

“Ciencia y Tecnología”, Año 10, N° 3, 2014, 83-95

Programa de capacitación basado en la teoría de los procesos conscientes para mejorar la planeación curricular de los directores de las instituciones educativas de Trujillo

Glariseydi J. Chuquizuta Sabogal¹; Santiago A. Uceda Duclós²

¹glari22@hotmail.com

²apostol_unt91@Hotmail.com

Recibido: 13-05-2014

Aceptado: 02-09-2014

RESUMEN

El propósito de la investigación fue analizar la influencia del programa de capacitación, basado en la teoría de los procesos conscientes, para mejorar la planeación curricular en las instituciones educativas públicas de nivel secundario de Trujillo. Se trabajó con un universo-muestra de 20 directores los cuales se seleccionaron mediante un muestreo no probabilístico. Los métodos empíricos que se utilizaron fueron la medición y la experimentación. Entre los métodos teóricos destacan el inductivo-deductivo, el analítico-sintético y el matemático. Las técnicas que se aplicaron fueron el fichaje, el análisis de contenido y la encuesta. Como instrumentos de medición inicial y final se aplicaron el pretest, antes de aplicar el programa y el posttest luego de aplicado el programa a los directores que integraron el grupo experimental. De modo general, se concluyó que el programa de capacitación, basado en la teoría de los procesos conscientes, mejoró significativamente el proceso de planeación y evaluación curricular de los directores de las instituciones públicas de nivel secundario de Trujillo. Específicamente, el programa de capacitación mejoró significativamente la planeación y evaluación de la programación anual, de la programación de unidad, de la sesión de aprendizaje y del plan de evaluación.

Palabras claves: Programa, Planeación curricular, Plan

ABSTRACT

The purpose of investigation was analysis the influence of the program of capacitation, based at the theory of the conscious processes, for the better planning curricular at the educational public institutions of secondary level of Trujillo. He was worked up with a universe show of 20 directors which they selected by means of a sampling probabilistic no. The empiric methods that were used were the measurement and experimentation. Between the theoretic methods they highlight the inductive deductive, the analytical synthetic and the mathematician. The techniques that were applicable were the signing-up and the analysis of contents. As the instruments of initial and final measurement applied the pretest, before the apply the program and the posttest logo of once the program to the directors that integrated the experimental group was applied. In a general way, it came to an end than the program of capacitation, based at the theory of the conscious processes, the institutional directors' curricular public of secondary level of Trujillo improved the planning process significantly. Specifically, the program of capacitation improved elaboration and evaluation of the yearly programming significantly, of the programming of unit, of the learning session and of the plan of evaluation.

Key words: Program, Planning curricular, Plan

I. INTRODUCCIÓN

La administración es el proceso de diseñar y mantener un ambiente donde individuos, que trabajan juntos en grupos cumplen metas específicas de manera eficiente. Esto se traduce en: los directivos son las personas que realizan las funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar; la administración se aplica a cualquier tipo de organización; la administración se aplica a los directivos de todos los niveles organizacionales; la meta de todos los directivos es la misma: prestar un servicio eficiente y eficaz; la administración se ocupa de la productividad, lo que implica efectividad y eficiencia (Chiavenato, 1976).

El término gerencia se ha empleado como sinónimo de administración, o de quien administra, sea en las empresas o en las demás organizaciones. El término gerencia se emplea para denotar la función de dirección ejercida en el nivel intermedio de las empresas, con el fin de diferenciarla de la dirección en el nivel institucional y de la supervisión en el nivel operacional. El gerente o ejecutivo que trabaja en el nivel intermedio de las empresas está subordinado a otros ejecutivos del nivel institucional (directores) y dirige a otros ejecutivos del nivel operacional (supervisores).

La tarea básica del nivel intermedio de las empresas es la mediación, la reducción de la incertidumbre traída del ambiente de tarea por el nivel institucional. En esta parte dedicada a la dirección, el nivel intermedio se encarga de la conducción de la actividad humana (motivación, liderazgo y comunicación), teniendo en cuenta el estilo de dirección definido en el nivel institucional. En otras palabras, el nivel intermedio se encarga de la gerencia de la empresa. Por tanto, es imprescindible conocer la naturaleza humana, ya que la empresa está constituida por personas que ocupan cargos diferentes en niveles diferentes, y realizan tareas diferentes. Como las personas son diferentes entre sí, y tienen conocimientos y especializaciones diferentes, la función de la gerencia es bastante compleja. Puesto que el gerente consigue los objetivos del departamento gracias a las personas, la eficiencia y la eficacia alcanzadas en el desarrollo de las tareas dependen sobremanera del conocimiento que tenga respecto de las personas.

