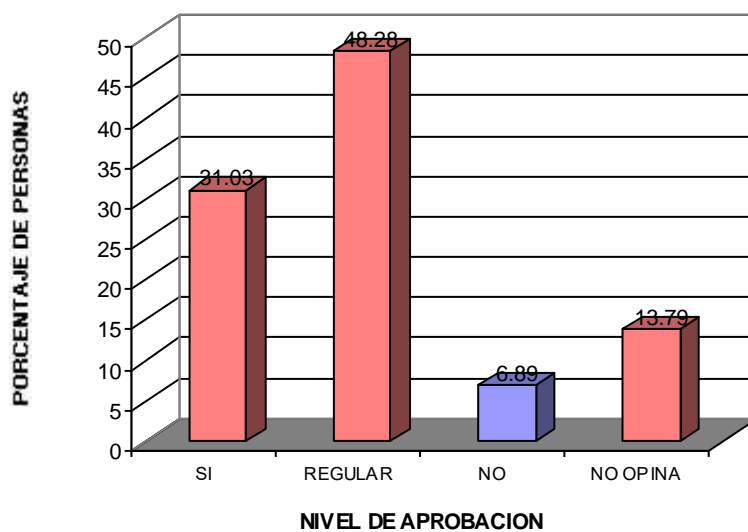
Encuesta a docentes

Tabla 1

Al consultar al director sobre la gestión educativa da información veraz

Información Veraz	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Si	09	31.03
Regular	14	48.28
No	02	06.89
No Opina	04	13.79
Total	29	100.00

Fuente: encuesta aplicada



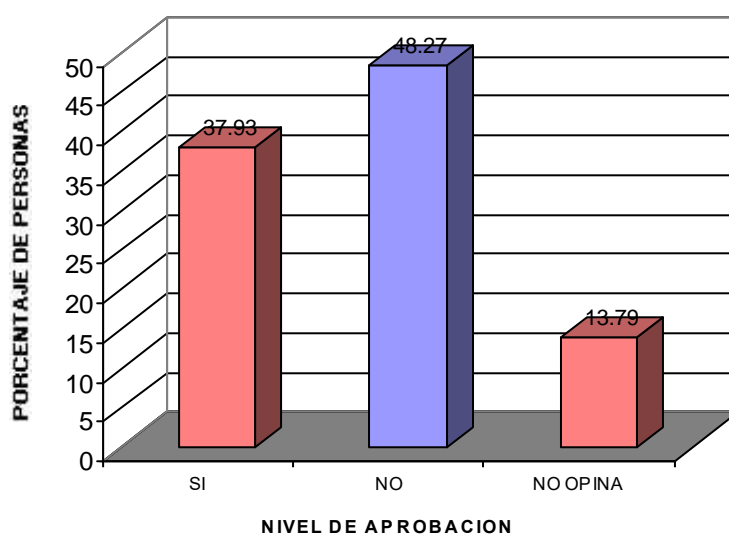
El 31.031% indica que el director de la I.E. da información veraz sobre la Gestión Educativa, un 48.28% indica que lo da en forma regular, un 06.89% indica que no da la información veraz, y un 13.79% prefiere no opinar.

Tabla 2

Las consultas al director son en privado y confidenciales

Consultas en privado	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Si	11	37.93
No	14	48.27
No Opina	04	13.79
Total	29	100.00

Fuente: encuesta aplicada



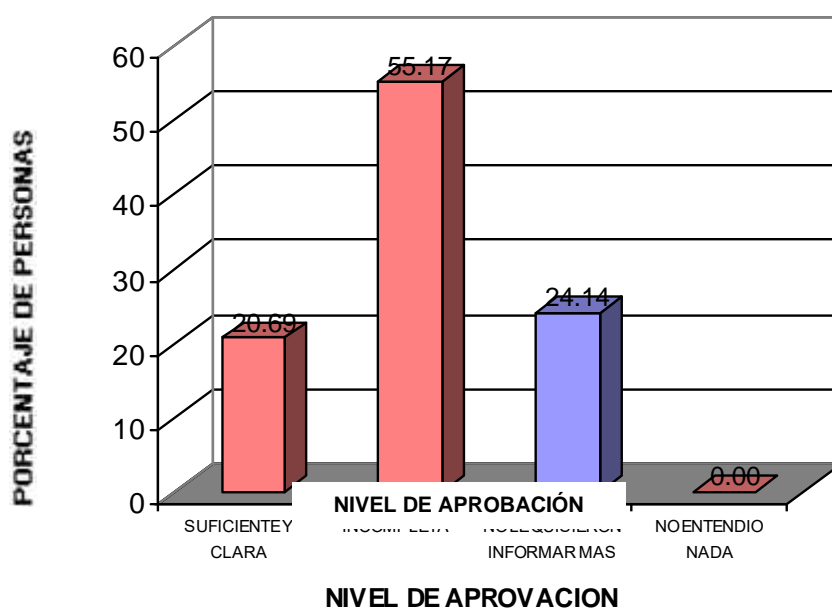
El 37.93% opina que su consulta al director fue en privado y confidencial, mientras que un 48.27% indica que no fue así, y un 13.79% prefiere no opinar al respecto.

Tabla 3

La información de la consulta

La consulta fue:	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Suficiente y clara	06	20.69
Incompleta	16	55.17
No le quisieron informar mas	07	24.14
No entendió nada	00	0.0
Total	29	100.00

Fuente: encuesta aplicada



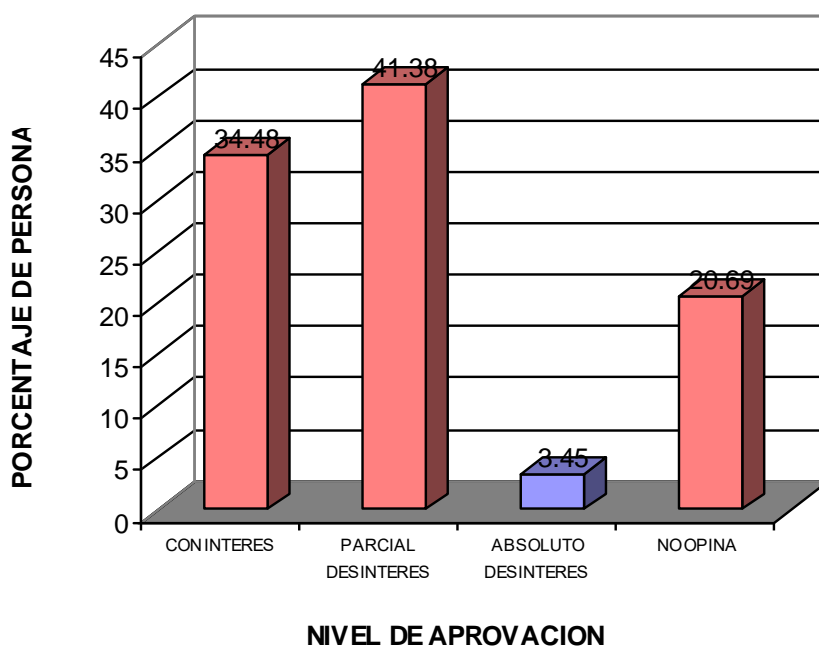
El 20.69% indica que la consulta realizada fue suficiente y clara, un 55.17% indica que fue incompleta, un 24.14% indica que no le quisieron informar mas acerca de la consulta

Tabla 4

Durante la consulta, el director escuchó pacientemente

Escuchó pacientemente	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Con interés	10	34.48
Parcial desinterés	12	41.38
Absoluto desinterés	01	03.45
No opina	06	20.69
Total	29	100.00

Fuente: encuesta aplicada



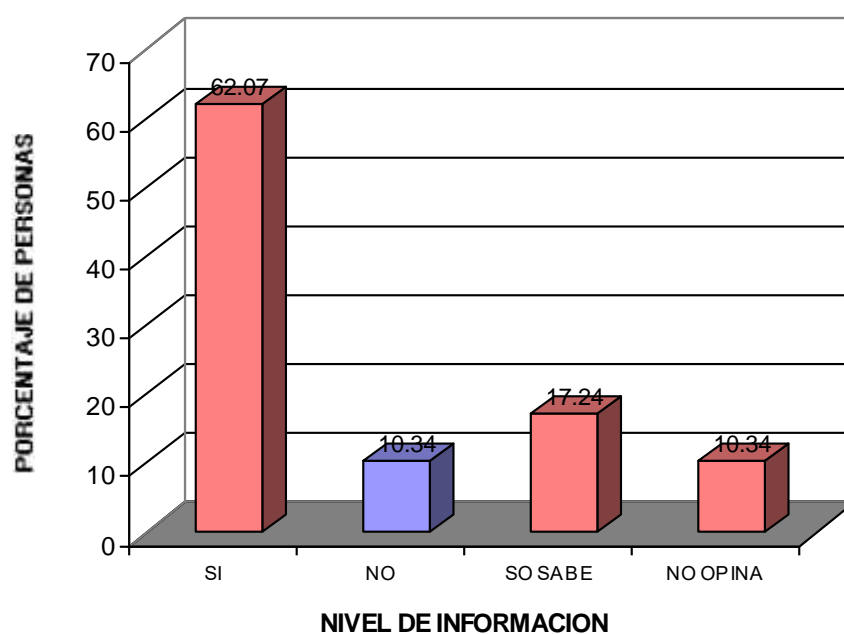
El 34.48% de los docentes encuestados menciona que su consulta al director fue escuchada con interés, un 41.38% indica que fue con parcial interés, un 03.45% indica que hubo un desinterés absoluto, y un 20.69% no opino al respecto

Tabla 5

Debería de informarse acerca de la gestión educativa institucional

Informarse de la Gestión	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Si	18	62.07
No	03	10.34
No sabe	05	17.24
No Opina	03	10.34
Total	29	100.00

Fuente: encuesta aplicada



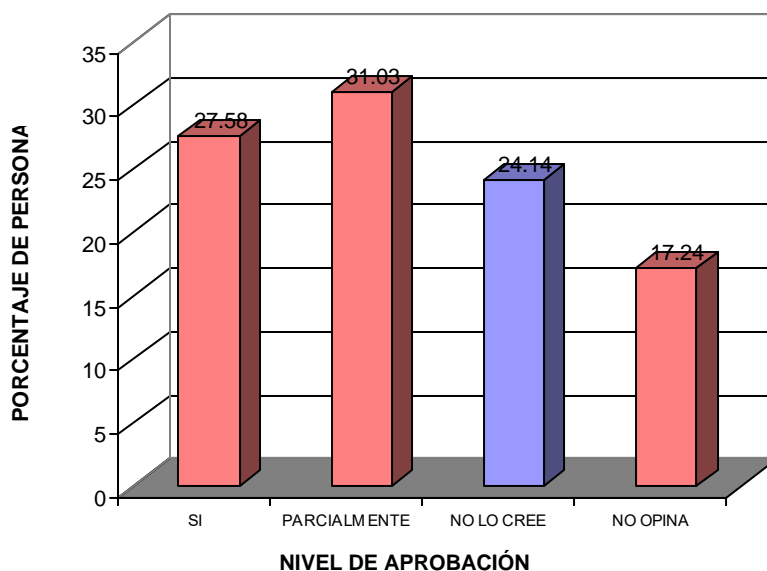
El 62.07% de los docentes encuestados menciona que sí debe de informarse acerca de la gestión educativa institucional, un 10.34% menciona que no lo debería de hacer, un 17.24% indica que no sabe si debería de informarse y un 10.34% prefiere no opinar.

Tabla 6

La gestión educativa es también tarea del docente

Gestión tarea del docente	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Si	08	27.58
Parcialmente	09	31.03
No sabe	07	24.14
No Opina	05	17.24
Total	29	100.00

Fuente: encuesta aplicada



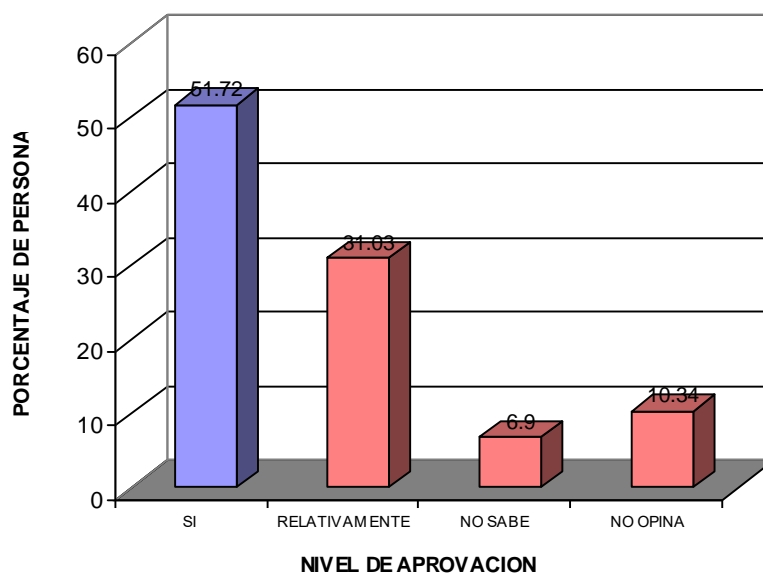
El 27.58% de los docentes considera que la gestión educativa también es su tarea, el 31.03% indica que es parcialmente su tarea, un 24.14% no cree que es su tarea, y un 17.24% prefiere no opinar.

Tabla 7

El director y docentes deberían de capacitarse y actualizarse en gestión educativa institucional

Capacitación a Directivos y docentes	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Si	15	51.72
Relativamente	09	31.03
No sabe	02	06.90
No opina	03	10.34
Total	29	100.00

Fuente: encuesta aplicada



El 51.72% de los docentes encuestados indica que si deberían de capacitarse y actualizarse en gestión educativa institucional, un 31.03% indica que es relativo, un 06.90% indica que no sabe y un 10.34% no opina al respecto.

Encuesta a directivos y docentes sobre la situación académica profesional

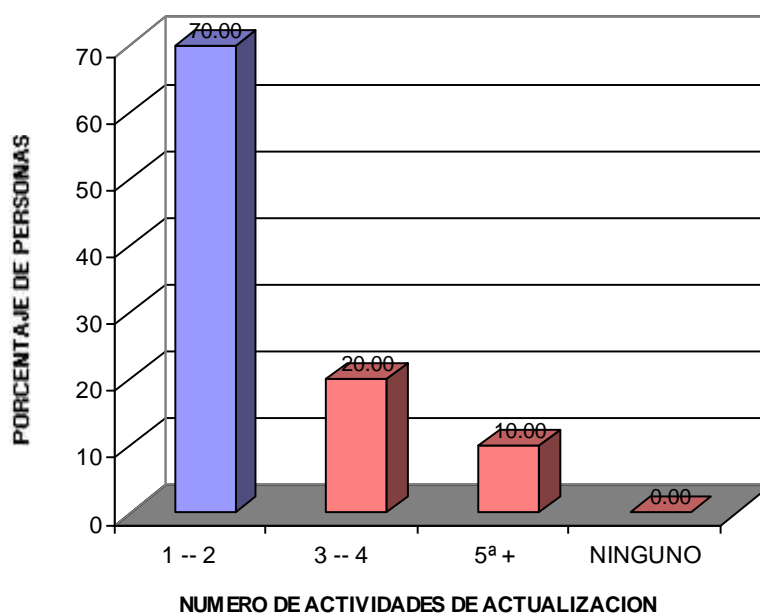
Tabla 8

Número de actividades de actualización

(Cursos, congresos, conferencias y simposios)

Nº de actividades	Número de Personas	Porcentaje de Personas
1 – 2	21	70.00
3 – 4	06	20.00
5ª +	03	10.00
Ninguno	00	0.0
Total	30	100.00

Fuente: encuesta aplicada



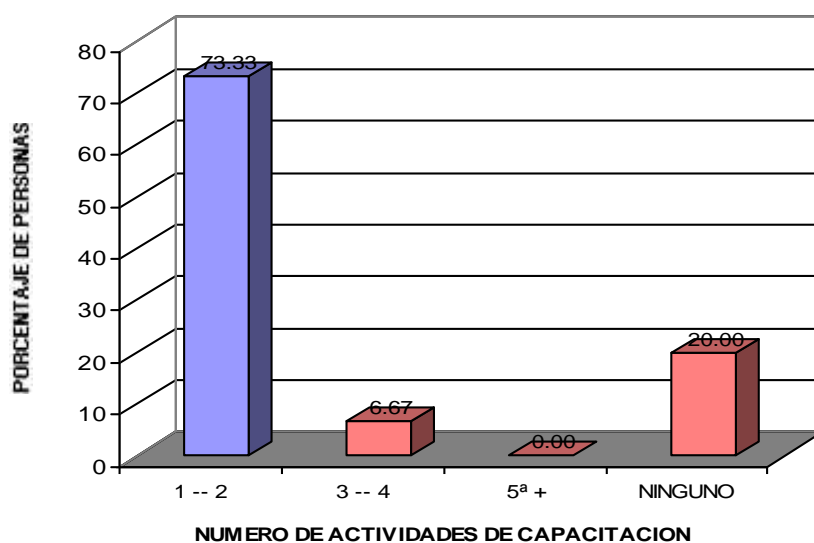
El 70% indica que ha asistido en el último año entre 1 y 2 actividades de actualización, un 20% indica que asistió entre 3 a 4 y un 10 % entre 5 a más

Tabla 9

*Número de actividades de capacitación
(Pasantías, seminarios, o talleres)*

N° de Actividades	Número de Personas	Porcentaje de Personas
1 – 2	22	73.33
3 – 4	02	06.67
5 a +	00	0.0
Ninguno	06	20.00
Total	30	100.00

Fuente: encuesta aplicada



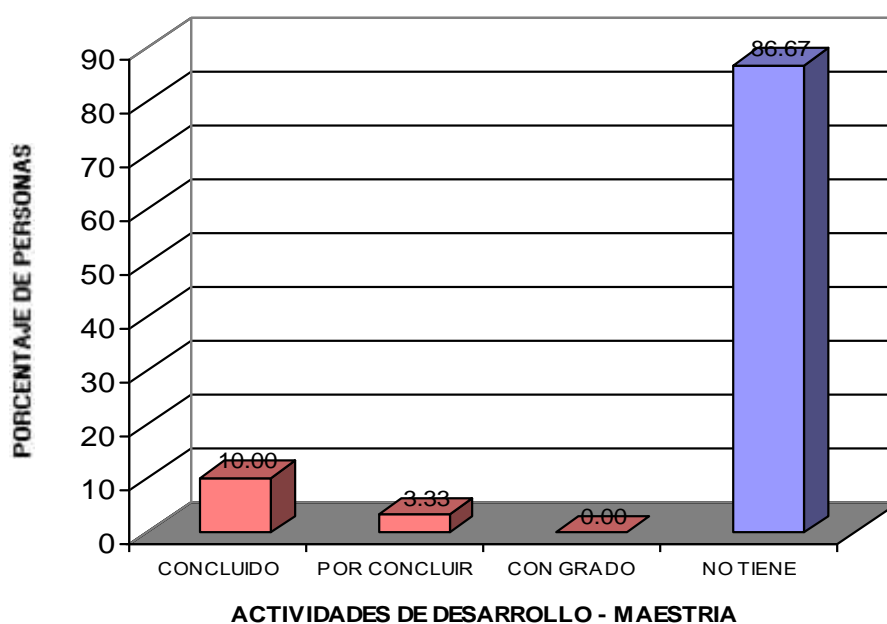
El 73.33% menciona que asistió entre 1 y 2 actividades de capacitación, un 06.67% indica que asistió entre 3 y 4 actividades, un 20% indica que no asistió a actividades de capacitación en el último año.

Tabla 10

Actividades de desarrollo - maestría

Estudios	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Concluidos	03	10.00
Por Concluir	01	03.33
Con Grado	00	0.0
No tiene	26	86.67
Total	30	100.00

Fuente: encuesta aplicada



El 10% indica que tiene estudios de maestría concluidos, un 03.33% indica que esta por concluir sus estudios y un 86.67% indica que no tiene estudios en maestría.

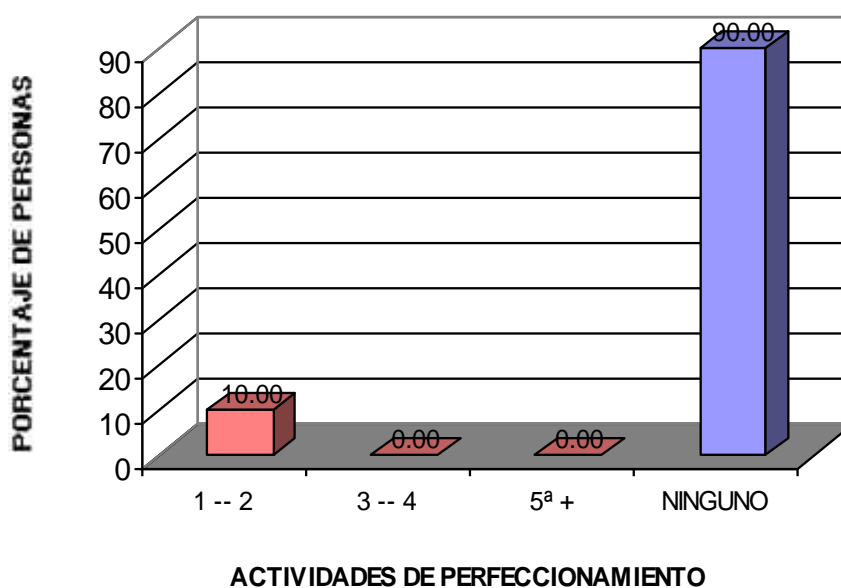
Tabla 11

Actividades de perfeccionamiento

(diplomado y programa de especialización)

Nº de Actividades	Número de Personas	Porcentaje de Personas
1 – 2	03	10.00
3 – 4	00	0.0
5ª +	00	0.0
Ninguno	27	90.00
Total	30	100.00

Fuente: encuesta aplicada



El 10% de los encuestados manifiesta que ha seguido entre 1 y 2 actividades de perfeccionamiento; y un 90% indica que no ha seguido ninguna de estas actividades en los dos últimos años.

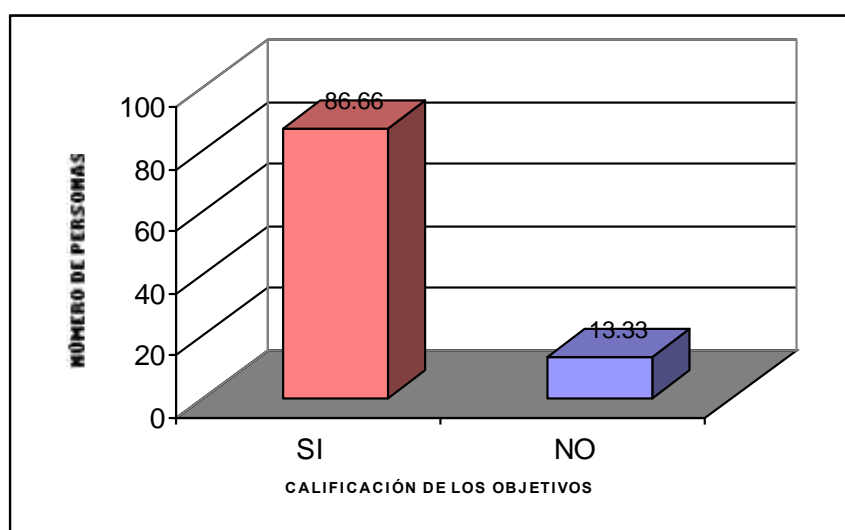
Resultados de la encuesta aplicada a los docentes sobre el programa de educación

Tabla 12

Calificación de los objetivos generales y específicos del programa de formación en su totalidad son alcanzables en la i.e. “Miguel Grau Arequipa”

Calificación de los Objetivos	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Si	26	86.66
No	04	13.33
Total	30	100.00

Fuente: encuesta aplicada



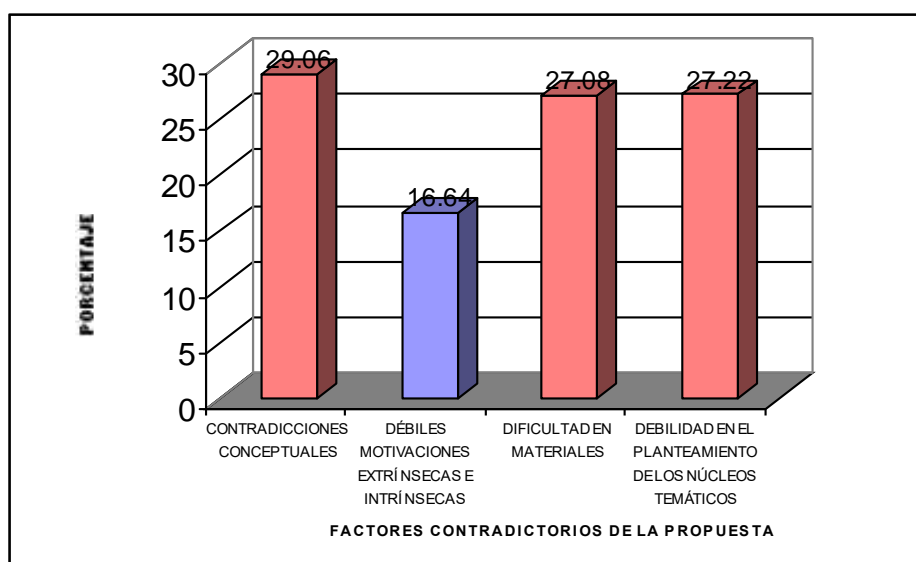
Los profesores de la Institución califican los objetivos generales y específicos del programa de formación como alcanzables, en un 86.66%. Mientras el 13.33% de los docentes califican los objetivos generales y específicos del programa de formación en su totalidad no son alcanzables.

Tabla 13

Factores contradictorios que se encuentran en la propuesta

Factores contradictorios que se encuentran en la propuesta	Puntos	Porcentajes
Contradicciones conceptuales	206	29.06
Débiles motivaciones extrínsecas e intrínsecas	118	16.64
Dificultad en materiales	192	27.08
Debilidad en el planteamiento de los núcleos temáticos	193	27.22
Total	709	100.00

Fuente: encuesta aplicada



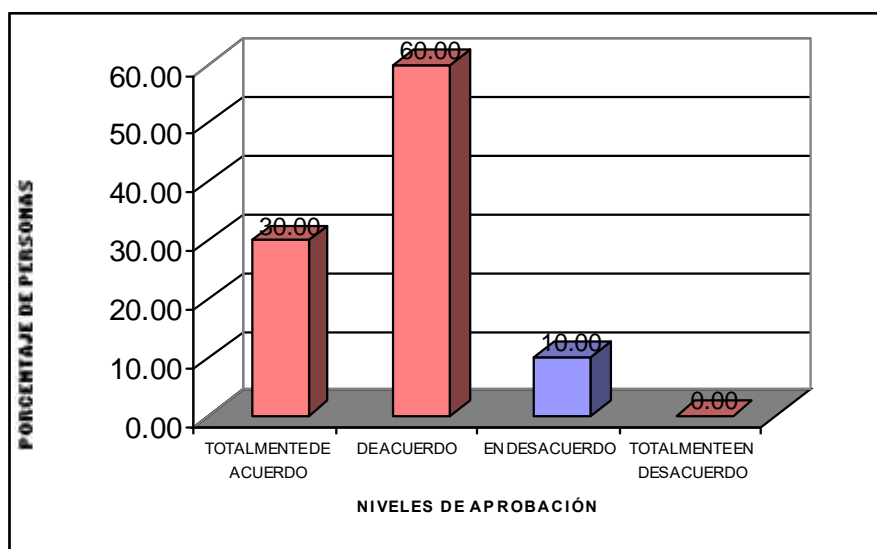
Respecto a los factores contradictorios que se encuentran en la propuesta del programa de formación continua, el 29,06% de los profesores manifiesta que existe contradicciones conceptuales; seguido de un 27,22% de los docentes opina que presenta debilidad en el planteamiento de los núcleos temáticos; mientras el 27,08% de los profesores opina que existe dificultad en la materiales y un 16,64% de los profesores opina que existe débiles motivaciones extrínsecas e intrínsecas.

Tabla 14

Apreciación de los núcleos temáticos por los profesores de la i.e. Miguel Grau Arequipa

Nivel de Aprobación	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Totalmente de acuerdo	09	30.00
De acuerdo	18	60.00
En desacuerdo	03	10.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100.0

Fuente: encuesta aplicada



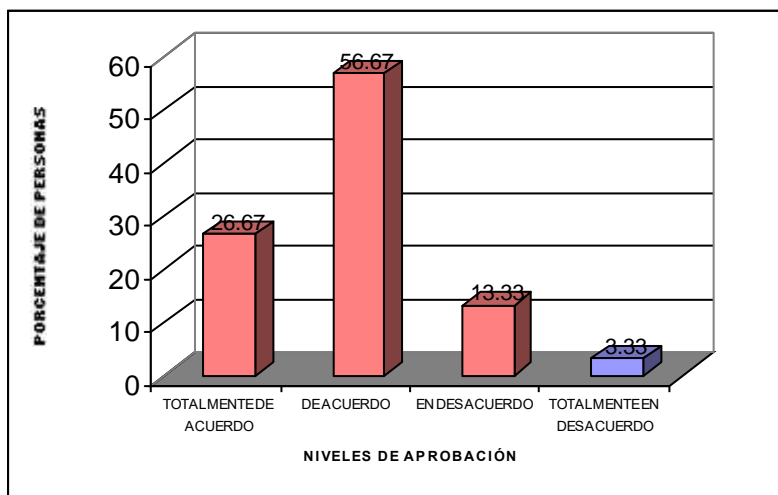
El 60.00% de los profesores se encuentran de acuerdo con núcleos temáticos; mientras el 10.00% de los profesores se encuentran en desacuerdo con los núcleos temáticos y un 30.00% de los docentes se encuentran Totalmente de acuerdo con los núcleos temáticos.

Tabla 15

Apreciación del programa de capacitación de los profesores de la i.e. “Miguel Grau Arequipa”

Nivel de Aprobación	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Totalmente de acuerdo	08	26.67
De acuerdo	17	56.67
En desacuerdo	04	13.33
Totalmente en desacuerdo	01	03.33
Total	30	100.0

Fuente: encuesta aplicada



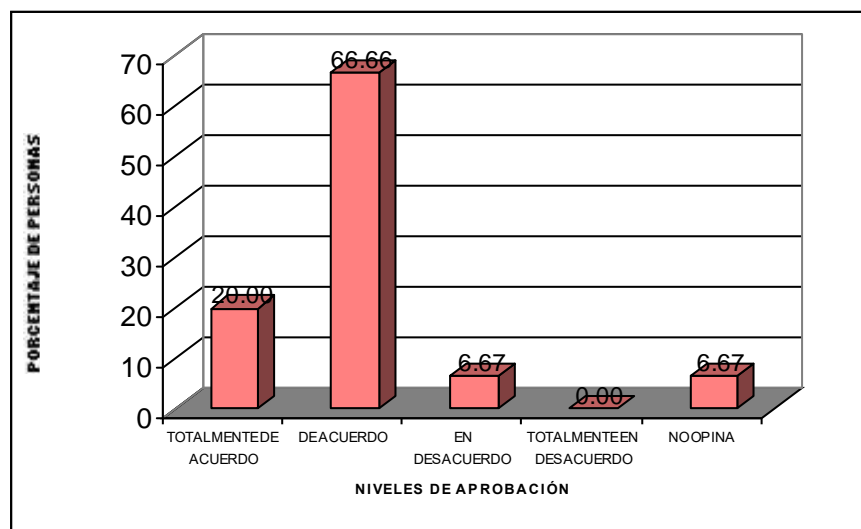
El 56.67% de los profesores se encuentran de acuerdo con el programa de capacitación; mientras el 26.67% de los profesores se encuentran Totalmente de acuerdo con el programa de capacitación y un 13.33% de los docentes se encuentran en desacuerdo con el programa de capacitación, y un 03.33% se encuentra en total desacuerdo.

Tabla 16

Apreciación de los contenidos establecidos en el eje teórico por los profesores de la i.e. “Miguel Grau Arequipa”

Nivel de Aprobación	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Totalmente de acuerdo	06	20.00
De acuerdo	20	66.66
En desacuerdo	02	06.67
Totalmente en desacuerdo	00	0.0
No Opina	02	06.67
Total	30	100.0

Fuente: encuesta aplicada – 2019



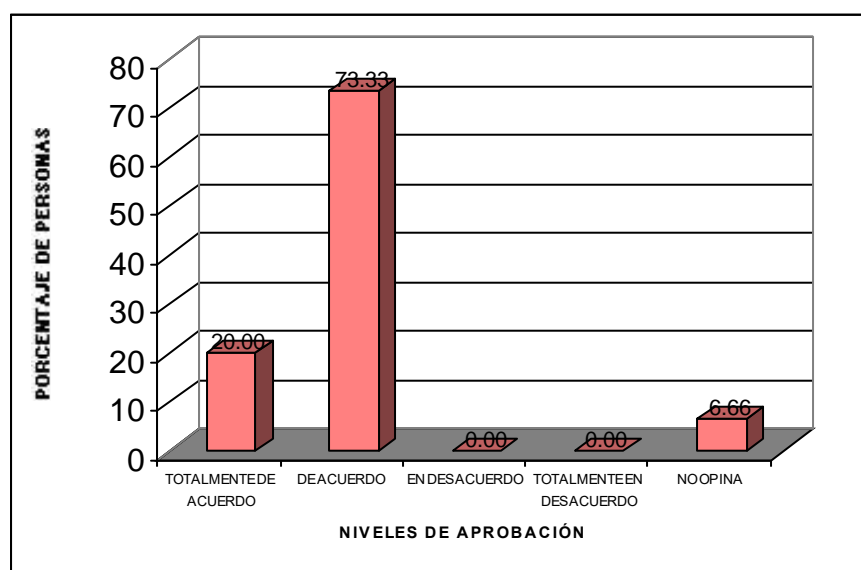
El 66.66% de los profesores se encuentran de acuerdo con los contenidos establecidos en el eje teórico; mientras el 20.00% de los profesores se encuentran Totalmente de acuerdo con los contenidos establecidos en el eje teórico; mientras un 06.67% de los docentes se encuentran en desacuerdo con los contenidos establecidos en el eje teórico y un 06.67% de los profesores no opinan.

Tabla 17

Nivel de aprobación de la estrategia metodológica general por los profesores de la i.e. “Miguel Grau Arequipa”

Nivel de Aprobación	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Totalmente de acuerdo	06	20.00
De acuerdo	22	73.33
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
No Opina	02	6.66
Total	30	100.0

Fuente: encuesta aplicada



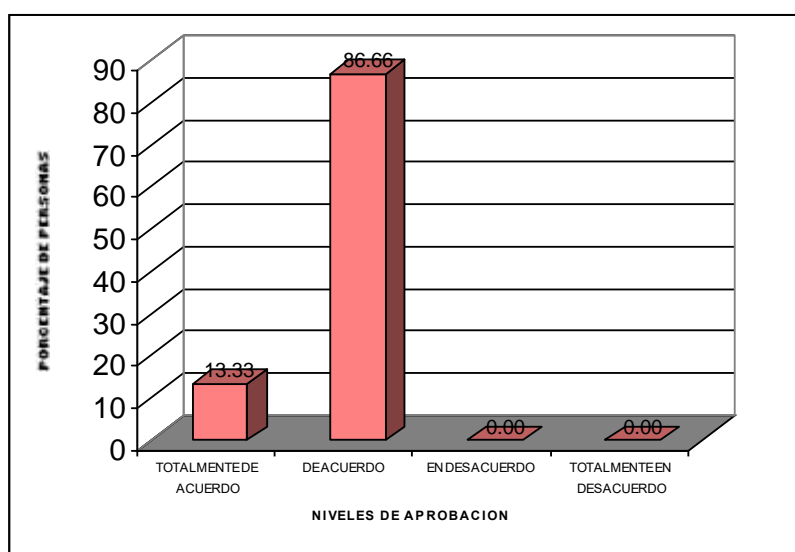
El 73.33% de los profesores se encuentran de acuerdo con la estrategia metodológica general; mientras el 20.00% de los profesores se encuentran Totalmente de acuerdo con la estrategia metodológica general; y un 06.66% de los profesores no opinan.

Tabla 18

Apreciación del programa de capacitación por los profesores de la i.e. “Miguel Grau Arequipa”

Nivel de Aprobación	Número de Personas	Porcentaje de Personas
Totalmente de acuerdo	04	13.33
De acuerdo	26	86.66
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Total	30	100.0

Fuente: encuesta aplicada – 2019



El 86.66% de los profesores se encuentran de acuerdo con el programa de capacitación; mientras el 13.33% de los profesores se encuentran Totalmente de acuerdo con el programa de capacitación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Luego de encontrar los resultados correspondientes se procedió a hacer la comparativa respectiva con los trabajos previos.

Así tenemos que, de acuerdo a la tabla 5, el 62.07% de los docentes encuestados menciona que sí debe de informarse acerca de la gestión educativa institucional, un 10.34% menciona que no lo debería de hacer, un 17.24% indica que no sabe si debería de informarse y un 10.34% prefiere no opinar. Resultados que tienen cierta relación con el trabajo de Díaz (2017) quien en su trabajo realizado en la ciudad de Iquitos llegó a la conclusión de que el 41,2% se posicionan en un nivel regular, respecto al medir calidad de gestión; en la medida de dirección educacional el mayor porcentaje que el 76,5% esta como regular; en la medida sobre relación al trabajo conjunto con las familiar, el 52,9% se encuentra regular; en la medida uso de la información el 47,1% se localiza a nivel regular y en lo concerniente a la infraestructura y recurso para el aprendizaje el 58,8% se encuentra regular.

Además, los resultados indicaron que el 27.58% de los docentes considera que la gestión educativa también es su tarea, el 31.03% indica que es parcialmente su tarea, un 24.14% no cree que es su tarea, y un 17.24% prefiere no opinar. Y el 51.72% de los docentes encuestados indica que si deberían de capacitarse y actualizarse en gestión educativa institucional, un 31.03% indica que es relativo, un 06.90% indica que no sabe y un 10.34% no opina al respecto. Resultados que se relacionan con el estudio de Mori (2016) quien en su trabajo realizado con una cantidad de 13 profesores de la Institución respondieron a la encuesta de la primera variable donde se observa que un 21% de docentes la calificaron como “mala”, el 50% la calificaron de “regular” y el 29% la percibieron como “buena”. En cuanto a la segunda variable las respuestas al cuestionario determinaron que la eficiencia del servicio que brinda la institución es regular. También se encontró relación con el trabajo de Huayllani (2018) quien en sus obtuvo con respecto a la gestión institucional del centro educativo que el 86% de educativos señala que la situación es eficiente, mientras que un 14% de docentes indica que el nivel es regular y ninguno de los docentes indica que el nivel es deficiente, por otro lado, con respecto a como se viene presentado la calidad educativa, el 90% de los

educativos indica que esto se encuentra en buen estado, el 10% de los educativos señala que ésta es regular y el 0% de los educativos indica que la calidad es mala.

CONCLUSIONES

- El Programa de Capacitación Docente, se fundamenta en principios filosóficos, epistemológicos y psicológicos a partir de los cuales se establece la metodología global que sostienen científicamente el programa de capacitación docente para lograr el mejoramiento del desempeño profesional y el crecimiento personal directivo y docente de la Institución Educativa “Miguel Grau Arequipa”,
- La capacitación docente, requiere para su funcionalidad fundamentalmente, de la investigación educativa como elemento dinamizador, que dé dinamismo y posibilidades de innovación al docente en su campo profesional y el crecimiento personal; pero que a su vez, requiere de otros elementos tan importantes como: el trabajo en equipo, que es una exigencia para el crecimiento personal, profesional e institucional; la interdisciplinariedad, que por el avance científico y tecnológico es una alternativa para problematizar y hacer propuestas integradoras, sistémicas y holísticas y, la reflexión sobre la práctica, como riqueza inherente al docente, sobre la cual se sientan las bases reales del proceso de mejoramiento y transformación profesional en particular y educativo en general.
- Programa de Capacitación Docente, estructurado a partir de los ejes directrices, tiene como medios a los núcleos temáticos que se plantean a partir de las necesidades de capacitación en Gestión Educativa Institucional, para lograr en los directivos y docentes de la Institución Educativa “Miguel Grau Arequipa”; para su contribución al desarrollo de la institución educativa y la comunidad, liderando procesos de cambio y transformación.

RECOMENDACIONES

- A la Dirección Institución Educativa “Miguel Grau Arequipa la aplicación del presente trabajo de investigación hacer que la aplicación del programa de capacitación docente posibilite mejorar la Gestión Pedagógica e Institucional.
- A los especialistas de la Dirección Regional de Educación Arequipa considerar la siguiente propuesta e implementarla en las instituciones educativas y permitir despertar un interés capacitación.
- A la Unidad de Gestión La Unión, dar a conocer a los docentes de primaria, Secundaria de otras instituciones educativas los alcances del programa de formación estratégica para mejorar la necesidad de capacitación y actualización en gestión Educativa Institucional y desarrollar las competencias profesionales y el desempeño laboral de directivos y docentes.
- A los coordinadores de la sede Arequipa de la Universidad Privada San Pedro la publicación del presente trabajo de investigación por ser material de consulta para los docentes interesados en el uso de estrategias conceptuales de formación, capacitación y actualización en gestión educativa institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achinilli, G. (1998) II Seminario de innovaciones educativas. B. Aires – Argentina
- Briones, G. (2002). La investigación Social y Educativa. Convenio “Andrés Bello” T-1 Bogotá.
- Cárdenas, A. Calderón, T., Pocaterro, O. y Restrepo E. (2020), “Gestión educativa para la sostenibilidad académica en Colombia”. Universidad Católica de Colombia.
- Chiavenato, I. (2004) Introducción a la teoría general de la administración. McGrawHill, México, 2004.
- Divini, M. (2006). La formación Docente en Cuestión Política y Pedagógica B. Aires- Argentina Editorial Piados. Primera Edición
- Delors, J. (1998) La Educación Encierra un tesoro. Ediciones UNESCO - Francia
- Díaz, C. (2002) Una propuesta de formación permanente. De maestros en Educación Volumen VIII. Pontificia Universidad Católica del Perú
- Díaz, S. (2017) Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- García, G. (2001) La administración y gestión educativa: algunas lecciones que nos deja su evolución en los Estados Unidos y México. Universidad Autónoma de Morelos- México.
- GOBIERNO DEL PERÚ. Ley del Profesorado Peruano N° 24029 y Su modificatoria Ley N° 25212.
- Goleman, D. (2002) La practica de la Inteligencia Emocional. Editorial kairos . 15ª Edición
- Huamán, J. y Portilla A. (2006). Organización y administración de centros educativos. Universidad Nacional de San Agustín, Facultad de Ciencias de la Educación, Programa de Complementación Académica. Editorial UNSA- Arequipa- Perú.

- Huayllani, M. (2018) La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.
- MINISTERIO DE EDUCACION-PERU. (2006) Lineamientos de política educativa, Ediciones Ministerio de Educación
- Mori, R. (2016) su tesis titulada Estudio correlacional entre la gestión institucional y la calidad del servicio en la Institución Educativa N° 0174 Fausa Sapina distrito de San Pablo, Bellavista. San Martín, 2016.
- Porras, E. (2013). Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio (Colombia). Estudio de casos múltiples. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Colombia.
- Quintana, Y. (2018) Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. Educación y Educadores, 21(2),259-281. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=834/83460719005>
- Sovero, F. (2007). Cómo dirigir una Institución Educativa. AFA, Editores Importadores S.A. Lima.
- Stegmann, T. (2003). Antecedentes Históricos Psicológicos Del aprendizaje basado en le M.B.E.
- Tapia, O. y Romero, C. (2005) Diseño Curricular modular para la Formación de los docentes en servicio en el nivel de educación primaria. Tesis Doctoral, Lambayeque 2005.
- Trahtemberg, L., Pereda, S. y Berrocal, F. (2003) Tarea N° 44. Gestión de Recursos Humanos por Competencias
- Unesco (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas.
- Yábar, I. (2013). La gestion Educativa y su relación con la práctica Docente en la Institucion Educactiva Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima -

Cercado. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO N° 1

ENCUESTA - DOCENTES

INSTRUCCIONES: Marque usted, correctamente cada una de las preguntas, con una (x) una sola respuesta.

1. ¿Usted considera que al consultar al Director sobre la gestión de la Institución educativa, le da información veraz?

a) Si ()

b) Regular ()

c) No ()

d) No Opina ()

¿Por que?

.....

.....

2. ¿La atención del Director fue en privado y confidencial?

a) Si ()

b) No ()

c) No Opina ()

¿Por que?

.....

.....

3. La información que recibió en la consulta fue:

a) Suficiente y Clara ()

b) Incompleta ()

c) No le quisieron informar más ()

d) No entendió nada ()

¿Por que?

.....

.....

4. Durante la consulta, el Director escuchó pacientemente su consulta

a) Con Interés ()

b) Parcial desinterés ()

c) Absoluto desinterés ()

d) No Opina ()

¿Qué faltó?

.....

.....

5. Usted cree que debería de informarse acerca de la Gestión Educativa Institucional

a) Si ()

b) Regular ()

c) No Sabe ()

d) No Opina ()

¿Por que?

.....

.....

6. ¿Usted considera que la Gestión educativa es también tarea de los docentes?

a) Si ()

b) Parcialmente ()

c) No lo cree ()

d) No Opina ()

¿Por que?

.....

.....

7. ¿Cree usted que el director y docentes deberían de capacitarse y actualizarse sobre la Gestión Educativa Institucional?

a) Si ()

b) Relativamente ()

c) No sabe ()

d) No Opina ()

¿Por que?

.....

.....

ANEXO N° 2

ENCUESTA - DIRECTOR Y DOCENTES

INSTRUCCIONES: Marque usted, correctamente cada una de las preguntas, con una (x) una sola respuesta.

DATOS SOBRE LA SITUACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL

1. ¿Cuál es el numero de actividades de actualización (Cursos, congresos, conferencias y simposios) al cual ha asistido en el ultimo año?

1 – 2 ()

3 – 4 ()

5^a + ()

Ninguno ()

¿Por que?

.....

.....

2. ¿Cual es el numero de actividades de capacitación (Pasantía, seminario o taller) al cual ha asistido en el ultimo año?

1 – 2 ()

3 – 4 ()

5^a + ()

Ninguno ()

¿Por que?

.....

3. ¿Ha realizado o esta realizando actividades de desarrollo - Maestría

Concluido ()

Por Concluir ()

Con Grado ()

No tiene ()

¿Por qué?

.....

.....

4. ¿Cual es el numero de actividades de perfeccionamiento (Diplomado o programa de especialización) que ha realizado en los dos últimos años?

1 – 2 ()

3 – 4 ()

5ª + ()

Ninguno ()

¿Por qué?

.....

.....

ANEXO N° 3

INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.

1.- CUESTIONARIO A LOS DOCENTES QUE PARTICIPARAN EN LA CAPACITACIÓN.

Estimado docente.

La presente encuesta, tiene por finalidad, recoger información sobre la factibilidad y pertinencia del Programa de capacitación que estamos proponiendo como tesis de maestría y que constituirá parte del proyecto de innovación en nuestra institución educativa.

Agradecemos responda con precisión los ítems propuestos a continuación:

CATALOGO DE PREGUNTAS

1. Juzga usted que los objetivos generales y específicos del programa de formación, en su totalidad son alcanzables.

Si ()

No ()

Especifique ¿Por qué?
.....
.....

2. Según su criterio que factores contradictorios encuentras en la propuesta: Priorice del 1 al 4.

a. Contradicciones conceptuales ()

b. Débiles motivaciones extrínsecas e intrínsecas. ()

c. Dificultad en materiales. ()

d. Debilidad en el planteamiento de los núcleos ()

3. ¿Qué apreciación le merece la forma como se han planteado los núcleos temáticos?

Totalmente de acuerdo (1)

De acuerdo (2)

En desacuerdo (3)

Totalmente en desacuerdo (4)

¿Por qué?.....

.....

.....

4. ¿Qué apreciación le merece las dimensiones establecidas en el programa de capacitación?

Totalmente de acuerdo (1)

De acuerdo (2)

En desacuerdo (3)

Totalmente en desacuerdo (4)

¿Por qué?.....

.....

.....

5. ¿Qué apreciación le merece los contenidos establecidos en el eje teórico

Totalmente de acuerdo (1)

De acuerdo (2)

En desacuerdo (3)

Totalmente en desacuerdo (4)

¿Por qué? Proponga algunos que según su criterio debe incluirse.

.....

.....

6. Qué apreciación le merece La estrategia metodológica general y la de desarrollo.

Totalmente de acuerdo (1)

De acuerdo (2)

En desacuerdo (3)

Totalmente en desacuerdo (4)

¿Por qué? Qué debe cambiar o que debe incluirse.

.....

.....

7. En general el programa de capacitación continua, propuesto lo considera pertinente:

Totalmente de acuerdo (1)

De acuerdo (2)

En desacuerdo (3)

Totalmente en desacuerdo (4)

¿Por qué? Qué debe cambiar o que debe incluirse.

.....

.....

ANEXO N° 4

Propuesta Pedagógica

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE

I. DATOS INFORMATIVOS.

1.1. Nombre del Programa: “CAPACITACIÓN DOCENTE”

1.2. Institución Educativa:

“Miguel Grau Arequipa”

1.3. Duración: 2018 – 2019

II. OBJETIVOS.

Generales:

Diseñar y validar una propuesta de capacitación docente para mejorar el desarrollo de las competencias profesionales y el desempeño laboral de directivos y docentes de la I.E. “Miguel Grau Arequipa”

Específicos.

- Capacitar a los docentes de la I.E. “Miguel Grau Arequipa” en aspectos de valores, ética y virtudes.
- Capacitar a los docentes de la I.E. “Miguel Grau Arequipa” en procesos de investigación e innovación educativa, así como en el manejo de herramientas para el desarrollo de su labor docente.
- Capacitar a los docentes para el desarrollo de habilidades de manejo y utilización de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación.
- Capacitar a los docentes en procesos curriculares, didácticos, pedagógicos y de gestión.

III. FUNDAMENTOS TEÓRICOS: PRINCIPIOS

El programa de capacitación docente se sustenta en los siguientes principios que resumimos a continuación:

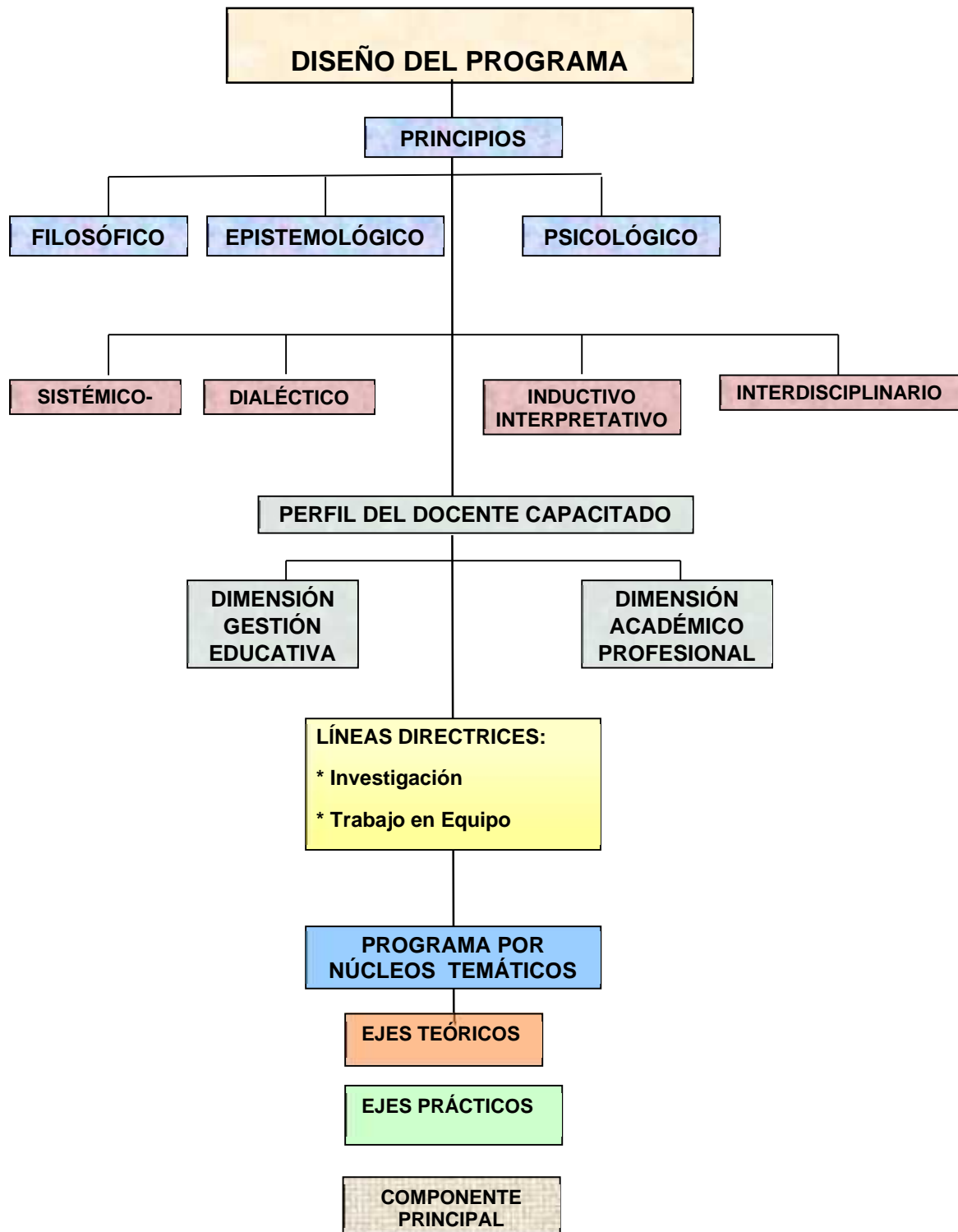
Principio filosófico.- permite tener una perspectiva del sujeto de la capacitación, el docente en su dimensión ontológica que se expresa en la tarea de definir ¿Quién es el docente como persona y como profesional? ¿Cuál es su rol como tal? y cuáles son los fines que persigue. En este sentido concebimos a los docentes como sujetos con autonomía y como profesionales de la educación, capaces de desarrollarse en procesos investigativos permanentes en el desarrollo de su profesión, superando la idea de docente operador, de aquel que solo está limitado a aplicar aquello que otros son capaces de pensar y realizar.

Principio epistemológico.- Permite fundar un programa más allá del empirismo y del pragmatismo, permite direccionalizar las tareas relacionadas con la metódica, la formalidad con la relación entre la teoría y la práctica y el quehacer investigativo de los docentes para transformar su realidad. De otro lado facilita entender que las acciones son intencionales así como los conocimientos y tiene una estrecha relación con los aspectos de la vida ética, social, religiosa.

Principio psicológico.- Considera en el programa elementos relacionados con el compromiso social del docente, en base a la reflexión personal y a la autoevaluación de sus fortalezas y debilidades, sobre sus propios, valores y su comunicación con los demás.

Esta fundamentación se expresa en el diseño que a continuación presentamos:

IV. DISEÑO DEL PROGRAMA.



V. PERFIL.

El perfil que se propone alcanzar a través del proceso de capacitación docente se organiza en dos grandes dimensiones: Personal y Académico - Profesional.

Dimensión Personal:

- a. Vive con dignidad y coherencia como persona y profesional.
- b. Tiene autonomía responsable y crítica en los procesos personales de superación y en el desarrollo de su profesión.
- c. Se compromete en la educación para la solidaridad entre los hombres y entre los pueblos, e intentan caminar abiertos a otras culturas, hacia una fraternidad universal.
- d. Maneja herramientas esenciales para el entendimiento del desarrollo personal de las adolescentes.

5.2 Dimensión Académico - Profesional:

- a. Desarrolla su práctica docente fundamentada en el avance de la ciencia, la tecnología y la interdisciplinariedad, para propiciar la introducción de resultados científicos - técnicos a la Pedagogía a partir de su práctica docente.
- b. Fundamenta su labor educativa en el trabajo en equipo, investigando y compartiendo sus experiencias educativas.
- c. Desarrolla cambios curriculares en los diversos niveles de tratamiento y diversificación curricular en base a la investigación.
- d. Fomenta el trabajo intelectual, serio y riguroso, y procura que cada estudiante desarrolle al máximo de sus potencialidades en este campo.
- e. Acentúa la dimensión social del proceso educativo; favoreciendo las diversas formas de trabajo en equipo y, a través de ellas, la colaboración y la solidaridad.
- f. Prepara a los estudiantes para hacer uso de la tecnología que caracteriza a los nuevos medios de comunicación, como un recurso más al servicio de la formación personal y de la construcción de la sociedad.

- g. Desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje de manera eficaz y eficiente, fundamentado en las contribuciones de la pedagogía, la psicología y otras ciencias.
- h. Maneja herramientas esenciales para el entendimiento del desarrollo personal de los adolescentes.
- i. Posee conocimiento de gestión y está preparado para asumir retos en los procesos de dirección y control de instituciones educativas.

VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.

Estrategia global del programa.

El programa se propone enmarcar en su desarrollo, estrategias de tipo inductivo-interpretativo, sistemático-holístico, dialéctico e interdisciplinar que permite integrar la investigación, el trabajo interdisciplinar, la práctica docente y el trabajo en equipo que demandan los directivos y docentes. Su importancia radica en el hecho de que existe consenso de los directivos y docentes para superar la visión pragmática de la capacitación y centrarse en modelos de la Gestión Educativa Institucional

Inductivo – interpretativo.

La aplicación del programa supera el reduccionismo del método deductivo que en programas de capacitación ha privilegiado la transmisión y asimilación de contenidos teóricos a través de las diversas estrategias específicas de capacitación. Esto ha traído como consecuencia la teorización generalizada en el proceso de capacitación dejándose de lado la investigación y la reflexión sobre la propia práctica. De igual modo se privilegia la interpretación como una posibilidad de investigación en contexto de investigación cualitativa en el ámbito del proceso educativo.

Así, asume la investigación, especialmente la investigación cualitativa, como metodología articuladora y desarrolladora, de tal modo que la investigación es la producción de conocimientos a partir de la reflexión de la práctica a la luz de la teoría y la acción. Es la modificación intencional de una realidad dada.

La metodología de la investigación permite la generación de nuevos conocimientos al

investigador (docente) y a los grupos involucrados.

En este sentido el programa de capacitación recobra su carácter inductivo interpretativo para generar espacios de investigación que se puede concretar en el objeto de transformación y que sintetiza las necesidades de investigación y transformación de la realidad a partir del propio ejercicio de la profesión.

Sistémico - Holístico

El programa está formado por un conjunto de elementos constitutivos como son el perfil, los núcleos temáticos, metodología, la evaluación entre otros que están en permanente interrelación y configuran la estructura del programa. Esta interrelación se da también con el programa como totalidad lo que hace que cada uno de éstos sea expresión de las cualidades de ese todo y se configure en las particularidades de los mismos eventos. Establece también la relación con otros elementos del entorno dentro de la Gestión Educativa institucional.

Dialéctico.

El programa desde su formulación y desde su línea transversal de investigación, entiende la realidad como un escenario a partir del cual se debe establecer y recrear la teoría para luego transformarse mutuamente. Esta circularidad en el tratamiento permite los ajustes oportunos de los diversos núcleos temáticos así como de la selección adecuada de los problemas u objetos de transformación.

Interdisciplinaridad.

Permite superar los modelos de capacitación lineal y se orienta a abordar los contenidos en el contexto de un objeto a transformar, y que es la expresión de la contradicción de la realidad misma, teniendo en cuenta que aquí los contenidos teóricos se caracterizan por una relación dialéctica entre práctica y teoría.

La capacitación es concebida como un proceso de transformación de las estructuras simples en otras más complejas, es decir del paso del conocimiento empírico a un conocimiento científico técnico.

Se pronuncia contra la fragmentación del conocimiento en favor de la formación interdisciplinaria para abordar y superar una alteración o problema de la realidad.

VII. METODOLOGÍA DE DESARROLLO.

Recogiendo las sugerencias de los docentes a quienes se les aplicó la encuesta y que serán involucrados en el programa de capacitación, la metodología será diversa en base a: talleres, jornadas, grupos de inter aprendizaje, acompañamiento, asesoría y seminarios, que pasamos a describir en función de las fases planteadas:

FASE PRESENCIAL.

PRIMERA ETAPA.

Es la etapa inicial de la capacitación del docente donde el propósito central es desarrollar un proceso de sensibilización y construir conocimientos a partir de una reflexión profunda de su desarrollo personal y de su práctica pedagógica y de Gestión Educativa Institucional.

Taller presencial.

Es el primer encuentro con los docentes al inicio de cada uno de los núcleos temáticos, en él, se parte por identificar, describir y analizar los ejes de la realidad, de igual manera se plantea los diversos problemas a resolver y que constituyen el objeto a transformar.

Grupos de Ínter aprendizaje.

En estas primeras reuniones de ínter aprendizaje, los docentes vivenciarán encuentros de aprendizaje entre pares, en grupos pequeños. Son los espacios donde se compartirán y discutirán las impresiones respecto a los problemas a resolver derivados del taller presencial a la luz de los referentes conceptuales del núcleo temático.

SEGUNDA ETAPA.

En esta segunda etapa se busca que los docentes, sistematicen los resultados de sus reflexiones frente a los problemas tomando como base el contenido desarrollado en cada núcleo temático y los comparta con otros docentes utilizando: un seminario, un curso, vía página web y foros virtuales. Se desarrollan los núcleos temáticos componentes de las dimensiones del perfil. Es decir dimensión personal cristiana y académico profesional.

Taller Presencial de Sistematización.

Estos talleres realizados al final de cada núcleo temático, tienen la finalidad de que los docentes sistematicen los resultados de sus reflexiones respecto a los problemas en estudio y concluyan con los informes que serán difundidos en los seminarios, cursos o vía página web y foros virtuales.

Seminarios o Talleres de difusión.

Se realiza después de haber desarrollado la sistematización. En este caso los docentes que fueron capacitados en el programa, presentan como ponencias o como resultados de investigación los informes de sistematización llevado a cabo en el proceso de capacitación. Aquí, los docentes pasan a tener un papel protagónico dándose así un paso mayor a la autonomía y a la propuesta desde su propia práctica y propia reflexión. Finalmente diremos que es el momento en que se pone en público los quehaceres y reflexiones de los maestros de la I.E.

FASE DISTANCIA.

Se desarrolla a continuación de la etapa presencial y comprende el estudio individualizado o en equipo; esto se realiza de manera autónoma en horarios que los docentes elijan.

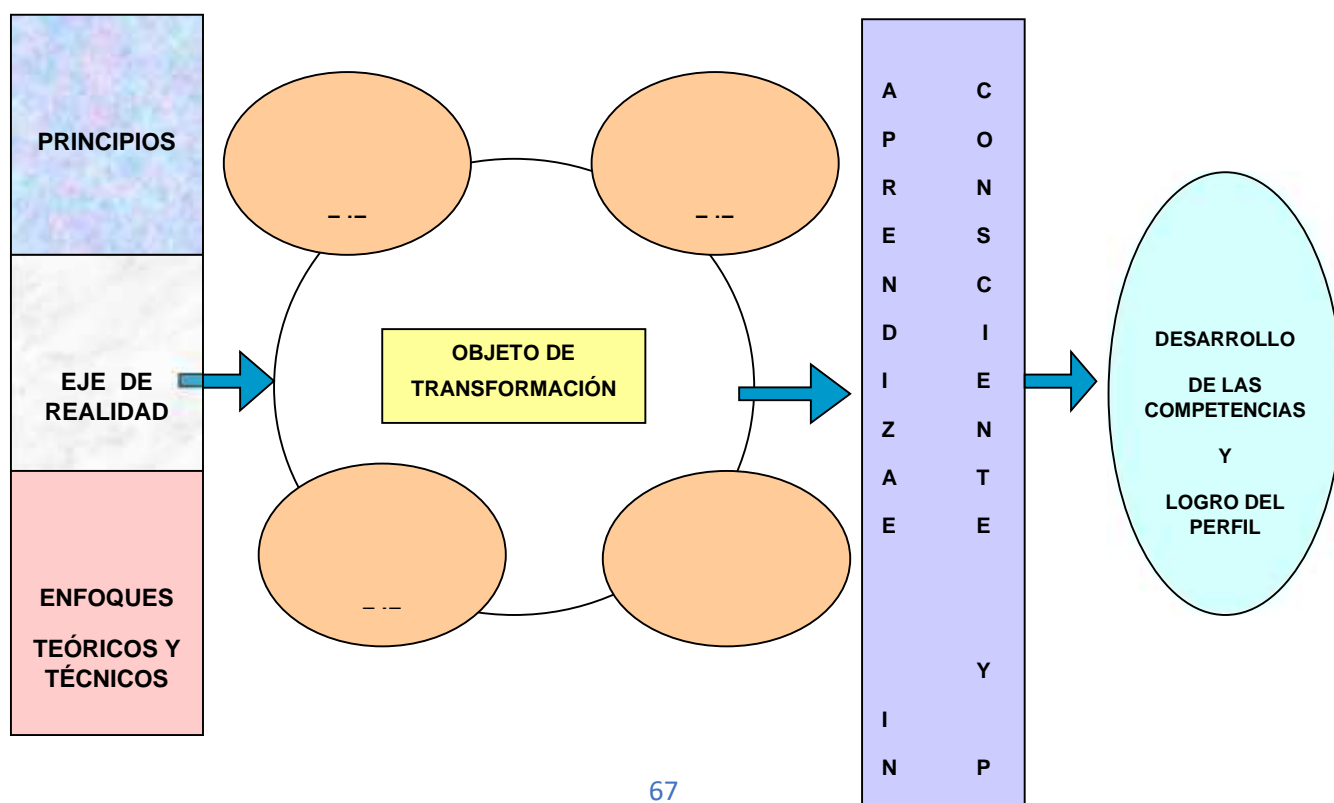
VIII. CONTENIDOS PRINCIPALES DE LOS NÚCLEOS TEMÁTICOS

Los contenidos principales de los núcleos temáticos se articulan en función de las necesidades de capacitación expresadas por los docentes encuestados y en razón de la característica de la institución, Así las necesidades de capacitación según los docentes se encuentran en las siguientes áreas:

Evaluación de los aprendizajes	(34,88%)
Estrategias didácticas e investigación en el aula	(11,51%)
Tecnologías de la Información y la Comunicación,	(13.65%)
Estrategias didácticas	(10.81%)
Gestión Educativa	(13.65%)
Formación Personal Cristiana	(15.50%)

Todas estas necesidades de capacitación dan origen a los componentes principales de cada uno de los núcleos temáticos y al mismo tiempo orienta la composición del eje teórico en relación al eje práctico.

ORGANIZACIÓN DEL NÚCLEO TEMÁTICO



ARTICULACIÓN DE LOS NÚCLEOS TEMÁTICOS

El programa de capacitación se articulará en base a los núcleos temáticos los que se conciben como bloques de contenidos que se organizan en función a un objeto de estudio susceptible de ser abordado a través de la investigación, éstos se derivan del eje de la realidad o del eje teórico en torno a un problema de la realidad, siendo éstos: sociales o educativos, según la demanda de capacitación.

Entendido así los núcleos temáticos se estructuran en función a: dimensiones, componente principal, eje de realidad, eje teórico, objeto de transformación.

Dimensión, Articula los rasgos del perfil deseado con los demás componentes del núcleo temático, con la finalidad de dar direccionalidad al núcleo temático.

Componente principal, Constituye el elemento articulador de los ejes teóricos y de realidad. Ha sido derivado de las necesidades de capacitación obtenidas a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación.

El eje de realidad, Se funda en una reflexión inicial respecto a las carencias existentes en el docente que demanda capacitación, trascendiendo negativamente en el desarrollo normal de la vida de la institución y de su propio desempeño docente. Se expresa en rasgos característicos carenciales o de dificultades.

El eje teórico, Constituye los conocimientos elaborados y sustentados provenientes de la cultura universal, específicamente de las ciencias o de los saberes teóricos. En este eje se presenta el conjunto de contenidos o temáticas que permiten tener un conocimiento científico académico para resolver las carencias presentados en el eje de realidad.

El objeto de transformación, Dentro del núcleo temático, tiende a presentar una idea global articuladora de la carencia a resolver una vez desarrollado cada uno de los núcleos. Constituye en una generalización de los rasgos carenciales del eje realidad.

ARTICULACIÓN DE LOS CONTENIDOS EN EL PROGRAMA

NÚCLEO TEMÁTICO N° 01

DIMENSIÓN	COMPONENTE PRINCIPAL	EJE DE REALIDAD	EJE TEÓRICO
PERSONAL	IDENTIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL DEL DOCENTE	<p>Escasa responsabilidad en el desarrollo de sus actos personales y familiares.</p> <p>Escasa valoración profesional y actitud conformista ante la superación.</p>	<p>La autonomía personal: valores, actitud, autoestima.</p> <p>La familia como fuente del crecimiento personal.</p> <p>La Identidad con la profesión docente. El perfil del profesor. La superación continúa.</p>
OBJETO DE TRANSFORMACIÓN		ESCASA IDENTIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL DE LOS PROFESORES Y EL PERFIL QUE EXIGE LA PROFESIÓN.	

NÚCLEO TEMÁTICO N° 02

DIMENSIÓN	COMPONENTE PRINCIPAL	EJE DE REALIDAD	EJE TEÓRICO
ACADÉMICO PROFESIONAL	EPISTEMOLOGÍA Y CIENCIA DE LA EDUCACIÓN	<p>Deficiencia en la visión científica de la educación.</p> <p>Bajo nivel de comprensión teórica y metodológica de las tendencias pedagógicas contemporáneas y el proceso docente educativo.</p> <p>Limitaciones en el desarrollo de investigaciones a partir de la práctica docente.</p>	<p>Paradigmas y epistemología de las ciencias.</p> <p>La transversalidad y la interdisciplinariedad de las ciencias.</p> <p>Paradigmas contemporáneos de la investigación.</p> <p>Tendencias pedagógicas contemporáneas.</p>
OBJETO DE TRANSFORMACIÓN		VISIÓN PRAGMÁTICA DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS Y DE LA TAREA INVESTIGATIVA.	

NÚCLEO TEMÁTICO N° 03

DIMENSIÓN	COMPONENTE PRINCIPAL	EJE DE REALIDAD	EJE TEÓRICO
ACADÉMICO PROFESIONAL	INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA DE LA COMUNICACIÓN	<p>Deficiencia en el conocimiento de metodologías y tipos de investigación.</p> <p>Escaso desarrollo de trabajos de investigación en la práctica docente.</p> <p>Manejo limitado de las TICs, sólo como medio de acceso a la información y no como herramienta de aprendizaje y difusión de investigaciones.</p>	<p>Paradigmas de la investigación educativa</p> <p>La Investigación Pedagógica: metodologías y procesos.</p> <p>La practica docente como objeto de la investigación</p> <p>Los Sistemas informatizados y su importancia en la investigación educativa.</p> <p>Relaciones entre investigación educativa y tecnologías de la comunicación.</p>
OBJETO DE TRANSFORMACIÓN		<p>ESCASAS INVESTIGACIONES DE LOS DOCENTES EN EL DESARROLLO DE LA PEDAGOGÍA COMO CIENCIA.</p> <p>LIMITACIÓN DEL USO DE LAS TICs COMO INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN EN LA INVESTIGACIÓN.</p>	

NÚCLEO TEMÁTICO N° 04

DIMENSIÓN	COMPONENTE PRINCIPAL	EJE DE REALIDAD	EJE TEÓRICO
ACADÉMICO PROFESIONAL	TEORÍA Y DISEÑO CURRICULAR	<p>Desconocimiento de las dimensiones del proceso formativo y del ámbito de la teoría curricular.</p> <p>Priorización y tratamiento inadecuado de los componentes del currículo, en las diversas áreas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensiones del proceso formativo. • Teoría y diseño curricular: diversificación y proceso curricular. • Programación a nivel de aula: largo y corto plazo. • Los contenidos de las áreas curriculares: Comunicación, Matemática, Ciencia tecnología y ambiente, Ciencias Sociales, Persona familia y relaciones humanas, Educación artística, Educación Religiosa, Idioma extranjero, Educación para el trabajo. • Fundamentaciones. • Orientaciones metodológicas. • Uso del material del MED.
OBJETO DE TRANSFORMACIÓN		REDUCCIONISMO Y TECNICISMO EN EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN Y DISEÑO DEL CURRÍCULO.	

NÚCLEO TEMÁTICO N° 05

DIMENSIÓN	COMPONENTE PRINCIPAL	EJE DE REALIDAD	EJE TEÓRICO
ACADÉMICO PROFESIONAL	GESTIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y COMUNIDAD	<p>Limitaciones de la I.E en su organización escolar.</p> <p>Desarticulación de los subsistemas de la organización escolar.</p> <p>Limitado desarrollo del liderazgo.</p> <p>Escasa práctica de la autoevaluación como mecanismo de búsqueda de cambio en la institución.</p> <p>Limitado conocimiento de la normatividad educativa.</p>	<p>La organización escolar como objeto de estudio de la ciencia de la organización.</p> <p>Paradigmas de la administración y gestión de las I.E.</p> <p>Elementos de la organización institucional</p> <p>Liderazgos: el sujeto personal y la institución educativa, los grupos y las instituciones educativas.</p> <p>Relaciones personales y patologías de las relaciones laborales.</p> <p>La autoevaluación institucional.</p> <p>Marco normativo.</p>
OBJETO DE TRANSFORMACIÓN		DEFICIENCIA EN LA APLICACIÓN DE LOS APORTES TEÓRICOS EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.	

NÚCLEO TEMÁTICO N° 06

DIMENSIÓN	COMPONENTE PRINCIPAL	EJE DE REALIDAD	EJE TEÓRICO
ACADÉMICO PROFESIONAL	LA GESTIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE	<p>Carencia de manejo teórico sobre la planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza aprendizaje.</p> <p>Automatización en las estrategias de enseñanza aprendizaje, técnicas e instrumentos de evaluación</p> <p>Escasa utilización de los resultados de la evaluación para el mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>La Didáctica y el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Estrategias metodológicas para el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Referentes históricos de la evaluación.</p> <p>Concepciones y tipos de evaluación.</p> <p>Tendencias de la evaluación de los aprendizajes.</p> <p>La Evaluación como proceso de investigación.</p> <p>La evaluación como proceso de comunicación de resultados.</p> <p>Manejo de los resultados de la evaluación.</p>
OBJETO DE TRANSFORMACIÓN		LIMITACIONES EN LA GESTIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE: PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN.	

DISTRIBUCIÓN DE LOS NÚCLEOS TEMÁTICOS EN EL TIEMPO

NÚCLEOS	TEMPORALIZACIÓN DE LOS NÚCLEOS TEMÁTICOS FASE PRESENCIAL							
Núcleo 01	Mayo Junio 2014 (10 horas)							
Núcleo 02		Junio Julio 2014 (20 horas)						
Núcleo 03			Agosto 2014 (30 horas)					
Núcleo 04				Setiembre 2014 (10 horas)				
Núcleo 05					Enero 2015 (40 horas)			
Núcleo 06						Febrero 2015 (30 horas)		

IX. LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.

El programa esta sujeto a dos formas de evaluación:

Evaluación Externa. Estará a cargo de expertos en capacitación de acuerdo a indicadores y estándares de calidad previamente establecidos.

Se utilizará el método Delfos o Delphi, que es un método diseñado para obtener y tratar la información de expertos consultados sobre un asunto determinado.

En este sentido se llevará cabo.

- 1) Selección subjetiva de expertos
- 2) Anonimato de las respuestas.
- 3) Retroacción controlada
- 4) Preguntas con respuesta cuantitativa.

Evaluación Interna. Se llevará a cabo a través del monitoreo en la fase de planificación, ejecución y evaluación. Se desarrollará a través de la aplicación de un cuestionario a docentes participantes.

La evaluación será del programa de capacitación, y de los participantes con la finalidad de conocer los logros y deficiencias.

En el caso de la evaluación de los participantes se empieza con un examen de entrada para determinar el nivel de habilidad de cada participante y a la vez conocer las expectativas que tiene respecto al programa de capacitación. Estos datos servirán como referentes para evaluar si se ha conseguido mejorar el conocimiento y las habilidades y la satisfacción de las necesidades de los participantes. Es necesario aplicar pruebas de salida independientemente de las pruebas parciales que se aplican en el proceso de la capacitación.

Para la evaluación del programa se medirá primero la reacción o impacto que generó, el aprendizaje para saber en cuanto se incrementaron los conocimientos, habilidades y destrezas de los participantes, las actitudes para conocer en cuanto ha modificado su conducta o comportamiento y finalmente los resultados finales para saber si la institución educativa mejora en sus resultados o en general si ha sido eficiente por lo que se debe considerar tres aspectos principales:

- 1) Determinar hasta qué punto la capacitación produjo en realidad las modificaciones deseadas.
- 2) Demostrar si los resultados de la capacitación, presentan relación con la consecución de los objetivos de la institución.
- 3) Determinar si el desempeño docente tiene concordancia con los rasgos y

características, según un perfil determinado.

Se hace a través de cuestionarios que se irán aplicando a manera de autoevaluación o mediante un evaluador externo, desde la fase de planificación y elaboración de la propuesta hasta la ejecución y evaluación del mismo.

Los criterios que se emplean para evaluar la efectividad de la capacitación se basan en los resultados que se refieren a nivel de docente como a nivel de la institución.

a) A nivel de docente:

- Las reacciones de los docentes a capacitar y capacitados frente al contenido del programa y al proceso general.
- Los conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas mediante el proceso de capacitación.
- Los cambios en las actitudes de los docentes frente al proceso de capacitación.
- Los resultados o el mejoramiento de cada docente de la institución.

b) A nivel de la institución educativa:

La capacitación es uno de los medios de aumentar la eficacia y debe proporcionar resultados como:

- a) Mejoramiento de la imagen de la institución educativa.
- b) Facilidad en los cambios y en la innovación.
- c) Aumento de la eficacia y eficiencia frente a las demandas.
- d) Mejoramiento de los rendimientos académicos.
- e) Mejoramiento de la calidad de la Gestión Educativa Institucional.

X. SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN.

Finalmente se hace necesario efectuar el seguimiento, tanto del programa como a los participantes, para garantizar el efecto multiplicador de la capacitación y obtener información para efecto de posibles reajustes.

Aunque no es fácil medir con precisión los resultados de la capacitación, la evaluación puede tener dos dimensiones: El mejoramiento de la Gestión Educativa Institucional en sus niveles de desempeño de directivos y docentes.

Así se verificará el logro de los objetivos comparando el desempeño antes y después de la capacitación.

XI. DIRECCIONALIDAD DEL PROGRAMA.

Para el desarrollo del programa se necesita:

EQUIPO TÉCNICO CENTRAL.

Lo constituye los profesionales especializados en las ramas del saber de acuerdo a los núcleos temáticos establecidos. Son profesionales externos a la Institución educativa procedentes de diversas instituciones de formación magisterial y profesionales.

11.2 EQUIPO TÉCNICO DE ORIENTACIÓN Y MONITOREO.

Encargado de coordinar las diversas acciones a desarrollarse durante los talleres, jornadas, círculos de estudio y en la práctica misma de los docentes en capacitación. Esta integrado por docentes de la institución y que a la vez participan en el proceso de capacitación, pero con conocimiento de la temática a abordar.

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN POR LOS PARTICIPANTES.

El programa de educación ha sido evaluado por las docentes de la Institución Educativa “Miguel Grau Arequipa” a partir de la entrega del documento a los docentes, quienes después de un análisis han resuelto un cuestionario de encuesta consistente en siete ítems que describimos a continuación.

CALIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN SU TOTALIDAD DE LA I.E. “MIGUEL GRAU AREQUIPA”

Los profesores de la Institución califican a los objetivos generales y específicos del programa de formación como alcanzables, en un 86.66%. Mientras que el 13.33% de los docentes califican los objetivos generales y específicos del programa de formación como no alcanzables.

Las razones por las que los docentes manifiestan que los objetivos son alcanzables son diversas y están relacionadas con la satisfacción de las expectativas y el logro de un mayor nivel de preparación; las relacionadas con el mejoramiento del proceso de enseñanza; las relacionadas a las demandas reales de la capacitación y aquellas que permiten cumplir con los principios que sustenta la propuesta para mejorar el nivel profesional de maestro. De otro lado la objeción a los objetivos viene dado por la dificultad para el cumplimiento en el tiempo y la rigidez de los horarios de la institución; y por la escasa relación con el núcleo temático.

FACTORES CONTRADICTORIOS QUE SE ENCUENTRAN EN LA PROPUESTA.

Analizada la propuesta por los docentes, estos al preguntársele ¿según su criterio cuál serían las contradicciones de la propuesta? Manifestaron en un 29,06% que existe contradicciones conceptuales; seguido de un 27,22% de los docentes opina que presenta debilidad en el planteamiento de los núcleos temáticos; mientras el 27,08% de los profesores opina que existe dificultad en la materiales y un 16,64% de los profesores opina que existe débiles motivaciones extrínsecas e intrínsecas.

Estas opiniones han servido para realizar una segunda revisión del programa, situación que ha sido beneficiosa y ha permitido reajustar el programa a la luz de las contribuciones de los docentes.

APRECIACIÓN DE LOS NÚCLEOS TEMÁTICOS POR LOS PROFESORES DE LA I.E. “MIGUEL GRAU AREQUIPA”

El 60.00% de los profesores se encuentran de acuerdo con núcleos temáticos; mientras el 10.00% de los profesores se encuentran en desacuerdo con los núcleos temáticos y un 30.00% de los docentes se encuentran Totalmente de acuerdo con los núcleos temáticos. Como puede notarse mayoritariamente los docentes están de acuerdo con la propuesta de los núcleos. Las razones por la cual muestran su aceptación y acuerdo son: Se identifican con la mística de un docente católico, Abordan problemáticas de la institución, Los ejes se plantearon en términos realistas, están ligados al crecimiento personal profesional, respetan la línea del tiempo y tiene coherencia, Están planteados de acuerdo a las carencias y necesidades de los docentes y por la novedad de los contenidos planteados. De otro lado los docentes que no están de acuerdo manifiestan que no existe relación entre los contenidos y los objetivos y el planteamiento de los ejes de la realidad son muy “radicales”.

APRECIACIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN POR LOS PROFESORES DE LA I.E. “MIGUEL GRAU AREQUIPA”

El 56.67% de los profesores se encuentran de acuerdo con la dimensiones del programa de capacitación; el 26.67% de los profesores se encuentran Totalmente de acuerdo con el programa de capacitación y un 13.33% de los docentes se encuentran en desacuerdo con dichas dimensiones y un 03.33% se encuentra en total desacuerdo. Los docentes que manifiestan estar de acuerdo con las dimensiones manifiestan que se debe a que las dimensiones consolidan una visión integral del docente que se quiere capacitar.

APRECIACIÓN DE LOS CONTENIDOS ESTABLECIDOS EN EL EJE TEÓRICO POR LOS PROFESORES DE LA I.E. “MIGUEL GRAU AREQUIPA”

El 66.66% de los profesores se encuentran de acuerdo con los contenidos establecidos en el eje teórico; el 20.00% de los profesores se encuentran Totalmente de acuerdo; un 06.67% de los docentes se encuentran en desacuerdo y un 06.67% de los profesores no opinan.

Los docentes que están de acuerdo y totalmente de acuerdo manifiestan opiniones diversas que van desde el hecho de que son integradores en relación con el eje práctico, por ser relevantes en razón de las necesidades de capacitación, permiten buscar soluciones pensadas a la problemática que se plantea en el eje de realidad entre la cual se han considerado casi todos los aspectos que involucran la formación docente otros.

APRECIACIÓN SOBRE ESTRATEGIA METODOLÓGICA GENERAL Y DE DESARROLLO POR LOS PROFESORES DE LA I.E. “MIGUEL GRAU AREQUIPA”

El 73.33% de los profesores se encuentran de acuerdo con la estrategia metodológica general; mientras el 20.00% de los profesores se encuentran Totalmente de acuerdo con la estrategia metodológica general; y un 06.66% de los profesores no opinan.

Asimismo, los docentes muestran una diversidad de opiniones respecto a las estrategias general y de desarrollo. Muestran su conformidad respecto a la fase presencial y semi presencial que se apoyara en la tecnología, la metodología de investigación, la integración de los métodos. Sugieren que se debe tener más precisión en el desarrollo de las fases de la metodología, la inclusión de trabajos grupales y prácticas.

APRECIACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN POR LOS PROFESORES DE LA I.E. “MIGUEL GRAU AREQUIPA”

El 86.66% de los profesores se encuentran de acuerdo con el programa de capacitación; mientras el 13.33% de los profesores se encuentran Totalmente de acuerdo con el programa de capacitación.

Como se puede notar del resultado de la encuesta el programa tiene aceptación en los docentes y las opiniones a favor resultan que les permite mejorar la calidad de la enseñanza de nuestros alumnos así como el desarrollo personal y profesional del docente, la necesidad de capacitación, la satisfacción de inquietudes y necesidades de capacitación, la necesidad de mejoramiento de capacidades y habilidades la bondad de los ejes teóricos y la implicancia que tiene el programa en el desarrollo personal y profesional y la repercusión en el crecimiento de la institución.

Como es de apreciarse de la descripción y análisis de los datos obtenidos a través de la encuesta el programa de capacitación ha permitido conocer el nivel de aceptación mayoritario que tiene. Y al mismo tiempo recabar las sugerencias que ha permitido mejorar hasta este momento el programa en su nivel formulativo.

Programa de capacitación docente para mejorar la gestión pedagógica e institucional de la institución Educativa Miguel Grau Arequipa-2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	www.ciberdocencia.gob.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.monografias.com Fuente de Internet	1%
7	www.centroandino.org Fuente de Internet	1%
8	cd.dgb.uanl.mx Fuente de Internet	1%



9	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	www.dspace.espol.edu.ec Fuente de Internet	1 %
13	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
15	issuu.com Fuente de Internet	1 %
16	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.umce.cl Fuente de Internet	<1 %
18	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
19	html.rincondelvago.com Fuente de Internet	<1 %
20	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %



21	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
23	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
26	uts.edu.co Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.unesco.cl Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
31	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %



32	opac.unellez.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	dominiodelasciencias.com Fuente de Internet	<1 %
35	archive.org Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
37	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
38	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
39	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
40	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
41	pendientedemigracion.ucm.es Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	www.lcmschools.org	



	Fuente de Internet	<1 %
44	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.ufsm.br Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	www.amazoniainvestiga.info Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo