

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

**INFLUENCIA DEL PROGRAMA DE CAPACITACION DE COMPETENCIAS
SOCIOEDUCATIVAS “INNOVA” SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE EN
EDUCADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA**

Autora:

MARÍA FERNANDA VARGAS VIAÑA

Asesora:

Dra. Cecilia Salgado Lévano

Tesis para optar al grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN

Mención en gestión educativa

LIMA – PERÚ

2017

A mis padres por su fiel apoyo
y por el aliento brindado para
continuar con este sueño.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi Padre Celestial, mi guía y mi protector, quien siempre me dio fuerzas para continuar con este trabajo y no desistir hasta terminarlo.

A mis padres, por su gran soporte emocional para la construcción y la estimulación continúa por acabar este gran proyecto.

A la universidad Marcelino Champagnat, por brindarme la oportunidad de poder desarrollar mis capacidades, habilidades y destrezas en su prestigiosa institución y optar por el grado de magister en gestión educativa.

A mi asesora de Tesis, Doctora Cecilia Salgado Lévano, por sus grandes enseñanzas, su confianza, persistencia, paciencia y su continuo apoyo y cariño hacia cada uno de sus estudiantes.

A mis compañeros con los que compartimos saberes y nos apoyamos mutuamente con vistas a acabar todos juntos y ser magister en gestión educativa.

Y finalmente a todas las personas que me apoyaron de una u otra forma en la elaboración y realización de este sueño.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	<u>Pág.</u>
Dedicatoria	II
Agradecimiento.....	III
Resumen	X
Abstract	X
Introducción	XI
I.- Planteamiento del problema	
1.1. Descripción del problema.....	14
1.2 Formulación del problema.....	18
1.3. Justificación.....	18
II.- Marco teórico	
2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	19
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	21
2.2. Bases teóricas.....	25
2.2.1 Desempeño docente.....	25
2.2.1.1 Definición.....	26
2.2.1.2 Teorías.....	27
2.2.1.3 Dimensiones.....	29
2.2.1.4 Evaluación del desempeño docente.....	30
2.2.1.5 Funciones de la evaluación del desempeño docente	30
2.2.1.6 Estrategias de fortalecimiento.....	31
2.2.2 Competencias socioeducativas.....	33
2.2.2.1 Definición.....	33
2.2.2.2 Funciones.....	34
2.2.2.3 Perfil del docente.....	35
2.3. Definición de términos básicos.....	35

	<u>Pág.</u>
III.- Objetivos	
3.1 Generales.....	37
3.2 Específicos.....	37
IV.- Hipótesis	
4.1. General.....	38
4.2 Específicas.....	38
V.- Método	
5.1. Tipo de investigación.....	39
5.2 Diseño de investigación.....	40
5.3 Variables.....	41
5.4. Población y muestra.....	43
5.5 Instrumento.....	45
5.6 Manipulación experimental.....	49
5.7 Procedimientos.....	67
VI. Resultados	69
VII. Discusión.....	84
VIII. Conclusiones	90
IX. Recomendaciones.....	91

REFERENCIAS

APÉNDICES

INDICE DE TABLAS

	<u>Pág.</u>
Tabla 1. <i>Distribución poblacional según género y edad</i>	40
Tabla 2. <i>Distribución de muestra según género y edad</i>	41
Tabla 3. <i>Escala de Valoración del cuestionario</i>	42
Tabla 4. <i>Baremación del cuestionario de evaluación</i>	44
Tabla 5. <i>Criterios de la Validez del instrumento</i>	45
Tabla 6. <i>Confiabilidad del instrumento</i>	45
Tabla 7. <i>Estructura general del Programa de Capacitación Docente</i>	50
Tabla 8. <i>Desarrollo de la Estructura Modular del Programa de Capacitación de Competencias Socioeducativas</i>51
Tabla 9. <i>Desarrollo del módulo 1</i>	53
Tabla 10. <i>Desarrollo del módulo 2</i>	55
Tabla 11. <i>Desarrollo del módulo 3</i>	57
Tabla 12. <i>Desarrollo el módulo 4</i>	59
Tabla 13. <i>Desarrollo del módulo 5</i>	61
Tabla 14. <i>Sondeo de la evaluación del proceso</i>	65

	<u>Pág.</u>
Tabla 15. <i>Cuestionario de proceso</i>	66
Tabla 16. <i>Estadísticos descriptivos de desempeño docente y sus dimensiones en el pretest</i>	70
Tabla 17. <i>Frecuencias y porcentajes de la Dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje en el pretest</i>	71
Tabla 18. <i>Frecuencias y porcentajes de la Dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes en el pretest</i>	71
Tabla 19. <i>Frecuencias y porcentajes del desempeño docente en el pretest</i>	72
Tabla 20. <i>Estadísticos descriptivos de desempeño docente y sus dimensiones en el postest</i>	73
Tabla 21. <i>Frecuencias y porcentajes de la Dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje en el postest</i>	74
Tabla 22. <i>Frecuencias y porcentajes de la Dimensión 2 de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes en el postest</i>	74
Tabla 23. <i>Frecuencias y porcentajes del desempeño docente en el postest</i>	75
Tabla 24. <i>Prueba de normalidad del pretest y el postest</i>	78
Tabla 25. <i>Comparación de grupos pretest y postest en el desempeño docente</i>	78
Tabla 26. <i>Tamaño del efecto del programa en el desempeño docente</i>	79
Tabla 27. <i>Comparación de grupos pretest y postest en la dimensión de creación de un ambiente propicio para el aprendizaje</i>	80

	<u>Pág.</u>
Tabla 28. <i>Tamaño del efecto del programa en el dominio de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.....</i>	80
Tabla 29. <i>Comparación de grupos pretest y postest en la Dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.....</i>	81
Tabla 30. <i>Tamaño del efecto del programa en el dominio de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.....</i>	81

ÍNDICE DE FIGURAS

	<u>Pág.</u>
Figura 1: Teorías Psicológicas	28
Figura 2: Teorías Pedagógicas	29
Figura 3: Funciones en relación a las competencias socioeducativa.	34
Figura 4: Paradigma del pretest y del postest del programa	40
Figura 5. Comparación entre el pretest y el postest	76
Figura 6. Niveles de interpretación del tamaño del efecto hallado mediante la d de Cohen.....	77

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia del Programa de Capacitación de Competencias Socioeducativas “Innova” sobre el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada. El diseño fue experimental, específicamente pre experimental, Pretest, Postest con un solo grupo. La muestra estuvo conformada por 10 docentes mujeres de edades entre 20 a 55 años, de un centro educativo privado, del distrito de Surco. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Evaluación para medir el desempeño docente. El principal resultado fue que el Programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementó en forma significativa el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada. Las implicancias de los resultados han sido discutidas.

Palabras claves: Competencias Socioeducativas, Desempeño Docente, Educadores, Institución educativa Privada, Programa de Capacitación.

ABSTRACT

The general objective of the investigation on the influence of the Program of Training of Socio-educational Competences "Innova" on the level of educational performance in a group of educators of a private educational institution. The design was experimental, specifically pre-experimental, Pretest, Postest with a single group. The sample consisted of 10 female teachers between the ages of 20 and 55 from a private educational center in the district of Surco. The instrument used was the Evaluation Questionnaire to measure teacher performance. The main result was the program of training of socio-educational competencies "Innova" significantly increased the level of teaching performance in a group of educators of a private educational institution. The implications of the results have been discussed.

Keywords: Socio-educational Competencies, Teaching Performance, Educators, Private Educational Institution, Training Program.

INTRODUCCIÓN

El mundo actual está lleno de exigencias, retos y competitividad, por ello muchos de los docentes de hoy en día poseen miedos e inseguridades evidenciándose en las evaluaciones que se les realiza continuamente, siendo esto una problemática que genera una necesidad de cambio en quienes son los guías en el proceso educativo.

En este marco, en el primer capítulo se planteó como problema de investigación Cuál es la influencia del programa de capacitación de competencias socio educativas “INNOVA” sobre el nivel de desempeño docente en educadores de una institución educativa privada, así como también su justificación a nivel práctico y metodológico.

Seguidamente se desarrolló el marco teórico, lo que comprendió los antecedentes de la investigación con referencia a las variables, estos antecedentes son tanto directos como indirectos, recogidos después de una exhaustiva investigación de la literatura científica en las bases de datos Cybertesis Perú, Dialnet, Eric, Redalyc, Doaj y Google académico, de contextos nacionales e internacionales; las bases teóricas donde está plasmada la teoría relevante para esta investigación y la definición de términos básicos para una mejor comprensión de la investigación.

Tanto el tercer como el cuarto capítulo abordan los objetivos e hipótesis generales y específicas que hace referencia al desempeño docente, lo cual sirvió como premisa para poder realizar el programa de capacitación, así como también para analizar los resultados obtenidos.

En el quinto capítulo se precisa el método de la investigación empleada, se detalla el tipo que corresponde, en este caso al tipo cuantitativo y el diseño de investigación que fue experimental, específicamente pre experimental. Asimismo en esta investigación se realiza una manipulación de la variable independiente (programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova”) que busca afectar a la variable dependiente (desempeño docente).

Además en este quinto capítulo se observa la población y muestra utilizada para la realización del programa de capacitación, el instrumento donde se puntualiza la validación y confiabilidad de la misma, seguidamente se presenta el material diseñado es decir la estructura general de la manipulación experimental para la realización del programa de capacitación docente, también se observa la estructura modular y el desarrollo de cada uno de los módulos con sus respectivas sesiones. Por último los procedimientos, donde se exponen los pasos que se siguieron antes, durante y después de la aplicación del programa.

En el capítulo sexto se precisan los resultados, los cuales fueron desarrollados a través del análisis descriptivo e inferencial, empleando recursos como tablas y figuras para un mejor detalle y entendimiento de las mismas. A continuación en el capítulo séptimo se desarrolla la discusión en función de las hipótesis de estudio.

Finalmente en los posteriores capítulos se señalan las conclusiones a las que se llegó a partir de los resultados obtenidos después del proceso y del análisis del programa de

capacitación, exponiendo las recomendaciones para futuras investigaciones sobre el programa de capacitación docente.

Lo significativo del presente estudio fue lograr el incremento en el desempeño docente por medio del programa de capacitación, resultados que pueden ser utilizados como precedentes para otras instituciones privadas en Lima para elevar la calidad docente.

El programa de competencias socioeducativas dotó al maestro de herramientas prácticas para su quehacer en la escuela. Asimismo, demostró que a través de la aplicación de la misma, los docentes que desarrollen las dimensiones de creación de un ambiente propicio para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, incrementarán su desempeño y como consecuencia los resultados de sus estudiantes será óptimo.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

En la presente investigación, se parte de la importancia que tiene el desempeño del docente en el logro de los aprendizajes durante el proceso educativo. Son los educadores quienes a través de su trabajo de alto nivel guían a los estudiantes a lo largo de todo el camino que tiene como único y principal objetivo el prepararlos para la vida. Sin embargo, muchos de estos educadores afrontan la falta de tiempo para disponer del diseño de sus clases, para observar puntualmente a cada uno de sus estudiantes o para coordinar gestiones académicas con sus colegas, es esta sobrecarga de actividades, junto a la presión que realizan las autoridades de las instituciones educativas para que se cumplan estos objetivos, generan en los docentes situaciones de estrés y fastidio que se reflejan en sus acciones cotidianas muchas veces esta situación llega en muchos casos hasta la agresión y otros trastornos sociales entre sus estudiantes y con sus propios colegas.

Valdivieso (2009) indicó:

Un fenómeno que en el último tiempo ha concitado el interés de la comunidad tanto escolar como nacional e internacional, es aquel relacionado con los hechos de violencia que ocurren en el ámbito escolar. La violencia es una realidad que tiene y ha tenido fuerte repercusión en la vida de las instituciones educativas, en la de sus integrantes y en su entorno social (p.10).

Dicho esto es lógico ubicar al maestro como guía en la búsqueda para que los estudiantes aprendan en la escuela las competencias sociales que les permitan encontrarse a ellos y avanzar.

Hace años escuchamos acerca de esta necesidad de cambios en la educación y en todos sus componentes, sin embargo durante mucho tiempo los enfoques en este esfuerzo han sido erróneos ya que los intentos de cambios de la política educativa no son estables, y por lo mismo, no son coherentes. Y recién en los últimos años se ha tratado el tema del desarrollo de los profesores y de los medios que los ayude a crecer con una reforma en las condiciones de trabajo o la selección a un grupo de docentes para acceder a una capacitación.

Romero (2014) señala que es cierto que todo maestro requiere de capacitación e investigación para tener un adecuado desempeño profesional, por ello merecen recibir los medios apropiados para conseguirlo. Lo ideal es un docente que labore en condiciones óptimas en cuanto a infraestructura, sueldo de acuerdo con su rol, reciba preparación, dedicación por la escuela, que se sienta respetado, autorrealizado y capaz de resolver por sí mismo las dificultades de sus estudiantes.

La escuela es mucho más exigente cada día, avanza sin detenerse, es más competitiva y por si fuera poco cambia constantemente. Esto en vez de verse como un obstáculo, como tal vez muchos lo perciban, debe verse y sentirse como una oportunidad de desarrollo. Es una plataforma para observar lo mucho que los maestros pueden potenciarse y explotar su crecimiento profesional.

Valdés (2000) indica:

En el último decenio, los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable desempeño profesional del maestro como

muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar (p.2).

Ante esto, Valdés marca la importancia de la evaluación del desempeño como factor determinante en el fortalecimiento de la calidad educativa. Para ello hay una manera de empezar a trabajar con el incremento del desempeño docente. En primer lugar, es comprender que la calidad educativa y el desarrollo del docente van de la mano y no uno sobre o debajo del otro. Ambos tienen como meta principal al estudiante, su bienestar y que éste consiga aprendizajes significativos, resultados prácticos que pueda aplicar en su realidad, con grandes posibilidades de éxito, elevación de su calidad y estándares de vida.

Algunos de los problemas presentes por los que los docentes no incrementan sus competencias socioeducativas se debe a que no siguen el perfil ideal de todo educador, muchos de ellos no saben escuchar a otros o desenvolverse con los demás, así como tampoco saben respetar a sus compañeros, ni practican la comunicación receptiva, expresiva y asertiva, por ello se les dificulta el solucionar conflictos, no los identifica ni afronta cuáles son para buscar una solución.

Por tal motivo, la educación actual, necesita de docentes con capacidades sociales, dispuesto a adaptarse a todo tipo de realidad como profesional tratando de buscar que el estudiante logre desarrollar sus capacidades. En el ámbito educativo cada vez existe mayor preocupación en las habilidades interpersonales y en optimizar las relaciones con los demás. Se busca, por ejemplo, que los estudiantes sean eficaces al comunicarse, defender sus derechos, enfrentar diversas situaciones y trabajar en grupos.

La clave para que el profesor aprenda a comunicarse mejor con sus estudiantes y así estos reciban con mayor fuerza el mensaje, es que aprendan a ponerse en su lugar y darle valor a su punto de vista, es decir, practicar la empatía. En el trajín del día a día podrían existir situaciones donde sea difícil que un maestro sea asertivo, pero debe recordar que respetando a los estudiantes y sus derechos conseguirá sus objetivos.

Asimismo, para que los docentes mejoren sus competencias socioeducativas deben seguir un perfil ideal que aún muchos no lo poseen. Según Bisquerra (2015) señala que el docente debe aprender a escuchar y desenvolverse con los demás, así como también respetar y practicar la comunicación expresiva, receptiva y asertiva entre docente y estudiante para mantener conversaciones lógicas recibiendo mensajes con precisión.

Tras esto, y debido a que no se puede establecer ni deducir aún cuál es la manera oportuna de trabajo que garantice el éxito del desempeño docente, es que los gestores deben analizar y detallar punto a punto las características de su personal, solo así se podrá saber lo que en verdad se necesite para hacer que ellos se sientan valorados y que el aporte que den a diario en clases con sus estudiantes sea realmente significativo.

Los esfuerzos de toda capacitación están dirigidos a la calidad educativa. Ésta significa que los docentes ayuden a los estudiantes a resolver sus problemas, tomar sus propias decisiones y puedan obtener en un mediano o largo plazo un alto nivel de realización personal y social. Es por esto que una educación de calidad logra preparar a los educandos para la vida real, y son los maestros quienes les entregan las herramientas que van a necesitar durante todo el camino que sigan.

Este trabajo planteó el desarrollo de un programa de capacitación con la finalidad de incrementar las competencias socioeducativas en educadores de una institución educativa privada optimizando aquellas habilidades y capacidades del docente para que su trabajo sea mucho más efectivo y sirva como precedente para revertir los desalentadores resultados del Perú a nivel continente.

1.2 Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es la influencia del programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” sobre el nivel de desempeño docente en educadores de una institución educativa privada?

Problemas específicos:

- a) ¿Cuál es la influencia del programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” sobre el nivel de la dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje del desempeño docente en educadores de una institución educativa privada?
- b) ¿Cuál es la influencia del programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” sobre el nivel de la dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes del desempeño docente en educadores de una institución educativa privada?

1.3 Justificación

Considerando que el estudio realizado es un programa de intervención de capacitación se presenta a continuación la justificación, a nivel práctico y a nivel metodológico.

A nivel práctico:

Este estudio es importante porque ofrece la construcción de un programa de capacitación que dota al maestro de herramientas prácticas que lo motive, con el fin que sea capaz de brindar apoyo a sus estudiantes sintiendo empatía por ellos, logrando que los educandos sean asertivos y más seguros en sí mismos durante el proceso de enseñanza aprendizaje y que garantice que los estudiantes aprendan más para poder alcanzar sus metas no solo en clases sino en la vida diaria.

Los resultados que se obtuvieron a través de la implantación del programa de capacitación de competencias socioeducativas, sirven para ser utilizados en otras instituciones similares, sabiendo que entre más capacitado esté el maestro, superior será su labor educativa. Asimismo sirve de base para que en un futuro se promuevan más los programas dedicados a la capacitación del maestro en centros educativos, evidenciando mayor grado de calidad en la educación tanto en nuestro país o en otros de Latinoamérica.

A nivel metodológico:

El presente estudio es relevante porque ofrece el diseño, construcción e implantación de un programa de capacitación que permite que el docente incremente su desempeño docente, lo cual podrá ser utilizado en diversas instituciones educativas.

II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes nacionales

Se realizó una exhaustiva investigación de la literatura científica en las bases de datos en Cybertesis Perú, Dialnet, Eric, Redalyc, Doaj y Google académico en un periodo de búsqueda

entre los años 2008 y 2014, y no se han reportado antecedentes directos, hallándose solamente los siguientes antecedentes indirectos.

Lagos (2014) realizó una investigación sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada. Tuvo por objetivo general determinar de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria. Tomando como muestra a 45 docentes de nivel secundario. Los datos fueron obtenidos mediante la aplicación de instrumentos de ejecución y medición a través de escalas de Likert. Como resultado se halló que existe relación significativa entre la influencia del clima institucional y el desempeño docente.

Romero (2014) investigó acerca de la evaluación del desempeño docente en una Red de colegios particulares de Lima. El objetivo general fue determinar las características que presenta el desempeño de los docentes del nivel secundario desde la perspectiva de los estudiantes y del personal directivo. La muestra fue conformada por 103 directores. Se utilizó cuestionarios para recoger información. Los principales hallazgos de la investigación dan a conocer que en todas las variables, tanto directores como alumnos expresaron que cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con su labor pedagógica; que se percibe que la mejor calidad de sus docentes es el dominio de la materia que enseñan y, por ende, los alumnos están recibiendo una actualizada formación académica y de calidad.

Callomamani (2013) desarrolló un estudio acerca de la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa privada, tuvo por objetivo general determinar si la supervisión pedagógica influye en el desempeño laboral de los docentes. La muestra estuvo

constituida por 69 docentes y 69 estudiantes de 5° de nivel secundaria de la institución educativa. La recolección de datos se obtuvo a través de cuestionarios para docentes y estudiantes. Como conclusión indica que influye significativamente la supervisión pedagógica en el desempeño laboral del docente, es decir a mayor supervisión pedagógica mayor desempeño laboral del docente. Lo que respecta al desempeño laboral de los docentes, los resultados evidencian que en nivel de planificación, integración de teoría con la práctica y actitudes – valores del docente son buenos.

Después de haber realizado una búsqueda profunda en las bases de datos y revisar los antecedentes nacionales se pudo observar que la variable desempeño docente fue relacionada con la evaluación, la influencia con el clima organizacional, la supervisión y el aprendizaje de los estudiantes. Se pudo deducir también que tras analizar los resultados de estos antecedentes, existe relación entre el desempeño y el aprendizaje del estudiante, por ello, este estudio buscó el incremento del desempeño docente en cuanto a sus competencias socioeducativas logrando que los estudiantes no solo aprendan para el momento sino que estos sean asertivos, abiertos al cambio y seguros de sí mismos para su desarrollo en la vida. Asimismo la variable capacitación docente se relacionó con el rendimiento académico, siendo esta última de gran apoyo para el resto de la investigación.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Asimismo se realizó también una profunda investigación de la literatura científica en las bases de datos Eric, Dialnet, Concytec, Spocus, Redalyc, Google académico y Redined en un periodo de búsqueda entre los años 2004 y 2015 y se encontró lo siguiente:

Directo:

Muhammad (2014) en su investigación acerca de la influencia de las competencias motivacionales y la satisfacción del docente en Indonesia. Tuvo como objetivo general el conocer y analizar la influencia de la motivación y competencia organizacional en la escuela secundaria, la satisfacción en el trabajo docente y el rendimiento. La muestra estuvo conformada por 117 maestros, utilizándose un cuestionario para el recojo de datos. Los resultados indican que la competencia y la cultura organizacional afectan positivamente la satisfacción en el trabajo docente en su quehacer diario, pero no dio ningún efecto significativo sobre el desempeño docente.

Al no encontrarse suficiente referencia directa, se optó por continuar con la búsqueda de la literatura científica encontrándose los siguientes antecedentes de manera indirecta.

Indirecto:

Villalustre y Del Moral (2015) investigaron acerca de la estrategia para optimizar el proceso de aprendizaje y la adquisición de competencias en contextos universitarios en España. El objetivo general fue poner en práctica el diseño de proyectos socioeducativos en docentes. La muestra se dio con 161 estudiante divididos en 3 grupos usando tres herramientas digitales. Los datos recogidos fueron a través de la realización de cuestionarios. El análisis comparativo entre los 3 grupos dio como resultado diferencias significativas, deduciendo que el uso de las TIC mejoran la competencia, aumentan su motivación por el estudio y sienten satisfacción personal.

Akalin y Sucuoglu (2015) desarrollaron una investigación sobre los efectos de la intervención en clase en base a la formación docente y la evaluación de su rendimiento en Ankara (Turquía). El objetivo general fue la formación del profesorado y su calidad a través de nuevos programas de

capacitación para obtener nuevos conocimientos, habilidades e incrementar su desarrollo profesional. La muestra fue a 191 docentes que fueron evaluados mediante un cuestionario individualizado. Entre los principales resultados se encontró que la intervención aumentó la capacidad de gestión de los docentes dentro del aula y en cuanto a los resultados para los niños, el programa de intervención aumentó en ellos su compromiso académico y comportamientos positivos.

Ciuzas y Monkevicius (2014) desarrollaron un estudio sobre el docente con actitudes socioeducativas en la escuela en Vilna (Lituania). El objetivo general fue dar a conocer las actividades del docente con actitudes socioeducativas en la escuela. La muestra estuvo conformada por 248 educadores y se utilizó un cuestionario electrónico para el análisis de datos a través de la escala de Likert. Como principal resultado se obtuvo que la intervención socioeducativa a los estudiantes, logró en ellos el trabajo en equipo, una comunicación adecuada y habilidades de colaboración entre todos.

Dee y Wyckoff (2013) realizaron una exhaustiva investigación sobre los incentivos, la selección y el desempeño de los maestros en Estados Unidos. El objetivo general fue observar si el interés por los incentivos puede mejorar la retención y el desempeño de los maestros en la escuela. La muestra se realizó en la Escuela de Columbia en dos años consecutivos, del 2009 al 2010 estuvo conformada por 2132 maestros y del año 2010 al 2011 estuvo conformada por 2170 maestros. Los datos fueron recogidos a través de medidas de observación estructurados y pruebas de rendimiento. Los resultados indican que las amenazas de despido aumentaron la deserción voluntaria de los profesores de bajo rendimiento en 11 puntos porcentuales, es decir, más del 50 por ciento. También se encontró evidencia de que los incentivos financieros mejoran aún más el rendimiento de los docentes de alto rendimiento.

Justine (2011) realizó una investigación sobre la práctica motivacional en profesores en Jinja (Uganda). El objetivo general fue establecer el efecto de los beneficios sociales y la naturaleza de las condiciones de trabajo en virtud de las prácticas de motivación de los docentes. La muestra se realizó en 19 escuelas a 123 maestros, 19 directores, 24 directores suplentes incluyendo tanto hombres como mujeres. Los datos se recogieron mediante cuestionario auto construido como instrumento de investigación. Los resultados informaron que la naturaleza de las condiciones de trabajo eran todavía favorables a algunos empleados y que las buenas condiciones de trabajo son necesarias para todos los empleados para su desempeño eficaz en las instituciones. El estudio mostró que la remuneración no tiene relación directa con el rendimiento de los profesores sino más bien es un tema interpersonal y falta de empatía con los estudiantes.

D'Agostino y Powers (2009) realizaron una investigación sobre el desempeño de los maestros comparándolos con el resultado de sus calificaciones en Ohio (Estados Unidos). El objetivo general fue examinar si los programas de preparación aumentan la competencia docente. La muestra estuvo conformada por 123 docentes. Los datos recogidos fueron a través del cuestionario PAM. Como conclusión se reveló que los resultados de las pruebas no proporcionan información adicional más allá de lo observable en la enseñanza en el aula.

Alterio y Pérez (2009) investigaron acerca de la evaluación de las funciones de los docentes en Venezuela, tuvo como objetivo general evaluar la función de los docentes según su desempeño y la opinión de los estudiantes. Se desarrolló una muestra de 52 docentes y 210 alumnos escogidos por medio del muestro aleatorio. En la determinación del desempeño docente se aplicó una encuesta. En la evaluación de la satisfacción de estudiantes se empleó un cuestionario. Como resultados dio a conocer que la función docente a partir de las estrategias referidas, radica en un

patrón de transmisión de conocimientos y no en su producción, se descuida la mediación y motivación para la producción de conceptos principalmente en el área básica.

Tras haber realizado la investigación en las bases de datos para los antecedentes internacionales se pudo concluir que al no encontrarse suficientes antecedentes directos se obtuvieron antecedentes indirectos donde la variable desempeño docente se relacionó con la variable capacitación y evaluación docente, siendo éstas de gran aporte para nuestra investigación.

2.2 Bases teóricas

Este capítulo se inició con una introducción de desempeño para luego abordar directamente a la definición, las teorías, las dimensiones y las estrategias para fortalecer el desempeño docente, así como también la definición de competencias socioeducativas, las funciones y el perfil del docente con dichas competencias.

2.2.1. Desempeño

Montenegro (como se citó en Palomino, 2012) manifestó que el desempeño es el cumplimiento de funciones determinado por factores asociados al docente, estudiante y entorno. Asimismo, este debe ejercerse en el ámbito social, institucional y en el aula mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación (p. 29).

Fernández (2002) deduce por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su labor diaria: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de

clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación.

Valdés (2004) infiere que el desempeño docente es el quehacer educativo del educador evidenciado en la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en la cual las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia y conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas que facilitan el aprendizaje.

Partiendo del concepto de desempeño como que es el quehacer educativo que enmarca las relaciones sociales entre docentes y con sus estudiantes, poniendo en práctica los conocimientos promoviendo el aprendizaje significativo. Tras esta visión, se abordó la definición sobre el desempeño docente, sus teorías, sus dimensiones y las estrategias que se desarrolla a continuación.

2.2.1.1. Definición de desempeño docente

Lagos (2014) señaló que el desempeño docente es un conjunto de características observables en todo maestro y que además éstas pueden ser evaluadas ya que se desenvuelve en un entorno social donde se forman a los estudiantes en los aspectos ético, actitudinal y conceptual. En el desempeño de todo trabajador se ve fijado las actitudes y aptitudes que tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar.

Wilson (1992) aseveró que el desempeño docente así como el adecuado desempeño profesional puede determinarse por lo que sabe, por su desempeño y desde los resultados que logra con su trabajo.

Hernández (como se citó en Mendoza, 2011) afirmó que:

El docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo de cómo ello puede tener sentido para sus alumnos, el docente desde que es un profesional de la docencia se ha preparado y posee conocimientos los cuales pone en práctica al iniciar su clase , el docente conoce el tema a tratar, el investiga, se informa debe de estar de acuerdo con los avances y cambios que la ciencia exige, debe estar a la vanguardia del conocimiento, aunque este término resulte triado, debe siempre utilizar un lenguaje adecuado al nivel que enseña, un lenguaje comprensible y que promueva al diálogo y al aprendizaje de los estudiantes, el docente entrega lo que sabe pensando solo en lo que los alumnos requieren de él (p.11)

Al afirmar que el desempeño docente es eficaz, éste debe desarrollar sus competencias mediante un proceso basado en la resolución de problemas, la reflexión, la práctica y el quehacer. Se espera que el docente busque siempre su propio desempeño y que de ejemplo de sus capacidades a sus estudiantes.

2.2.1.2. Teorías del desempeño docente

Existen dos tipos de teorías en el desempeño docente, las psicológicas y las pedagógicas que a continuación se detallarán.

Teorías psicológicas

Mendoza (2011) manifestó que esta teoría se basa en estudios que se han realizado y han aportado a la educación cuyos resultados y experiencias acontecidas en las personas, tales como

la conducta, el comportamiento, los valores las relaciones y otros sustentan y aportan al trabajo educativo. A continuación se puede observar en la figura 1, las teorías psicológicas.

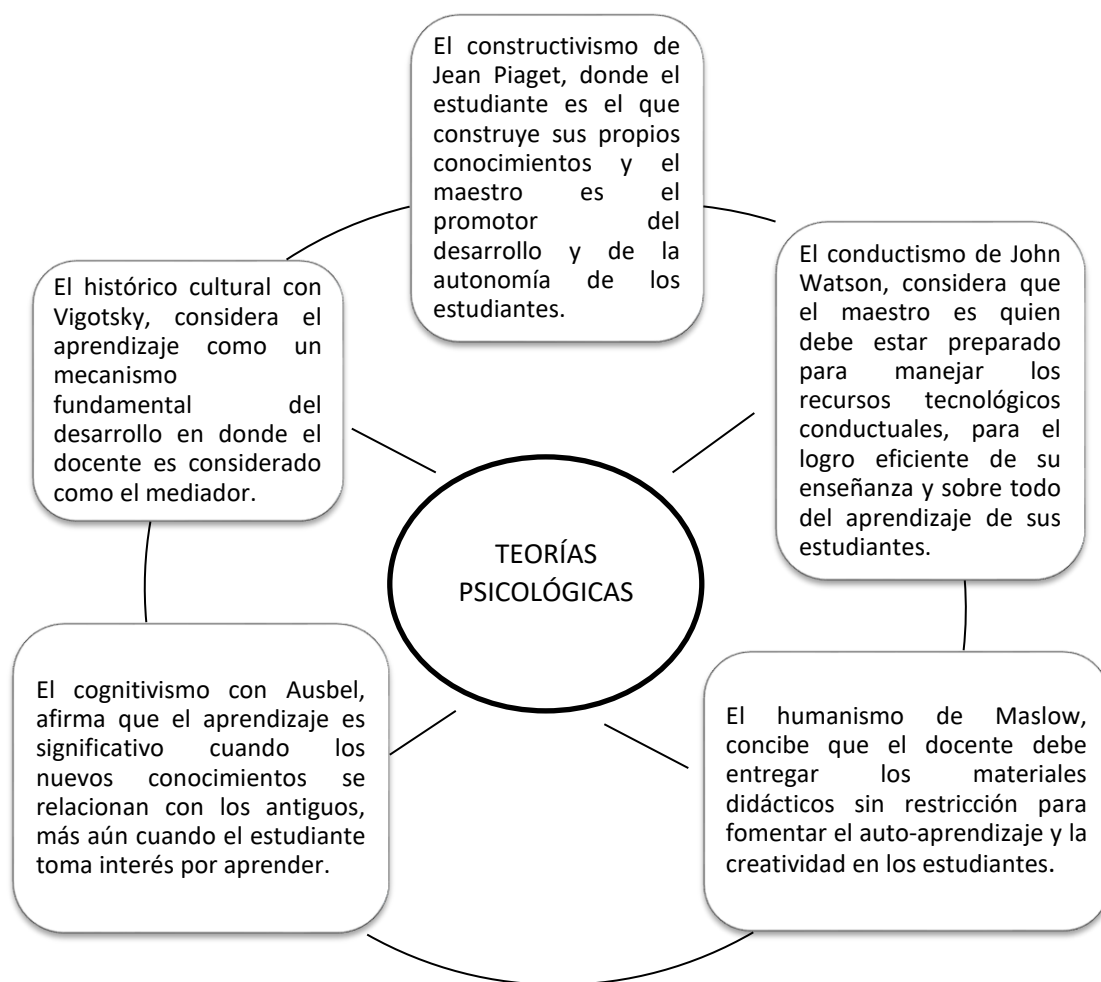


Figura 1: Teorías Psicológicas por elaboración propia basada en los aportes de Mendoza, 2011

Teorías pedagógicas

Para Mendoza (2011) las bases pedagógicas han aportado y brindado propuestas educativas que han ido desarrollándose a lo largo de la historia y han surgido como producto de las necesidades mismas del hombre. Así tenemos las siguientes teorías:

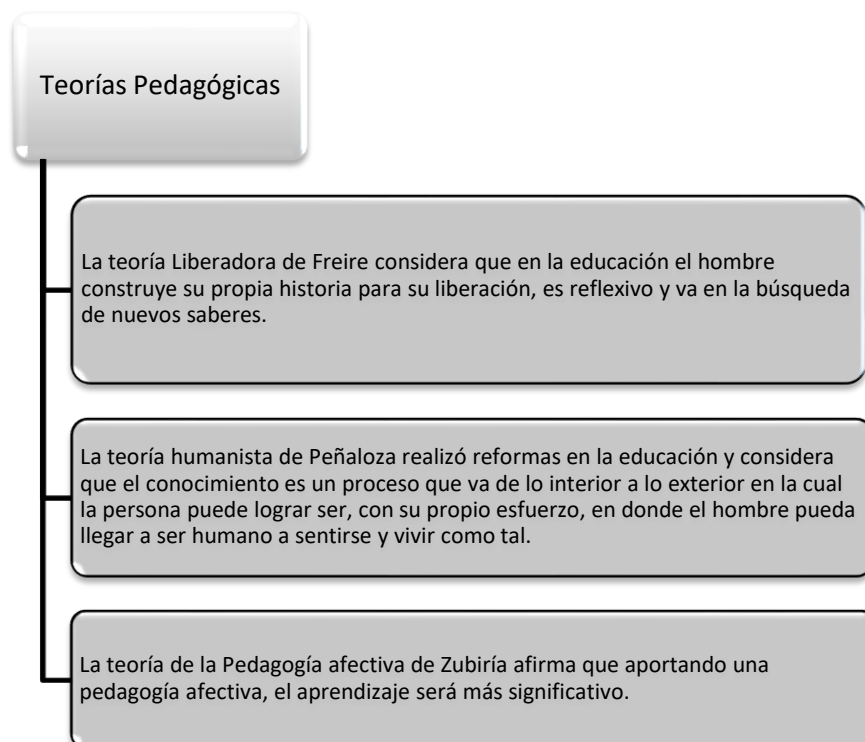


Figura 2: Teorías Pedagógicas por elaboración propia con los aportes de Mendoza, 2011

Por lo expuesto se consideró como sobresaliente a la teoría psicológica, donde el humanismo representado por Maslow concibe que los docentes deben entregar los materiales para fomentar la creatividad en sus estudiantes para que desarrollen por si solos sus capacidades, siendo esta la que tiene mayor fundamentación científica y es la teoría que vertebra esta investigación.

2.2.1.3. Dimensiones del desempeño docente

Montenegro (como se citó en Lagos, 2014) consideró para el desempeño docente las dimensiones como capacidades pedagógicas, emocionales, responsabilidad, relaciones interpersonales y labor educativa.

Las dimensiones más utilizadas para medir el desempeño docente son:

- a) La recompensa: que es la prestación que se recibe por el trabajo bien hecho y en medida que la institución promueva algunos actos puede recibir adicional por el servicio extra brindado.
- b) El sentimiento: es el grado de empeño que ponen los docentes para realizar un trabajo satisfactoriamente.
- c) Las relaciones: es la percepción de los docentes acerca de la existencia de un ambiente grato de trabajo y las cordiales relaciones entre ellos y con sus estudiantes.
- d) La cooperación: es el sentimiento de espíritu de ayuda que es un elemento valioso dentro de todo trabajo.
- e) La identidad es un sentimiento de pertenencia a la institución, donde se comparten objetivos personales con los demás.

2.2.1.4. Evaluación del desempeño docente

Valdés (2009) define la evaluación del desempeño docente como “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de la comunidad educativa” (p.13).

2.2.1.5. Funciones de la evaluación del desempeño docente

Valdés (2004) señala cuatro funciones que debe cumplir la evaluación del desempeño docente; La función de diagnóstico, permite detectar las fortalezas y debilidades de los docentes de modo

que sirva a ellos mismo como al director para promover acciones de capacitación o asesorías que permitan la mejora continua. La función instructiva, produce una síntesis de los indicadores del desempeño del docente que marcan una guía para si mismo. La función educativa permite al docente conocer como es percibido su trabajo y erradicar sus insuficiencias. La función desarrolladora le permite al docente incrementar su madurez y ser consciente de sus aciertos y faltas pues es capaz de autoevaluarse aprendiendo de sus errores.

2.2.1.6. Estrategias para fortalecer el desempeño docente

Capacitación docente

Cutimbo (2008:50) afirmó que la capacitación docente se ofrece como un modelo de perfeccionamiento profesional construido a escala individual cuyos efectos se reflejan posteriormente en la calidad educativa. La capacitación debe estar atenta a las demandas de la sociedad siendo este un factor de cambio y desarrollo convirtiéndose en el mejor elemento para mejorar la calidad educativa.

Por ello, es de vital importancia que el desempeño docente se incremente, a través de una capacitación para extender la calidad educativa haciendo uso de herramientas, desarrollando sus habilidades y conocimientos para crecer y liderar en la escuela.

Supervisión pedagógica

Brigg (como se citó en Callomamani, 2013) señaló que la supervisión es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas.

Siendo este un proceso de observación, orientación y asesoramiento a docentes para optimizar sus actividades tanto en el aula como fuera de ella, centrándose en el mejoramiento continuo del docente.

Monitoreo

Callomamani (2013) indicó que el monitoreo como un proceso de estrategias de seguimiento destinado a identificar de manera sistemática la calidad de desempeño de un sistema, a efecto de introducir los ajustes o los cambios pertinentes y oportunos para el logro de resultados y efectos en el entorno. El monitoreo como estrategia podemos tomarla como el recojo y procesamiento de datos para la toma de decisiones pertinentes para la obtención de buenos resultados en el desempeño docente con estándares de calidad que requiere la escuela.

Acompañamiento

Callomamani (2013) lo definió como el conjunto de procedimientos que se realizan mediante actividades, específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar las prácticas pedagógicas del docente, asegurando que se cumplan todos los objetivos como fueron planeados y de corregir cualquier desviación.

Coaching

Lozano (2008) señaló que:

El Coaching representa un medio estratégico para el siglo actual dado que el individuo busca hoy en día la superación personal con el propósito de ser más productivo y aprovechar la vida al máximo en sus diferentes contextos. Está basado en una relación donde el coach asiste en el aprendizaje de nuevas maneras de ser y de hacer, necesarias

para generar un cambio paradigmático o cultural. El concepto de coach puede tomarse como un acompañamiento, o guía (p.128).

Como se puede apreciar entre las estrategias que existen para fortalecer el desempeño docente, la mayoría enfatiza el monitoreo y la supervisión, que si bien es cierto elevan el desempeño del docente, no en muchas instituciones educativas se realizan o no es constante, por ello, para que este desempeño sea más efectivo la estrategia más adecuada y que cree conciencia en los docentes son las diferentes capacitaciones en los campos que se desea incrementar. Por ende se sabe que para incrementar su desempeño, el docente debe aprender nuevos conocimientos, nuevas técnicas y estrategias para aplicarlas luego con sus estudiantes para ser realmente competente.

2.2.2 Competencias socioeducativas

2.2.2.1. Definición

Son las competencias que se adquieren a través de la formación, pero también a través de la experiencia y vivencias personales (Perrenoud, 2004).

El docente debe estar en la capacidad de utilizar diferentes estrategias de comunicación asertiva que permitan confrontar ideas y experiencias en el aula con el fin de facilitar el diálogo y la discusión en diferentes escenarios sociales.

La comunicación asertiva implica el establecimiento de relaciones bidireccionales, que van más allá de transmisión de información centrándose en la relación enseñanza – aprendizaje,

permitiendo retroalimentación constante entre los interlocutores. (Ministerio de Educación Nacional, 2012).

El educador social es un profesional que realiza una intervención socioeducativa con personas y en sus contextos, con el fin de que logren un desarrollo personal y social pleno, y participen, de modo responsable, en los diferentes ámbitos sociales y comunitarios. (Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2011, como se citó en Bautista – Cerro y Melendro, 2011).

2.2.2.2. Funciones en relación a las competencias socioeducativas

Se determinaron cuatro funciones con sus respectivas tareas con relación a las competencias docentes sociales:

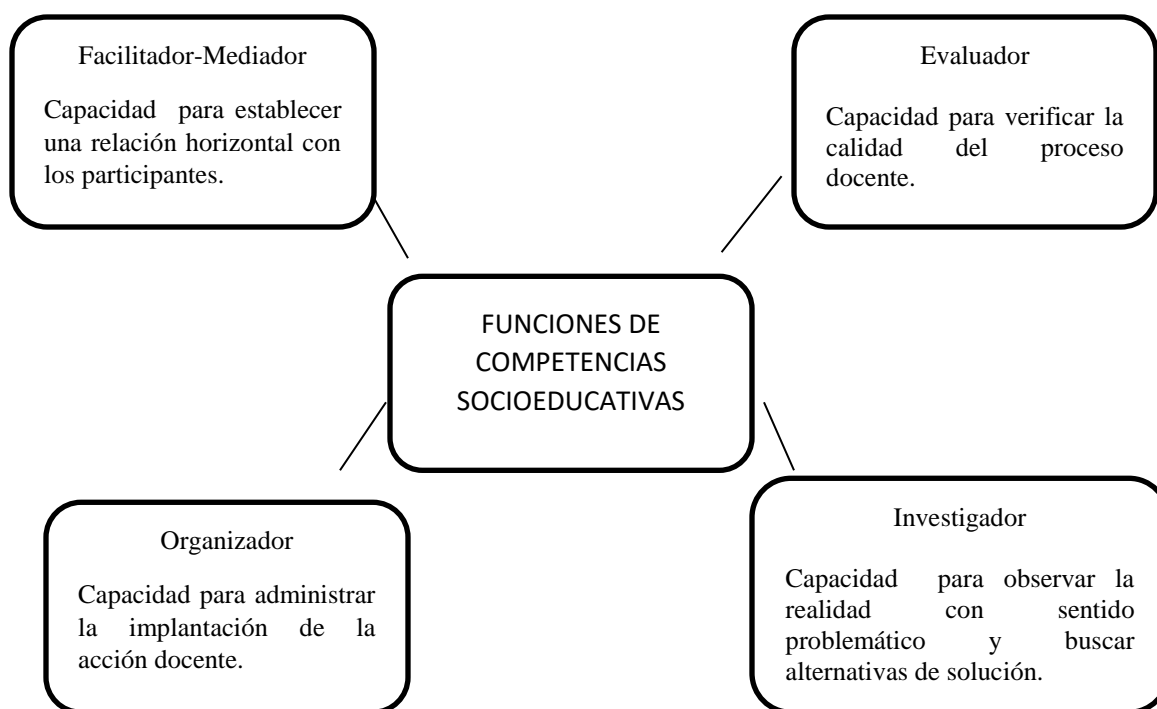


Figura 3: Funciones en relación a las competencias socioeducativas, elaboración propia en base a los aportes de Paéz y Ramovsa (como se citó en Callamamani, 2013).

2.2.2.3. Perfil del docente con competencias socioeducativas

Bisquerra (2015) planteó que para que los docentes incrementen sus competencias socioeducativas deben seguir un perfil:

- Escuchar y con ella saber desenvolverse con los demás desde un saludo.
- Respetar a los demás apreciando y aceptando las diferencias de cada uno.
- Practicar la comunicación receptiva es decir atender a los demás tanto en la comunicación verbal como no verbal para recibir los mensajes con precisión.
- Practicar la comunicación expresiva que es saber iniciar y mantener conversaciones, expresar los propios pensamientos y sentimientos con claridad.
- Compartir emociones que implica la conciencia de que la estructura y naturaleza de las relaciones.
- Saber cooperar siendo esta la capacidad para realizar acciones en favor de otras personas, sin que lo hayan solicitado.
- Ser asertivo, manteniendo un comportamiento equilibrado entre la agresividad y la pasividad.
- Saber solucionar los conflictos, los identifica y los afronta para buscar una solución.

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1. Capacitación

Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos (Chiavenato, 2007).

2.3.2. Competencias

Son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado (Vázquez, 2007)

2.3.3. Desempeño docente

Es el conjunto de características observables en los docentes y además pueden ser evaluadas ya que se desenvuelve en un entorno social, donde se forma al estudiante en los aspectos ético, actitudinal y conceptual (Lagos, 2014).

2.3.4 Competencias socio educativas

Son las competencias que se adquieren a través de la formación, pero también a través de la experiencia y vivencias personales (Perrenoud, 2004).

2.3.5. Programa de intervención

Es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará y debe responder a las demandas organizacionales y las necesidades de los trabajadores (Fletcher, como se citó en Aguilar, 2010).

2.3.6. Docente

Es el profesional dedicado a la docencia, denominado más comúnmente como profesor, es la figura central en el proceso de enseñanza – aprendizaje (Fresán y Vera, como se citó en Magaña, 2000).

2.3.7. Institución educativa privada

Son personas jurídicas de derecho privado, creadas por iniciativa de personas naturales o jurídicas, autorizadas por las instancias descentralizadas del Sector Educación y cuenta con reconocimiento, valor y supervisión de parte del Estado (Ley del Congreso 28044, 2003).

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

- Determinar la influencia del Programa de Capacitación de Competencias Socioeducativas “Innova” sobre el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

3.2 Objetivos específicos

- Determinar la influencia del Programa de Capacitación de Competencias Socioeducativas “Innova” sobre el nivel de la dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

- Determinar la influencia del Programa de Capacitación de Competencias Socioeducativas “Innova” sobre el nivel de la dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

IV. HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general

H₁ El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

H₀ El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” no incrementa en forma significativa el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada

4.2 Hipótesis específicas

H₁ El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de la dimensión de creación para un ambiente propicio para el aprendizaje del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

H₀El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” no incrementa en forma significativa el nivel de la dimensión de creación para un ambiente propicio para el aprendizaje del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

H₂El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

H₀El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” no incrementa en forma significativa el nivel de la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

V. MÉTODO

5.1 Tipo de la investigación

Esta investigación corresponde al tipo cuantitativo, el cual se basa en el uso de técnicas estadísticas para conocer aspectos de interés sobre la población que se estudia (Hueso & Cascant, 2012).

Asimismo, Bunge, 1971 (como se citó en Sabino, 2014) infiere que es una investigación aplicada, tipo de investigación cuyo propósito es dar solución a situaciones o problemas concretos e identificables.

El presente estudio buscó incrementar el nivel de desempeño docente a través del Programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

5.2 Diseño de la investigación

El diseño fue experimental, específicamente pre experimental. En esta investigación se realiza una manipulación de la variable independiente que busca afectar a la variable dependiente. Siendo la variable independiente el programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” y la variable dependiente el desempeño docente.

El diseño del presente estudio fue pretest – postest con un solo grupo, es aquel diseño que considera dos mediciones de la variable dependiente antes y después de la presencia de la variable independiente, cuyo paradigma es:

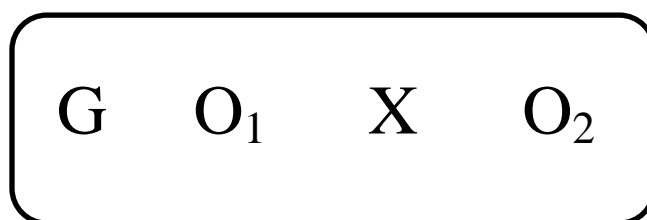


Figura 4. Paradigma del diseño Pretest Postest del programa por Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Dónde:

G: Docentes del nivel secundario de la institución educativa privada.

O₂: Es el pre test sobre el nivel de desempeño docente utilizando el Cuestionario de autoevaluación.

X: Es el tratamiento experimental, es decir, la aplicación del Programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova”.

O₂: Es el post test sobre el nivel de desempeño docente utilizando el Cuestionario de autoevaluación.

5.3 Variables de estudio

Dado que el estudio fue de tipo cuantitativo y de diseño pre experimental se consideró las variables: independiente, dependiente, de control y controladas que se puede apreciar a continuación:

- Variable Independiente: Programa de capacitación de competencias socio – educativas “Innova”

El programa de capacitación socioeducativa estuvo dirigido a incrementar el desempeño docente por lo cual se brindó 5 módulos, de 10 sesiones con 8 horas pedagógicas, utilizando charlas, dinámicas grupales, trabajo cooperativo, ejercicios de análisis, entre otros.

- Variable Dependiente: Desempeño docente

Definido por los resultados obtenidos en el Cuestionario de autoevaluación, cuyas dimensiones son:

Dimensión 1: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

- Variables a controlar:

- Historia: Dado que el tiempo que duró el programa de capacitación fue relativamente corto, no se evidenció cambios significativos en la vida personal de los docentes.
- Maduración: No se evidenciaron cambios orgánicos debido al corto tiempo entre el pretest y el posttest del programa de capacitación.
- Mortalidad: Debido a que el programa de capacitación se dio en un periodo de 2 meses, se evitó que se retiren participantes.

- Variables de control:

- Género: En vista de que no se contaba con suficientes varones en la muestra, se tomó sólo a docentes mujeres para la ejecución del programa de capacitación.
- Edad: Los docentes participantes se encuentran en un rango de edad entre 20 a 55 años

- Variables intervinientes:

- Clima laboral: Es importante en todo lugar de trabajo porque es el medio ambiente humano donde se desarrolla el trabajo cotidiano y esta influye ciertamente en la productividad de la persona ya sea por su satisfacción personal o la motivación que este tenga.
- Horario: La carga lectiva y el quehacer pedagógico que tiene la institución educativa impidieron que los docentes pudieran comprometerse en horarios a su alcance, por lo que

sólo se pudo trabajar con ellos después de sus horas de trabajo, generando fatiga y cansancio.

5.4 Población y muestra

Población

La población estuvo constituida por 25 docentes: 22 mujeres y 3 varones de edades entre 20 a 55 años, que se desempeñaban en el nivel primario de una institución educativa privada.

A continuación se presentará la tabla 1 de características de la población.

Tabla 1
Distribución poblacional según género y edad

Género	Masculino		Femenino		Total	
	f	%	f	%	F	%
Edad						
20 a 30	1	4	8	32	9	36
31 a 39	2	8	7	28	9	36
40 a 55	0	0	7	28	7	28
Total	3	12	22	88	25	100

Muestra

El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia porque permite responder a los objetivos de la investigación.

Esta muestra fue estimada a partir de los criterios de inclusión y exclusión. Estuvo constituida por 10 docentes mujeres, con edades entre 20 y 55 años, que cumplían con el requisito de contar con 3 años mínimo de experiencia en el nivel primaria dentro de una institución educativa privada del distrito de Surco.

A continuación se presenta la tabla 2 que aborda las características de la muestra

Tabla 2
Distribución de muestra según género y edad

Género	Total	
	F	%
Femenino		
Edad		
20 a 30	3	30
31 a 39	5	50
40 a 55	2	20
Total	10	100

Criterios de inclusión:

- Ser de sexo femenino
- Edad de 20 a 55 años
- Ser docentes del nivel primario
- Tener mínimo 3 años de experiencia docente
- Laborar en una institución educativa privada
- Haber obtenido un bajo nivel de desempeño docente en el pretest
- Aceptar voluntariamente de participar en la investigación

Criterios de exclusión:

- Haber respondido con errores a los instrumentos (espacios vacíos, doble marca, borrones, entre otros).
- Encontrarse con licencia o de vacaciones
- Nacionalidad extranjera

5.5 Instrumento

En el presente estudio se utilizó el Cuestionario de Autoevaluación, construido por Gonzales, 2007 (como se citó en Candía, 2010) en Lima, Perú. Con la finalidad de recoger la información a nivel de equipo así como individualmente en tiempos relativamente breves, lo que facilita la evaluación del desempeño profesional.

Como datos informativos la encuesta en la parte superior presenta: El área de enseñanza, el nivel de correspondencia, edad del encuestado, especialidad y cuadro de Instrucciones donde están las recomendaciones generales. El Instrumento elaborado responde a las exigencias de la calidad en el desempeño profesional.

En la tabla 3, se podrá apreciar la escala de valoración del instrumento.

Tabla 3

Escala De Valoración Del Cuestionario

Escala	Valoración
1	Muy limitadamente
2	Con algunas limitaciones
3	De manera aceptable
4	En forma satisfactoria
5	Totalmente con eficacia y eficiencia

Nota: Candía, (2010)

Este cuestionario de autoevaluación cuenta con cuatro dimensiones:

Dimensión 1: Preparación de la enseñanza, este constaba de cinco criterios todas ellas apuntan directamente a la preparación de la enseñanza buscando en estas constatar el grado de calidad

desde la responsabilidad y manejo en el aula de aquello que se posee desde la movilización de los sujetos y elementos en acción como serían profesor, alumno y documentación.

Dimensión 2: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje. Esta segunda dimensión estuvo constituida de cuatro criterios. Esta dimensión quiere hacer resaltar la correlación que debe de existir entre los objetivos de una educación integral que abarca todo el arco de la formación del alumno con las exigencias de calidad en el desempeño del docente desde una participación caracterizada por un protagonismo centrado en el alumno y sus intereses y no sólo como simple instrucción de conocimientos o como se decía anteriormente desarrollo de contenidos.

Dimensión 3: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes. Constó al igual que los anteriores de criterios que en este caso son seis criterios. Como es evidente esta dimensión responde directamente al desempeño de calidad en el aula, consta de ítems que contienen aspectos significativos desde la consideración de los haberes previos hasta aspectos que tocan la “meta cognición” para llegar después a una evolución clara de lo que se pretende, así como utilización de tiempos específicos el desarrollo de estrategias, formulación de preguntas y tratamiento válido para erradicar errores que puedan presentarse en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Dimensión 4: Responsabilidades profesionales como el título lo expresa esta dimensión completó la información que el instrumento requiere para constatar el agrado de calidad del profesorado en su desempeño abarca el grado de movilización de gente que el profesor debe hacer interactuar en el proceso de enseñanza aprendizaje. Consta de cinco criterios los cuales contienen cada uno tres

ítems de evaluación que responden al contenido de los criterios y a su vez a la dimensión directamente.

En la tabla 4 se aprecia la baremación del cuestionario de evaluación con el detalle de cada dimensión.

Los ítems que se han utilizado para el instrumento corresponden por sus características a Ítems de respuesta cerrada desde puntajes de valorativos, es decir ítems con calificación individualizada.

Tabla 4

Baremación del cuestionario de evaluación

Valores	Dimensión	Dimensión	Dimensión	Dimensión	Total
	1	2	3	4	
Deficiente	(20-40)	(10-30)	(30-50)	(20-40)	(100-140)
Regular	(41-61)	(31-51)	(51-71)	(41-61)	(141-181)
Bueno	(62-82)	(52-72)	(72-92)	(62-82)	(182-222)
Muy bueno	(83-103)	(72-93)	(93-113)	(83-103)	(223-263)

Nota: Candía (2010)

Validez y confiabilidad de la versión original

Validez de contenido

Para la realización del instrumento se consideró 550 docentes que cumplieran los requisitos de haber egresado en los últimos 10 años, y egresados de universidades e institutos pedagógicos públicos de los departamentos de Lima, Arequipa y Cusco (Candía 2010).

Este instrumento fue presentado a una especialista con maestría en el campo de la calidad e innovación educativa con la finalidad de hacer reajustes y verificación de a claridad del instrumento así como variar algunos ítems para su mejor comprensión.

Se presenta a continuación la tabla que resume la validación de contenido fue realizada por 5 profesionales (Ver tabla 5).

Tabla 5
Criterios de la Validez del instrumento

Aspectos	Criterios					
	Adecuado		Muy adecuado		Total	
	F	%	F	%	F	%
Univocidad	1	20	4	80	5	100
Suficiente	2	40	3	60	5	100
Consistencia	1	20	4	80	5	100
Coherencia	1	20	4	80	5	100

Nota: Candía, (2010)

Confiabilidad

Para hallar la confiabilidad del cuestionario se utilizó una muestra de 50 docentes pertenecientes a las ciudades de Lima, Arequipa y Cusco de diversas Instituciones educativas cuyas edades se encontraban entre 30 y 40 años, aplicando el coeficiente α -20 de Küder y Richardson considerando los totales de la encuesta-cuestionario (Candía, 2010). En la tabla 6, se puede observar la confiabilidad del instrumento.

Tabla 6
Confiabilidad del instrumento

Dimensiones	R20
1. Preparación de la enseñanza	0.87
2. Ambiente propicio para el aprendizaje.	0.85
3. Enseñanza para el aprendizaje	0.76
4. Responsabilidades profesionales.	0.81
Total	0.96

Nota: Candía, (2010)

El instrumento de autoevaluación consta de 4 dimensiones, sin embargo para efectos del presente estudio sólo se han trabajado las dimensiones: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje y Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

Se podrá apreciar el instrumento en el Apéndice A

5.6 Manipulación experimental

I. Introducción

El desempeño docente es el eje que engloba todo el proceso de formación dentro del ámbito educativo, para ello es necesario responder a las demandas sobre la función del maestro dentro de la escuela, lo cual alienta a realizar cambios en la práctica docente, en su identidad profesional, en su formación cultural y en los modelos que guían sus prácticas pedagógicas.

Este programa está diseñado para incrementar el nivel de desempeño docente a través de una capacitación en competencias socioeducativas en un grupo de educadores de una institución educativa particular. Asimismo, se pretende favorecer de manera equilibrada los aspectos cognitivos y emocionales en el docente que repercutirá en el futuro en el trabajo con sus estudiantes para que el trabajo sea mucho más efectivo y sirva como precedente para revertir los desalentadores resultados del Perú a nivel del continente.

La construcción de este programa de capacitación ofrece al maestro herramientas prácticas de desarrollo, con el fin de que los maestros sean asertivos y más seguros de sí mismos durante el proceso de enseñanza aprendizaje para así brindarle apoyo a sus estudiantes sintiendo empatía por ellos.

El presente programa consta de 5 módulos, cada uno con 2 sesiones:

- El primer módulo denominado “**Me conozco y soy sociable**”, Busca que los docentes conozcan el programa de capacitación dirigido a la mejora del desempeño docente, descripción de los módulos y la temporización a trabajar con los mismos, así como conocer sus características personales y saber desenvolverse con los demás.
- El segundo módulo “**Reconociendo mis emociones**”, busca que el docente controle sus emociones con el fin de disminuir su nivel de stress superando de este modo los niveles de ansiedad ante distintas situaciones de la vida cotidiana lo cual permitirá que se desarrolle fácilmente.
- El tercer módulo “**Aprendo a comunicarme asertivamente**”, dará a conocer, aprender y aplicar los modelos y habilidades de comunicación para el trabajo asertivo de los docentes con sus respectivos estudiantes.
- El cuarto módulo “**Resaltando mis valores**”, tiene como objetivo que el docente reconozca sus valores personales como el trabajo en equipo y el respeto por sí mismo y los demás, dentro y fuera del aula.
- El quinto módulo “**Me comprometo a cambiar de actitud para resolver conflictos**”, busca incrementar el bienestar emocional por medio de la modificación de los pensamientos que producen o mantienen emociones negativas tales como la ira, la tristeza, entre otros.

Fundamentación teórica

A nivel de fundamentación teórica del programa, Fink (como se citó en Fernández-Ballesteros, 2001) plantea que un programa o intervención puede ser considerado como los sistemáticos

esfuerzos realizados para lograr objetivos pre-planificados con el fin de incrementar el conocimiento, la salud, las actitudes y la práctica.

La necesidad de evaluar los programas se justifica desde el momento en que se diseña un trabajo y se desea recoger información que sirva, en primer lugar, para asistir o ayudar sobre su elaboración e implantación; en segundo lugar, valorar su incidencia, efectividad y utilidad; y, por último, contribuir a la mejora del propio programa (Méndez y Monescillo, 2002).

Entre las estrategias que existen para incrementar el desempeño docente, la mayoría enfatiza el monitoreo y la supervisión, que si bien es cierto elevan el desempeño del docente, no en muchas instituciones educativas se realizan o no es constante, por ello, para que este desempeño sea más efectivo se observó la necesidad por crear un programa de capacitación para incrementar las competencias socioeducativas en docentes. De este modo, se ha visto pertinente asumir el modelo de evaluación orientado hacia los objetivos, siendo su principal representante Tyler (como se citó en Méndez y Monescillo, 2002), para quien la evaluación es el proceso de determinar la congruencia entre los objetivos y los logros, que es lo que se desea mediante la aplicación de este programa.

El docente debe estar en la capacidad de utilizar diferentes estrategias de comunicación asertiva que permitan confrontar ideas y experiencias en el aula con el fin de facilitar el diálogo y la discusión en diferentes escenarios sociales. La comunicación asertiva implica el establecimiento de relaciones bidireccionales, que van más allá de transmisión de información centrándose en la

relación enseñanza – aprendizaje, permitiendo retroalimentación constante entre los interlocutores (Ministerio de Educación Nacional, 2012).

De acuerdo a Bisquerra (2015) para que los docentes mejoren e incrementen sus competencias socioeducativas deben seguir un perfil:

- Escuchar y con ella saber desenvolverse con los demás desde un saludo.
- Respetar a los demás apreciando y aceptando las diferencias de cada uno.
- Practicar la comunicación receptiva es decir atender a los demás tanto en la comunicación verbal como no verbal para recibir los mensajes con precisión.
- Practicar la comunicación expresiva que es saber iniciar y mantener conversaciones, expresar los propios pensamientos y sentimientos con claridad.
- Compartir emociones que implica la conciencia de que la estructura y naturaleza de las relaciones.
- Saber cooperar siendo esta la capacidad para realizar acciones en favor de otras personas, sin que lo hayan solicitado.
- Ser asertivo, manteniendo un comportamiento equilibrado entre la agresividad y la pasividad.
- Saber solucionar los conflictos, los identifica y los afronta para buscar una solución.

Con este programa de intervención, se busca que los docentes al culminar las 10 sesiones obtengan el perfil ideal para un desempeño docente de alta calidad.

III. Estructura general

A continuación se detallará en la tabla 7, la estructura general del programa de capacitación de competencias socioeducativas.

Tabla 7

Estructura General del Programa de Capacitación Docente

Estructura general				
Objetivo general: Incrementar el nivel de desempeño docente a través de una capacitación en competencias socioeducativas en un grupo de educadores de un centro educativo privado.				
Módulo	Objetivos específicos	Número de sesiones	Número de Horas	
Módulo 1 Me conozco y soy sociable	Conocer el programa de capacitación para mejorar el desempeño docente, descripción de los módulos y la temporización a trabajar con los mismos, así como conocer sus características personales y saber desenvolverse con los demás.	2	1hora:30´	
Módulo 2 Reconociendo mis emociones	Controlar sus emociones con el fin de disminuir su nivel de stress superando de este modo los niveles de ansiedad ante distintas situaciones de la vida cotidiana lo cual permitirá que se desarrolle fácilmente.	2	1hora:30´	
Módulo 3 Aprendo a comunicarme asertivamente	Conocer, aprender y aplicar los modelos y habilidades de comunicación para el trabajo asertivo de los docentes con sus respectivos estudiantes.	2	1hora: 30´	
Módulo 4 Resaltando mis valores	Reconocer sus valores personales como el trabajo en equipo y el respeto por uno mismo y los demás, dentro y fuera del aula.	2	1hora:30´	
Módulo 5 Me comprometo a cambiar de actitud para resolver conflictos	Incrementar el bienestar emocional por medio de la modificación de los pensamientos que producen o mantienen emociones negativas tales como la ira, la tristeza, entre otros.	2	1hora:30´	
Total		10	7horas 30´	

IV. Estructura Modular

A continuación se detallará en la tabla 9 la estructura modular del Programa de Capacitación de Competencias Socioeducativas

Tabla 8

Desarrollo de la Estructura Modular del Programa de Capacitación de Competencias Socioeducativas

Estructura modular			
Módulo	Objetivo General	Sesiones	Objetivos Específicos
Módulo 1: Me conozco y soy sociable	Conocer el programa de capacitación para incrementar el desempeño docente, descripción de los módulos y la temporización a trabajar con los mismos, así como conocer sus características personales y saber desenvolverse con los demás.	Sesión 1	Conocer el programa de intervención con el fin de obtener información sobre las sesiones que se llevarán a cabo, por otro lado generar una mayor interacción para conocerse entre todos.
		Sesión 2	Reconocer el estilo de socialización con el fin de enriquecer su labor diaria con las personas de su entorno.
Módulo 2: Reconociendo y manejando mis emociones	Controlar sus emociones con el fin de disminuir su nivel de stress superando de este modo los niveles de ansiedad ante distintas situaciones de la vida cotidiana lo cual permitirá que se desarrolle fácilmente.	Sesión 1	Identificar sus emociones y facilitarle estrategias de control.
		Sesión 2	Controlar las emociones, los pensamientos, sensaciones o sentimientos con el fin de reducir el nivel de stress.
Módulo 3: Aprendo a comunicarme asertivamente	Conocer, aprender y aplicar los modelos y habilidades de comunicación para el trabajo asertivo de los docentes con sus respectivos estudiantes.	Sesión 1	Conocer y aprender los modelos y habilidades de comunicación para un trabajo asertivo.
		Sesión 2	Generar en las docentes actitudes positivas para incrementar las habilidades de comunicación entre ellos.
Módulo 4: Resaltando mis valores	Reconocer sus valores personales como el trabajo en equipo y el respeto por uno mismo y los demás, dentro y fuera del aula.	Sesión 1	Identificar el valor del respeto y confianza en sí mismo y en los demás para fomentar la sensibilidad grupal.
		Sesión 2	Identificar y estimular el valor de la tolerancia con las personas de su entorno.
Módulo 5: Me comprometo a	Incrementar el bienestar emocional por medio de la modificación de los pensamientos que	Sesión 1	Facilitar a las docentes acciones necesarias para resolver

cambiar de actitud para resolver conflictos	producen o mantienen emociones negativas tales como la ira, la tristeza, entre otros.		conflictos a través del trabajo cooperativo.
		Sesión 2	Analizar las estrategias a seguir en la resolución de conflictos.

V. Desarrollo del programa de intervención

Tabla 9

Desarrollo del módulo 1

MÓDULO 1: Me conozco y soy sociable					
Objetivo general: Conocer el programa de capacitación para incrementar el desempeño docente, descripción de los módulos y la temporización a trabajar con los mismos, así como conocer sus características personales y saber desenvolverse con los demás.					
SESIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO
SESIÓN 1	Conocer el programa de intervención con el fin de obtener información sobre las sesiones que se llevarán a cabo, por otro lado generar una mayor interacción para conocerse entre todos.	• Recepción y Bienvenida	<ul style="list-style-type: none"> • Se da la recepción a los participantes con bocaditos y gaseosa. • Reciben la bienvenida con un cartel en la puerta y se le dan solapines para identificar sus nombres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cartel de bienvenida • Solapines • Bocaditos 	10´
		• Expectativas de los participantes	<ul style="list-style-type: none"> • En un inicio conversan sobre el programa de capacitación y lo que esperan de ello. • Se presenta el cronograma y el objetivo del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura modular 	5´
		• Dinámica de autoconocimiento: “El Gran Bazar Mágico”	<ul style="list-style-type: none"> • Se da inicio a la dinámica del gran bazar mágico (Apéndice B). • Se realiza una reflexión sobre las características de los participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra • Tiza • Papel • Rotuladores • Cartulina • Cinta scotch 	10´
		• Mural de características propias	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza un mural con los carteles (Apéndice C) • Se comparan lo que se dejó contra lo que se cogió, haciendo un contraste de lo que uno tiene y uno desea. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra • Tiza • Papel kraft • Plumones • Cartulina 	10´
	• Término de la sesión	<ul style="list-style-type: none"> • La sesión termina con su apreciación sobre la sesión y que esperan para la próxima semana. • Observan una frase de ánimo para una buena semana en la pizarra como despedida: “Nunca pierdas la alegría de vivir, de compartir, de ser feliz. Levanta tu mirada y confía en Dios.” 	<ul style="list-style-type: none"> • Limpiatipo • Frase de aliento 	5´ 5´	

SESIÓN 2	Reconocer el estilo de socialización con el fin de enriquecer su labor diaria con las personas de su entorno.	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida a la sesión 	<ul style="list-style-type: none"> • Se da inicio con una pequeña oración por parte de un integrante del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oración 	5'
		<ul style="list-style-type: none"> • Canción: Alzad las manos 	<ul style="list-style-type: none"> • Se sientan en círculo en gran grupo • Se realiza un canto de animación: "Alzad las manos" 	<ul style="list-style-type: none"> • Radio • Cd 	5'
		<ul style="list-style-type: none"> • Charla: tipos, clasificación y agentes de la socialización 	<ul style="list-style-type: none"> • Reciben la charla sobre los tipos, la clasificación y los agentes de socialización (Apéndice D) • Dramatizan por grupos un modelo de socialización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ppt • Proyector • Ecran 	10'
		<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de autoconocimiento: Frases Célebres 	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza la dinámica de las "Frases Célebres" (Apéndice E). 	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjetas con pensamientos célebres de 15 x 10 	15'
		<ul style="list-style-type: none"> • Identificando mi frase 	<ul style="list-style-type: none"> • Opinan sobre la frase que eligieron, argumentando porque lo hicieron 	<ul style="list-style-type: none"> • Frases 	5'
	<ul style="list-style-type: none"> • Término de la sesión 	<ul style="list-style-type: none"> • Se conversa sobre cómo se sintieron al elegir y hablar del valor y de la frase que escogieron. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cartillas con reflexión 	5'	

Tabla 10

Desarrollo del módulo 2

MÓDULO 2: Reconociendo mis emociones					
Objetivo general: Controlar sus emociones con el fin de disminuir su nivel de stress superando de este modo los niveles de ansiedad ante distintas situaciones de la vida cotidiana lo cual permitirá que se desarrolle fácilmente.					
SESIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO
SESIÓN 1:	Identificar sus emociones y facilitarle estrategias de control.	• Bienvenida a la sesión	<ul style="list-style-type: none"> • Se inicia la sesión con una pequeña oración por parte de un integrante. • Cantan: “si yo tengo ganas de ...” • Se conversa de cómo se van sintiendo hasta esta tercera sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oración • Canción 	10´
		• Reconociendo y aceptando mis emociones	<ul style="list-style-type: none"> • Se sientan en círculo en gran grupo y se realizan preguntas de análisis a los integrantes. • Se reparten papeles y lapiceros para dar su opinión: ¿Cómo se sienten en el colegio? ¿Cómo reconocen que están estresados? ¿Cuándo les ataca el estrés y por qué? ¿Cuándo el estrés escapa de su control? • Se leen las respuestas de los integrantes valorando lo que han escrito. 	<ul style="list-style-type: none"> • Música relajante • Papeles • Lapiceros 	10´
		• Charla: “Aprendiendo y manejando mi estrés”	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizar una pequeña charla sobre ¿Por qué tenemos estrés? Y cómo manejar el estrés en el trabajo, proyectado a través de un ppt. (Apéndice F). • Comentan sobre la charla e indican sus puntos de vista. 	• Ppt sobre la charla del estrés.	15´
		• Relajando mi cuerpo	<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide que se echen sobre colchonetas con ojos cerrados y con una música relajante respirar durante 3 minutos. • Se dan fin a la sesión con una pequeña reflexión estando todos sentados en círculo. “Lo que piensas, es en lo que te conviertes, la mente lo es todo”. 	<ul style="list-style-type: none"> • Colchonetas • Música relajante 	5´

		<ul style="list-style-type: none"> • Cierre de sesión 		<ul style="list-style-type: none"> • Cartel con reflexión 	
SESIÓN 2:	Controlar las emociones, los pensamientos, sensaciones o sentimientos con el fin de reducir el nivel de stress.	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida a la sesión 	<ul style="list-style-type: none"> • Se inicia con una oración por parte de un integrante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oración 	5´
		<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de creatividad de reducción de estrés: “Mi padre fue al Mercado” 	<ul style="list-style-type: none"> • Se da inicio a la sesión colocándose en círculo para un juego de capacidad cerebral que también reduce los niveles de estrés, juega "Mi padre fue al mercado" (Apéndice G), • Se termina el juego y se comenta cómo se sintieron, 	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de compras por orden alfabético. 	10´
		<ul style="list-style-type: none"> • Charla: Tips para eliminar el estrés 	<ul style="list-style-type: none"> • Observan un ppt con la charla sobre los tips que se pueden aplicar para eliminar el estrés laboral. (Apéndice H). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ppt de tips de eliminar el estrés. 	15´
		<ul style="list-style-type: none"> • Jugando, meditando y relajando nuestro cuerpo 	<ul style="list-style-type: none"> • Se echan en colchonetas y con una música relajante realizan una técnica de relajación: repiten una palabra con los ojos cerrados o tapados mientras toman conciencia de su respiración entrando en un estado de serenidad mental, atención y concentración. 	<ul style="list-style-type: none"> • Música relajante • Colchonetas 	10´
		<ul style="list-style-type: none"> • Cierre de sesión con una frase motivadora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se termina la sesión con unas tarjetas para cada uno con una frase optimista “Despierta con alegría, el mundo está lleno de retos”. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frases optimistas para cada integrante 	5´

Tabla 11

Desarrollo del módulo 3

MÓDULO 3: Aprendo a comunicarme asertivamente					
Objetivo general: Conocer, aprender y aplicar los modelos y habilidades de comunicación para el trabajo asertivo de los docentes con sus respectivos estudiantes.					
SESIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO
SESIÓN 1:	Conocer y aprender los modelos y habilidades de comunicación para un trabajo asertivo.	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida a la sesión 	<ul style="list-style-type: none"> • Se inicia la sesión con una pequeña oración organizado por un grupo de participantes. • Cantan la canción: “Te quiero” - Bipper 	<ul style="list-style-type: none"> • Oración • Canción 	5´
		<ul style="list-style-type: none"> • Video: Falta de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Se sientan observando el proyector y se les presenta un video “Falta de comunicación (Apéndice I), donde hay un conflicto • Se conversa e identifican a la comunicación como el primer factor para la interacción y que intervienen los agentes emisor y receptor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Video • Proyector 	15´
		<ul style="list-style-type: none"> • Charla “tipos de lenguaje” 	<ul style="list-style-type: none"> • Reciben una charla (Apéndice J) sobre los tipos de lenguaje: verbal, no verbal y para verbal asimismo el intercambio de miradas, la postura corporal, los gestos y las expresiones entre emisor y receptor • Se realizan dramatizaciones entre ellos. • Identifican el segundo factor que es el saber escuchar activamente para entender la totalidad del mensaje. • Escuchan los pasos para una apropiada comunicación y escucha entre emisor y receptor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Charla 	20´
		<ul style="list-style-type: none"> • Cierre de la sesión 	<ul style="list-style-type: none"> • Observan una frase en un cartel “las palabras dichas con cortesía, con suavidad, con tacto, construyen, hacen crecer y darán buenos frutos”. • Analizan la frase y se la llevan a casa en un cartelito pequeño 	<ul style="list-style-type: none"> • Cartel con frase • Cartelitos pequeños 	5´

SESIÓN 2:	Generar en las docentes actitudes positivas para incrementar las habilidades de comunicación entre ellos.	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida a la sesión 	<ul style="list-style-type: none"> • Comienzan con una pequeña oración por parte de un integrante. • Se canta una canción: si tuviera fe como un granito de mostaza” con mímicas, se coloca un papelógrafo con la letra de la canción para aquellos que no se la sepan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oración • Papelógrafos • Plumones • Canción • Pandereta 	5´
		<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de casos 	<ul style="list-style-type: none"> • Se analizarán algunos casos positivos o negativos y se darán posibles soluciones. (Apéndice K) 	<ul style="list-style-type: none"> • Casos en ppt 	10´
		<ul style="list-style-type: none"> • Video: ¿eres asertivo? 	<ul style="list-style-type: none"> • Se presenta el video: ¿Eres asertivo? (Apéndice L) que consiste en identificar la asertividad, es decir el modelo de comportamiento ante una situación. • Se observan los tipos de persona: pasivas, agresivas y asertivas a través de una dramatización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Video • Proyector 	20´
		<ul style="list-style-type: none"> • Compromisos docentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisos de parte de los docentes por ser personas asertivas que saben comunicarse y saben escuchar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carteles • Cartulinas 	10´

Tabla 12

Desarrollo el módulo 4

MÓDULO 4: Resaltando mis valores					
Objetivo general: Reconocer sus valores personales como el trabajo en equipo y el respeto por uno mismo y los demás, dentro y fuera del aula.					
SESIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO
SESIÓN 1:	Identificar el valor del respeto y confianza en sí mismo y en los demás para fomentar la sensibilidad grupal.	• Inicio de la sesión	<ul style="list-style-type: none"> • Realizan la oración que da el inicio a la sesión. • Escuchan una canción: “El respeto” 	<ul style="list-style-type: none"> • Oración • Radio • Canción 	5´
		• Dinámica: Cama de agua	<ul style="list-style-type: none"> • Realizan en subgrupos de 5 personas, la dinámica de la cama de agua (Apéndice M) 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos en grupos de 5 	15´
		• Charla: “Confianza Vs trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Escuchan una pequeña charla sobre la confianza Vs trabajo (Apéndice N) • Opinan sobre lo escuchado y dan a conocer que les falta para confiar en alguien de su trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ecran • Proyector 	20´
		• Cierre de sesión	<ul style="list-style-type: none"> • Reciben una cartillita con una frase: “La confianza en uno mismo es el primer peldaño para el éxito”, la leen y opinan sobre ella. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cartillas con frases 	5´
SESIÓN 2:	Identificar y estimular el valor de la tolerancia con las personas de su entorno.	• Inicio de la sesión	<ul style="list-style-type: none"> • Oración por parte de un grupo de participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oración 	5´
		• Dinámica de creatividad: “Reconstruyendo el mundo”	<ul style="list-style-type: none"> • Se sientan en círculo y se presenta la dinámica: “Reconstrucción del mundo” (Apéndice O), donde observan slogans: “reconstruir el mundo con participación de todos”, “otro mundo es posible”, etc. • Conversan sobre que podrían hacer con esos slogans 	<ul style="list-style-type: none"> • Slogans en carteles • Plumones • Cartulinas 	15´
		• Ejercicios de análisis	<ul style="list-style-type: none"> • Responden a preguntas: ¿Qué actitudes tomar? ¿Qué principios o normas deben afrontar?, ¿con que acción deben empezar? 	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafos • Plumones 	10´

	<ul style="list-style-type: none">• Se escriben sus acciones en papelógrafos• Se evalúa la dinámica entre todos		10´
<ul style="list-style-type: none">• Cierre de la sesión	<ul style="list-style-type: none">• Terminan con una frase de optimismo y respiración a través de una música relajante, estirando todo su cuerpo.	<ul style="list-style-type: none">• Frase• Música de relajación	5´

Tabla 13

Desarrollo del módulo 5

MÓDULO 5: Me comprometo a cambiar de actitud para resolver conflictos					
Objetivo general: Incrementar el bienestar emocional por medio de la modificación de los pensamientos que producen o mantienen emociones negativas tales como la ira, la tristeza, entre otros.					
SESIONES	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	MATERIALES	TIEMPO
SESIÓN 1:	Facilitar a las docentes acciones necesarias para resolver conflictos a través del trabajo cooperativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida a la sesión 	<ul style="list-style-type: none"> • Se inicia la sesión con una pequeña oración organizado por un grupo de participantes. • Cantan: “El amor de Dios” 	<ul style="list-style-type: none"> • Oración • Canción 	5´
		<ul style="list-style-type: none"> • Identifican casos y dan posibles soluciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se presenta un problema. Ejemplo: las mujeres no quieren hacer trabajos grupales con los varones. • Identifican y describen cuál es el problema con detalle y qué está ocurriendo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Problema en un papelógrafo 	10´
		<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio de análisis 	<ul style="list-style-type: none"> • Generan alternativas de solución, se hace la pregunta: ¿Qué ocurriría en caso de no intervenir? • Responden: ¿Estoy llevando a cabo alguna acción para mejorar el conflicto? Lo que estoy haciendo ¿Contribuye realmente a reducir el problema? Si es negativa, estudiar las alternativas de solución e intentar otras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas 	10´
		<ul style="list-style-type: none"> • Anticipándose a las consecuencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Anticiparse a las consecuencias, haciendo un cuadro de ventajas y desventajas. • Luego de analizarse las propuestas, se comparan las alternativas de solución para ver cuál es mejor, y se diseña el plan especificándose cada acción específica a realizar. • Hacen la valoración de la eficacia de la intervención, si está resuelto, acordar como se ha actuado para hacerlo de forma parecida con futuros problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafo • Plumones 	10´
		<ul style="list-style-type: none"> • Cierre de la sesión 	<ul style="list-style-type: none"> • Se da una frase de optimismo para una semana óptima. “Deja que tus sueños sean más grandes que tus miedos” 	<ul style="list-style-type: none"> • Frase 	10´

SESIÓN 2:	Analizar las estrategias a seguir en la resolución de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio de la sesión 	<ul style="list-style-type: none"> • La sesión inicia con una canción para agradecer a Dios. Tú estás aquí de Jesús Adrián Romero 	<ul style="list-style-type: none"> • Canción • Proyector 	5´
		<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: “Me llevo la bandera” 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizan la dinámica de resolución de conflictos (Apéndice P) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bandera • Recogedor 	15´
		<ul style="list-style-type: none"> • Charla: 5 grandes estrategias para resolver un conflicto 	<ul style="list-style-type: none"> • Escuchan la charla: estrategias para la resolución de conflictos(Apéndice Q) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ecran • proyector 	10´
		<ul style="list-style-type: none"> • Debate sobre la charla 	<ul style="list-style-type: none"> • Opinan sobre la charla y debaten entre ellos de forma ordenada. 	<ul style="list-style-type: none"> • recursos humanos 	10´
		<ul style="list-style-type: none"> • Cierre de la sesión 	<p>Se termina la sesión repartiendo una frase a cada uno de resolución de conflictos y este le dará su frase de regalo a un compañero de la sesión. “Deja de decir deseo, y empieza a decir lo haré”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frases 	5´

VI. Evaluación del desarrollo del programa de capacitación

De acuerdo a los requerimientos metodológicos para implantar un programa de intervención en el marco de una investigación científica se ha considerado necesario especificar los criterios de Pertinencia y Suficiencia en la evaluación del desarrollo del programa de capacitación. Fernández-Ballesteros, Pérez-Juste (como se citó en Salgado, 2016).

Pérez-Juste (2000), infiere que la evaluación de programa es

«Un proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información rigurosa —valiosa, válida y fiable— orientado a valorar la calidad y los logros de un programa, como base para la posterior toma de decisiones de mejora, tanto del programa como del personal implicado y, de modo indirecto, del cuerpo social en que se encuentra inmerso» (p.272).

Pertinencia:

Fernández-Ballesteros (como se citó en Salgado, 2016) entiende a la pertinencia como la medida en el cual un programa responde a las necesidades concretas de la población atendida. Se debe partir de un análisis de los problemas existentes y de las necesidades derivadas. Este análisis debe nutrirse de información procedente de estudios empíricos. Supone un proceso sistemático que permite establecer prioridades y tomar decisiones sobre la aplicación de recursos y el establecimiento de metas y objetivos.

En este sentido se efectuó el análisis de las necesidades por las que atravesaba la institución educativa a través de la aplicación del Pretest dirigido a identificar el nivel de desempeño docente antes de la aplicación del programa de intervención. De ese modo, al apreciarse que existía un nivel bajo de desempeño docente, se justificó la implantación del programa dirigido a incrementar el nivel de desempeño docente a través de la capacitación en competencias socioeducativas en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

Suficiencia:

Fernández-Ballesteros (como se citó en Salgado, 2016) plantea que la suficiencia es la medida en la cual las acciones establecidas pueden ser suficientes y adecuadas para conseguir los propósitos que se persigue. Se debe partir del establecimiento de los objetivos propuestos para que respondan a las necesidades de la población a la que se dirige, así como cuáles son los medios más idóneos para conseguir tales objetivos y su debida especificación.

En este sentido, los objetivos del Programa de capacitación de capacidades socioeducativas “Innova” responden a incrementar el desempeño docente en dos dimensiones: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje y Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, propuestos a través de acciones, recursos y medios suficientes dentro del programa para el cumplimiento de los objetivos diseñados.

VII. Evaluación de proceso

De acuerdo a los requerimientos metodológicos para evaluar el proceso de la implantación de un programa de intervención en el marco de una investigación científica se ha considerado necesario evaluar el proceso de implantación del programa. Al respecto Carballo (1996) afirma que:

La evaluación puede abarcar todas las etapas del desarrollo de un programa: desde la previa toma de decisiones sobre el tipo de programa que se implantará, hasta su diseño, ejecución y resultados. La evaluación se constituye así en el núcleo del programa y no se efectúa en un único momento sino a lo largo de todo el proceso, proporcionando información para las decisiones que se van tomando en su puesta en marcha y desarrollo, así como al final del mismo (p. 99).

En este sentido, se realizó un sondeo al azar a dos participantes, para identificar si existían dudas e interrogantes sobre el programa de capacitación. Ver tabla 14

Tabla 14.

Sondeo de la evaluación del proceso

Criterios	Sí	No
a)¿Las actividades realizadas en el programa responde a sus intereses?		
b)¿Las actividades realizadas le resultan útiles y orientan su desempeño docente?		
c)¿Los momentos de intercambio entre los participantes enriquecen su desempeño docente?		

Al realizar dicho sondeo en la cuarta sesión, no se evidenció que hubo dudas de manera general y que el desarrollo de las sesiones era comprendido en su totalidad, es por ello que al obtener resultados satisfactorios se continuó con la ejecución del programa tal como se había diseñado.

Asimismo, se elaboró un cuestionario de proceso con diez preguntas cerradas con respuestas de sí o no y un espacio para las sugerencias de los participantes. El cual, se les dio en la tercera y sexta sesión para identificar los resultados que se iban obteniendo con el programa y de esa manera evaluar la necesidad o no de realizar reajustes en alguna sesión.

A continuación se muestra en la tabla15, el cuestionario de proceso que se utilizó.

Tabla 15

Cuestionario de proceso

N°	Criterios	Si	No
1	Se siente motivado y/o a gusto con las sesiones de capacitación		
2	Participa de las sesiones del programa de capacitación		
3	Toma con responsabilidad el programa de capacitación.		
4	¿Cree que el programa de capacitación logre efectos sobre su persona?		
5	Trabaja en equipo		
6	Controla la mayor parte de las veces sus emociones.		
7	Resuelve conflictos de forma espontánea		
8	Reconoce sus valores propios		
9	Se comunica asertivamente		
10	Desea seguir participando del programa de capacitación		

Sugerencias: _____

Como resultado al cuestionario de proceso se halló que el programa empezó a surgir efecto por lo cual no fue necesario realizar modificaciones en las sesiones.

Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito a partir de la aplicación del sondeo y del cuestionario del proceso donde se encontraron resultados favorables, se vio que no fue necesario realizar reestructuraciones en las sesiones diseñadas ni en los recursos implementados.

VII. Validez del programa

Chacón y López (1998) afirman que la validez debe conceptualizarse como un “proceso en la interrelación entre programas de intervención y planes de evaluación donde se tenga una delimitación conceptual clara de lo que se estudia, de las operaciones del diseño y de la implicación de los participantes” (p. 412).

A continuación se describirá la validez interna y externa del programa siguiendo el modelo de validez de Campbell y Stanley (como se citó en Chacón y López, 1998).

Validez interna

Campbell y Stanley (como se citó en Chacón y López, 1998), entiende a la validez interna como la implantación de un programa de intervención provocaría un determinado impacto social.

En este sentido, el programa de capacitación socioeducativa fue validado dado que se encontraron diferencias significativas entre el Pretest y el Postest, donde se halló que se llegó a producir cambios en la variable dependiente.

Validez externa

Campbell y Stanley (como se citó en Chacón y López, 1998), entiende a la validez externa como la generalización de tales impactos causados por tales programas a otros contextos de intervención.

El programa de intervención socioeducativa “INNOVA” puede aplicarse en muestras similares a las utilizadas en la presente investigación partiendo de los resultados de este estudio.

5.7. Procedimiento

- Coordinaciones previas

Se realizaron las coordinaciones respectivas con las autoridades de la institución educativa particular con el fin de brindar información detallada del estudio, se le dio al director la carta que brindó la universidad para aclarar los términos de participación y solicitar su colaboración.

- Presentación

La presentación tanto al director, coordinador como a la muestra se realizó de la siguiente manera: “Buenos días, gracias por su atención, soy María Fernanda Vargas y estoy realizando una investigación con la finalidad de observar el desempeño de sus docentes y ayudarlos a incrementar dicho desempeño a través de una programa de intervención y sea favorable para su institución”

- Aplicación del pretest

El pretest fue aplicado por el coordinador, quién realizará el llenado del instrumento “Cuestionario de Evaluación”, previo entrenamiento y capacitación a través de una carta dirigida a él. Una vez leída la carta por el coordinador y aceptadas las condiciones, se le entregó 25 instrumentos para la realización del Pretest, de los cuales 10 fueron seleccionados por cumplir con los criterios de inclusión de la muestra.

- Aplicación del consentimiento informado del programa

Se aplicó el consentimiento informado a los participantes seleccionados, en el cual se indicó el nombre de la investigadora responsable, cuál fue el objetivo del estudio; además que la participación fue anónima y los datos serían manejados de modo estrictamente confidenciales.

En el Apéndice R se podrá observar el documento del consentimiento informado.

- Aplicación del tratamiento experimental

El programa constó de 5 módulos contando en cada caso con 2 sesiones de clase con 45 minutos cada uno, estas se desarrolló en el aula de audiovisuales de la institución educativa privada, previamente separado para las charlas, de modo colectivo en los meses de agosto y setiembre del 2016.

- Aplicación del postest

Se realizó luego de concluido el programa de capacitación docente tomando los mismos criterios del pretest. El programa no presentó interferencias, se dio tal cual lo establecido los días viernes de 3:15 a 4:15 con un pequeño break de 15min. a la mitad de la sesión.

Se puede apreciar la Matriz de Consistencia con los problemas, los objetivos, las hipótesis y el resumen del método en el Apéndice S

VI. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados a nivel descriptivo e inferencial, para ello se ha utilizado el programa estadístico SPSS de la versión 23.

6.1. Análisis descriptivo

6.1.1 Desempeño docente en el Pretest

En primer lugar, se presentan los estadísticos descriptivos de la variable desempeño docente en el pretest, así como el análisis de la distribución de frecuencia y porcentaje de cada uno de las dimensiones.

Estadísticos descriptivos de la variable desempeño docente en el pretest

En la tabla 16 se aprecia que en la dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje obtuvo una media de 39.80, mientras que la dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, obtuvo una media de 62.40. Ambas correspondientes al nivel bajo, por lo que la media general del desempeño docente fue de 102.20 equivalente también al nivel bajo.

Los puntajes de desviación estándar manifiestan que en las dimensiones del desempeño docente, son favorables entre cinco y catorce puntos de la dispersión alrededor de la media. Respecto a la varianza, se observan que los datos coinciden con su estructura ya que multiplica al cuadrado cada uno de los resultados obtenidos por los dominios en el pretest. Los puntajes de asimetría revelan que en la Dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, incluyendo el puntaje del Desempeño Docente, la curva es simétrica, es decir, existe aproximadamente la misma cantidad de valores a los dos lados de la media.

Por otro lado en la Dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, la curva es asimétricamente positiva, es decir, los valores se tienden a reunir más en la parte izquierda que en la derecha de la media. Los puntajes de curtosis revelan que en todas las áreas, incluyendo el puntaje total, la curva es platicúrtica, es decir, existe una baja concentración de valores alrededor de la media.

Tabla 16

Estadísticos descriptivos de desempeño docente y sus dimensiones en el pretest.

	Dimensión 1	Dimensión 2	Total
Media	39.80	62.40	102.20
Mediana	37.50	57.00	94.50
Moda	36	55	91 ^a
Desviación estándar	5.731	9.407	14.965
Varianza	32.844	88.489	223.956
Asimetría	.355	.576	.492
Curtosis	-1.397	-1.753	-1.797
Mínimo	32	53	85
Máximo	49	77	123

Nota: Dimensión 1: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, total: Desempeño Docente

Análisis de la distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente y sus dimensiones, en el pretest

A continuación se procede a identificar el nivel del desempeño docente y sus dimensiones en el pretest.

Frecuencia y porcentaje de la dimensión de creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

En la tabla 17, se observa que en el promedio porcentual, el 80% de la muestra obtuvo puntaje bajo, antes de la aplicación de programa.

Tabla 17

Frecuencias y porcentajes de la dimensión de creación de un ambiente propicio para el aprendizaje en el pretest.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	80.00
Promedio	2	20.00
Alto	0	0.00
Total	10	100.00

Frecuencia y porcentaje de la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

En la tabla 18, se observa que en el promedio porcentual, el 70% de la muestra tiene un nivel bajo, antes de la aplicación de programa.

Tabla 18

Frecuencias y porcentajes de la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes en el pretest.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	70.00
Promedio	3	30.00
Alto	0	0.00
Total	10	100.00

Frecuencia y porcentaje en el Desempeño docente

Por último también se puede apreciar en la tabla 19 que en el desempeño docente, la muestra en su totalidad obtuvo un nivel bajo, por ello se afirma que el 100% de los participantes obtuvieron nivel bajo, antes de la aplicación del programa de capacitación.

Tabla 19

Frecuencias y porcentajes del desempeño docente en general en el pretest

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	100.00
Promedio	0	0.00
Alto	0	0.00
Total	10	100.00

6.1.2 Desempeño docente en el postest

En segundo lugar se presentan los estadísticos descriptivos de la variable desempeño docente en el postest, así como el análisis de la distribución de frecuencia y porcentaje de cada uno de las dimensiones.

Estadísticos descriptivos de la variable desempeño docente del postest

En la tabla 20, se aprecia que en la dimensión de creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, obtuvo una media de 65.60, mientras que la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, obtuvo una media de 98.30. Ambas correspondientes al nivel alto, por lo que la media general del desempeño docente fue de 163.90 equivalente también al nivel alto.

Los puntajes de asimetría revelan que la dimensión de creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, la curva es asimétricamente positiva, es decir, los valores se tienden a reunir más en la parte izquierda que en la derecha de la media. Asimismo en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y el puntaje de desempeño docente, la

curva es asimétricamente negativa, es decir, los valores se tienden a reunir más en la parte derecha de la media.

Los puntajes de desviación estándar manifiestan que en las dimensiones de creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y el desempeño docente, son favorables entre dos y seis puntos de la dispersión alrededor de la media.

Respecto a la varianza, observamos que los datos coinciden con su estructura ya que multiplica al cuadrado cada uno de los resultados obtenidos por los dominios en el postest, por ende los resultados son mayores a los del pretest.

Los puntajes de curtosis revelan que en la dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, la curva es mesocúrtica, es decir existe una concentración normal de valores alrededor de la media. Por otro lado, la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, incluyendo el puntaje del desempeño docente, la curva es leptocúrtica, es decir, existe una gran concentración de valores alrededor de la media.

Tabla 20

Estadísticos descriptivos de desempeño docente y sus dimensiones en el postest

	Dimensión 1	Dimensión 2	Total
Media	65.60	98.30	163.90
Mediana	65.50	99.00	163.50
Moda	66	98 ^a	170
Desviación estándar	2.366	4.762	6.420
Varianza	5.600	22.678	41.211
Asimetría	.850	-1.545	-.925
Curtosis	-.072	3.208	1.419
Mínimo	63	87	150
Máximo	70	104	172

Nota: Dimensión 1: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

Análisis de la distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente y sus dimensiones, en el postest

A continuación se procede a identificar el nivel de desempeño docente y sus dimensiones en el postest.

Frecuencia y porcentaje de la dimensión de creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

En la tabla 21, se observa que en el promedio porcentual, el 50% de la muestra obtuvo puntaje promedio, al igual que el otro 50% de la muestra obtuvo puntaje alto, después de la aplicación de programa.

Tabla 21

Frecuencias y porcentajes de la dimensión de creación de un ambiente propicio para el aprendizaje en el postest

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Promedio	5	50.00
Alto	5	50.00
Total	10	100.00

Frecuencia y porcentaje de la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

En la tabla 22, se observa que en el promedio porcentual, el 90% de la muestra tiene un nivel alto, seguido de un 10% que presentó un nivel promedio, después de la aplicación de programa.

Tabla 22

Frecuencias y porcentajes de la Dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes en el postest

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Promedio	1	10.00
Alto	9	90.00
Total	10	100.00

Frecuencia y porcentaje en el desempeño docente

Por último también se puede apreciar en la tabla 23 que en el desempeño docente en general, el 90% de la muestra obtuvo un nivel alto, seguido de un 10% que presentó un nivel promedio después de la aplicación del programa de capacitación.

Tabla 23

Frecuencias y porcentajes del desempeño docente en el postest

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Promedio	1	10.00
Alto	9	90.00
Total	10	100.00

6.1.2 Comparación del Desempeño docente de los participantes entre el pretest y el Postest

En la figura 5, se puede apreciar la comparación de los valores de la media entre el pretest y el postest en ambas dimensiones, donde se hallaron diferencias significativas entre los pesos porcentuales obtenidos en el pretest y en el postest, por lo que se puede afirmar que el programa de capacitación influyó en forma significativa tanto en la dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, como en la dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y a su vez en el desempeño docente.

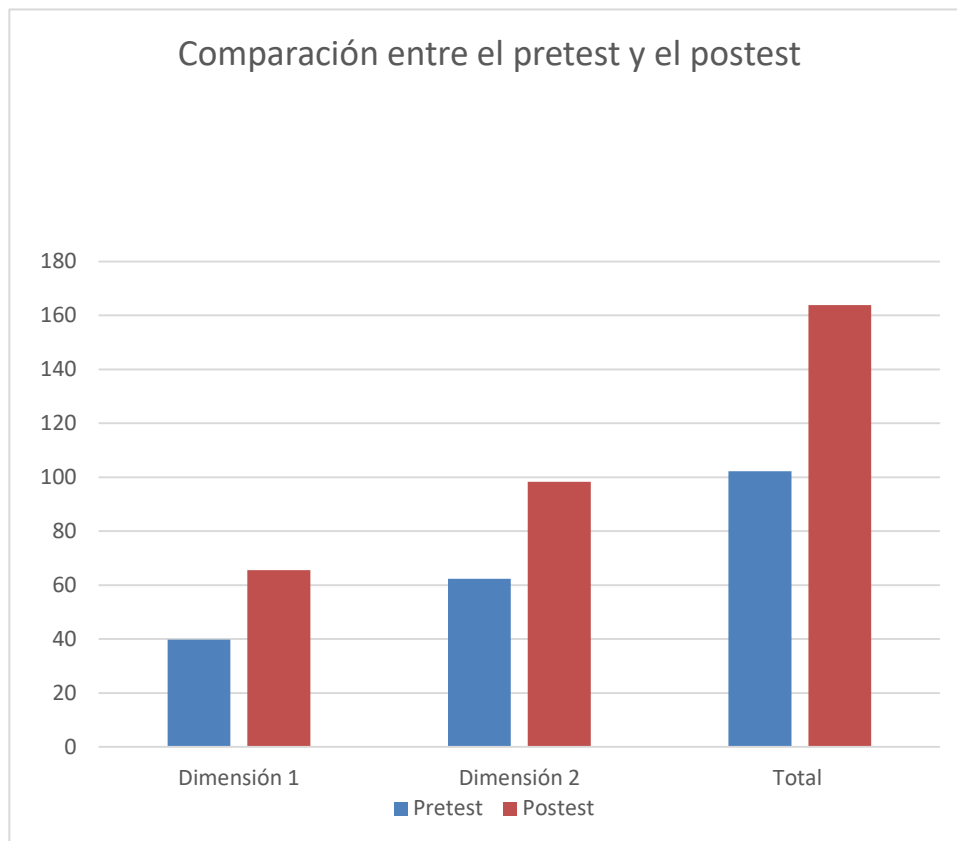


Figura 5. Comparación entre el pretest y el postest, elaboración propia.

Leyenda: Dimensión 1: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje en el Postest, Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes en el Postest, Total: Desempeño Docente.

6.2 Análisis inferencial

Con la finalidad de comprobar las hipótesis formuladas, previamente se aplicó la prueba de normalidad Shapiro –Wilk para analizar la normalidad en la distribución de las puntuaciones obtenidas para ambas dimensiones. Asimismo se usa la prueba estadística Shapiro –Wilk porque la muestra es menor a 50.

Prueba de Normalidad de Shapiro –Wilk, del pretest y postest

Dicho análisis de normalidad se realizó considerando la distribución entre las diferencias del postest y pretest, que es lo que se recomienda cuando se trabaja en comparaciones de muestras relacionadas; tal como sugieren Pardo y San Martín (2015) “Por tanto, en el contraste sobre dos medias relacionadas tenemos en realidad una única población (la población de diferencias (Di)... [Entre el postest y el pretest]” (p. 140).

En la tabla 24, al observar las significancia de las dimensiones y el desempeño docente en general se infiere que si hay normalidad porque $p > 0.05$, ya que la distribución de los puntajes que hay en cada dimensión se aproximan a una distribución normal.

En vista que hubo normalidad en las variables tanto en la Dimensión de Creación para un ambiente propicio para el aprendizaje, como en la dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiante y en el Desempeño Docente en general, para analizar el aumento o disminución entre el postest y el pretest se aplicó un estadístico paramétrico, específicamente el T de Student para muestras relacionadas para comparar los grupos pre y post test.

Igualmente para determinar el tamaño del efecto se utilizó el estadístico d de Cohen (Cohen, 1988 y Coe & Merino, 2003), en adelante “ d ”, cuyos niveles de interpretación se presentan en la figura 6.

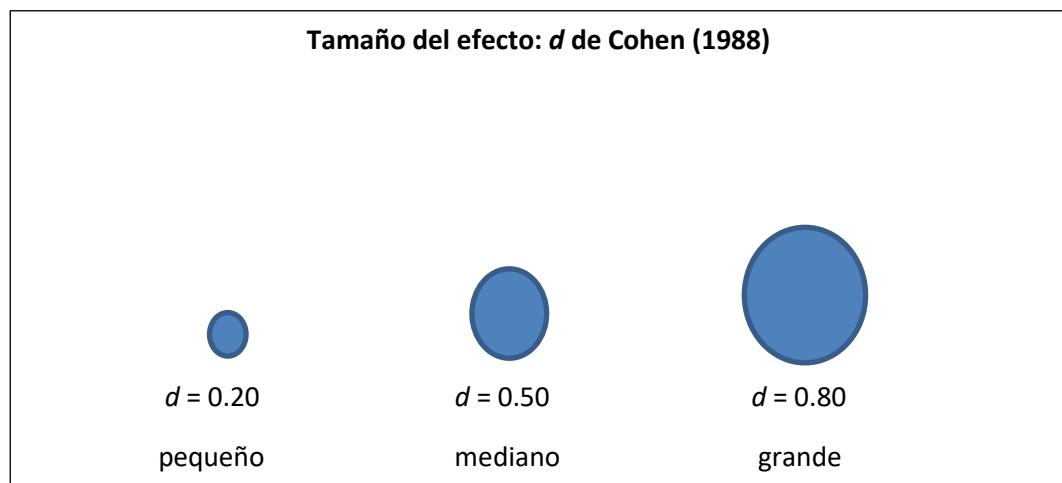


Figura 6. Niveles de interpretación del tamaño del efecto hallado mediante la d de Cohen (Cohen, 1988), por Linares y Arteaga (2016)

Tabla 24

Prueba de normalidad del pretest y el postest

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
Dimensión1 Postest – Pretest	,894	10	,186
Dimensión2 Postest - Pretest	,880	10	,130
Total Postest - Pretest	,885	10	,150

Nota: Dimensión 1: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, Total: Desempeño Docente en general.

6.2.1 Comprobación de la hipótesis general

Como se observa en la tabla 25, entre el pretest y el postest del desempeño docente en general se halló una T de (16,110) por lo cual es significativo ($p < 0.05$).

Tabla 25

Comparación de grupos pretest y postest en el desempeño docente en general

	Media	Desviación estándar	Diferencias emparejadas		T	Gl	Sig. (bilateral)	
			Media de error estándar	95 % de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior				Superior
postest- pretest (163,90 – 102.20)	61,700	12,111	3,830	70,364	53,036	16,110	9	,000
Total								

Nota: Gl: Grado Libertad. Media del postest (163.90). Media del pretest (102.20). Media del desempeño en general (61.70)

Es decir, existe un 95% de certeza que los resultados obtenidos sean producto de la aplicación del programa de capacitación, sin embargo para analizar el tamaño de la diferencia y tener una mayor precisión de los datos obtenidos se realizó el estadístico de magnitud para saber el tamaño del efecto del programa de capacitación docente

Como se observa en la tabla 26 el desempeño docente en general, se halló una d de Cohen de (5.36)

Tamaño del efecto del programa en el desempeño docente

Tabla 26

	Postest		Pretest		d
	Media	Desviación Estándar	Media	Desviación Estándar	
Total	163.9	6.42	102.2	14.97	5.356947

Leyenda: d de Cohen: tamaño del efecto

Por lo tanto en base a los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis nula y se interpreta que el Programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

6.2.2 Comprobación de las hipótesis específicas

En la tabla 27 se aprecia la prueba T de Student para muestras relacionadas en cuanto a la Dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, hallándose el valor de 0.00 por lo cual es significativo ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de desempeño docente en dicha Dimensión.

Tabla 27

Comparación de grupos Pretest y Postest en la Dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

	Media	Desviación estándar	Diferencias emparejadas		t	Gl	Sig. (bilateral)	
			Media de error estándar	95 % de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior				Superior
Postest – Pretest								
(65.60 - 39.80)	25,800	3,765	1,191	28,494	23,106	21,668	9	,000
Dimensión 1								

Nota: Gl: Grado Libertad. Media del Postest (65.60). Media del Pretest (39.80). Media de la dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje (25.80)

Asimismo en la tabla 28, se puede apreciar que para la dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, se obtuvo una *d* de Cohen de 5.88

Tabla 28

Tamaño del efecto del programa en la dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

	Postest		Pretest		d
	Media	Desviación Estándar	Media	Desviación Estándar	
Dimensión 1	65.6	2.37	39.8	5.73	5.884203

Leyenda: *d* de Cohen: tamaño del efecto

Por otro lado en la tabla 29 se observa la prueba T de Student para muestras relacionadas en cuanto a la Dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, el valor de 0.00, por lo cual es significativo ($p < 0.05$), donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta que

el programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de desempeño docente en dicha Dimensión.

Tabla 29

Comparación de grupos Pretest y Postest en la Dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

	Media	Desviación estándar	Diferencias emparejadas		95 % de intervalo de confianza de la diferencia	t	Gl	Sig. (bilateral)
			Media de error estándar					
Postest – Pretest								
(98.30 – 62.40)	35,900	8,698	2,751	42,122	29,678	13,052	9	,000
Dimensión 2								

Nota: Gl: Grado Libertad. Media del Postest (98.30). Media del Pretest (62.40). Media de la dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes (35.90).

Asimismo en este caso en la tabla 30, se puede apreciar que para la dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, se obtuvo una d de Cohen de 4.81

Tabla 30

Tamaño del efecto del programa en la dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

	Media	Postest	Media	Pretest	d
		Desviación Estándar		Desviación Estándar	
Dimensión 2	98.3	4.76	62.4	9.41	4.814442

Leyenda: d de Cohen: tamaño del efecto

Evaluación de resultados

De acuerdo a los requerimientos metodológicos de la implantación que se utilizó para evaluar el desarrollo de un programa de intervención (Fernández-Ballesteros, 2001) se ha considerado en la evaluación de resultados, los criterios de Eficacia, Efectividad y Eficiencia.

Para evaluar la influencia del programa sobre el desempeño docente, antes y después de realizarlo, es decir, en la fase Pretest y Postest, se administró un instrumento de evaluación con adecuadas garantías psicométricas (validez y confiabilidad).

Asimismo, al comparar el pre test con el post test después de culminar las 10 sesiones de capacitación docente se encontró lo siguiente:

Eficacia:

Se puede observar que al comparar los resultados entre el Pretest y el Postest existen diferencias significativas por lo cual se afirma que los objetivos del presente estudio se han alcanzado, considerándose que el programa es eficaz.

De acuerdo a la literatura científica cuando tras la implantación del programa los objetivos establecidos han sido alcanzados, habiéndose elaborado objetivos específicos y corroborados a través de la contrastación entre el Pretest y el Postest, se considera que el programa es eficaz (Fernández-Ballesteros, 2001).

Efectividad:

La evaluación de la efectividad tiene por objetivo establecer, si independientemente de los objetivos establecidos, el programa ha conseguido unos determinados efectos.(Fernández-Ballesteros, 2001). En este sentido en el presente estudio se aplicó el programa de capacitación de competencias socioeducativas “INNOVA”, produciéndose un efecto significativo que se evidencia con claridad al comparar el pretest y el postest. Estos efectos han sido satisfactorios, por ende se considera que el programa evaluado ha sido efectivo.

Eficiencia:

Un programa es eficiente cuando se evalúan la correspondencia entre los resultados obtenidos y los recursos y/o medios puestos a contribución para conseguir los objetivos (Fernández-Ballesteros, 2001).

En el presente estudio hubo una estricta correspondencia de los recursos y medios utilizados con los resultados obtenidos por lo que el programa ha sido eficiente.

En este programa de capacitación se utilizaron recursos y medios pertinentes como proyector, útiles de escritorio, participación activa de los docentes, entre otras detalladas en las sesiones, y estas a su vez han contribuido para que el programa sea eficiente, dando por concluido que los resultados fueron exitosos en comparación con los recursos invertidos.

VII. DISCUSIÓN

En primer lugar, se analizan las implicancias de los resultados obtenidos, en segundo lugar, se realiza la contrastación con los estudios similares y finalmente se plantean las limitaciones del presente estudio. A continuación, se desarrolla cada una de estas partes.

1. Análisis de las implicancias de los resultados

En la presente investigación se comprobó que el programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

Para poder comprender a mayor cabalidad la influencia que tuvo el programa de capacitación, es necesario partir de los resultados que se obtuvieron en el pretest, donde se encontró que los docentes presentaban un bajo nivel de desempeño docente, lo cual evidencia el estado real de la docencia y la educación en el país.

Al respecto, se puede afirmar que el Perú se encuentra en una crisis educativa por varias razones, una de ellas es que el sistema educativo no responde a las exigencias que los estudiantes del país requieren, donde se puede observar al país que desde hace varios años atrás, se ha caracterizado por cambiar de leyes educativas al entrar un nuevo gobierno, ya que no existe una política que aborde la educación de manera integral y que asegure la continuidad entre gobierno y gobierno, lo cual implica que la educación en el Perú no es realmente la que requieren los estudiantes.

Asimismo estas leyes educativas muchas veces no son propuestas por profesores, que son las personas que realmente conocen la educación, sino que son elaboradas por políticos ajenos al tema educativo. Este hecho se observa hasta en la actualidad, Unido a los cambios continuos y la corta duración de las mismas, no permiten conocer si realmente la ley anterior fue

efectiva, muy por el contrario, debido a la inconsistencia de una política educativa, se pueden perder quizás los pequeños progresos que se hubieran podido conseguir.

Esta realidad se refleja en los informes PISA a nivel internacional donde ubican a los estudiantes peruanos como los últimos, sin embargo en la última prueba aplicada en el 2015, pero recientemente publicada en diciembre del 2016 por la OECD, se puede apreciar que el Perú ha mejorado dejando de ocupar los últimos lugares, no obstante, dichos cambios aun no logran ser significativos y aún no logramos adquirir los niveles y estándares de calidad que se necesitan y que aseguren las exigencias que el país requiera.

Con los resultados obtenidos en la presente investigación, en el pretest se pudo analizar y detallar el estado actual en el que se encuentra el Perú en cuanto a la educación, sin embargo, al ver dichos resultados en el postest se puede afirmar que tras aplicar el programa de capacitación de competencias socioeducativas hubo un impacto significativo en los docentes quienes participaron de dicho programa beneficiándose al incrementar su desempeño docente. Al respecto de esto es posible preguntar ¿De qué manera las competencias socioeducativas como la motivación, la empatía y el trabajo en equipo influyen en el trabajo de los educadores?

La demanda educativa hoy en día es mucho más exigente, la educación es más competitiva y por si fuera poco cambia continuamente. Esto sirve como una oportunidad de desarrollo para observar lo mucho que se puede potenciar a los educadores, mediante una capacitación de calidad. Tal como lo señala Romero (2014) todo maestro requiere de capacitación e investigación para tener un adecuado desempeño profesional, por ello requieren recibir los medios apropiados para conseguirlo.

El programa aplicado se basó en el perfil de competencias educativas propuestas por Bisquerra (2015) Lo cual significa que se buscó potenciar las competencias socioeducativas, donde cada educador capacitado aprendió a escuchar y desenvolverse con los demás, así como también A respetar y practicar la comunicación expresiva, receptiva y asertiva entre docentes para mantener un proceso de comunicación lógico y preciso.

Es por ello, que al implantar este programa, los esfuerzos de esta capacitación estuvieron dirigidos a potenciar en los docentes en sus distintas competencias socioeducativas asumidas como una herramienta que permita una educación de calidad con mejores estándares. Los educadores al recibir ayuda profesional, se convierten en modelos que brindarán estrategias necesarias para favorecer a sus estudiantes en su inserción a la sociedad actual, y les permitirán resolver problemas, tomar sus propias decisiones así como también lograr a mediano o largo plazo un alto nivel de realización personal y social.

En los resultados obtenidos en el análisis por dimensiones en la evaluación del postest aplicada al concluir el programa de capacitación socioeducativa “Innova”, se apreció que tanto la dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje como la dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, se fortalecieron de forma significativa.

A su vez al observar la comparación general entre el pretest y el postest, se encontró que en la dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, obtuvo un alto incremento con respecto a la dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, considerándose que esta última dimensión es más compleja y requiere como base

la madurez por parte del participante y por ende mayor reflexión y dinamismo al momento del desarrollo de las sesiones.

Los efectos al término del programa de capacitación demostraron que los participantes optimizaron sus estándares logrando modificar y/o adquirir competencias socioeducativas al trabajar las sesiones en grupo. Tal como lo señala Carballo (1996) los participantes en grupo aprenden nuevas competencias con la ayuda de sus pares, aceptando ser regulados por éstos, mostrando respuestas más efectivas. Lo cual da a entender que en los programas de intervención se deben incluir suficientes sesiones donde se socialice y se interactúe con los demás, ya que como se observa algunas personas presentan más facilidad para aprender en grupo que otras, dependiendo del estilo de aprendizaje que se pueda tener.

Cabe señalar que enseñar las distintas competencias socioeducativas como la empatía, la comunicación asertiva, el reconocer sus emociones y cambiar de actitud implicó una programación directa con el docente, ya que las competencias socioeducativas o cualquier otra competencia o habilidad, no se fortalece por la simple observación del educador por más hábil que sea, ni por el grado de instrucción que posee, sino que es necesaria una instrucción más sistemática y rigurosa que les permita aprender competencias para desarrollarse en su entorno y discriminar cual debe ser su comportamiento en los distintos casos.

Diferentes estudios realizados en el marco teórico de la presente investigación, por ejemplo Cutimbo (2008, p.50) encontró que la capacitación docente se ofrece como un modelo de perfeccionamiento profesional construido a escala individual cuyos efectos se reflejan posteriormente en la calidad educativa. La capacitación debe estar atenta a las demandas de la

sociedad siendo éste un factor de cambio y desarrollo convirtiéndose en el mejor elemento para mejorarla calidad educativa.

Cuando los docentes son capacitados de manera rigurosa y acompañados en su práctica pedagógica suelen haber cambios significativos, por lo que es necesario que en el país se implementen más programas como el presente, que permita al docente obtener mayores niveles de desempeño de tal manera que se posibilite una educación de calidad.

El docente que actualmente tiene un incremento en el desempeño docente en sus competencias socioeducativas es un docente que trabaja en equipo, con un adecuado proceso de comunicación, tal como lo infiere Ciuzas y Monkevicius (2014) quienes desarrollaron un estudio sobre el docente con actitudes socioeducativas en la escuela en Vilna (Lituania). Obteniendo como resultado que se logró en ellos el trabajo en equipo y una comunicación adecuada lo que permitió que elevaran sus competencias socioeducativas ya que tuvieron una alta empatía después de haberse implantado el programa de capacitación.

2. Contrastación con estudios similares

A pesar de haber realizado una exhaustiva revisión de la literatura científica en base de datos como Cybertesis Perú, Dialnet, Eric, Redalyc, Doaj y Google académico, no se han encontrado investigaciones similares a las realizadas en el presente estudio, sin embargo a continuación se presenta un estudio que se relaciona de manera indirecta al programa de capacitación de competencias socioeducativas.

Akalin y Sucuoglu (2015) desarrollaron una investigación sobre los efectos de la intervención en clase en base a la formación docente y la evaluación de su rendimiento en Ankara (Turquía). El objetivo general de su investigación fue la formación del profesorado y su

calidad a través de nuevos programas de capacitación para obtener nuevos conocimientos, habilidades e incrementar su desarrollo profesional. Los resultados permiten señalar que la intervención aumentó la capacidad de gestión de los docentes dentro del aula.

Si bien es cierto dicho estudio no abordó directamente un programa de capacitación de competencias socioeducativas, sin embargo, se puede deducir que el hecho de implantar un programa de intervención al cuerpo docente, tiende a influir de forma favorable sobre su desempeño docente en su gestión educativa.

3. Limitaciones

Entre las limitaciones que se puede señalar en el presente estudio se encuentran:

- La falta de disponibilidad por parte de directivos de las instituciones educativas para la investigación, Debido probablemente a que faltan políticas internas a nivel gubernamental que impulsen el quehacer investigativo, de tal modo que se propicie la generación de nuevos conocimientos científicos.
- El tipo de muestreo no probabilístico es una limitación, por tanto, no se puede generalizar los resultados a otras poblaciones.

VIII. CONCLUSIONES

1. El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.
2. El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de la Dimensión de Creación para un ambiente propicio para el aprendizaje del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.
3. El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de la Dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

IX. RECOMENDACIONES

1. Según variables de estudio

- Es importante establecer relación entre desempeño docente y clima laboral dado que al referirse al clima laboral, este se mide a través de variables de comportamiento y según estas sean negativas o positivas, generan que el desempeño incremente o disminuya.
- Se sugiere que se realicen más investigaciones sobre desempeño docente relacionándola con el rendimiento escolar ya que se podrá observar las prácticas pedagógicas, responsabilidad en sus funciones y las relaciones interpersonales que el docente presenta y como ello impacta a los estudiantes en la práctica.
- Se recomienda correlacionarlo con Coaching para conocer el tipo de vinculación que existe entre ambos y así confirmar si tiene influencia positiva sobre el desempeño docente.
- Asimismo, se aconseja correlacionar desempeño docente con la formación educativa del docente para determinar los nexos entre ambos y ver si ésta ejerce influencia positiva o negativa en el docente.

2. Según grupo muestrales

- Se recomienda aplicar el programa de capacitación de desempeño docente en zonas rurales con el propósito de seguir investigando en las distintas realidades y ver si el presente programa de intervención es eficaz o no.
- Se sugiere realizar el programa de capacitación de desempeño docente con docentes contratados de colegios estatales para revalidar el programa, observar los resultados y ver si es posible darse el incremento en el desempeño docente.

- Se sugiere llevar a cabo el programa de capacitación de desempeño docente en docentes de otros departamentos del Perú con el propósito de observar la realidad y ver si es eficaz el programa y ocurre o no un incremento en el desempeño docente.
- Asimismo se recomienda realizar el programa de capacitación de desempeño docente en directivos de colegios particulares para conocer y evaluar la eficacia del programa.
- Por último también se recomienda desarrollar el programa de intervención dirigidas a docentes con diferentes variables sociodemográficas tales como género, edad, estado civil, nivel educativo alcanzado, nacionalidad; con el fin de conocer su influencia en el desempeño docente.

3. Según instrumentos de medición

- Se sugiere crear nuevos instrumentos de medición con escalas de mentiras para que se minimice la posibilidad de falsear los resultados de los participantes.
- Es importante también recomendar realizar adaptaciones culturales de instrumentos extranjeros, con el fin de obtener evidencias de la validez y confiabilidad, de tal modo que pueda ser aplicado a la realidad del país.
- Asimismo se recomienda construir instrumentos de medición sobre desempeño docente que respondan a la realidad de cada institución educativa.

4. Según diseños de investigación

- Se sugiere desarrollar investigaciones comparativas sobre desempeño docente de tipo no experimental para que no existan manipulación de las variables y sólo se compare con otras variables sin influir una sobre la otra.

- Se recomienda desarrollar investigaciones con un diseño mixto a través de varios grupos de control que combinen las metodologías cuantitativa y cualitativa para conocer las fortalezas y/o debilidades de realizar un programa de intervención.
- Por otro lado también se sugiere realizar una investigación de tipo comparativo que solo permita comparar las tendencias sobre el desempeño docente en distintas instituciones educativas particulares, estatales, rurales o urbanos con el fin de aplicar el programa en aquellos que presenten bajo conocimiento en los dominios que abarca esta variable.

5. Según tipos de muestreo

- Se sugiere realizar un muestreo probabilístico que aseguren la validez externa, es decir poder utilizar los resultados obtenidos en otras poblaciones.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2010). *Elaboración de programas de capacitación*. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Akalin, S.& Sucuoglu, B. (2015). *Effects of Classroom Management Intervention Based on Teacher Training and Performance Feedback on Outcomes of Teacher-Student Dyads in Inclusive Classrooms*. Ankara University. 15(3). 739 - 758. DOI 10. 12738.
- Alarcón, J.& Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*; 19. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd171/el-desempeno-profesional-de-los-docentes.htm>
- Alterio, A.& Pérez, L. (2009). *Evaluation of the teaching function related to the professor performance and the student criterion*. Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela.
- Arteaga, L & Linares, G (2017), *Influencia del programa de coaching Linarte sobre el desempeño docente en los educadores de una institución educativa privada* (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat. Lima - Perú
- Bautista-Cerro, M. & Melendro, M. (2011). *Competencias para la intervención socioeducativa con jóvenes en dificultad social*. Universidad Nacional de Educación a Distancia en España. Educación XX1. 14(1). P. 179-200.
- Bisquerra, R. (2015). *Competencia social*. Group de Recerca en Orientación Psicopedagógica. Formació Universitat Barcelona, España. Recuperado de <http://www.rafaelbisquerra.com/es/competencias-emocionales/competencia-social.html>

- Callomamani, R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 7035 de San Juan de Miraflores* (Tesis doctoral inédita). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Candía, N. (2010). *Evaluación de la calidad total en el desempeño profesional de docentes egresados de diversas universidades e institutos superiores pedagógicos en los últimos 10 años*” (Tesis doctoral inédita). Universidad Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Carballo, R. (1996). *Evaluación de programas de intervención tutorial*. Universidad de Complutense. Madrid, España.
- Chacón, S. & López, J. (1998). Validez de la evaluación en intervención psicosocial: Un análisis metodológico. *Intervención Psicosocial*, 7(3), 407-425.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8). Santa Fe de Bogotá: McGraw Hill Interamericana S.A. (5).
- Ciuzas, R.& Monkevicius, J. (2014). *La actitud del educador social al equipo de la actividad en la escuela*. Vilnius Pedagogical University. (114). 74 - 84
- Cohen, J, (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2). New Jersey-Lawrence Erlbaum Associates.
- Cutimbo, P. (2008). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno* (Tesis doctoral inédita). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Dee, T & Wyckoff, J (2013). *Incentive, Selection, and Teacher Performance: Evidence From Impact*. National Bureau of Economic Research Working paper N° 19529. Estados Unidos.

D'Agostino, J & Powers, S (2009). *Predicting teacher performance with test scores and grade point average: A meta-analysis*, Ohio State University, United States.

DOI: 10.3102/0002831208323280

Fernández-Ballesteros, R. (2001). El ciclo de intervención social y evaluación. En Autor (Ed.). *Evaluación de programas. Una guía práctica en ámbitos sociales, educativos y de salud*. (pp.49-74). Madrid: Síntesis.

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México DF., México: Mc. Graw Hill.

Hueso, A. & Cascant, M. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Editorial Universitat politécnica de Valencia, España. (1). P 1 – 6

Jornet, J., Suárez, J. & Pérez Carbonell, A. (2000). *La validez en la evaluación de programas*. Revista de Investigación Educativa, 18 (2), 341-356.

Justine, N. (2011). Motivational practices and teachers performance in Jinja municipality secondary schools, Jinja district, Uganda. B.A.; Bugema University,

Lagos, J. (2014). *Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada Trilce Salaverry – ubicada en el distrito de Jesús María – provincia de lima – región lima en el año 2011* (Tesis doctoral inédita). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Ley General de Educación, 28044. Congreso de la República del Perú. (2003)

Lozano, J. (2008). El Coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista EAN*. P. 127 – 144.

- Magaña, M. (2000). *Mejoramiento del desempeño docente en la Universidad de Colima a través de la formación de cuerpos académicos* (Tesis doctoral inédita). Universidad de Colima. México.
- Méndez, J. & Monescillo, M. (2002). Estrategias para la evaluación de programas de orientación. *XXI. Revista de Educación*, 4 (181-202).
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial* (tesis doctoral inédita). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación, (2003). *Ley General de Educación*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2012). *Evaluación de competencias para el ascenso o reubicación de nivel salarial en el escalafón docente de los docentes y directivos (Decreto Ley 1278 de 2002)*. Bogotá: MEN
- Muhammad, H. (2014). *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. *International Education Studies*; 8 (1). doi:10.5539/ies.v8n1p38
- Pages, J. (2008). *Competencia social y ciudadana*. Aula de innovación educativa. Universidad autónoma de Barcelona, España.
- Palomino, F (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres (Tesis de maestría) Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.*

Pardo, A. & San Martín, R. (2015). *Análisis de datos en ciencias sociales y de la salud*. Madrid: Síntesis. II (2)

Pérez Juste, R. (2000). La evaluación de programas educativos: conceptos básicos, planteamientos generales y problemática. *Revista de Investigación Educativa*, 18(2), 261-287.

Perrenoud, P. (2004). *Diez competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.

Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de colegios particulares de Lima* (Tesis doctoral inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.

Recuperada de

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5786/ROMERO_HUAMAN_ALEXANDER_EVALUACION_DOCENTE.pdf?sequence=1

Sabino, C. (2014). El proceso de investigación. Guatemala: *Episteme 1(10)*, 240.

Salgado, C. (2016). *Guía metodológica para la evaluación de programas*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat.

Valdés, H. (2000). *La Evaluación del Desempeño Profesional del Docente*. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. OEI. Ciudad de México. Recuperado de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Pueblo y Educación.

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.

Valdivieso, P (2009). *Violencia escolar y relaciones intergrupales* (Tesis doctoral inédita).
Universidad de Granada. Facultad de Psicología.

Vázquez, F (2007). *Modernas Estrategias para la enseñanza*. Hardcover. 420. ISBN: 968-7854-
90-1

Villalustre. L & Del Moral. M. (2015). *Estrategia para optimizar el proceso de aprendizaje y la
adquisición de competencias en contextos universitarios*. Universidad de Oviedo –
España.

Wilson, J. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona: Paidós

APÉNDICE A

Estimado coordinador le presentamos a continuación la ficha de evaluación docente que tiene dos dominios y cada uno con sus criterios respectivos, el fin es que podamos encontrar las fortalezas y/o debilidades que tienen sus docentes a cargo para mantenerlas y aprovecharlas o superar las debilidades encontradas durante el proceso.

FICHA DE EVALUACIÓN

INSTRUCCIONES:

Evalúe con sinceridad expresando su valoración de acuerdo a la siguiente escala:

- Muy limitadamente
- Con algunas limitaciones
- De manera aceptable
- En forma satisfactoria
- Totalmente con eficacia y eficiencia.

A continuación debe llenar los datos del docente a evaluar:

DOCENTE:	EDAD:
LUGAR DE NACIMIENTO:	NIVEL:
INSTITUCIÓN EDUCATIVA:	ESPECIALIDAD:

Coloque una X en el casillero que corresponda.

Dimensiones	Muy limitadamente	Con algunas limitaciones	De manera aceptable	En forma satisfactoria	Totalmente con eficacia y eficiencia
DIMENSIÓN 1. CREACIÓN DE UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE					
Criterio 1.1 Clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto					
1. Establece un clima de relaciones interpersonales respetuosas y empáticas con sus estudiantes.					
2. Proporciona a todos sus alumnos oportunidades de participación.					
3. Promueve actitudes de compromiso y solidaridad entre estudiantes.					
4. Crea un clima de respeto por las diferencias de género, culturales, étnicas y socioeconómicas.					

Dimensiones	Muy limitadamente	Con algunas limitaciones	De manera aceptable	En forma satisfactoria	Totalmente con eficacia y eficiencia
Criterio 1.2 Manifestación de altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos.					
1. Presenta situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas para sus estudiantes.					
2. Transmite una motivación positiva por el aprendizaje, la indagación y la búsqueda.					
3. Favorece el desarrollo de la autonomía de los estudiantes en situaciones de aprendizaje.					
4. Promueve un clima de esfuerzo y perseverancia para realizar trabajos de calidad.					
Criterio 1.3 Normas consistentes de convivencia en el aula					
1. Establece normas de comportamiento que son conocidas y comprensibles para sus estudiantes.					
2. Las normas de comportamiento son congruentes con las necesidades de la enseñanza y con una convivencia armónica.					
3. Utiliza estrategias para monitorear y abordar educativamente el cumplimiento de las normas de convivencia.					
4. Genera respuestas asertivas y afectivas frente al quiebre de las normas de convivencia.					
Criterio 1.4 Establecimiento de un ambiente organizado de trabajo y dispone horarios y recursos en función de los aprendizajes.					
1. Utiliza estrategias para crear y mantener un ambiente organizado.					
2. Estructura el espacio de manera flexible y coherente con las actividades de aprendizaje.					
3. Utiliza recursos coherentes con las actividades de aprendizaje y facilita que los alumnos dispongan de ellos en forma oportuna.					
DIMENSIÓN 2. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE TODOS LOS ESTUDIANTES.					
Criterio 2.1 Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.					
1. Comunica a los estudiantes los propósitos de la clase y los aprendizajes a lograr.					
2. Explicita a los estudiantes los criterios que los orientarán tanto para evaluarse como para ser evaluados.					
3. Da oportunidad a los estudiantes para que descubran los objetivos que se quieren lograr al finalizar la sesión.					
Criterio 2.2 Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.					
1. Estructura las situaciones de aprendizaje considerando los saberes, intereses y experiencias de los estudiantes.					

Dimensiones	Muy limitadamente	Con algunas limitaciones	De manera aceptable	En forma satisfactoria	Totalmente con eficacia y eficiencia
2. Desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.					
3. Implementa variadas actividades de acuerdo al tipo y complejidad del contenido.					
4. Propone actividades que involucran cognitiva y emocionalmente a los estudiantes y entrega tareas que los comprometen en la exploración de los contenidos.					
Criterio 2.3 Tratamiento del contenido de la clase con rigurosidad conceptual y comprensibilidad para los estudiantes.					
1. Desarrolla los contenidos en forma clara, precisa y adecuada al nivel de los estudiantes.					
2. Desarrolla los contenidos de la clase con rigurosidad conceptual.					
3. Desarrolla los contenidos con una secuencia adecuada a la comprensión de los estudiantes.					
4. Utiliza un lenguaje y conceptos de manera precisa y comprensible para sus estudiantes.					
5. Tiene en cuenta las capacidades como fines a lograr a través de los contenidos.					
Criterio 2.4 Optimización del uso del tiempo disponible para la enseñanza.					
1. Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza en función de los objetivos de la clase.					
2. Organiza el tiempo de acuerdo con las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.					
3. Dosifica el tiempo teniendo en cuenta la llegada a la transferencia.					
Criterio 2.5 Promueve el desarrollo del pensamiento.					
1. Incentiva a los estudiantes a establecer relaciones y ubicar en contextos el conocimiento, objetos, eventos y fenómenos, desde la perspectiva de los distintos componentes.					
2. Formula preguntas y problemas y concede el tiempo necesario para resolverlos.					
3. Aborda los errores no como fracasos, sino como ocasiones para enriquecer el proceso de aprendizaje.					
4. Promueve la utilización de un lenguaje oral y escrito gradualmente más preciso y pertinente.					
5. Fomenta la reflexión y el pensamiento crítico y creativo a fin de aportar y propiciar un cambio en el desarrollo de la personalidad de sus estudiantes.					

Dimensiones	Muy limitadamente	Con algunas limitaciones	De manera aceptable	En forma satisfactoria	Totalmente con eficacia y eficiencia
Criterio 2.6 Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.					
1. Utiliza estrategias pertinentes para evaluar el logro de los objetivos de aprendizajes definidos para una clase.					
2. Utiliza estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conciencia de sus logros de aprendizaje.					
3. Reformula y adapta las actividades de enseñanza de acuerdo con las evidencia que recoge sobre los aprendizajes de los estudiantes.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

APÉNDICE R

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROGRAMAS

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por María Fernanda Vargas Viaña de la Universidad Marcelino Champagnat. La meta de este estudio es incrementar el nivel de desempeño docente a través de la aplicación de un programa de competencias socioeducativas en un grupo de educadores de una institución educativa privada.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá participar activamente en un Programa dirigido a docentes

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si acepta tendrá que participar en 10 sesiones que se darán durante 2 meses (1 vez por semana) de 45 minutos cada sesión, las ventajas y beneficios de la intervención son que se busca incrementar su desempeño laboral, aumentando sus capacidades sociales siendo asertivo en su vida diaria con sus colegas y sus estudiantes.

La información que se produzca a partir de la intervención está protegida y nadie, aparte del investigador, conocerá dicha información, a menos que usted dé su consentimiento para ello, y puedo renunciar a este consentimiento en el momento que así lo considere necesario. Cualquier información sobre los resultados de la intervención se hará con su consentimiento, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a usted o a otros. En cualquier parte de la intervención podrá suspenderla.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a María Fernanda Vargas Viaña al correo: marivavi@hotmail.com

Desde ya le agradecemos su participación.

María Fernanda Vargas Viaña

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por María Fernanda Vargas Viaña de la Universidad Marcelino Champagnat. He sido informado(a) de que la meta de este estudio es incrementar el nivel de desempeño docente a través de la aplicación de competencias educativas en un grupo de educadores de una institución educativa.

Me ha informado los procedimientos, las ventajas y beneficios de la intervención, así como del derecho que tengo a participar o no del tratamiento que se me propone.

Tengo conocimiento de que la información que se deriva de la intervención está protegida y nadie, aparte del investigador, conocerá dicha información, a menos que yo dé mi consentimiento para ello, y puedo renunciar a este consentimiento en el momento que así lo considere necesario.

Me ha aclarado que la información que se deriva de la intervención se le entregará a otros, sólo con mi consentimiento, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a mi persona o a otros. Conozco que en cualquier parte del proceso podré suspender la intervención.

He realizado las preguntas que considere oportunas, todas las cuales han sido resueltas de forma suficiente y aceptable.

En forma expresa manifiesto que he leído y comprendido este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven.

Entiendo que puedo pedir información sobre esta investigación, para lo cual puedo contactar a María Fernanda Vargas Viaña al correo: marivavi@hotmail.com

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

APÉNDICE S

MATRIZ DE CONSISTENCIA

INFLUENCIA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION DE COMPETENCIAS SOCIOEDUCATIVAS “INNOVA” SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la influencia del programa de capacitación de competencias socio educativas “Innova” sobre el nivel de desempeño docente en educadores de una institución educativa privada?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la influencia del programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” sobre el nivel de la dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje del desempeño docente en educadores de una institución educativa privada? • ¿Cuál es la influencia del programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” sobre el nivel de la dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes del desempeño docente en educadores de una institución educativa privada? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia del Programa de Capacitación de Competencias Socioeducativas “Innova” sobre el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia del Programa de Capacitación de Competencias Socioeducativas “Innova” sobre el nivel de la dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada. • Determinar la influencia del Programa de Capacitación de Competencias Socioeducativas “Innova” sobre el nivel de la dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada. 	<p>Hipótesis General</p> <p>H₁El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.</p> <p>H₀ El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” no incrementa en forma significativa el nivel de desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H₁El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de la Dimensión de Creación para un ambiente propicio para el aprendizaje del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.</p> <p>H₀El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” no incrementa en forma significativa el nivel de la Dimensión de Creación para un ambiente propicio para el aprendizaje del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.</p> <p>H₂El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” incrementa en forma significativa el nivel de la Dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.</p> <p>H₀El programa de capacitación de competencias socioeducativas “Innova” no incrementa en forma significativa el nivel de la Dimensión de Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes del desempeño docente en un grupo de educadores de una institución educativa privada.</p>	<p>Tipo</p> <p>Esta investigación corresponde al tipo cuantitativo además es una investigación aplicada.</p> <p>Diseño</p> <p>El diseño es experimental, específicamente pre experimental. “pretest, posttest, con un sólo grupo”</p> <p style="text-align: center;">G O1 X O2</p> <p>Variables</p> <p>* <u>Variable Independiente</u>: Programa de capacitación de competencias socio educativas “Innova”.</p> <p>* <u>Variable Dependiente</u>: Desempeño docente, cuyas dimensiones son:</p> <p>Dimensión 1: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.</p> <p>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.</p> <p>Población: 25 docentes (22 mujeres y 3 varones).</p> <p>Muestra</p> <p>10 docentes mujeres. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia.</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Autoevaluación.</p>