Las empresas están constituidas por personas. Así como la física toma el átomo como unidad fundamental, la teoría administrativa focaliza al individuo como base de análisis. Es obvio que las ciencias del comportamiento, como la psicología y la sociología, contribuyen con la mayor parte de los conceptos para la comprensión del comportamiento humano en las empresas. La motivación, el liderazgo y la comunicación constituyen los principales medios para dirigir a las personas a las empresas. Asimismo, son los tres conceptos más importantes relacionados con el comportamiento, para que el gerente alcance eficiencia y la eficacia gracias a las personas (Chiavenato, 2009).

En las instituciones educativas públicas de Trujillo los procesos de la administración educativa son asistemáticos, ametódicos. Por ejemplo: los instrumentos de gestión no se elaboran en el colectivo académico; los instrumentos de gestión se copian de una institución a otra; los instrumentos de gestión están desfasados; los instrumentos de gestión no tienen coherencia; algunas instituciones carecen de planes, reglamentos normas y procedimientos; los directores y subdirectores no participan en la elaboración, supervisión y evaluación de los instrumentos de gestión pedagógica (Testimonio de los docentes).

El objeto de estudio es la administración educativa y dentro de ésta el proceso de planeación curricular. La investigación se desarrolló en las instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo en el año 2010.

El problema a investigar fue el siguiente: ¿En qué medida el programa de capacitación basado en la teoría de los procesos conscientes mejora la planificación y evaluación curricular de los directores de las instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Trujillo, 2010?

Existe información teórica que establece el cómo debe elaborarse un instrumento de gestión pedagógica; asimismo, precisa quienes deben elaborarlo, pero no indica la función del director o directivos en la planificación curricular: Proyecto Curricular Institucional, Programación Anual. Programación de Unidad, Programación de Sesión de Aprendizaje y Plan de evaluación

La investigación se fundamenta empíricamente en los trabajos de los siguientes autores:

Miñano (2008) en su tesis, para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa, Aplicación de un programa de entrenamiento en liderazgo transformacional y mejora significativa de los niveles de liderazgo en los cadetes del 5° año del Colegio Militar “Ramón Castilla” de la ciudad de Trujillo, llegó a la siguiente conclusión: la aplicación de un Programa de Entrenamiento en Liderazgo Transformacional, si influye significativamente en el mejoramiento del liderazgo, influencia idealizada, consideración individualizada, estimación intelectual, motivación inspiracional, participación, conducción-comunicación en los cadetes del 5° año del Colegio Militar “Ramón Castilla” de Trujillo, confirmando la hipótesis general de trabajo y el logro del objetivo general al existir diferencia significativa entre los promedios obtenidos por los cadetes del grupo experimental y el grupo control, obtenidos en el post test.

García (2005) en su tesis, para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa, Influencia del modelo de desarrollo organizacional COPER en la calidad educativa de términos de desempeño del personal del colegio “San José Obrero”- Marianistas de la ciudad de Trujillo, llegó a las siguientes conclusiones: 1) Existe diferencia significativa entre las proporciones en el total general promedio según distribución porcentual y absoluta en respuesta siempre a nivel de pre test con el post test lo que nos indica que la aplicación del modelo de desarrollo organizacional COPER influye favorablemente en el mejoramiento de la calidad educativa en términos de desempeño del personal, esto se demuestra porque existe un 61 % de personas cuya respuesta ha sido favorable; 2) Existe diferencia significativa entre las proporciones promedios de pre test con post test lo que nos indica que la aplicación del modelo de desarrollo organizacional COPER influye significativamente en la dimensión humana, dimensión conceptual, dimensión funcional, dimensión física y dimensión contextual.

Rosso (2008) en su tesis, para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa, Propuesta de un modelo de trabajo metodológico para el diseño de proyecto curricular de la Institución educativa Cartavio de Ascope, La Libertad, llegó a las siguientes conclusiones: 1) Los proyectos curriculares son producto de la importación de modelos que, en repetidas ocasiones responden a contextos y necesidades ajenas, cultural y socialmente, de los escenarios donde se implantan, 2) Existe la ausencia de rasgos claros de pertinencia social y académica de las estructuras curriculares existentes, consolidando un matiz próximo a la superficialidad y a la falta de compromiso de los docentes de la institución educativa y 3) Las estructuras curriculares presentan una delimitación y diferenciación que ha originado la existencia de instrumentos de gestión pedagógica rígidos, estáticos que evidencian un divorcio marcado entre la escuela y la sociedad, una insularización y atomización de la acción docente y un sistema de transmisión reproductorista.

Espinoza (2012) en su tesis, para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa, El método de la investigación acción en la aplicación de la normatividad académica y administrativa para una eficiente y eficaz gestión de los directores de las instituciones educativas estatales del distrito de La Esperanza, llegó a concluir lo siguiente: 1) El método de la investigación acción desarrolla capacidades cognitivas y emocionales de los directores elevando su autoestima para liderar y dirigir las instituciones educativas aplicando la normatividad académica y administrativa para efectuar una gestión eficiente y eficaz, 2) Al participar con el investigador la labor que realiza el director de una institución educativa es transparente, honesta en la aplicación de la normatividad académica y administrativa convirtiendo en eficiente y eficaz la gestión, aumenta la calidad de la educación al mejorar las estrategias de aprendizaje y enseñanza, con principios pedagógicos innovadores, así como los servicios y la infraestructura, 3) Los estados emocionales de los directores ejercen gran influencia en la puesta en marcha del método de la investigación acción en la aplicación de la normatividad académica y administrativa y realizar una eficiente y eficaz acción.

Morillo (2004) en su tesis, para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa, Programa de supervisión democrática especializada y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria se menores del C. N. M. 80829 “José Olaya” del distrito de La Esperanza, llegó a la siguiente conclusión: La aplicación del programa de supervisión democrática especializada ha tenido efectos significativos en el mejoramiento del desempeño laboral de los

docentes de educación primaria en tres aspectos: cualidades didácticas, responsabilidad e identificación con la institución y rendimiento académico de los alumnos.

Teóricamente, la investigación se fundamenta en la teoría de la administración de Chiavenato (2006), en la teoría del desarrollo de una cultura de calidad de Cantú (2006) y en la teoría del diseño curricular de Álvarez (2001).

Todos los trabajos antes citados están relacionados de modo general con la investigación que proponemos dado que revelan la mejora de la calidad en las Instituciones Educativas de Trujillo.

La hipótesis a contrastar es la siguiente: El programa de capacitación basado en la teoría de los procesos conscientes, mejora significativamente la planeación y evaluación curricular de los directores de las instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Trujillo, 2010.

La hipótesis estuvo constituida por la variable independiente: Programa de capacitación basado en la teoría de los procesos conscientes y la variable dependiente: planeación y evaluación curricular de los directores de las instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Trujillo, 2010.

Programa de capacitación es el documento que elaboran las instituciones educativas con el fin de planificar, organizar y ejecutar el proceso de capacitación en un tiempo determinado, estableciendo los temas o unidades de instrucción, con los respectivos objetivos y contenidos así como con la evaluación.

La planeación curricular se puede concebir como un sistema: comienza por los objetivos establecidos por la planeación táctica, desarrolla planes y procedimientos detallados y proporciona información de retroalimentación para proporcionar medios y condiciones que optimicen y maximicen los resultados.

El propósito de la investigación es el siguiente: Analizar la influencia del programa de capacitación basado en la teoría de los procesos conscientes en la mejora de la planeación y evaluación curricular de los directores de las instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Trujillo.

El presente estudio se justifica por el hecho de que: a) La planificación curricular es deficiente, b) la participación de los directores en los diferentes niveles de planificación curricular es escasa, c) La supervisión y monitoreo de los directores en los procesos de planificación en sus diferentes niveles es escasa y d) Los directores no evalúan los instrumentos de gestión pedagógica; en consecuencia, esta investigación permite mejorar en determinada medida las deficiencias anteriores, tratando de realizar un aporte teórico-práctico objetivo en el campo de la planificación curricular.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Objeto de estudio

El objeto de estudio es la administración curricular y dentro de ésta el proceso de planeación curricular. La planeación es la esencia de un proceso intelectual que consiste en seleccionar y relacionar los hechos así como emplear supuestos respecto al futuro. A través de dicho proceso se establecen los objetivos, se visualizan las actividades, se integran todos los recursos para alcanzar los resultados esperados.

La planeación curricular determina el tipo de organización necesaria para elaborar los tipos de programas de actuación, las actividades que se requieren y los sistemas de control necesarios para vigilar el progreso hacia los objetivos.

2.2. Métodos y técnicas

La investigación es de tipo aplicada y el diseño es pre experimental con pretest y posttest con un solo grupo.

La población-muestra estuvo conformada por 20 directores de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Trujillo, la misma que fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico o dirigido. La elección de los elementos de la muestra dependen del criterio del investigador, dado que presenta facilidad en la administración, asegura un índice alto de participación, se puede generalizar a sujetos similares, etc. La unidad de análisis estuvo constituida por cada uno de los directores de las instituciones educativas.

Se utilizaron los siguientes métodos:

Métodos empíricos: experimentación y estadístico (o matemático).

Métodos teóricos: inducción, deducción, análisis, síntesis, generalización.

Las técnicas que se utilizaron fueron

- Encuesta. Se recogió información al inicio, durante y al final del proceso de planeación.
- Fichaje: se recogió información de campo o de experiencia y bibliografía.
- Análisis de contenido. Se analizó los contenidos relacionados con el tema.
- Estadística: descriptiva e inferencial. Se utilizó para organizar y analizar la información.

Los procedimientos que se tuvo en cuenta en la investigación son los siguientes:

- a. Elaboración de los instrumentos de recolección de datos.
- b. Validación de los instrumentos de recolección de datos a juicio de experto; Especialista en educación y en metodología de la investigación en el aplicaron el método alfa de Cronbach.
- c. Aplicación del cuestionario (pretest)
- d. Aplicación del programa de capacitación durante cuatro sesiones
- e. Aplicación del cuestionario (postest)
- f. Organización y análisis los resultados.
- g. Elaboración del informe final.

En el procesamiento de datos se utilizó las técnicas de la estadística descriptiva como: tablas estadísticas, medidas estadísticas de tendencia central y de dispersión así como la estadística inferencial: análisis paramétrico. Para la prueba de hipótesis se utilizó la t de student para muestras dependientes.

2.3. Medios

Los instrumentos que se utilizaron fueron: Fichas: resumen, textuales y bibliográficas; guía de análisis de contenido; el cuestionario y el programa de capacitación basado en la teoría de los procesos conscientes.

La ficha de trabajo o documental es el instrumento que contiene los comentarios, críticas y apreciaciones del investigador respecto a los documentos, la guía de análisis de contenido nos permite escoger los signos, rasgos o propiedades de los documentos fácilmente ubicables con el objetivo de descubrir su significado. Es decir, trata de significar la información para cuantificarla, proporcionándole mayor objetividad al análisis.

El cuestionario contiene 20 preguntas de carácter cerrado de respuesta única. Se aplicó dos veces: una para evaluar el nivel de planeación y evaluación curricular antes de aplicar el programa de capacitación y la otra para evaluar el nivel de planeación y evaluación curricular después de aplicar el programa. Después de concluir cada sesión del programa se fue evaluando a los directores para medir el impacto. Al concluir el programa se aplicó el cuestionario para ver los efectos en los directores.

El programa de capacitación se ha desarrollado en cuatro sesiones relacionadas con los temas de planificación estratégica, de motivación humana y liderazgo democrático.

III. RESULTADOS

1. Propuesta del programa de capacitación

1.1. Fundamentos

El Programa de Capacitación se fundamenta epistemológicamente en la Teoría de los procesos conscientes. Esta teoría ha sido propuesta y desarrollada por Carlos Álvarez de Zayas en su obra *El diseño curricular* (2001).

La teoría de los procesos conscientes se define como el resultado de investigaciones que describen los procesos que realiza el hombre y que están encaminados a resolver un problema en correspondencia con las funciones específicas del mismo. Esta teoría posibilita explicar del modo más esencial los procesos, que tienen objetivos preestablecidos, mediante la determinación de los componentes y las relaciones entre esos componente que expresan las leyes de su desarrollo.

Esta teoría se fundamenta epistemológicamente en:

El enfoque inductivo-deductivo de las investigaciones en ciencias naturales, al menos hasta la pasada centuria, en que, a partir de los hechos y fenómenos que se manifiestan en el objeto de investigación, se infiere un posible modelo axiomático que se valida en la práctica mediante un experimento, es un mecanismo muy limitado en las ciencias sociales. La investigación en estas ciencias, en las que influye decisivamente la naturaleza subjetiva del objeto de investigación y, por supuesto, la del investigador, sujeto del proceso investigativo, requiere de otro tipo de análisis.

La tarea consiste en determinar los principios de carácter epistemológico que, en calidad de fundamentos o metateoría, sirven de punto de partida para el desarrollo de la teoría del proceso de diseño curricular. Esos principios no se deducen de otros, se infieren subjetivamente de su interpretación de la práctica de los procesos inherente a las ciencias sociales.

El conjunto de principios que a continuación se exponen, sobre la base de una concepción materialista-dialéctica, se pueden reducir a uno solo, así denominado principio holístico-dialectico, el cual, como su nombre lo indica, tiene una naturaleza dialéctica, es decir, son inseparables y, por tanto, el uno presupone al otro.

Desde un punto de vista analítico dicho principio se divide en dos: el primero, se refiere fundamentalmente al objeto y se denomina, caracterización holística del objeto de estudio y el segundo, al comportamiento del objeto y se denomina, enfoque dialéctico del desarrollo del proceso.

La caracterización holística del objeto tiene como principios: la relación de lo holístico y lo holográfico en el objeto de estudio, la relación entre lo objetivo y subjetivo en el objeto de estudio y el investigador y la relación entre la teoría y la práctica.

El enfoque dialéctico del desarrollo del proceso se sustenta en los siguientes principios: la aproximación factoperceptible al objeto de estudio, el análisis esencial del objeto de estudio y la explicación esencial del proceso en su desarrollo.

La aplicación de la teoría de los procesos conscientes implica comprender que: Todo proceso consciente posee tres eslabones fundamentales: diseño, ejecución y evaluación. Además, todo proceso debe ser administrado (planificar, organizar, regular y controlar), en aras de obtener resultados de calidad como consecuencia de que el proceso sea de excelencia. En consecuencia, esta teoría se ha concretado en el programa de práctica en el trabajo de los directores.

1.2. Estructura del programa

El programa está estructurado sobre la base de las siguientes temáticas: teoría de la planificación estratégica, teoría de la motivación humana, teoría del liderazgo democrático y teoría de la planificación curricular.

Planificación estratégica

Es la planeación global a largo plazo que involucra a la organización como un todo. Se elabora a partir de tres actividades básicas:

1. **Análisis ambiental:** análisis de las condiciones y variables ambientales, sus perspectivas actuales y futuras, las coacciones, contingencias, desafíos y oportunidades percibido en el contexto ambiental.
2. **Análisis organizacional:** análisis de las condiciones actuales y futuras de la institución, recursos disponibles y recursos necesarios (incluida la tecnología), potencialidades, fortalezas y debilidades de la institución, estructura organizacional, capacidad y competencia.
3. **Formulación de estrategias:** toma de decisiones globales y amplias que producirán efectos en el futuro de la institución, en un determinado horizonte estratégico, es decir, en un determinado temporal a largo plazo.

Teoría de la motivación humana

La motivación representa la acción de fuerzas activas e impulsoras: las necesidades humanas. Las personas son diferentes entre sí en lo referente a la motivación. Las necesidades humanas que motivan el comportamiento humano producen patrones de comportamiento que varían de individuo a individuo. Aún más los valores y los sistemas cognitivos de las personas como las habilidades para alcanzar los objetivos personales son diferentes. Y como si fuera poco, las necesidades, los valores personales y las capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo. A pesar de todas estas grandes diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento humano es más o menos semejante en todas las personas (Chiavenato, 2002).

Teoría del liderazgo democrático

Liderazgo democrático es el estilo de liderazgo que se caracteriza por la participación de los subordinados en las decisiones y la orientación y el impulso que les brinda el líder. El líder es activo, consultivo y orientador. Se forman grupos amistosos y se establecen relaciones cordiales entre los trabajadores. Líder y subordinados desarrollan comunicaciones espontáneas, francas y cordiales. El trabajo muestra un ritmo suave y seguro, sin alteraciones, incluso cuando el líder se ausenta, hay un sentido claro de responsabilidad y de compromiso personal, además de integración grupal, dentro de un clima de satisfacción. El líder esboza las directrices, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad. El líder conduce y orienta al grupo y se limita a los hechos cuando hace elogios o críticas.

Teoría de la planificación curricular

Planificación curricular es el proceso de previsión de las etapas de ejecución y control de las experiencias de un aprendizaje determinado a nivel macro, meso y micro.

La planificación curricular a nivel micro o local se conoce como diversificación curricular y se concreta en el Proyecto Curricular de Centro. A partir de este proyecto se realiza la Programación Anual y demás eslabones de la planeación curricular. La diversificación curricular, a su vez, comprende la elaboración colectiva del Proyecto Curricular de Centro de la Institución Educativa (PCC) y la Programación Anual (PA). En la formulación del PCC y la PA deben participar todos los agentes educativos implicados: docentes, padres de familia y estudiantes, por la sencilla razón de que su elaboración requiere de un trabajo a conciencia, que permita delimitar con claridad de los distintos planos de la aproximación que caracterizan a las decisiones curriculares (Ministerio de educación, 2007).

1.2. Aplicación del programa

Los datos expresados en la tabla 1 revelan los puntajes obtenidos en el pretest, por los directores de las Instituciones Educativas públicas de nivel secundario de Trujillo. En la tabla 2, a simple vista se observa que el puntaje del postest se ha incrementado como consecuencia de la aplicación del programa de capacitación basado en la teoría de los procesos conscientes.

1.2.1. Análisis de los resultados

Tabla 1. Nivel de planeación y evaluación curricular de los directores de las instituciones educativas públicas de nivel secundario de Trujillo, según el pretest

NIVEL	INTERVALO	PROGRAMA ANUAL		UNIDAD DIDÁCTICA		SESIÓN DE APRENDIZAJE		PLAN DE EVALUACIÓN	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Ninguna	7 - 10	9	45	9	45	8	40	10	50
Relativ.	10 - 13	9	45	7	35	8	40	5	25
Totalm.	13 - 16	2	10	4	20	4	20	5	25
Σ		20	100	20	100	20	100	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los directores de las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de Trujillo

Interpretación

En la tabla 1 se observa que el 45% de los directores no tienen ninguna participación en la planeación y evaluación del programa anual, el 45%, también, participa relativamente y sólo el 10% tiene una participación total. Asimismo, se refleja que el 45% no tiene ninguna participación en la planeación del programa de unidades didácticas, el 35% relativamente participa y el 20% participa totalmente. De otro lado se evidencia que el 40% de los directores no tiene ninguna participación en la planeación de las sesiones de aprendizaje, el mismo porcentaje (40%) participa relativamente y el 20% participa totalmente. Del mismo modo, se observa que el 50% de los directores no tiene ninguna participación en la planeación de la evaluación, el 25% participa relativamente, y el mismo porcentaje (25%) participa totalmente.

Tabla 2. Nivel de planeación y evaluación curricular de los directores de las instituciones educativas públicas de nivel secundario de Trujillo, según el postest

NIVEL	INTERVALO	PROGRAMA ANUAL		UNIDAD DIDÁCTICA		SESIÓN DE APRENDIZAJE		PLAN DE EVALUACIÓN	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Ninguna	11 - 13	3	15	4	20	1	5	3	15
Relativ.	13 - 15	9	45	9	45	12	60	13	65
Totalm.	15 - 17	8	40	7	35	7	35	4	20
Σ		20	100	20	100	20	100	20	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los directores de las instituciones educativas públicas de nivel secundario de Trujillo

En conclusión, la participación de los directores en la planeación de los instrumentos de gestión pedagógica en la Instituciones Educativas Públicas de Trujillo oscila entre ninguna y una relativa participación.

Interpretación

En la tabla 2 se evidencia que el 45% de los directores encuestados participa relativamente en la planeación y evaluación de la programación anual, el 40% participa totalmente y sólo el 15% no tiene ninguna participación. También se evidencia que el 45% de los directores encuestados tiene una participación relativa en la planeación de la programación de unidades didácticas, el 35% participa totalmente y el 20% no tiene ninguna participación. Asimismo, se refleja que el 60% de los directores participa relativamente en la planeación de las sesiones de aprendizaje, el 35% de los directores participa totalmente y sólo el 5% no tiene ninguna participación. En el mismo sentido, se observa que el 65% de los directores participa relativamente en la planeación de la evaluación, el 20% de los directores participa totalmente y el 15% de los directores no tiene ninguna participación.

En conclusión, existe una tendencia a mejorar la participación de los directores en la planeación de los instrumentos de gestión pedagógica en la Instituciones Educativas Públicas de Trujillo.

Tabla 3. Análisis de los resultados aplicando las medidas de tendencia central y de variabilidad en el pretest

ESTADÍSTICOS	PROGRAMA ANUAL	UNIDAD DIDÁCTICA	SESIÓN DE APRENDIZAJE	PLAN DE EVALUACIÓN
\bar{X}	9,9	10,5	11,2	11,55
S	1,12	2,24	0,22	0,22
S ²	1,254	5,017	0,048	0,48

Tabla elaborada por la autora aplicando las medidas estadísticas de tendencia central como la media y de dispersión o de variabilidad como la desviación estándar y la varianza. Estos valores fueron obtenidos como consecuencia de codificar las respuestas de los directores en una matriz.

Interpretación

En la tabla 3 se revela que en la planeación de la programación anual, el puntaje promedio es de 9,9 puntos. En la planeación del programa de unidad, el puntaje promedio es de 10,5 puntos. En la planeación de la sesión de aprendizaje, el puntaje promedio es de 11,2 puntos. En la planeación de la evaluación, el puntaje promedio es de 11.55 puntos.

En la planeación de la programación anual cada uno de los puntajes obtenidos por los directores se desvía en promedio, 1,12 puntos de la media aritmética. En la planeación de los programas de unidades didácticas cada uno de los puntajes obtenidos por los directores se desvía en promedio, 2,24 puntos de la media aritmética. En la planeación de las sesiones de aprendizaje cada uno de los puntajes obtenidos por los directores se desvía en promedio, 0,22 puntos de la media. En la planeación de la evaluación cada uno de los puntales obtenidos por los directores se desvía, en promedio, 0,22 puntos de la media aritmética.

La tabla 4 fue elaborada por la autora aplicando las medidas estadísticas de tendencia central como la media y de dispersión o de variabilidad como la desviación estándar y la varianza. Estos valores fueron obtenidos como consecuencia de codificar las respuestas de los directores en una matriz.

Tabla 4. Análisis de los resultados aplicando las medidas de tendencia central y de variabilidad en el postest

ESTADÍSTICOS	PROGRAMA ANUAL	UNIDAD DIDÁCTICA	SESIÓN DE APRENDIZAJE	PLAN DE EVALUACIÓN
\bar{X}	14,45	13,9	13,75	13,15
S	0,54	4,47	0,22	2,24
S ²	0,292	19,980	0,048	5,017

Interpretación

En la tabla 4 se revela que el puntaje promedio, respecto a la planeación de la programación anual, es de 9,9. En la planeación del programa de unidad, el puntaje promedio es de 13,9 puntos. En la planeación de la sesión de aprendizaje, el puntaje promedio es de 13,75 puntos. En la planeación de la evaluación, el puntaje promedio es de 13,15 puntos.

Tabla 5. Prueba de hipótesis

PROCEDIMIENTOS	PROGRAMACIÓN ANUAL	UNIDAD DIDÁCTICA	SESIÓN DE APRENDIZAJE	PLAN DE EVALUACIÓN
HIPÓTESIS NULA (Ho)	$\mu = \mu$	$\mu = \mu$	$\mu = \mu$	$\mu = \mu$
HIPÓTESIS ALTERNA (Ha)	$\mu \neq \mu$	$\mu \neq \mu$	$\mu \neq \mu$	$\mu \neq \mu$
NIVEL DE SIGNIFICACIÓN	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,05$
PRUEBA ESTADÍSTICA	t de student para muestras dependientes			
VALOR TEÓRICO DE t	gl(19)=2,093	gl(19)=2,093	gl(19)=2,093	gl(19)=2,093
VALOR CALCULADO t_0	$t_0 = 9,76$	$t_0 = 8,088$	$t_0 = 7,74$	$t_0 = 7,692$
TOMA DE DECISIÓN	Se rechaza Ho	Se rechaza Ho	Se rechaza Ho	Se rechaza Ho

Tabla elaborada por la autora aplicando la estadística inferencial y dentro de ésta la prueba paramétrica de la t de student para muestras dependientes.

En la planeación de la programación anual cada uno de los puntajes obtenidos por los directores se desvía en promedio, 0,54 puntos de la media aritmética. En la planeación de los programas de unidades didácticas cada uno de los puntajes obtenidos por los directores se desvía en promedio, 4,47 puntos de la media aritmética. En la planeación de las sesiones de aprendizaje cada uno de los puntajes obtenidos por los directores se desvía en promedio, 0,22 puntos de la media. En la planeación de la evaluación cada uno de los puntajes obtenidos por los directores se desvía, en promedio, 0,24 puntos de la media aritmética.

Interpretación

En la tabla 5 se observa los resultados de la aplicación de los procedimientos de la prueba de hipótesis. Como las muestras de los puntajes son dependientes, como en el caso típico de la muestra medida dos veces bajo condiciones diferentes antes y después. Al comparar los puntajes del pre y post test haciendo uso del estadístico t de student para muestras dependientes, en la que se consideró un nivel de significación del 5%, con 19 grados de libertad, al tomar la decisión, se concluyó que existen diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes antes y después de la aplicación del programa de capacitación basado en la teoría de los procesos conscientes a los directores de las instituciones educativas públicas de nivel secundario de Trujillo.

IV. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En la dimensión administrativa del proceso curricular, la planificación se denomina planificación curricular e incluye los esquemas de tareas y operaciones debidamente racionalizados y sometidos a un proceso reduccionista típico del enfoque de sistema cerrado. La planificación es organizada sobre la base de procesos programables y técnicas computacionales, se preocupa fundamentalmente por qué hacer y cómo hacer, y se orienta hacia la optimización y maximización de resultados. Es inmediatista, su alcance es estrictamente local y se caracteriza por los detalles en el establecimiento de las tareas y las operaciones. Su problema básico es la eficiencia.

La planeación curricular se basa en la legislación educativa y en numerosos planes operacionales que abundan y orientan las diversas áreas de la institución, en el nivel curricular. Aunque son heterogéneos y están diversificados, los planes operacionales pueden relacionarse con los procesos administrativos y pedagógicos o económicos.

El director es la máxima autoridad y representante de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Le corresponde: conducir la Institución educativa de conformidad con lo establecido en el art. 68° de la Ley N°; promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores (Art. 55°, Ley N° 28044).

Asimismo, en la citada Ley se señala que son funciones de las instituciones educativas: organizar, conducir y evaluar sus procesos de gestión institucional y pedagógica; diversificar y complementar el currículo básico, realizar acciones tutoriales y seleccionar los libros texto y materiales educativos (Art. 68°, Ley N° 28044).

En la tabla 1 se observa que el nivel de planeación y evaluación de los instrumentos de gestión pedagógica por los directores: programación anual, programación de unidad, sesión de aprendizaje y plan de evaluación, oscila entre ninguna y una relativa participación. Esta situación nos permite afirmar que los directores no participan en la elaboración y evaluación de los instrumentos, ni en la revisión de los mismos, incluso, tampoco, brindan orientaciones para su elaboración por los docentes. El proceso de programación curricular constituye una oportunidad que debe ser aprovechada conveniente y oportunamente por los docentes. Reducirlo sólo a sus alcances administrativos y de control, es desnaturalizarlo. En otros términos, programar el currículo sólo para contar con un documento y cumplir con una exigencia administrativa, es no valorar el poder y la capacidad de tomar decisiones que, en materia educativa, se otorga a los docentes (Ministerio de Educación, 2007).

Esta actitud de los directores que se refleja en la tabla 1 revela el incumplimiento de sus funciones. Hecho que genera deficiencias en los procesos pedagógicos y administrativos lo que trae como consecuencia la baja calidad del servicio educativo.

En la tabla 2 se evidencia que el nivel de planeación y evaluación de los directores, respecto a la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica, a la revisión de los mismos, incluso brindando orientaciones para su elaboración por los docentes oscila entre una relativa y una total participación. Esta situación revela que los directores participan de alguna manera en la planeación de la programación anual, en programación de unidades didácticas, instrumento en el que se organizan los aprendizajes del área de acuerdo con su grado de relación, su secuencialidad y el nivel desarrollo psicológico de los estudiantes. La forma de concreción de las unidades didácticas dependerá del estilo de programación de cada docente y también del grado de significabilidad de las adaptaciones necesarias que se realicen en función de los estudiantes. Asimismo, se evidencia los niveles de planeación de la sesión de aprendizaje, definida como el conjunto de situaciones de aprendizaje que cada docente diseña y organiza con secuencia lógica para desarrollar determinados aprendizajes esperados propuestos en la unidad didáctica. Desde esta perspectiva, la sesión de aprendizaje comprende un conjunto de interacciones intencionales y organizadas, entre el docente y los estudiantes con respecto al objeto de aprendizaje. La sesión de aprendizaje se planifica y se ejecuta de acuerdo con el estilo de cada docente (Ministerio de Educación, 2007). De igual modo, se refleja la planeación de la evaluación. Esta se debe centrarse en la valoración y retroinformación sobre el desarrollo de las capacidades y actitudes. Se deben seleccionar indicadores de evaluación de la unidad didáctica que permitan evaluar las capacidades de área que se trabajaron con los aprendizajes esperados de la sesión. Además, se deben seleccionar los instrumentos de evaluación que se emplearán en cada sesión.

Esta actitud de los directores, mostrada en la tabla 2, es positiva en tanto que evidencia el cumplimiento de sus funciones prescritas en las normas legales; además, son responsables de la planificación la ejecución y la evaluación curricular en todos sus niveles

Con la investigación se consiguió motivar a los directores para que participen en la planeación y evaluación de los instrumentos de gestión pedagógica. Asimismo, permitió evaluar la gestión pedagógica de los directores y hacerlo recordar que la planeación curricular es producto de un colectivo académico y no de individualidades; de igual modo, se valoró los resultados de la interrelación dialéctica entre la teoría y la práctica y permitió sentar las bases de una cultura de la evaluación y del trabajo curricular en el colectivo académico.

Las limitantes que incidieron en la investigación fueron de orden fundamentalmente humano: la mayoría de los directores no tienen una cultura del trabajo en equipo y no se identifican con la institución educativa, adolecen de una conciencia de la mejora continua y de compromiso con la educación. Esta situación se revela en la falta de evaluación del diseño de los procesos pedagógicos. Un porcentaje importante de los directores se han perennizado en el cargo y carecen de un liderazgo transformacional.

V. CONCLUSIONES

1. El programa de capacitación, basado en la teoría de los procesos conscientes, influye significativamente en la planeación y evaluación curricular de los directores de las instituciones educativas públicas.
2. El programa de capacitación basado en la teoría de los procesos conscientes influye significativamente en la planeación y evaluación de la programación anual, programación de unidad, planeación de la sesión de clase y en la planeación de la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje de los directores de las instituciones educativas públicas.
3. Existen diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes antes y después de la aplicación del programa de capacitación basado en la teoría de los procesos conscientes, a los directores de las instituciones educativas públicas de nivel secundario de Trujillo.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVAREZ, C. 2001. **El diseño curricular**. La Habana: Pueblo y educación.
- CHIAVENATO, I. 1976. **Introducción a la teoría general de la administración**. Editorial Mc Graw-Hill, México.
- CHIAVENATO, I. 2002. **Gestión del Talento Humano**. Colombia. Mc Graw Hill.
- CHIAVENATO, I. 2009. **Administración: Proceso Administrativo**. México: Mc Graw Hill.
- DAVIS, KEITH, 1993. **Comportamiento Humano en el Trabajo**. Editorial Mc Graw Hill, México.
- ESPINOZA, A. 2012. **El método de la investigación acción en la aplicación de la normatividad académica y administrativa para una eficiente y eficaz gestión de los directores en las instituciones educativas estatales del distrito de La Esperanza** (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.
- GARCÍA, I. 2005. **Influencia del modelo de desarrollo organizacional COPER en la calidad educativa de términos de desempeño del personal del colegio “San José Obrero”- Marianistas** (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.
- Ley N° 28044, **Ley General de Educación**, publicada el 17 de julio del 2003
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN 2007. **Guía de diversificación curricular**. Lima: Dirección Nacional de Educación Básica Regular.
- MIÑANO, W. (2008). **Aplicación de un programa de entrenamiento en liderazgo transformacional y mejora significativa de niveles de liderazgo en los cadetes del 5° año del colegio militar G.M. Ramón Castilla** (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.
- MORALES, L. 1993. **La Macro Gerencia Empresarial**. Legis, Bogota Colombia.
- MORILLO, A. 2004. **Programa de supervisión democrática especializada y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de menores del C. N. M. 80829 “José Olaya” del Distrito de La Esperanza** (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.
- ROSSO, I. 2008. **Propuesta de modelo de trabajo metodológico para el diseño de proyecto curricular de la Institución Educativa Cartavio, Ascope, La Libertad** (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.
- SALCEDO, R. 2007. **La cultura organizacional y la eficacia en la toma de decisiones en las medianas y pequeñas empresas de calzado del distrito El Porvenir, Provincia de Trujillo Departamento La Libertad** (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.
- VERDERA, F. 1998. **Trabajadores a domicilio en el Perú**. Documento de discusión. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra.