



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN “YO SOY” MEJORA EL
LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE, EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA - 2021

Para optar el grado académico de:

Doctora en Educación

Autor:

Mg. VILCHEZ PAZ, STEFANY BERNITA.

ORCID 0000-0001-5890-9944

Asesora

Dra. VÁSQUEZ TOMÁS, MELBA RITA

Lima - Perú

2021

Tesis

“Programa de Intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima - 2021

Línea de investigación

Educación Superior – Diseño Curricular

Asesora

Dra. VÁSQUEZ TOMÁS, MELBA RITA

ORCID 0000-0002-2573-804X

DEDICATORIA

A Dios, a quien le debo todas las oportunidades que me ha brindado en esta vida en relación a mi salud, familia y profesión siempre luchando cada día, siendo este mi comienzo en una nueva etapa como Doctora en Educación y servir a mi sociedad contribuyendo a una educación de calidad, así como la fuerza para la resiliencia desarrollada ante tantos eventos duros.

A mi Madre Sabina Teresa Paz Luna de Vilchez, quien desde el cielo me acompaña y me guía día a día en mi actuar y proceso de formación, a mi padre Jhonny y mi familia, quienes siempre están apoyando en cada paso de este proceso y en todos mis proyectos de superación para mi crecimiento personal y profesional.

A mi novio quien se convirtió en mi fortaleza y gran apoyo para el logro de este nivel de profesionalización con sus sabios y acertados consejos.

AGRADECIMIENTO

A las Instituciones Educativas que me brindaron el permiso para realizar la toma de muestra del grupo control y el desarrollo de mi programa de intervención con el grupo experimental.

A los docentes que aceptaron ser partícipes de mi programa de intervención “YO SOY, ya que gracias a ellos pudo ser posible la investigación.

A las Doctoras Judith Yangali y Melba Rita Vásquez, quienes gracias a su conocimiento, técnica, habilidades y experiencia supieron guiarme en la planificación, diseño, ejecución y redacción de la presente tesis doctoral.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
RESUMO.....	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación.....	7
1.4.1. Justificación Teórica.....	7
1.4.2. Justificación Metodológica.....	8
1.4.3. Justificación Practica.....	8
1.4.4. Justificación Epistemológica.....	9

1.5. Limitaciones de la investigación	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes de la investigación.....	12
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	12
2.1.2. Antecedentes Internacionales	17
2.2. Bases teóricas	22
2.2.1. Programa de intervención.....	22
2.2.2. Liderazgo pedagógico	27
2.2.3. Desempeño docente.....	36
2.3. Formulación de Hipótesis.....	41
2.3.1. Hipótesis general	41
2.3.2. Hipótesis específicas	41
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	43
3.1. Método de investigación.....	43
3.2. Enfoque investigativo	43
3.3. Tipo de investigación	43
3.4. Diseño de la investigación.....	44
3.5. Nivel de investigación	45
3.6. Población, muestra y muestreo.....	45
3.6.1. Población.....	45
3.6.2. Muestra.....	46
3.6.3. Muestreo.....	47
3.7. Variables y operacionalización.....	48

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.8.1. Técnicas.....	51
3.8.2. Instrumentos	51
3.8.3. Validación	53
3.8.4. Confiabilidad.....	54
3.9. Procesamiento y análisis de datos	55
3.10. Aspectos éticos	56
CAPÍTULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	57
4.1. Resultados.....	57
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	57
4.1.2. Prueba de Hipótesis	64
4.1.3. Discusión de resultados	73
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
5.1. Conclusiones.....	78
5.2. Recomendaciones	81
REFERENCIAS.....	83
ANEXOS	98
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	99
Anexo 2: Instrumentos.....	100
Anexo 3: Validez de instrumentos	106
Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos	121
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	122
Anexo 6: Formato de Consentimiento Informado	123

Anexo 7: Carta de Aprobación de la institución para la recolección de datos	126
Anexo 8: Programa de Intervención	127
Anexo 9: Informe del asesor del turnitin	170

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los grupos de docentes	44
Tabla 2. Distribución de la muestra	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3. Matriz Operacional de la Variable Programa de Intervención "YO SOY"	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4. Matriz Operacional de la variable Liderazgo Pedagógico	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5. Matriz Operacional de la variable Desempeño Docente.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6. Ficha Técnica que mide el Liderazgo pedagógico.....	51
Tabla 7. Ficha Técnica que mide el Desempeño docente	52
Tabla 8. Jueces Expertos	53
Tabla 9. Confiabilidad del cuestionario de Liderazgo Pedagógico	54
Tabla 10. Confiabilidad de la ficha de observación del Desempeño Docente.....	54
Tabla 11. Niveles de Distribución del Liderazgo Pedagógico pretest y postest	57
Tabla 12. Niveles de Distribución del Desempeño Docente pretest y postest.....	59
Tabla 13. Niveles de Distribución de la dimensión Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente pretest y postest	60
Tabla 14. Niveles de Distribución de la dimensión Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente pretest y postest	61
Tabla 15. Niveles de Distribución de la dimensión Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del Desempeño Docente pretest y postest.....	62

Tabla 16. Niveles de Distribución de la dimensión Gestión del clima escolar del Desempeño Docente pretest y postest	63
Tabla 17. Prueba de Kolmogorov-Smirnov del Liderazgo Pedagógico	65
Tabla 18. Prueba de Kolmogorov-Smirnov del Desempeño Docente	65
Tabla 19. Prueba de Hipótesis general.....	67
Tabla 20. Prueba de Hipótesis específica 1.....	68
Tabla 21. Prueba de Hipótesis específica 2.....	69
Tabla 22. Prueba de Hipótesis específica 3.....	70
Tabla 23. Prueba de Hipótesis específica 4.....	71
Tabla 24. Prueba de Hipótesis específica 5.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de Distribución del Liderazgo Pedagógico pretest y postest	57
Figura 2. Niveles de Distribución del Desempeño Docente pretest y postest	59
Figura 3. Niveles de Distribución de la dimensión Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente pretest y postest	60
Figura 4. Niveles de Distribución de la dimensión Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente pretest y postest	61
Figura 5. Niveles de Distribución de la dimensión Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del Desempeño Docente pretest y postest.....	62
Figura 6. Niveles de Distribución de la dimensión Gestión del clima escolar del Desempeño Docente pretest y postest	63

RESUMEN

El presente trabajo de investigación abordó las variables: Programa de Intervención “YO SOY”, Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente; el cual tuvo como objetivo determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente, en Instituciones Educativas en Lima – 2021. Siguió el método hipotético- deductivo, cuantitativo, aplicada y un diseño experimental: cuasi-experimental, utilizando las técnicas de encuesta y observación, así como los instrumentos un cuestionario y la ficha de observación adaptados y validados a través del juicio de expertos; para el desarrollo del programa de intervención se contó con dos grupos: un grupo control y un grupo experimental a quienes se les brindó 30 sesiones de aprendizaje, en donde se reforzó las dos variables en los docentes, empleándose el programa SPSS versión 25 y el uso del programa Microsoft Excel para el procesamiento. Dentro de los resultados se observa que el valor de significancia obtenido a través de la prueba estadística no paramétrica de la U de Man Whitney el cual fue de 0,000; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna donde el programa de intervención “YO SOY” mejoró el Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente, con respecto a las hipótesis específicas se obtuvo el valor de significancia fue de 0,000; por último, se concluye que el programa de intervención “YO SOY” mejoró el Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en instituciones educativas, en Lima – 2021.

Palabras clave: Liderazgo Pedagógico, Desempeño Docente, programa de intervención.

ABSTRACT

This research work addressed the variables: Intervention Program "I AM", Pedagogical Leadership and Teaching Performance; which aimed to determine to what extent the intervention program "I AM" improves Pedagogical Leadership and Teaching Performance, in Educational Institutions in Lima - 2021. It followed the hypothetical-deductive method, quantitative, applied and an experimental design: a quasi-experimental, using survey and observation techniques, as well as the instruments a questionnaire and the observation sheet adapted and validated through the judgment of experts; For the development of the intervention program, there were two groups: a control group and an experimental group who received 30 learning sessions, where the two variables were reinforced in the teachers, using the SPSS version 25 program and the use of of the Microsoft Excel program for processing. Within the results, it is observed that the significance value obtained through the non-parametric statistical test of the Man Whitney U, which was 0.000; rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis where the intervention program "I AM" improved Pedagogical Leadership and Teaching Performance, with respect to the specific hypotheses, the significance value was 0.000; Finally, it is concluded that the intervention program "I AM" improved Pedagogical Leadership and Teaching Performance in educational institutions, in Lima - 2021.

Keywords: Pedagogical Leadership, Teaching Performance, intervention program.

RESUMO

Este trabalho de pesquisa abordou as variáveis: Programa de Intervenção “I AM”, Liderança Pedagógica e Desempenho Docente; que teve como objetivo determinar em que medida o programa de intervenção “I AM” melhora a Liderança Pedagógica e o Desempenho Docente, em Instituições de Ensino de Lima - 2021. Seguiu o método hipotético-dedutivo, quantitativa, aplicada e um desenho experimental: um quase experimental, utilizando técnicas de inquérito e observação, bem como os instrumentos um questionário e a ficha de observação adaptados e validados através do julgamento de especialistas; Para o desenvolvimento do programa de intervenção, existiram dois grupos: um grupo controle e um grupo experimental que recebeu 30 sessões de aprendizagem, onde as duas variáveis foram reforçadas nos professores, utilizando o programa SPSS versão 25 e o uso do Microsoft Excel programa para processamento. Dentre os resultados, observa-se que o valor de significância obtido por meio do teste estatístico não paramétrico do Man Whitney U, que foi de 0,000; rejeitando a hipótese nula e aceitando a hipótese alternativa em que o programa de intervenção “EU SOU” melhorou a Liderança Pedagógica e o Desempenho Docente, no que diz respeito às hipóteses específicas, o valor de significância foi de 0,000; Por fim, conclui-se que o programa de intervenção “I AM” melhorou a Liderança Pedagógica e o Desempenho Docente em instituições de ensino, em Lima - 2021.

Palavras-chave: Liderança Pedagógica, Desempenho Docente, Programa de Intervenção.

INTRODUCCIÓN

En el Perú, la educación se rige bajo las directrices del Ministerio de Educación (MINEDU) que establece la evaluación de los docentes dentro de las instituciones educativas, teniendo en cuenta esta premisa se denota que un programa de intervención en donde participen los docentes podría mejorar el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente en las instituciones educativas, ya que es importante promover estos aspectos para así contribuir en la avance hacia una educación de calidad impartida en nuestro país, así como la promoción en la capacitación constante de nuestros docentes ya sean instituciones públicas o privadas.

Este estudio planteó la finalidad de determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente de la institución educativa, para lo cual se desarrolló un programa de intervención donde los resultados obtenidos permitirán desarrollar estrategias y reforzar otros programas que sean aplicables a cualquier tipo de institución educativa.

El desarrollo de la investigación se dio en cinco capítulos: el Capítulo I referido al Problema en su planteamiento desde un abordaje mundial, nacional y local; así como la formulación del problema, los objetivos de la investigación: general y específicos, también se presenta la justificación teórica, práctica, metodológica y epistemológica y las limitaciones del estudio.

El Capítulo II referido al Marco Teórico; enmarca el desarrollo de los antecedentes internacionales y nacionales que servirán para el contraste con los resultados obtenidos del programa realizado; las bases teóricas del programa, el liderazgo pedagógico y el desempeño docente desde su conceptualización, teorías, principios, importancia, hasta el desarrollo de sus dimensiones.

El Capítulo III referido a la Metodología; donde se define el método definido, con el enfoque planteado, tipo de investigación y el diseño, así como la descripción desde la población elegida, la muestra, descripción de las variables y su operacionalización; las técnicas e instrumentos de la recolección de datos antes y después del programa de intervención y por último el procesamiento y análisis de datos y el aspecto ético.

El capítulo IV referido a la Presentación y Discusión de los Resultados; contiene el análisis de forma descriptiva de los resultados obtenidos del programa de intervención, en base a las variables descritas, la comprobación de la hipótesis planteada y la discusión de los resultados, los cuales serán analizados de forma crítica con los antecedentes internacionales y nacionales descritos en el capítulo II.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones; en este capítulo se detallan las conclusiones obtenidas en base a los objetivos planteados, las recomendaciones que surgirán producto de la tesis para futuras investigaciones y por último, las referencias bibliográficas citadas según las normas de APA versión 7 y la descripción de los anexos que corresponden a la tesis.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el ámbito internacional la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015) en su “Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las poblaciones” (p. 1), planteó una serie de objetivos dentro de los cuales se consideró el objetivo N.º 4 una “Educación de Calidad” a nivel global y regional, que sea inclusiva y permanente para toda la población; según lo mencionado es claro que la EDUCACIÓN que se desea impartir en los estudiantes de las distintas instituciones educativas se debe fomentar un sistema inclusivo y de calidad en todos sus niveles desde básico a superior; brindando así mejores oportunidades de aprendizaje permanente donde se contemple a la ciencia, la tecnología y la innovación como medio para su éxito. Asimismo, este objetivo trabaja de la mano con la sostenibilidad de las naciones ya que esta se encuentra inmersa en la calidad del liderazgo escolar que es un elemento clave del aprendizaje y la mejora organizacional (Datnow, 2005; Hargreaves y Fink, 2006; citado en Robinson *et al.*, 2014).

Asimismo, en distintos estudios científicos se ha considerado factores relevantes como el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente en el marco de una educación de calidad que

conlleven a una mejora dentro de las instituciones educativas (Martínez-Chairez *et al.*, 2016; Tantaleán *et al.*, 2016; Pámies-Rovira *et al.*, 2016; Escribano, 2018). Siendo así, el Liderazgo Pedagógico representa un aspecto importante en la praxis docente y que generaran un impacto positivo en una educación de calidad para los estudiantes (Anderson, 2010, citado en Asto, 2018) y la actuación del profesorado siendo elementos claves en una enseñanza de calidad y lograr los objetivos propuestos hacia el aprendizaje, en su formación, actitudes, que aumenten el rendimiento educativo (Hattie y Anderman, 2013, citado en Gil, 2017).

Hoy en día, frente a las demandas educativas del presente siglo se plantean diversos retos en las instituciones educativas que van muy arraigados al Liderazgo y Desempeño Docente, por lo cual es necesario replantearse el modelo tradicional a un modelo más actual e innovador que tenga una visión holística y no una visión parcial como antiguamente se conocía, según Contreras (2016) se plantea un abordaje teórico y conceptual del Liderazgo Pedagógico y del liderazgo docente, en donde precisa el papel que cumplen para la mejora dentro de la escuela, aplicándolo en los docentes quienes son entes principales de acción dentro del marco educativo en pro del aprendizaje continuo. Siendo así, Cordero Arroyo *et al.* (2016) menciona a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) quienes plantean la importancia que se le brinda a la calidad en la docencia y el apoyo que ha venido ejecutando este tipo de organizaciones internacionales como en México para la mejora de los resultados educativos.

Por su parte, Hartinah *et al.* (2020) manifiesta que el bajo rendimiento del docente conlleva a una pérdida en la carrera formativa de sus estudiantes y que este efecto se verá reflejado a futuro en su actuar dentro de la sociedad; así como este nivel se ve influenciado por el entorno de trabajo, la motivación y el liderazgo que siendo este último del tipo educativo genera un impacto indirecto pero crucial en la calidad de los diversos procesos de enseñanza y

aprendizaje (Jappinen, 2017). En tanto Jara *et al.* (2017) manifiesta que el compromiso de los docentes que buscan una calidad educativa pertinente es importante para que la docencia este encaminada al desempeño laboral y que requiere según Dimaté *et al.* (2016, p. 85) de “conocimiento, experiencias de aprendizaje, comprensión y desarrollo de estructuras curriculares, planes de estudios, enfoques conceptuales, interacción con las instituciones, las administraciones y los contextos”, evaluando así aspectos éticos, políticos sociales y culturales.

Siendo así, se solicita que los docentes de nuestra sociedad no solo tengan calificaciones profesionales y competencias académicas, sino también tener habilidades de comunicación, actuar con ética en el trabajo, ser creativos y un alto compromiso con la educación (Hartinah *et al.*, 2020) y que para un buen Desempeño Docente se necesita instrumentos que permitan mejorar la práctica diaria siendo necesario considerar dentro de ellos el plan anual, en el cual se realice un diagnóstico situacional de los factores internos (fortalezas y debilidades) y externos (amenazas y oportunidades), que permitan elaborar un programa anual de actividades de acuerdo a la realidad de la sociedad estudiantil (Martínez-Chairez *et al.*, 2016; Tobón *et al.*, 2018).

En estos últimos años la educación en el Perú ha sido tema de discusión por distintos motivos, teniendo en cuenta que en evaluaciones internacionales se ha tenido resultados por debajo del promedio, por ejemplo, en la Prueba del programa internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA) del año 2018, el Perú solo alcanzo el nivel 1, a pesar que la OCDE noto mejoras en el rendimiento de los estudiantes, así como en Albania, República de Moldova y Qatar (Schleicher, 2018) esto no ha sido suficiente para superar a nuestros pares en Sudamérica en áreas de Ciencia y Comunicación (Taboada-Caro, 2019) es así que el Ministerio de Educación en pro de mejorar la calidad en la educación para el pueblo peruano aprobó con Resolución Viceministerial N.º 220-2019 – MINEDU, Norma Técnica “Orientaciones para el desarrollo del

Año Escolar 2020 en instituciones educativas y programas educativos en la Educación Básica”, que permitirá mejorar aspectos como gestión directoral, Desempeño Docente, infraestructura y otros que contribuirán a la mejora educativa (MINEDU, 2019, pp. 19-22).

El liderazgo desarrollado dentro de las aulas según Vilca (2018) se ha demostrado en:

Estudios de caso de Australia, Austria, Bélgica (Flandes), Finlandia y Reino Unido (Inglaterra) quienes ilustran cómo los países alientan a los líderes escolares a convertirse en líderes sistémicos y cómo están desarrollando y formando a nuevas generaciones de líderes escolares para contribuir a la transformación del sistema, de modo que cada escuela sea una buena escuela. (p.19)

En nuestro país, comúnmente se asocia el liderazgo pedagógico al director del establecimiento educativo sea privado o público, pero visto de forma más integral, esto involucra no solo a los directivos como gestores, sino también a los docentes quienes son parte importante en el desarrollo de esta habilidad siendo ellos los que imparten la docencia dentro de las instituciones educativas (MINEDU, 2014, citado en Alegre, 2018).

En el caso de nuestra localidad es necesario reforzar estos acápites dentro las instituciones educativas a través de un programa de intervención o inducción, el cual permita el desarrollo integral y desenvolvimiento del docente dentro de las aulas. Asimismo, teniendo en cuenta las características de la institución educativa que es una institución pública, la cual no ha recibido capacitaciones este último año con respecto al Desempeño Docente, el cual se espera mejorar con el programa de intervención, y lo expuesto líneas arriba considero necesario plantear el siguiente problema de investigación, que buscara ¿En qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿En qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico del docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021?

¿En qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021?

¿En qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021?

¿En qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021?

¿En qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión de la gestión del clima escolar del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico del docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021.
- Determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021.
- Determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021.
- Determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021.
- Determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión de la gestión del clima escolar del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

El estudio se justificó por su relevancia en el ámbito educativo desde el punto de vista de la Ley de Reforma Magisterial N ° 29944 en su artículo 4 (25/11/2012) donde se considera al profesor como un “agente fundamental del proceso educativo” (p. 18), en pro de brindar una enseñanza de calidad, con equidad y pertinencia, donde puedan realizar funciones de acompañamiento pedagógico, programas de formación y capacitación constante, porque ya no es suficiente con los conocimientos del docente sino también de habilidades y competencias que deben ser reforzadas día a día; asimismo, según Rockwell (2018) requiere de disposición y capacidad de coordinar con los distintos actores del proceso educativo que beneficie a la población estudiantil, siendo necesario la implementación de programas de intervención que mejoren el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente.

En tanto esta investigación se basó en las teorías como la de Robinson (2019) sobre las prácticas de liderazgo eficaz con incidencia en el Liderazgo Pedagógico donde se establece las cinco dimensiones de este tipo de liderazgo para que se vea reforzado a través del programa de intervención “YO SOY” y mejorar el Desempeño Docente dentro del marco del buen Desempeño Docente y directivo (2014) dentro de la institución educativa; y por último, se fundamentó en la teoría del constructivismo según Olmedo Torre *et al.* (2017) muy utilizado en el ámbito educativo donde el programa de intervención permitirá construir su aprendizaje a través de sus propias experiencias durante el programa; así como la teoría sociocultural de Vygotsky, a través del andamiaje que permitirá el progreso de la zona de desarrollo próximo a través del programa de intervención. Existen pocos estudios de este tipo de programas que refuercen estos aspectos, por lo cual se hace necesario el desarrollo de este programa para evaluar en qué medida el programa

de intervención mejora el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente en las instituciones educativas.

1.4.2. Justificación Metodológica

La investigación permitió crear un programa de intervención denominado “YO SOY” que abordó temas relacionados al Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente que aplicado en los docentes de la institución educativa refuerce su actuar dentro de los salones de clase en sus sesiones de aprendizaje; asimismo, la metodología utilizada siguió un diseño experimental, con un sub-diseño cuasiexperimental en donde se ejecutó el programa de intervención “YO SOY”, con un número de docentes clasificados en dos grupos uno que será el experimental y otro que corresponde al control, realizando la medición antes de la intervención y posterior a la ejecución de las sesiones (Bernal, 2010; Vara-Horna, 2012; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018; Hernández *et al.*, 2018); y por último, el programa permitirá la replicación en otros ámbitos educativos desde la educación básica hasta superior y el uso de instrumentos validados para mejorar el Liderazgo Pedagógico y el desempeño de los docentes.

1.4.3. Justificación Practica

La investigación presentó objetivos claros propuestos que buscaban mejorar el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente a través del desarrollo del programa de intervención llamado “YO SOY”, donde se reforzó temas relacionados a las tres variables establecidas y la ejecución de las 30 sesiones de aprendizaje a través de la plataforma Zoom, así como la obtención de los resultados que permitieron tener una visión situacional de los docentes de las instituciones educativas en dos etapas: al inicio del programa y los cambios que surgieron después del término para así evaluar el beneficio que brinda este tipo de programas en las distintas instituciones educativas públicas y privadas en pro de la calidad educativa impartida hacia los estudiantes. Por

último, la participación de los docentes en el programa los beneficiara para afianzar su compromiso con la institución educativa en el alcance de los objetivos educativos.

1.4.4. Justificación Epistemológica

El estudio se fundamentó según Parra (2005) en un enfoque epistemológico empírico – analítico, la cual se sustenta en la observación que se dio a través de la evaluación de los docentes antes y después del programa de intervención “YO SOY” y la experimentación de los docentes durante el programa de las 30 sesiones de aprendizaje como lo planteaba Augusto Comte; sigue la corriente del positivismo o “filosofía positiva” según Corbetta (2007) donde el conocimiento surge a partir de la aplicación del método científico utilizado para la investigación cuantitativa, así como la explicación y la determinación de las causas y efectos de forma cuantitativa que se dará a través de la experimentación de los docentes en el programa de intervención y en donde el tercer estadio “el positivo” sería el régimen definitivo de la razón humana, donde se aborda la solución de los problemas que afecten a la sociedad en este sentido en el campo de la educación; siendo según Vega-Malagón *et al.* (2014) la piedra angular de esta corriente el dato obtenido producto de la investigación. Por último, Parra (2005) menciona a Emile Durkheim donde indica que la sociología se basa en el estudio de los hechos sociales, que se sustenta en la perspectiva empírica.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se suscitaron en la investigación se dieron en las diferentes etapas de la investigación y/o con los agentes partícipes de la misma, siendo así en la fase inicial de la investigación se denotó la demora en la respuesta de aprobación de la investigación del Comité Institucional de Ética para la Investigación de la Universidad, la demora de parte del director de

la institución educativa, a quien previamente se le presentó el programa de intervención con su respectivo cronograma de ejecución; pero que debido a los cambios que surgieron dentro de la institución educativa tanto de director como de docentes; retraso en gran medida su inicio, asimismo en relación a participación de los docentes al derivar de manera tardía su consentimiento informado para el programa de intervención “YO SOY”.

En relación al contexto nacional: actualmente nos encontramos enmarcados dentro de la coyuntura nacional con la pandemia por el COVID-19 que afecta a nuestra población, por lo cual por disposiciones del gobierno, este año la educación se viene realizando de forma virtual, lo que significa que no hay presencia física de los docentes en la institución educativa, siendo un gran limitante, por tal razón tuvo que ejecutarse el programa mediante sesiones virtuales a través del Zoom u otro medio virtual sincrónica o asincrónica, así como la toma de muestra, ya que el número de docentes de las instituciones educativas participes del programa eran limitados y se vieron afectadas por la pandemia, disminuyendo en gran medida su número debido a la modalidad virtual, por lo cual el programa de intervención se tuvo que aplicar en una institución educativa y la toma del grupo control en otra institución.

En el diseño y validación de los instrumentos de Liderazgo Pedagógico y del Desempeño Docente, los cuales fueron sometidos a través de juicio de expertos previamente para su utilización en la investigación y donde el limitante claro fue el encontrar expertos en la materia siendo metodólogos, investigadores y doctores en educación y la demora en la respuesta de los jueces expertos.

En el desarrollo de la investigación se denota un limitado compromiso y responsabilidad por parte de los docentes participes en el programa de intervención “YO SOY”, teniendo en cuenta que se ejecutó el 100% de los temas planteados según el cronograma establecido, pero

que fue adaptándose según la disponibilidad del tiempo de los docentes ya que actualmente se encuentran en sesiones de aprendizaje virtual y eso complicaba su participación.

En el aspecto temporal y económico, debido a la pandemia se vio retrasado la ejecución del programa y que la investigadora contaba con recursos limitados para el gasto que demandó el programa de intervención en su modalidad virtual. Por último, en relación a la etapa final, el limitante más claro fue el tiempo que se contó para el procesamiento y redacción del informe final de la investigación, teniendo en cuenta que la redacción se realizó en versión APA 6 y tuvo que ser actualizado a la versión APA 7, según disposiciones de la Universidad.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Cárdenas (2019) con la Tesis de posgrado tuvo como objetivo el “*Proponer estrategias metodológicas de liderazgo pedagógico del director para mejorar la calidad del desempeño docente*”, el estudio fue descriptivo a modo propositivo, donde se utilizó la técnica de encuesta para recabar la información con el cuestionario para las variables en mención; se logró evidenciar un limitado liderazgo pedagógico que impide mejorar la calidad del desempeño docente, lo cual conlleva a un nivel de baja calidad docente, siendo de esta manera el estudio menciona que la propuesta del programa de estrategias metodológicas resalta al liderazgo pedagógico para la mejora del desempeño del director y los docentes en la institución educativa y por ende la calidad de la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes, concluyendo así, en el diseño de las competencias necesarias para el director de la institución.

Escalante (2019) con la Tesis de posgrado planteo su objetivo principal “*Determinar la percepción de los docentes sobre el liderazgo transformacional y su relación con el desempeño*

docente en las instituciones educativas estatales”, la metodología presenta un enfoque cuantitativo, tipo básica con un diseño descriptivo correlacional, mediante el método hipotético-deductivo; se utilizó instrumentos con la técnica de encuesta siendo estos validados para cada variable con un cuestionario aplicado a los 50 docentes; siendo los resultados más relevantes obtenidos que la percepción del liderazgo transformacional y el desempeño docente fue de nivel regular en las instituciones, así como el valor obtenido del coeficiente de spearman $r=0.727$, conllevando a la conclusión que existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente, a nivel total y también en sus dimensiones de competencia relacionada con su habilidad para la información y capacidad de liderazgo, metodología relacionada con procedimientos, estrategias y técnicas aplicadas en clase y la evaluación docente en procesos cognitivos, resolución de problemas y la actitud del estudiante en el aula.

Manosalva (2019) en su Tesis de posgrado tuvo como objetivo “*Demostrar que el desarrollo del programa contribuiría a potenciar el liderazgo pedagógico docente en el aula dentro de las instituciones seleccionadas*”, la metodología empleada fue experimental, con un diseño cuasi-experimental, con la aplicación de un pre-test antes del programa y un pos-test posterior a la aplicación del programa, se utilizó la técnica de la encuesta mediante el uso de un cuestionario validado aplicado a 18 docentes de la institución educativa; encontrándose diferencias significativas entre el pre-test y el pos-test en dos dimensiones del liderazgo pedagógico; concluyendo en que el programa Fortalecimiento en capacidades influyó significativamente en el liderazgo pedagógico, así como en el desarrollo de la actitud ambiental de los docentes de la institución educativa.

Rodríguez (2019) con la Tesis de posgrado planteo el objetivo “*Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en una Institución Educativa*”, donde el diseño de investigación fue no experimental, de tipo transeccional, utilizando la técnica de la encuesta mediante el uso de un cuestionario validado, aplicado a 32 docentes de la institución educativa; el procesamiento a través del SPSS permitió comprobar las hipótesis planteadas con las pruebas chi-cuadrado de Pearson con valores de 0,000; llegando a la conclusión que existe una influencia significativa del liderazgo pedagógico y el desempeño docente, así como el éxito de la instituciones radica en el impacto del liderazgo en el desempeño docente, lo cual mejora su interrelación y el aprendizaje de los estudiantes.

Torres (2019) en su Tesis de posgrado tuvo como objetivo “*Diseñar y proponer un programa de liderazgo para mejorar el desempeño institucional y la innovación pedagógica de los docentes*”, siendo una investigación de tipo diagnóstica y propositiva, ya que a partir de sus resultados se formuló el programa para la mejora del desempeño e innovación pedagógica de los docentes de la institución educativa, este estudio siguió un enfoque mixto, para la parte cuantitativa, se hizo uso de encuestas y para la cualitativa se realizó con entrevistas y observación de campo; dentro de los resultados solo el 46.2% de docentes cumplen con los objetivos y metas educativas y la percepción del docente es baja con un 16.7% sobre de las directivas de la institución en relación a nuevas estrategias; llegando a la conclusión que existe un bajo nivel de cumplimiento de los docentes y administradores sobre los objetivos y metas institucionales, lo cual conlleva a la debilidad del liderazgo y el ejercicio del actuar docente; por lo cual se formula una propuesta de mejora ante esta situación con el propósito de brindar un mejor servicio educativo.

Ysla (2019) en su Tesis de posgrado tuvo como objetivo “*Demostrar que el programa de capacitación liderazgo y proactividad influye en la mejora del desempeño docente*”, la metodología utilizada fue experimental, sub-diseño cuasiexperimental, aplicado a un único grupo un pretest y luego un pos test a ambos grupos; así como la observación permanente del comportamiento de los docentes y su participación en el programa; donde los resultados mostraron una diferencia relevante con respecto a los pre-test y pos-test después del programa demostrando una elevación en el desempeño docente de los profesores de la institución educativa, en ese sentido se concluye que el programa de capacitación en liderazgo y proactividad realizado influyó significativamente en el desarrollo del desempeño de los docentes de la institución educativa.

Álvarez (2018) en su Tesis de posgrado tuvo como objetivo “*Evaluar en qué medida los resultados de la aplicación del programa de liderazgo participativo mejora el desempeño profesional docente en la Facultad de Ingeniería Zootecnia- UNPRG, de la ciudad de Lambayeque 2015*”, la metodología fue experimental, con un enfoque cuantitativo, con un sub – diseño pre – experimental, aplicado a un único grupo un pre-test y luego un pos test; se utilizó una ficha de observación aplicado a los 16 docentes donde los resultados mostraron que el taller estimuló a todos a una mejor comunicación, toma de decisiones compartidas, todo bajo el liderazgo participativo para mejorar el desempeño docente; se concluyó que el programa “Taller de liderazgo participativo” aumento significativamente el desempeño docente, siendo este eficiente, pasando de un pre test “regular” a un pos-test “muy bueno”.

Abollaneda (2018) con la Tesis de posgrado planteo el objetivo principal “*Determinar en qué medida el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa*”, la investigación fue de tipo básico, con un nivel correlación, diseño descriptivo, correlacional, en la cual se hizo uso de un cuestionario validado y sometido a juicio de expertos, aplicado a 30 docentes de la institución; obteniendo en el resultado principal entre las variables de estudio un coeficiente de 0.856 que llevo a la conclusión en una existencia de correlación directa entre las variables liderazgo pedagógico y su influencia en el desempeño de los docentes en sus dimensiones, así como la aseveración por parte del autor de “cuanto mejor sea el liderazgo pedagógico, mejor será el desempeño docente”.

Gómez y Huamani (2018) con la Tesis de posgrado tuvieron el objetivo “*Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente de una institución educativa*”; el estudio siguió el enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y correlacional, donde se utilizó instrumentos como el cuestionario y la ficha de observación. Dentro de los resultados obtenidos se muestra que la valoración del desempeño de los docentes se encuentra en el nivel regular, así como su opinión sobre el liderazgo pedagógico; llegando a la conclusión que el liderazgo pedagógico en la institución educativa no es asumido en su totalidad por los directivos de la institución, lo que no permite el acompañamiento y control de los docentes en su actuar diario, perjudicando el desempeño docente dentro de la institución.

Falcon (2017) con la Tesis de posgrado planteo el objetivo “*Determinar la influencia del programa fortalecimiento de gestión pedagógica en el buen desempeño docente del nivel inicial de Chancay*”, donde la investigación siguió el método de enfoque cuantitativo, bajo un diseño

experimental: subdiseño cuasi-experimental, de tipo aplicada, con técnica de la encuesta y la aplicación de un cuestionario con escala politómica; el resultado obtenido mediante el análisis estadístico: U de Mann Whitney fue $0,000 < a 0.05$, que permitió concluir que el programa de fortalecimiento de la gestión pedagógica influye significativamente en el buen desempeño docente de nivel inicial.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Fonsén y Soukainen (2020) con el artículo científico plantearon el objetivo “*Investigar y crear una estructura sostenible a través de un proyecto para fortalecer el Liderazgo Pedagógico en los profesionales de ECE*”, con un enfoque cuantitativo, se utilizó un cuestionario electrónico sobre la calidad del liderazgo dentro de la institución educativa en Finlandia; los resultados mostraron que los factores de liderazgo de la organización, gestión de recursos humanos y gestión del conocimiento y bienestar laboral presentaron puntuaciones sumatorias con distribución parcial, así como cuanto mayor es el nivel de la formación pedagógica de los profesionales, menor es su valoración de la calidad pedagógica del liderazgo, en conclusión se encontró diferencias estadísticamente significativas sobre el liderazgo pedagógico entre los diferentes profesionales y que se requiere un alto estatus profesional para mejorar la capacidad de reflexión del liderazgo pedagógico de los profesionales en la institución.

Pan y Chen (2020) en su artículo tuvieron como objetivo “*Analizar como los directores y docentes son fuentes del liderazgo centrado en el aprendizaje para ejercer un impacto en el aprendizaje del docente*”, la técnica utilizada fue la encuesta siendo el instrumento el uso de un cuestionario aplicado a 1340 profesores de las escuelas secundarias en Taiwán, con un muestreo

estratificado por conglomerados debido a la complejidad de la muestra, donde los resultados obtenidos muestran que tanto el liderazgo del director como del docente en sus dimensiones: comunicación de la visión del aprendizaje, apoyo en el desarrollo profesional, inicio de mejoras curriculares y mejora del entorno de enseñanza afectan el aprendizaje de los docentes por vías directas e indirectas, como conclusión se analiza que los dos tipos de liderazgo afectan el aprendizaje del docente, para así mantener su capacidad de preparación y mejorar sus prácticas educativas, siendo mediadores críticos la mejora del currículo y la instrucción del docente.

Barzola (2019) su Tesis de posgrado tuvo como objetivo “*Diseñar un programa de capacitación docente utilizando herramientas pedagógicas para perfeccionar el liderazgo pedagógico de la Unidad Educativa*”, la metodología empleada fue cuantitativa, tipo cuasi-experimental, con la aplicación de un pre-test y un pos-test, se utilizó la técnica de la encuesta mediante el uso de un cuestionario validado aplicado a 25 docentes de la institución educativa; se abordaron las diversas dimensiones sobre el liderazgo pedagógico; dentro de los resultados se halló que en un 64% el docente aplica las metas y expectativas en la enseñanza, concluyendo en que el programa de capacitación obtuvo un porcentaje positivo de un 80% en donde el docente aprendió a aplicar nuevas estrategias de aprendizaje, en donde el programa ayudo a mejorar el mandato en la Educación.

Ma y Marion (2019) en su artículo el objetivo fue “*Examinar el impacto de la instrucción principal del liderazgo en la eficacia docente y el papel mediador desempeñado por la confianza del profesorado en ese proceso*”, el enfoque utilizado fue un modelado multinivel donde participaron 50 directores y 714 maestros en Oeste de China, a través de la técnica de la encuesta

y el uso del cuestionario estructurado; dentro de los resultados obtenidos se muestra que el clima del aprendizaje afecta de forma directa y positiva la práctica del docente para fomentar un aprendizaje escolar positivo con la definición de la misión de la escuela; llegando a la conclusión que las practicas eficaces del liderazgo educativo tienen efectos más indirectos que directos sobre las creencias de la eficacia del maestro.

Wan, Tse, Tsang y *et al.* (2018) con su artículo tuvo el objetivo de “*Investigar percepciones y experiencias de los maestros sobre el liderazgo docente y explorar cómo actúan los maestros fuera del liderazgo docente en una red de pares*”, en este estudio se utilizó el caso de una escuela primaria asiática, de enfoque mixto, donde la técnica fue la encuesta a través del uso de cuestionarios aplicados a los maestros, así como entrevistas individuales y notas de campo de un día; los resultados encontrados conllevaron al análisis de tres temas emergentes: la colaboración docente formal e informal, promover el liderazgo compartido y la promoción de la práctica reflexiva; llegando a la conclusión que los maestros estaban más orientados hacia el aprendizaje de los estudiantes, pero que no contaban con suficiente tiempo disponible para representar el liderazgo del maestro en términos de colaboración docente, liderazgo compartido, práctica reflexiva y mejora continua.

Zheng, Yin y Li (2018) en su artículo tuvo como objetivo “*Explorar las relaciones entre el liderazgo educativo y el aprendizaje profesional*”, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario el cual fue aplicado a 1082 maestros de primaria de cuatro provincias de China Continental quienes fueron participes de un programa de desarrollo profesional en servicio; los resultados mostraron que el liderazgo educativo tuvo efectos significativos en las

cinco comunidades de aprendizaje profesional, llegando a la conclusión que los hallazgos en la actividad de colaboración, la práctica privatizada y el dialogo reflexivo revelaron influencias indirectas del liderazgo educativo sobre la eficacia individual del maestro, mediada por la comunidad docente.

Aunga y Masare (2017) en su artículo original tuvo el objetivo de *“Investigar el efecto de los estilos de liderazgo en el desempeño de los maestros en las escuelas primarias del distrito de Arusha”*, la metodología siguió un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo, con una técnica de encuesta y el uso de un cuestionario aplicado a 140 participantes, con un análisis de correlación de Pearson, los resultados obtenidos fueron que el liderazgo transformacional es el mas prevalente en las escuelas primarias del distrito de Arusha con una media de 3.7340, seguido por el liderazgo democrático con una media de 3.5729; por lo que se concluye que el liderazgo democrático y transformacional mejoran el desempeño y rendimiento docente el cual es muy bueno en las escuelas primarias del distrito de Arusha en Tanzania y existe una participación de los docentes en la toma de decisiones relativas a los asuntos escolares.

Fitria, Mukhtar y Akbar (2017) en su artículo tuvo por objetivo *“Analizar la influencia de la estructura organizacional y el liderazgo, sobre el desempeño docente en la escuela secundaria privada en la ciudad de Palembang”*, se utilizó el método cuantitativo, con la técnica análisis de ruta, con una participación de 326 docentes, donde los resultados obtenidos mostraron un efecto positivo directo de la estructura organizativa para el desempeño docente y concentrar un efecto positivo directo del líder en el desempeño docente; donde se concluye que los maestros

privados de secundaria de la ciudad de Palembang mejoran su desempeño en base a las variables estructura organizativa y liderazgo que incentivan la creación de un buen desempeño docente.

Roca y Betancourt (2017) en su artículo de revisión el objetivo fue “*Ofrecer un modelo de desarrollo del liderazgo pedagógico en la formación del maestro de educación básica de la Universidad Laica del Ecuador*”, desarrollado mediante un enfoque de sistemas, donde se realizó una reflexión teórica que dio como resultado la proposición del modelo de desarrollo del liderazgo pedagógico en la formación inicial del docente de educación básica estructurado por tres subsistemas desde la proyección, tratamiento y evaluación del liderazgo pedagógico en la formación inicial del docente; llegando a la conclusión que el modelo presentado permite comprender, explicar e interpretar el liderazgo pedagógico en la formación de los docentes, así como la existencia de la relación entre la teoría y el plan propuesto donde se integran las influencias educativas de la docencia, vinculación e investigación por los directivos y docentes.

Rodríguez y Gairin (2017) en su artículo tuvo por objetivo “*Analizar la influencia de liderazgo pedagógico de las Unidades Técnicas Pedagógicas en el ámbito educativo de las prácticas docentes de establecimientos municipales de Chile*”, la metodología utilizada fue mixta; con un diseño cualitativo a través de un enfoque de estudio de casos y enfoque cuantitativo con diseño descriptivo, el estudio se realizó en 567 unidades técnicas y 5 casos, donde los resultados obtenidos muestran que las unidades técnicas tienen mayor preparación en ámbitos de gestión pedagógica que los directores; quienes utilizan entre el 40 y el 100% de su tiempo en las tareas de educación y currículo; concluyendo en que los jefes de las Unidades Técnicas

Pedagógicas son reconocidos como líderes pedagógicos y que presentan una influencia positiva y directa sobre la práctica docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Programa de intervención

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2003, citado en Loja, 2018) la palabra programa está referido a un proyecto ordenado de actividades, el cual se ve reforzado con lo referido por Loja (2018) donde lo menciona como un conjunto de acciones estratégicas que están orientadas a lograr un fin determinado. La intervención en el ámbito educativo está referida a los componentes que se integran en la acción de la enseñanza educativa, las actividades, la gestión escolar y las situaciones educativas que se crea según el contexto social para la promoción de los saberes disciplinares y su transformación escolar y así dirigirlo a la praxis docente (Gómez *et al.*, 2005).

La intervención educativa se considera como una acción intencional que busca un objetivo establecido determinando así a la intencionalidad, como parte de la conducta y en un conjunto de actividades comprometidas para un fin propuesto; en el proceso de la intervención se requiere de un agente educador A, quien realizara una acción intencional X, para buscar una respuesta R del agente educado B (Tourrián, 2010). Los efectos de la capacitación de los docentes permitirán encontrar nuevas soluciones a los problemas identificados dentro del ámbito educativo (Modise, 2017, citado en Matshediso, 2019).

2.2.1.1. Teoría relacionada con el programa de intervención

El constructivismo es un movimiento que defiende la idea del individuo en los aspectos cognitivos, afectivos y simbólicos, que no es producto de la casualidad y se cimenta en la

elaboración a través de lo largo de la vida por interacciones entre: la herencia, el ambiente sociocultural, las experiencias y el lenguaje (Coloma y Tafur, 1999). Se ha considerado los aportes de los autores Olmedo y Farrerons (2017) para definir las teorías del desarrollo del programa de intervención que se detallan a continuación:

(a) Teoría del constructivismo

Basado en la construcción del propio conocimiento a partir de sus propias experiencias, este se subdivide en cuatro submodelos: Piagetano (desarrollo cognoscitivo), el humano (aprendizaje significativo de Ausubel), el social y el radical, estos modelos constructivistas buscan el cambio de la conducta a partir de un estímulo teniendo también otros modelos constructivistas como el de Vygostky y otros autores.

(b) Modelo Piagetano

Siendo el aprendizaje un proceso interno, activo e individual, es claro que el modelo Piagetano se enmarca en la construcción del conocimiento a través de la participación activa de la persona en el programa de intervención, la cual no dependerá solo de la estimulación externa proporcionada sino también de un procedimiento crítico, analítico y metódico de forma interna de los sujetos de estudio.

(c) Enfoque según Vigostky

Resalta la importancia del sujeto quien en su proceso de aprendizaje es capaz de asimilar conceptos nuevos, pero cuando ya no pueden ser asimilados, por estar fuera de su alcance, se requiere el apoyo de una segunda persona para que sea asimilada conocido como el andamiaje y la distancia entre lo que se puede aprender por sí mismo y lo que se puede aprender con ayuda denominada Zona de Desarrollo Próximo (ZDP).

Siendo descritas las teorías que sustentan el programa de intervención propuesto, esta permite utilizar las estrategias, técnicas e instrumentos adecuados para el desarrollo del programa, donde su proceso de aprendizaje y reforzamiento se verá reflejado en su actuar profesional, en donde ellos construirán su proceso de aprendizaje con el conocimiento adquirido y su experiencia.

2.2.1.2. Concepto del programa de intervención YO SOY

Según Touriñán (2011, citado en Félix, 2019) es una acción intencional que conduce a la consecución exitosa en el proceso de aprendizaje, el cual presenta un carácter teleológico que cumple los siguientes criterios: existe un sujeto agente, un lenguaje propositivo y una meta los cuales se encuentran interrelacionados; esta intervención educativa es un proceso, el cual puede desarrollarse mediante la autoevaluación o heteroevaluación donde debe primar el respeto por el educando y el educador.

Asimismo, la Dirección General de la Renovación Pedagógica del MEC (1996, citado en Félix, 2019) la intervención educativa se definió como el proceso de recolección y análisis de la información importante en situaciones donde se presente problemas de aprendizaje. Asimismo, Spallanzani *et al.* (2002), citado en Gómez *et al.* (2005) define a la intervención educativa como el conjunto de actividades que tienen una finalidad planteada que se desarrollada en un contexto educativo y consta de las siguientes fases: “planificación (fase pre activa), actualización en clase o ejecución (fase interactiva) y evaluación (fase postactiva)” (p. 84).

Siendo definido por diversos autores, es claro que el desarrollo del programa de intervención a través de un estímulo conlleva a cambios en las personas que son participes del programa, teniendo una fase preliminar o planificación, fase de realización o ejecución y por último la fase posterior o evaluativa. El programa de intervención YO SOY es un programa de

30 sesiones de aprendizaje, que busca mejorar el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente dentro de las Instituciones Educativas y que permite evaluar un antes y un después de la estimulación y explicar los cambios que se produjeron.

2.2.1.3. Principios del programa de intervención

Los principios del programa de intervención se describen según Lara, J. y Lara, L (2004) los cuales se detallan de la siguiente manera:

- Necesidad de partir del nivel de desarrollo humano, basado en las teorías de la competencia cognitiva de Piaget, los conocimientos previos de Ausubel y la intervención en la ZDP de Vygostky.
- Necesidad de aprender significativamente, modificando los esquemas del conocimiento, desarrollado por Piaget (esquemas), Bandura (auto-sistemas), Kelley (constructos personales), Millar, Pribam y Galanter (planes).
- Necesidad de asegurar la construcción de aprendizajes significativos, basado en la significatividad lógica, psicológica y la funcionalidad – transferencia.
- Necesidad de promover una intensa actividad del sujeto basado en la actividad externa e interna interactividad (actividad individual o en grupo, trabajo colaborativo) y la autonomía (aprendizaje significativo por sí solos)

2.2.1.4. Importancia del programa de intervención

La importancia se ve reflejada según el contexto de aplicación, en el caso del campo educativo puede estar referida a la docencia, asesoría, gestión u otros y que se encuentran vinculadas a las practicas docentes en los salones de clase, siendo regulada por un espacio previo que cumple criterios como: la intención educativa, la necesidad de ejecución y el conocimiento

de los sujetos de estudio y el ámbito donde se pretende aplicar la intervención, que aplicados de manera congruente generaran el alcance del logro planteado (Pérez, 2017).

2.2.1.5. Dimensiones del programa de intervención

Dentro de las dimensiones del programa se ha considerado el aporte de Ysla (2019) para presentar de la siguiente manera:

(a) Etapa de planificación

Antes de iniciar con esta etapa es necesario realizar el diagnóstico previo de las necesidades y expectativas que se desea cubrir con el programa, ya que la planificación está referida al diseño y elaboración del programa de intervención, consideración de los recursos materiales, humanos y económicos que serán necesarios para el programa; así como las estrategias, técnicas y recursos didácticos a emplear durante las sesiones de aprendizaje, determinación del perfil del participante, la modalidad, el tipo, el cronograma y duración del programa.

(b) Etapa de ejecución

La ejecución del programa viene a ser el desarrollo de lo que se ha planificado y programado según el cronograma de actividades en la etapa previa, con el uso de los materiales e instrumentos necesarios para la realización del programa de intervención, en esta etapa es un compromiso del investigador para el seguimiento y de la institución educativa para velar por el cumplimiento de lo planeado.

(c) Etapa de evaluación

La evaluación del programa de intervención servirá para medir la ejecución de la misma, con el desarrollo de las sesiones con los docentes, comprobar si los objetivos planteados en el programa de intervención se alcanzaron o evaluar la deficiencia del programa, así como el uso de los recursos programados se utilizaron en su totalidad o si los participantes lograron transferir lo

aprendido a sus sesiones de aprendizaje; en esta etapa se medirá la efectividad del programa de intervención.

2.2.2. Liderazgo pedagógico

Partiremos de mencionar sobre el termino líder que en inglés es leader que deriva del vocablo del verbo To Lead (guiar) según Ander-Egg, (1997, citado en Vilca, 2017) así como la persona que tiene seguidores y se presenta en la esfera de la interacción, el cual se basa en la autoridad, la influencia informal y la construcción cognitiva de la percepción de los seguidores (Bicheva y Filatova, 2017); dentro de los cuales se debe considerar ciertas cualidades para su efectividad como “la autoconciencia, el autocontrol, la motivación y las habilidades sociales” (Goleman, Boyacis y Mackey, s/f, citado en Bicheva y Filatova, 2017, p.3).

Hoy en día, el liderazgo pedagógico se centra en un tipo de liderazgo desarrollado dentro de la escuela, donde se establece los criterios para su avance dentro del contexto escolar como: el “establecimiento de objetivos educativos, la planificación del currículum, la evaluación docente y la enseñanza y por último la promoción del desarrollo profesional” (Hallinger, 2005; Robinson *et al.*, 2009, citado en Gajardo y Ulloa, 2016, p.74). Este tipo de liderazgo desarrollado en los salones de clase necesita pasar de solo enfocarse a la administración y gestión y concientizar las responsabilidades en la dirección del proceso de enseñanza y el aprendizaje, para así proporcionar la orientación el apoyo necesario entre los docentes (Matshediso, 2019) donde también se recalca que la dimensión clave del desarrollo de este tipo de liderazgo es la profesionalidad adoptada por los docentes (Fonsén y Ukkonen-Mikkola, 2019).

Asimismo, en nuestro país se conoce al liderazgo pedagógico como tal en otros países como Norteamérica este término de liderazgo pedagógico es llamado liderazgo instruccional o

instructional leadership y en el país de Inglaterra conocido como liderazgo centrado en el aprendizaje o learningcentred leadership, en el mundo anglosajón denominado liderazgo educativo o educational leadership; los cuales están referidos y dimensionados de la misma forma dirigidos al ámbito educativo (Bush y Glover, 2014, citado en Gajardo y Ulloa, 2016; Contreras, 2016).

2.2.2.1. Teoría del Liderazgo Pedagógico

Según Dubs (1994, citado en Contreras, 2016) el liderazgo pedagógico no solo está sucinto a la supervisión y al control, sino también abocado a las actividades pedagógicas, dentro de las instituciones educativas, el cual debe unirse de forma holística e integral de acuerdo al desarrollo escolar y personal, en base a las necesidades de los docentes, las expectativas, las metas y visiones dentro de la escuela.

La teoría del modelo de cadena causal del liderazgo se basó en el modelo de Van Wart (2012, citado en Swain, 2019) donde la primera cadena menciona el estilo de liderazgo y las variables del comportamiento orientados a las tareas y conductas orientadas a las personas; así como la intervención de la segunda cadena referida a los factores de contingencia en donde se considere los rasgos de la personalidad del líder y las habilidades de subordinación y motivación que conllevaran a un resultado dentro de la organización a través del logro de metas y un servicio mejorado en el ámbito educativo.

En tanto Macbeath, Swafield y Frost (2009, citado en MINEDU, 2015b) muestra que esta teoría se basa en la centralización en el aprendizaje como una actividad durante la sesión de aprendizaje, creación de las condiciones favorables para el aprendizaje en pro de los estudiantes, promover el diálogo sobre el liderazgo y el aprendizaje, compartir el liderazgo y responsabilidad común por los resultados.

Según Robinson (2014, citado en Salazar, D. 2018) define al liderazgo pedagógico en relación a los resultados de los estudiantes y el impacto sobre ellos, y pone de manifiesto en sus distintas investigaciones cuantitativas establecer cinco dimensiones influyentes: Establecimiento de metas y expectativas, obtención de recursos en forma estratégica, planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente, aseguramiento de un entorno, las cuales tendrán injerencia en la gestión escolar y el desempeño docente ya que esta va muy relacionada a cada aspecto que se monitoriza en las diferentes instituciones educativas.

2.2.2.2. Principales autores del Liderazgo Pedagógico

El termino liderazgo es algo difícil de entender y poder describir, porque hoy en día existen distintos autores que se refieren al mismo tema, quienes reconocen al liderazgo como la influencia que se ejerce en determinadas situaciones sobre un grupo de personas; donde interviene la comunicación formal e informal y la interacción personal para así alcanzar los objetivos y metas planteadas (Chumpitaz, 2019; Aliaga y Maylle, 2018; Alegre, 2018).

Según Leithwood (2009, citado en Alegre, 2018) menciona que el liderazgo pedagógico es la movilización de un grupo de personas en quienes se ejerce una influencia para alcanzar metas comunes dentro de una institución educativa, lo cual fortalece los lazos entre directivos y docentes de forma colaborativa, reforzada por Barber y Mourshed (2008, citado en Contreras, 2016) cuando se requiere de cambios y transformación de los componentes del sistema educativo.

Según Robinson (2019, p.124) este tipo de liderazgo se centra en el estudiante de manera focalizada hacia las consecuencias de las decisiones que se tomen en torno a los estudiantes, docentes o el sistema educativo, esto visto en términos de “bienestar, desempeño, creatividad o participación estudiantil” necesarias para mejorar la enseñanza y el aprendizaje dentro de la

institución educativa, lo que se reafirma con la mencionado por Clarkin-Phillips (2009, citado en Matshediso, 2019) donde viene referido al interés que se centra en la pedagogía de los estudiantes.

En el Perú el Ministerio de Educación (MINEDU) en el año 2014 definió al liderazgo como la influencia, aspiración y desarrollo de actividades estratégicas dentro de un ámbito educativo, donde se resalta el trabajo pedagógico de los docentes; el trabajo colaborativo, el clima institucional y la cooperación de la sociedad. Teniendo en cuenta estas premisas es claro que el liderazgo pedagógico aporta de manera beneficiosa para el logro de los objetivos educativos en pro de una enseñanza de calidad para sus alumnos, en donde no solo interviene la gestión directiva sino también la postura de los docentes que adoptan este compromiso para la mejora continua de la práctica educativa dentro de sus instituciones educativas.

2.2.2.3. Concepto del Liderazgo Pedagógico

El liderazgo educativo o pedagógico se define como una persona de confianza y que es capaz de dirigir a un equipo de estudiantes (padres, docentes, directivos), para así despertar su actividad e interés e influir en el proceso de interacción mediante la relación, organización responsable, siendo así el docente una autoridad importante que afecta el proceso de desarrollo, formación y educación (Bicheva y Filatova, 2017).

Según Lecaros (2017) el termino liderazgo pedagógico está referida a la cualidad central que debe tener el docente para proyectar, establecer y aumentar el desempeño del docente a través de sus competencias en su práctica diaria el cual se sustenta en los conocimientos y experiencias hacia el dominio de las practicas pedagógicas significativas en los directivos de los centros educativos.

Según Ord *et al.* (2013) citado en Matshediso (2019) el liderazgo pedagógico se define como la forma en que la tarea central del docente está orientada a la mejora de la enseñanza y el aprendizaje dentro de los ámbitos educativos, así como la relevancia del currículo y la pedagogía en lugar de la gestión y la administración. Asimismo, Seitz y Capaul (2007, citado en Contreras, 2016) definen al liderazgo pedagógico como la interacción entre los líderes y los colaboradores en los distintos niveles de acción y no se rige de la autoridad que emana cada uno dentro de la organización educativa.

Definir el liderazgo pedagógico es muy complejo, debido a la existencia de diversos conceptos que puede aportar cada autor; en base a lo mencionado líneas previas sobre este término donde se reconoce como una influencia que se verá ejercida en un grupo de personas que tienen un objetivo común y en este caso dirigido hacia una Educación de Calidad, este tipo de liderazgo pedagógico o centrado en el aprendizaje o estudiante se verá reflejado en la práctica educativa de nuestros docentes mediante el establecimiento de metas y expectativas que se esperan alcanzar, así como la optimización de los recursos económicos y académicos y del bienestar dentro de los salones de clase con un clima propicio, que fomente una buena secuencia en la sesión educativa.

2.2.2.4. Principios del liderazgo pedagógico

Según Gajardo y Ulloa (2016) quien define los principios bajo los cuales se desarrolla el liderazgo pedagógico, mencionados a continuación:

- Centrarse en el aprendizaje como actividad, en donde se considera que todo participante dentro de una institución educativa son aprendices; siendo este proceso fundamentado en la interrelación de los procesos cognitivos, emocionales y sociales; donde la eficacia del mismo se verá afectado de acuerdo al contexto social y a la manera en que los participantes aprenden, es

aquí donde se reconoce al liderazgo como producto de una serie de experiencias y oportunidades que aportaran positivamente el aprendizaje de los estudiantes.

- Creación de condiciones favorables para el aprendizaje, este principio está referido a la relevancia que tienen las diversas culturas en el fomento del aprendizaje, donde se hace una profunda reflexión sobre el contexto, las competencias y el proceso de enseñanza - aprendizaje; evaluar los salones de clase donde se desarrollan las sesiones de aprendizaje que tan estimulantes son para los estudiantes y docentes siendo entornos seguros y protegidos ante los riesgos, conllevando a la constancia y perseverancia ante los fracasos que se pudieran suscitar y la optimización en el uso de los recursos académicos dentro de la institución educativa.

- Promoción de un diálogo sobre el liderazgo y el aprendizaje, este principio se basa en el desarrollo del liderazgo con el aprendizaje, que puede ser discutible y transferible; así como la promoción de la investigación entre estos dos aspectos dentro de la escuela; es necesario abordar los factores que puedan retrasar o limitar el liderazgo y el aprendizaje y que sea comunicada a toda la sociedad estudiantil, para evaluar futuras mejoras a través del dialogo virtual o presencial entre los involucrados.

- Compartir el liderazgo, esto involucra la creación de estructuras sostenibles en donde se invita a la participación de todos los agentes educativos para la mejora en la institución educativa trabajando en una red que fomente el aprendizaje; refuerce el liderazgo de forma compartida de forma diaria en todas las actividades dentro de la institución, donde deben ejercer el liderazgo según su formación, habilidades, capacidades y competencias que demuestre una colaboración por encima de la limitación establecida para los docentes, función y posición.

- Establecimiento de una responsabilidad común por los resultados, este principio implica conocer y entender la realidad política que se tiene dentro de la institución educativa, así como de

la implicancia que tienen los diferentes agentes educativos ante las evaluaciones internas y externas; siempre siendo congruentes y manteniendo la evidencia de los principios y valores de la institución; que conllevaría a la reformulación de la política y la práctica docente de forma sistemática.

2.2.2.5. Importancia del liderazgo pedagógico

La importancia del liderazgo pedagógico según Bolívar (2010, citado en Aliaga y Maylle, 2018) radica en que el liderazgo pedagógico está dirigida al logro de los resultados en el proceso educativo en donde están inmersos los estudiantes de una institución educativa, así como lo mencionado por la Cooperación y desarrollo Económico, OCDE (2009, citado en Mego y Ramírez, 2018) donde los Estados deben asumir las políticas, para una mejora en los resultados escolares al influir de manera positiva en las motivación y el desempeño docente.

Asimismo, Robinson (2008, citado en MINEDU, 2016) indica que este tipo de liderazgo conlleva a la mejora continua dentro de una institución educativa, donde los directivos permanecen vigilantes dentro y fuera del contexto educativo; ante situaciones que requieran el uso de las estrategias y técnicas educativas para movilizar y comprometer al equipo docente para alcanzar los objetivos planteados, es allí donde radica su importancia.

2.2.2.6. Dimensiones del Liderazgo pedagógico

(a) Establecimiento de metas y expectativas

La primera dimensión del liderazgo pedagógico es el establecimiento de metas y expectativas donde Robinson (2014, citado en Robinson, 2019) la presenta como una influencia que se ejerce en los resultados educativos, los cuales son obtenidos a través de los estudiantes en su proceso de aprendizaje; ya que al definir estas expectativas y metas se determinara el procedimiento a seguir por los docentes. Siendo necesario un conocimiento de las mismas a través

de las vías de comunicación dentro de la institución educativa, un monitoreo constante del avance de cada meta propuesta y la determinación del personal que participara de este proceso a través de un consenso docente (Arana y Coronado, 2017).

En tanto, Molina (2000, citado en Aliaga y Maylle, 2018) asocia esta dimensión con la mejora del desempeño docente, teniendo en cuenta que existe una movilización y direccionamiento de un grupo de personas hacia una meta común, mediante el desarrollo de estrategias y persistencia continua del grupo de trabajo. Los docentes necesitan saber cómo van avanzando hacia el logro de las metas y estas deben de ser claras, donde generen un buen desempeño y sentido de prioridades en medio de las nuevas exigencias. Por último, la priorización de las metas educativas generara un efecto en el rendimiento estudiantil, lo cual constituye los requerimientos de la escuela; aplicándose en el quehacer diario dentro de las aulas, bajo el control del personal de la institución, siendo conocidos y regulados por todos (MINEDU, 2016; Lizana y Zorrilla, 2018; Soto, 2018).

(b) Obtención y Asignación de recursos en forma estratégica

En relación a esta dimensión Robinson (2014, citado en Robinson, 2019) menciona que la obtención de los recursos desde el punto de vista del liderazgo pedagógico, se ciñe en asegurar personal, materiales y recursos económicos disponibles y alineados a los propósitos y metas pedagógicas; así como MINEDU en el 2016, menciona la importancia de la observación sistemática de la mejora escolar y habilidades en la cantidad de recursos, especialmente cuando estos son carentes. Siendo importante la selección del personal, los materiales educativos que se utilizaran en este proceso de enseñanza por los docentes y de los asesores que dirigirán y controlaran los recursos obtenidos y que sean suficientes en tiempo y espacio educativo (Arana y Coronado, 2017; Lizana y Zorrilla, 2018; Soto, 2018).

(c) Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.

Según Robinson (2014, citado en Robinson, 2019) la considerada como la más importante ya que interviene en el proceso de enseñanza desde la planificación hasta la evaluación, esto debido al gran impacto que se observa en los estudiantes y su proceso de aprendizaje a lo largo de toda su formación básica regular. Asimismo, se menciona también que las prácticas específicas del personal docente como: la reflexión, la coordinación permanente, la retroalimentación y el monitoreo constante de la práctica educativa contribuyen a la calidad educativa de los estudiantes y que debe haber una interrelación entre las metas, fechas de ejecución, el presupuesto asignado y la forma del gasto en una institución educativa (MINEDU. 2016).

El papel que cumplen los docentes dentro de esta dimensión es en relación a sus sesiones educativas, las cuales deben ser organizadas y distribuidas equitativamente según la planificación propuesta, para el logro de los objetivos educativos planteados con los estudiantes, esto permitirá encontrar detectar insuficiencias e inconsistencias dentro del aula, para así reforzar en estos puntos importantes (Lizana y Zorrilla, 2018; Soto, 2018).

(d) Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo docente

Para Robinson (2014, citado en Robinson, 2019) el liderazgo pedagógico no solo brinda herramientas para la movilización del personal docente hacia una meta específica, sino también impulsa y organiza el proceso de aprendizaje de los estudiantes de la institución, manifestó también que el desempeño docente determina un efecto en el desempeño del estudiante dentro de la sociedad a futuro; para alentar esta cualidad se requiere un liderazgo que no sólo promueva, sino que participe directamente con los docentes en el crecimiento profesional serio y explícito (Lizana y Zorrilla, 2018; Soto, 2018). Esto permitirá un desarrollo constante y actualizado del personal

docente en pro de una educación de calidad siendo líderes y aprendices a la vez, mediante el compromiso en cursos de profesionalización, actualizaciones con capacitaciones y el uso de estrategias de enseñanza en el ámbito educativo que se verá reflejado en su práctica diaria (MINEDU, 2016).

(e) Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo

La práctica de liderazgo pedagógico según Robinson (2014, citado en Robinson, 2019) garantizara el enfoque integro en la enseñanza por parte de los docentes y los estudiantes en el aprendizaje, generando un entorno adecuado, ordenado y seguro dentro y fuera del salón de clases; siendo necesario el establecimiento de normas claras y adecuadas, así como del respaldo y valoración por parte de los directivos frente a presiones externas de la comunidad (MINEDU, 2016).

La institución educativa debe asegurar este entorno dentro de las aulas, para trabajar sin presiones y que el proceso de enseñanza – aprendizaje sea fluido y adecuado para los estudiantes, esto conlleva a estructurar aulas para disminuir los tiempos de espera, y proteger las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes, siendo importante para los docentes la interacción que se genera dentro del aula con sus estudiantes mediante el uso de preguntas para asegurar la atención del tema planteado (Lizana y Zorrilla, 2018; Soto, 2018).

2.2.3. Desempeño docente

Según Orellana (2003, citado en Vilca, 2017; Huiza y Vera, 2018) el docente es considerado como un profesional con formación en conocimiento, habilidades y competencias para la enseñanza y el aprendizaje. Este visto a través de un enfoque de competencias debe verse

reforzado con cursos obligatorios en su calidad de docente y de libre elección donde refuerce el proceso formativo y el carácter ético-humanista (Ortiz *et al.*, 2017).

Asimismo, Montenegro (2003, citado en Salazar, 2018) menciona que el docente es quien ejecuta acciones concretas que van dirigidas no solo al cumplimiento de sus funciones educativas, sino también administrativas en donde aplicará los conocimientos, habilidades y competencias y que pueda desempeñarse en diferentes niveles del entorno socio-cultural, institucional, ambiente educativo y otros.

2.2.3.1. Teoría del Marco del Buen Desempeño Docente

Desarrollada dentro del Marco de Buen Desempeño Docente en esta teoría se presenta a la docencia con una visión dentro del contexto nacional, la cual está compuesta por diferentes elementos que presentan un orden jerárquico, donde se contempla los cuatro dominios del ejercicio docente, nueve competencias y 40 desempeños; asimismo, permite diseñar e implementar políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo del docente peruano donde se busca ratificar esta aseveración: Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia. El desarrollo de esta teoría se divide de distintas maneras en donde se presentan dimensiones generales y específicas interrelaciones entre sí, la cual la hace diferente de otras teorías en donde la elaboración de este se basa en la experiencia nacional e internacional (MINEDU, 2014; Huiza y Vera, 2018).

2.2.3.2. Principales autores del desempeño docente

Según Bolívar (2014, citado en Aliaga y Maylle, 2018) refiere que el desempeño docente es el desarrollo profesional docente que corresponde a actividades que ejecuta el docente durante todo su accionar profesional, para así enriquecer sus conocimientos, actitudes y competencias docentes, siendo así este desarrollo lo ejecutara en el proceso de enseñanza para con sus alumnos en un determinado contexto educativo.

Asimismo, Martínez y Lavín (2017) enmarcan al desempeño docente en múltiples aspectos, donde se hace referencia a las actividades que realiza el docente y que forman parte de su función y las partes que la componen; pudiendo existir un antagonismo con un pésimo desempeño laboral, sin embargo, el concepto del desempeño de los docentes se atribuye de manera positiva a su labor. Siendo así Pogré (2006, citado en Salazar, 2018) brinda su aporte en relación a la práctica docente como una actividad compleja, en donde hay una interrelación del docente y el estudiante para la adquisición del conocimiento en su proceso de formación de aprendizaje y que está condicionado y normado por la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad.

2.2.3.3. Concepto del Desempeño Docente

Según Guzmán (2015, citado en Alegre, 2018) el desempeño se demuestra a través de un buen dominio y experticia sobre los conocimientos, habilidades y competencias que posee el docente frente a las situaciones que se suscitan en su praxis docente. Asimismo, Diaz Barriga (2006, citado en Soto, 2018) el desempeño docente está referido a las actividades realizadas por los docentes dentro del aula de clases en relación a la planificación curricular, estrategias didácticas, de recursos y materiales y los procesos de evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje.

El Desempeño Docente se puede definir como la práctica profesional ejercida dentro de las instituciones educativas, en donde se interrelaciona el proceso de enseñanza de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes, enmarcadas en el ámbito educativo y siendo referidas a las actividades, estrategias, técnicas e instrumentos utilizados por los docentes en sus sesiones de aprendizaje.

2.2.3.4. Propósitos del Desempeño Docente

Según la teoría del buen desempeño docente del Ministerio de Educación se establece dominios, competencias y desempeños que califican y desarrollan para una aptitud docente, siendo importantes y obligatorios en todos los docentes dentro del contexto nacional, teniendo

como objetivo de obtener el logro de los resultados de los estudiantes; es considerada una herramienta estratégica en una política integral para el desarrollo docente (MINEDU, 2014).

2.2.3.5. Evaluación docente

La evaluación está referida a un proceso el cual debe ser sistemático, reflexivo y con criterios de rigurosidad según el contexto social y cultural donde se aplique y considerando el respeto de los principios de validez, participación docente y ética profesional, este proceso implica estimar, analizar y aplicar la toma de decisiones frente a los resultados encontrados en las instituciones educativas (Asto, 2018; Huiza y Vera, 2018).

Con respecto a la evaluación docente, en Perú ya está establecido el sistema de evaluación del desempeño docente, que es una evaluación obligatoria para los y las docentes que imparten sesiones de aprendizaje en su actuar dentro de las instituciones educativas en el contexto nacional, el objetivo principal es fortalecer la profesión docente y contribuir al avance para una educación de calidad en los estudiantes (MINEDU, 2014).

Asimismo, Fernández (2008, citado en Aliaga y Maylle, 2018) menciona que es importante que el docente se evalúe así mismo donde considere aspectos como el conocimiento, la efectividad y calidad brindada a través de sus acciones educativas dentro de la institución educativa, en el Marco del Buen Desempeño Docente en el 2014, se propone nueve competencias docentes las cuales son evaluadas dentro del contexto educativo y de acuerdo a las dimensiones en una sesión de aprendizaje.

2.2.3.6. Dimensiones del desempeño docente

Según MINEDU (2015) se establece las dimensiones específicas del desempeño docente dentro de una sesión de aprendizaje, las que se detallan a continuación:

(a) Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje

Referido al uso exclusivo del tiempo a actividades pedagógicas durante la sesión de clase, priorizando según la demanda cognitiva buscada con la incorporación de los aspectos mentales de los estudiantes cuyo único propósito es generar confrontación y retos que requieren de soluciones o la formulación de una propuesta de mejora fruto de la motivación creada en las sesiones educativas y que servirán para la construcción de su proceso de aprendizaje, según el nivel educativo; aquí se debe considerar la estrategia educativa y el tiempo de demanda ella.

(b) Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje

Referido a la estimación en la planificación de las diferentes herramientas pedagógicas proporcionadas por MINEDU, como las rutas de aprendizaje u otras estrategias proporcionadas según la necesidad, característica y contexto social; que sean utilizadas durante la sesión de aprendizaje, es necesario que el docente diseñe las actividades que se realizara durante la enseñanza con el uso de estos recursos y que promuevan un mayor aprendizaje de los estudiantes.

(c) Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje

Teniendo en cuenta que en las diversas instituciones educativas se estipula obligatorio el uso adecuado de los materiales y recursos educativos (textos, cuadernos de trabajo) proporcionados por MINEDU, bajo la supervisión del equipo directivo quien promueva y estimule el uso óptimo de estos materiales ya que facilitaran el proceso educativo en los diferentes niveles de la educación, potenciando las capacidades y competencias que se desean desarrollar con los estudiantes. Asimismo, según Asto (2018) para la consideración de los materiales educativos es necesario que estén ligados los contenidos curriculares para el desarrollo de las capacidades,

habilidades y competencias de los estudiantes, el medio físico de comunicación, lenguaje adecuado, el procedimiento y estrategia de enseñanza y los procedimientos de evaluación de los estudiantes.

(d) **Gestión del clima escolar**

La gestión de esta dimensión durante la sesión de aprendizaje permite una convivencia libre de cualquier tipo de violencia, donde prima el respeto, tolerancia, buen trato, igualdad, ejercicio de derechos, cumplimiento de deberes evitando todo tipo de conflicto escolar, esta dimensión es un tipo indicador basado en la percepción de las experiencias personales dentro de su entorno escolar, donde se conoce los siguientes aspectos: normas, metas, valores, relaciones interpersonales, prácticas de enseñanza y aprendizaje, políticas laborales, así como estructuras organizacionales y materiales.

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: El programa de intervención “YO SOY” mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021

H0: El programa de intervención “YO SOY” no mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021

2.3.2. Hipótesis específicas

- H1: El programa de intervención “YO SOY” mejora el liderazgo pedagógico del docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021

- H1: El programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021
- H1: El programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021
- H1: El programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021
- H1: El programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión de la gestión del clima escolar del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método utilizado en esta investigación fue el método hipotético- deductivo, en el cual se formularon hipótesis causales, donde se buscó comprobar o refutar la influencia de programa de intervención “YO SOY” en la mejora del liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas; donde las conclusiones obtenidas se contrastaron con la realidad presentada de la institución educativa (Bernal, 2010; Hernández *et al.*, 2018).

3.2. Enfoque investigativo

Según el planteamiento del problema, esta investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, lo cual conllevó a explicar de manera específica y clara el problema, a través del uso de instrumentos validados, donde se obtuvieron resultados que siguieron un método estadístico; que comprobará o refutará la hipótesis planteada; para así llegar a las conclusiones y recomendaciones de la investigación (Corbetta, 2007; López y Sandoval, 2013; Baena, 2014; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018; Hernández *et al.*, 2018).

3.3. Tipo de investigación

Este trabajo correspondió a un tipo de investigación aplicada, donde se realizaron las tres etapas de un programa de intervención como: la planificación de las técnicas,

instrumentos y herramientas para las sesiones de aprendizaje, la ejecución y la evaluación o medición del programa de intervención “YO SOY”, que buscó mejorar el liderazgo pedagógico y el desempeño laboral dentro de las instituciones educativas (Vara-Hora, 2012; Baena, 2014).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación siguió un diseño experimental, donde se buscó experimentar y manipular una de las variables que fue vista como una acción y luego se observó y explico los efectos de esa acción, se ejecutó un programa de intervención denominado “YO SOY”, con docentes de la institución elegida que permitió mejorar el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, que a su vez sigue un sub diseño cuasi - experimental, en el cual se trabajó con un grupo experimental y un grupo control de docentes con medición antes y después de la intervención. Asimismo, es longitudinal porque la toma de muestra fue en dos momentos precisos con un pre-test y un post-test terminado el programa de intervención durante un periodo determinado y se determinó su cambio con la intervención. (Corbetta, 2007; Bernal, 2010; Vara-Horna, 2012; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018; Hernández *et al.*, 2018) y prospectivo ya que el registro de la información fue según la ejecución del programa de intervención (Hernández *et al.*, 2018).

Tabla 1

Distribución de los grupos de docentes

Grupos de docentes	Pre-test o evaluación inicial	Programa de intervención	Pos-test o evaluación final
GE	O ₁	X	O ₂
GC	O ₃	-	O ₄

Nota: elaborado por la autora, tomado de Arias (2012) y Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

Se expresa de la siguiente manera:

- G : grupo de docentes
- GE : Grupo Experimental.
- GC : Grupo Control.
- O1 : Pre test al GE
- O2 : Post test al GE
- X : Programa de intervención “YO SOY”
- O3 : Pre test al GC
- O4 : Post test al GC
- : Ausencia de estímulo

3.5. Nivel de investigación

El nivel corresponde a una explicativa o causal de corte longitudinal, ya que con esta se buscó explicar las causas que en este caso corresponde al programa de intervención y como estas influyen en el liderazgo pedagógico y el desempeño docente de los profesores de la institución educativa participe del programa, en pro de una educación de calidad (Bernal, 2010; Vara-Horna, 2012; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.6. Población, muestra y muestreo

3.6.1. Población

Denominada como un conjunto finito o infinito de elementos, individuos o acontecimientos, también conocida como todas las unidades de muestreo que presentan algún criterio o características en común, la cual fue delimitada de acuerdo al problema y los objetivos del estudio (Sánchez y Reyes, 2018; Arias, 2012; Bernal, 2010); en la

investigación la población está constituida por 120 docentes pertenecientes a las instituciones educativas.

3.6.2. Muestra

La muestra es un conjunto de objetos, individuos o acontecimientos pertenecientes a una determinada población que serán extraídos por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico (Sánchez y Reyes, 2018; Arias, 2012; Corbeta; 2007) en la investigación no se hará uso de la fórmula para determinar el número de docentes participantes ya que es un número limitado los docentes de las instituciones educativas siendo así una muestra de tipo Censal: 120 docentes, siendo clasificados de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de la muestra

Categoría	Puntuación
Grupo Experimental	60 docentes
Grupo Control	60 docentes
Total	120 docentes

Nota: elaboración propia

3.6.2.1. Criterios de inclusión y exclusión

(i) Criterios de inclusión

Docentes que pertenezcan a las instituciones educativas seleccionadas.

Docentes que acepten ser partícipes del programa de intervención “YO SOY” durante el periodo de ejecución.

Docentes que firmen el consentimiento informado del programa de intervención “YO SOY” durante el periodo de ejecución.

(ii) Criterios de exclusión

Docentes que no pertenezcan a las instituciones educativas seleccionadas.

Docentes que no acepten ser partícipes del programa de intervención “YO SOY” o deserten del programa.

Docentes que no firmen el consentimiento informado del programa de intervención “YO SOY” durante el periodo de ejecución.

3.6.3. Muestreo

También conocido como el conjunto de actividades o técnica que se realiza para determinar la distribución de los objetos, individuos o acontecimientos pertenecientes a una determinada muestra (Sánchez y Reyes, 2018; Arias, 2012) para la investigación el tipo de muestreo que se utilizó es tipo No probabilístico donde se desconoce la probabilidad que tiene la muestra para ser elegidos (Sánchez y Reyes, 2018) también conocido como intencional o de criterio teniendo en cuenta las características, contexto y número de sujetos de estudio de la institución educativa (Vara-Horna, 2012; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) y también llamada por conveniencia según Weiers (1986, citado en Bernal, 2010).

3.7. Variables y operacionalización

Variable X: PROGRAMA DE INTERVENCION “YO SOY”

Definición Operacional: Programa educativo que consta de tres etapas: planificación, ejecución y evaluación, el cual será desarrollado mediante la ejecución de las sesiones de aprendizaje según el cronograma de actividades del programa de intervención aplicado con temas de liderazgo pedagógico que reforzará y mejorará el desempeño de los docentes dentro de una institución educativa.

Tabla 3

Matriz Operacional de la Variable Programa de Intervención "YO SOY"

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Planificación	Objetivo del programa de intervención		
	Criterios para recoger evidencia de aprendizaje		
Ejecución	Diseño y organización de las estrategias de aprendizaje		Se presenta los siguiente niveles y rangos:
	Realiza las actividades planteadas según el diseño y organización con los docentes.	Ordinal	0 al 50% - No logrado 51-79% - Logrado parcialmente 80 - 100% - Totalmente logrado
Evaluación	Actividades o rubricas para evaluar el logro de las sesiones de aprendizaje del programa de intervención.		

Nota: elaboración propia

Variable Y: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Definición Operacional: Es un estilo de liderazgo desarrollado dentro de las instituciones educativas, donde el instrumento será un cuestionario adaptado para medir el liderazgo pedagógico; consta de 5 dimensiones que contienen 17 preguntas cerradas, que se valoraran según escala tipo Likert de cinco alternativas cuya valoración va desde 1 (nunca) y 5 (siempre).

Tabla 4

Matriz Operacional de la variable Liderazgo Pedagógico

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
D1: Establecimiento de metas y expectativas	X1: Prioriza metas	Escala Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Se presenta los siguientes niveles y rangos: Bajo: 17-39 puntos Medio: 40-62 puntos Alto: 63-85 puntos
D2: Obtención y asignación de recursos en forma estratégica	X2: Asegura recursos X3: Prioriza recursos		
D3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	X4: Participa reuniones sobre enseñanza X5: Revisa Currículo		
D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo docente	X6: Realiza la retroalimentación X7: Monitoriza estudiantes X8: Involucra en aprendizaje		
D5: Aseguramiento un entorno ordenado y de apoyo	X9: Desarrollo del liderazgo X10: Propicia un entorno ordenado X11: Establece normas X12: Reconoce el respaldo		

Nota: elaboración propia

Variable Z: DESEMPEÑO DOCENTE

Definición Operacional: Son las actividades pedagógicas ejecutadas durante su desarrollo profesional del docente dentro de los salones de clase de la institución educativa en una sesión de aprendizaje, donde el instrumento será la ficha de observación adaptada que medirá el desempeño de los docentes; consta de cuatro dimensiones con 19 preguntas cerradas con una escala tipo Likert de tres alternativas, cuya valoración esta entre 1 (Inicio) y 3 (Logrado).

Tabla 5

Matriz Operacional de la variable Desempeño Docente

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
D1: Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje	Y1: Dosifica el tiempo Y2: Cumplimiento de horario establecido	Escala Ordinal 1.Inicio 2. En proceso 3. Logrado	Se presenta los siguiente niveles y rangos: Inicio: Hasta 19 puntos En proceso: 20-38 puntos Logrado: 39-57 puntos
D2: Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje	Y3: Desarrollo de conocimientos Y4: Propósito y estrategias de enseñanza Y5: Desarrollo de competencias y capacidades Y6: Planificación curricular Y7: Utiliza adecuadamente los recursos educativos		
D3: Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje	Y8: Fomenta un clima adecuado		
D4: Gestión del clima escolar			

Nota: elaboración propia

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.8.1. Técnicas

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta donde se plantean preguntas cerradas, claras y precisas con un vocabulario simple (Arispe *et al.*, 2020) y la observación del comportamiento y situaciones observables (Corbetta, 2007; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) que permitió recabar información de un antes y después sobre las variables liderazgo pedagógico y el desempeño docente con la aplicación del programa de intervención “YO SOY”.

3.8.2. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron fueron: el cuestionario para medir la variable de liderazgo pedagógico (Lecaros, 2017) adaptado según las dimensiones establecidas y la ficha de observación que permitió evaluar el desempeño del docente para lo cual se utilizó como referencia el instrumento de Ministerio de Educación; el cual fue adaptado de acuerdo a las dimensiones específicas en una sesión de aprendizaje (MINEDU, 2015).

Tabla 6

Ficha Técnica que mide el Liderazgo pedagógico

Aspecto	Descripción
Denominación	Cuestionario de Liderazgo Pedagógico.
Propósito	Determinar el nivel del liderazgo pedagógico antes de la intervención y la mejora después del programa de intervención “YO SOY”.
Autor:	Lecaros León, Roger Enrique (2017) - Perú
Adaptación peruana	Vilchez Paz, Stefany Bernita (2020)
Grupo de aplicación	Docentes.
Forma de aplicación	Individual.
Duración de aplicación	Tiempo de sesión de clases (30 a 45 minutos).

Medición	Nivel de liderazgo pedagógico.
Niveles	Malo, regular y bueno.
Valoración	Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).
Descripción	El cuestionario se divide en 05 dimensiones que constan de 17 indicadores en su totalidad, cada indicador tiene una puntuación que va del 1 al 5.

Nota: elaborado por la autora tomado de Lecaros (2017)

Tabla 7

Ficha Técnica que mide el Desempeño docente

Aspecto	Descripción
Denominación	Ficha de observación de desempeño docente.
Propósito	Determinar el nivel del desempeño docente antes de la intervención y la mejora después del programa de intervención “YO SOY”.
Autor:	Ministerio de Educación (MINEDU) (2015) - Perú
Adaptación peruana	Vilchez Paz, Stefany Bernita (2020)
Grupo de aplicación	Docentes.
Forma de aplicación	Individual.
Duración de aplicación	Tiempo de sesión de clases (30 a 45 minutos).
Medición	Nivel de desempeño docente.
Niveles	Inicio, proceso y logrado.
Valoración	Logrado (3), Proceso (2), Inicio (1).
Descripción	La ficha de observación se divide en 04 dimensiones que constan de 19 indicadores en su totalidad, cada indicador tiene una puntuación que va del 1 al 3

Nota: elaborado por la autora tomado de MINEDU (2015)

3.8.3. Validación

Con respecto a la validez de los instrumentos está referido al grado en que el instrumento mide la variable del concepto abstracto a través de indicadores específicos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) para el cuestionario del liderazgo pedagógico (Lecaros, 2017) y la ficha de observación del desempeño docente (MINEDU, 2015) estos instrumentos fueron sometidos al juicio de diez expertos en la materia en base a criterios de pertinencia, relevancia y claridad quienes determinarían su validez de contenido (dominio específico del contenido), validez de criterio (comparar resultados con criterio externo), con la Técnica V de Aiken la cual se obtuvo a partir de las valoraciones de un número de jueces y validez de constructo (medición de un concepto teórico) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) las cuales fueron colocadas en la tabla de juicio de expertos, que fueron aplicables durante la sesión de clases de los docentes antes y después del programa de intervención “YO SOY”.

Tabla 8

Jueces Expertos

N °	Nombre de Jueces Expertos	Suficiencia	Aplicable
1	Arispe Alburqueque Claudia	SI	SI
2	Caldas Herrera María	SI	SI
3	Casimiro Urcos Javier	SI	SI
4	Diaz Reategui Mónica	SI	SI
5	Encalada Diaz Iván	SI	SI
6	Huaita Acha Delsi	SI	SI
7	Luza Castillo Freddy	SI	SI
8	Rivera Lozada Oriana	SI	SI
9	Salsavilca Manco Nancy	SI	SI
10	Vásquez Tomas Melba	SI	SI

Nota: elaborado por la autora

3.8.4. Confiabilidad

En relación a la valoración de la confiabilidad, es claro que la confiabilidad de los mismos se traduce en resultados consistentes y coherentes en una determinada muestra de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018); para el instrumento cuestionario del liderazgo pedagógico (Lecaros, 2017) y ficha de observación del desempeño docente (MINEDU, 2015) adaptados, se aplicó una prueba piloto a 20 docentes de la institución educativa en estudio, para determinar el valor de la confiabilidad se utilizó el análisis de consistencia del alfa de Cronbach considerado como un indicador estadístico, teniendo en cuenta que permite estimar la confiabilidad en base a su consistencia interna del instrumento, sus valores se expresan desde 0 a 1 (Arévalo y Padilla, 2016). El valor obtenido de la confiabilidad del instrumento cuestionario del liderazgo pedagógico fue de 0,974 y de la ficha de observación del desempeño docente fue 0,959, que dentro de la escala de alfa de Cronbach está en un rango de 0,9 a 1 considerados como instrumentos de alta confiabilidad.

Tabla 9

Confiabilidad del cuestionario de Liderazgo Pedagógico

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,974	17

Nota: elaborado por la autora

Tabla 10

Confiabilidad de la ficha de observación del Desempeño Docente

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,959	19

Nota: elaborado por la autora

3.9. Procesamiento y análisis de datos

El proceso y análisis para este estudio cuantitativo, siguió una serie de pasos, donde previamente a la ejecución del programa de intervención “YO SOY”, se solicitó la autorización de la institución educativa, ya con el permiso respectivo se siguió el procesamiento de la siguiente manera:

- Se recolecto los datos a través de los instrumentos citados anteriormente antes del programa de intervención.
- Se ejecutó el programa de intervención “YO SOY” con los docentes que aceptaron participar, a través de sesiones de aprendizaje con programas virtuales como el Zoom u otro medio virtual sincrónica o asincrónica, donde se reforzará temas de liderazgo pedagógico y el desempeño docente para su mejora dentro de la institución.
- Posterior a la ejecución del programa se evaluó a través del cuestionario del liderazgo pedagógico y la ficha de observación para el desempeño de los docentes durante una sesión de clase virtual de los participantes en su institución educativa.

El análisis de datos se trabajó a través de la estadística de tipo descriptiva donde se hizo uso del programa SPSS versión 25, mediante este programa se elaboraron tablas para la distribución de las frecuencias y gráficos, esto determinará el comportamiento de las variables, asimismo se usó la estadística inferencial para la hipótesis planteada y estimar los parámetros de la investigación, la prueba para la normalidad se utilizó Kolmogorov – Smirnov, porque mi población fue de 60 docentes participes del programa, para medir la influencia de la variable X, en la variable Y y Z, esta dependerá de mi prueba de normalidad si es un análisis paramétrico: Prueba T de Muestras independientes o prueba no paramétrica: U de Mann Whitney (Hernández-Sampieri y Mendoza,

2018). Luego de procesado los datos recolectados se procedieron a la redacción del informe en el programa Word.

3.10. Aspectos éticos

La investigación cuenta con la resolución de autorización N° 349-2021 por el Comité Institucional de Ética para la Investigación, la cual a su vez, siguió los procedimientos ya establecidos anteriormente con la solicitud de permiso de la institución educativa para ejecutar el programa de intervención en la institución educativa, asimismo esta se ciñó de acuerdo a los principios y lineamientos del código de ética para la investigación de la Universidad, mediante la divulgación responsable de la investigación, rigor científico, honestidad científica y el fomento de la investigación (Universidad Wiener, 2019) así como el respeto por los derechos intelectuales de los autores citados en la elaboración de la investigación; las normas que ciñen el formato de redacción de desarrollo de la investigación serán según normas APA (Centro de escritura Javeriano, 2019; Cuevas *et al.*, 2014).

Los resultados obtenidos fueron procesados mediante pruebas estadísticas definidas; asimismo, esta investigación pasó el programa TURNITIN para comprobar pruebas de similitud y/o coincidencias con otras fuentes de información, por último se menciona según la ley 29733 “Ley de Protección de Datos Personales”, se respetó la confidencialidad de los participantes quienes fueron participes a través de la aceptación del consentimiento informado donde se informó los objetivos de la investigación y quedó como sustento de su participación voluntaria en el programa de intervención.

CAPÍTULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Según Hernández y Mendoza (2018) el análisis de tipo descriptivo para los resultados implica el conteo de casos que se presenten en la mejora del Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente y sus dimensiones con el propósito de conocer las tendencias del estudio, a través del Programa de Intervención “YO SOY”, se realizó mediante las escalas valorativas establecidas previamente, los resultados se muestran a continuación:

Tabla 11

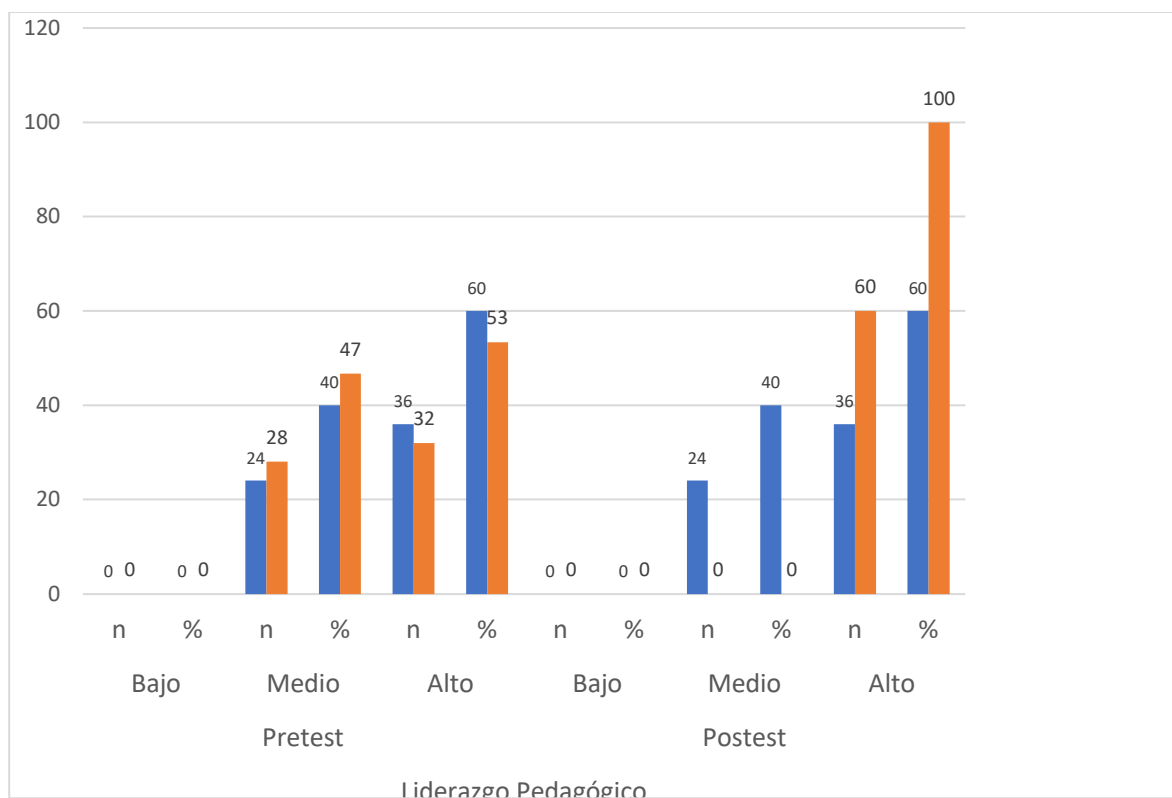
Niveles de Distribución del Liderazgo Pedagógico pretest y postest

	Liderazgo Pedagógico											
	Pretest						Postest					
	Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Grupo Control	0	0	24	40	36	60	0	0	24	40	36	60
Grupo Experimental	0	0	28	47	32	53	0	0	0	0	60	100

Nota: elaborado por la autora

Figura 1

Niveles de Distribución del Liderazgo Pedagógico pretest y postest



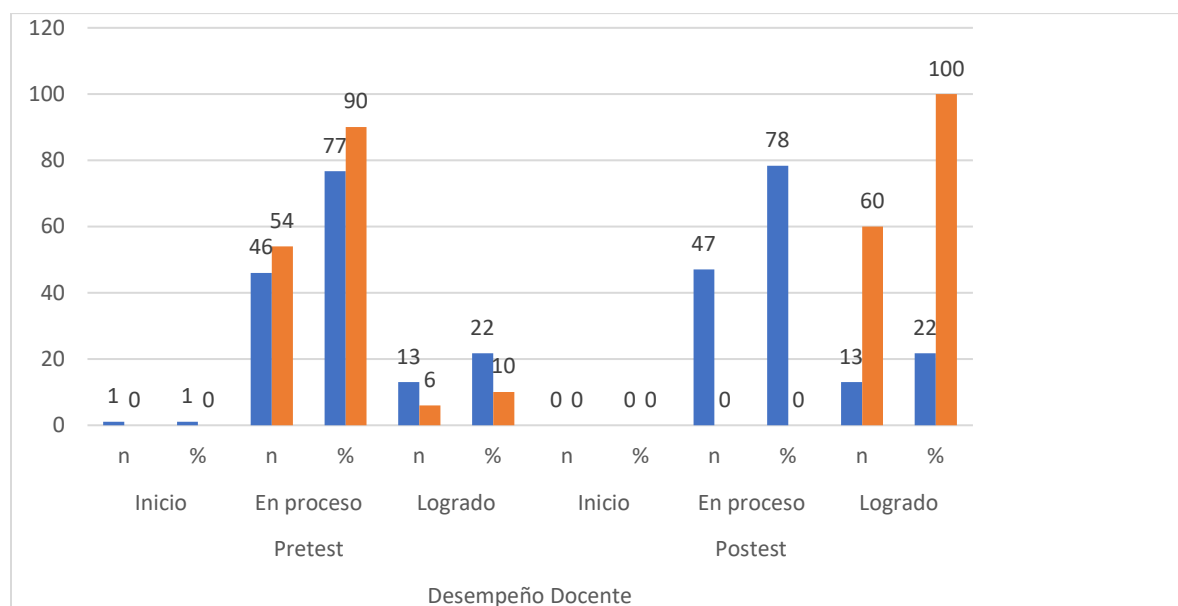
Nota: elaborado por la autora

Interpretación: Según tabla 11 y figura 1, se puede apreciar un total de 120 docentes participantes, divididos en dos grupos, 60 del control y 60 del experimental, en donde el pre test del control al 100% alcanzó los niveles medio y alto con un 40 y 60% respectivamente, siendo en el caso del grupo experimental los niveles alcanzados el nivel medio con un 47% y el nivel alto con un 53%. En el caso del postest se observa que con respecto al grupo control no ha habido variación alguna siendo los mismos niveles descritos previamente, pero que en experimental se observa el alcance de los docentes del 100% en el nivel alto del Liderazgo Pedagógico.

Tabla 12*Niveles de Distribución del Desempeño Docente pretest y postest*

	Desempeño Docente											
	Pretest						Postest					
	Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Grupo Control	1	1	46	77	13	22	0	0	47	78	13	22
Grupo Experimental	0	0	54	90	6	10	0	0	0	0	60	100

Nota: elaborado por la autora

Figura 2*Niveles de Distribución del Desempeño Docente pretest y postest*

Nota: elaborado por la autora

Interpretación: Según la tabla 12 y figura 2, se puede apreciar un total de 120 docentes participantes, divididos en dos grupos, 60 del control y 60 del experimental, en donde el pre test del control al 100% alcanzó los niveles inicio, en proceso y logrado con un 1%, 77% y 22% respectivamente, siendo en el caso del grupo experimental los niveles alcanzados el nivel medio con un 90% y el nivel logrado con un 10%. En el caso del postest se observa que con respecto al grupo control hubo una pequeña variación donde se alcanzaron los niveles en proceso y logrado con un 78% y 22%, pero que en experimental se observa el alcance del 100% de los docentes en el nivel logrado del Desempeño Docente.

Tabla 13

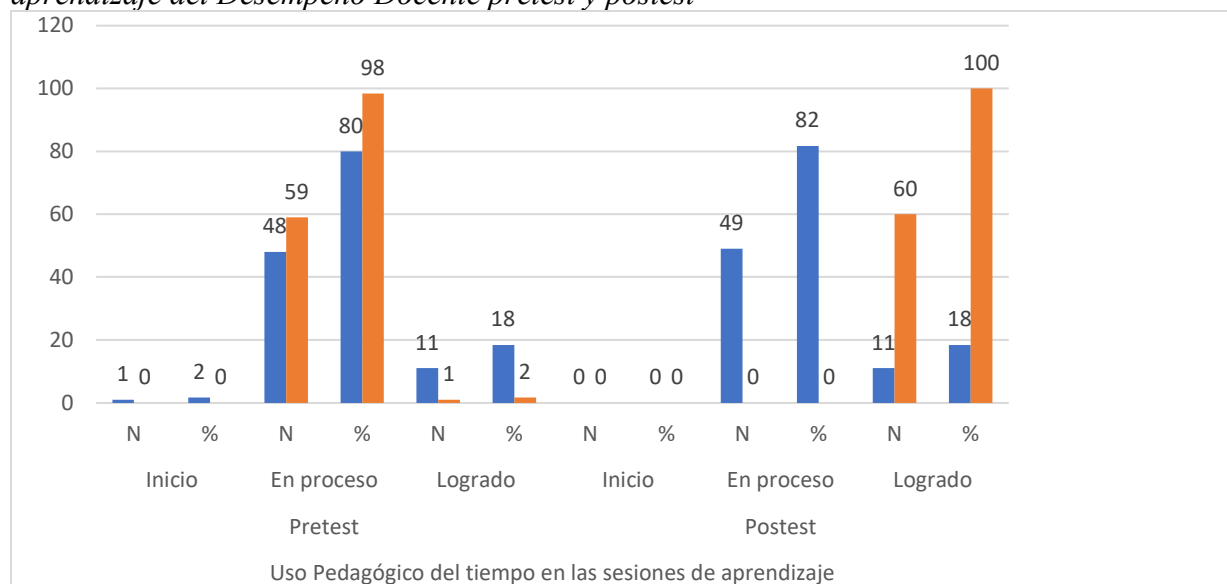
Niveles de Distribución de la dimensión Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente pretest y postest

	Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje											
	Pretest						Postest					
	Inicio		En proceso		Logrado		Inicio		En proceso		Logrado	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Grupo Control	1	2	48	80	11	18	0	0	49	82	11	18
Grupo Experimental	0	0	59	98	1	2	0	0	0	0	60	100

Nota: elaborado por la autora

Figura 3

Niveles de Distribución de la dimensión Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente pretest y postest



Nota: elaborado por la autora

Interpretación: Según la tabla 13 y figura 3, se aprecia en el pre test que el control alcanzó los niveles en inicio, proceso y logrado con un 2%, 80% y 18% respectivamente, siendo en el caso del grupo experimental los niveles alcanzados el nivel en proceso con un 98% y el nivel logrado con un 2%. En el caso del postest se observa que con respecto al grupo control hubo una pequeña variación donde se alcanzaron los niveles en proceso y logrado con un 82% y 18%, pero que el experimental al 100% de los participantes han alcanzado el nivel logrado de la dimensión del uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente.

Tabla 14

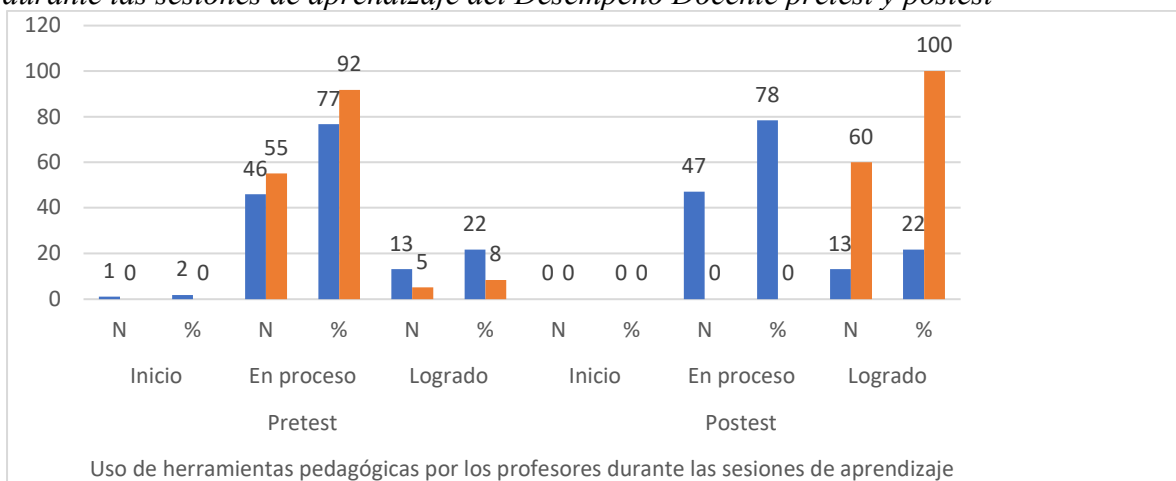
Niveles de Distribución de la dimensión Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente pretest y postest

	Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje											
	Pretest						Postest					
	Inicio		En proceso		Logrado		Inicio		En proceso		Logrado	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Grupo Control	1	2	46	77	13	22	0	0	47	78	13	22
Grupo Experimental	0	0	55	92	5	8	0	0	0	0	60	100

Nota: elaborado por la autora

Figura 4

Niveles de Distribución de la dimensión Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente pretest y postest



Nota: elaborado por la autora

Interpretación: Según la tabla 14 y figura 4, se aprecia en el pre test en el control alcanzó los niveles en inicio, proceso y logrado con un 1%, 77% y 22% respectivamente, siendo en el caso del grupo experimental los niveles alcanzados el nivel en proceso con un 92% y el nivel logrado con un 8%. En el caso del postest se observa que con respecto al grupo control hubo una pequeña variación donde se alcanzaron los niveles en proceso y logrado con un 78% y 22%, pero que en experimental al 100% de los participantes han alcanzado el nivel logrado de la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje pedagógico del Desempeño Docente.

Tabla 15

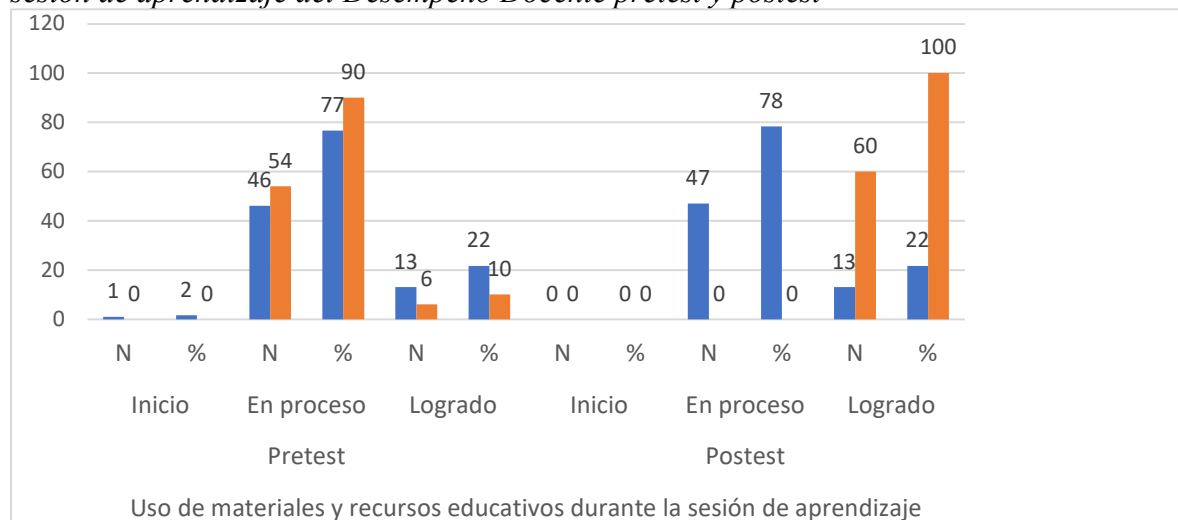
Niveles de Distribución de la dimensión Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del Desempeño Docente pretest y postest

	Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje											
	Pretest						Postest					
	Inicio		En proceso		Logrado		Inicio		En proceso		Logrado	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Grupo Control	1	2	46	77	13	22	0	0	47	78	13	22
Grupo Experimental	0	0	54	90	6	10	0	0	0	0	60	100

Nota: elaborado por la autora

Figura 5

Niveles de Distribución de la dimensión Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del Desempeño Docente pretest y postest



Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje

Nota: elaborado por la autora

Interpretación: Según la tabla 15 y figura 5, se aprecia en el pre test en el control alcanzó los niveles en inicio, proceso y logrado con un 1%, 77% y 22% respectivamente, siendo en el caso del grupo experimental los niveles alcanzados el nivel en proceso con un 90% y el nivel logrado con un 10%. En el caso del postest se observa que con respecto al grupo control hubo una pequeña variación donde se alcanzaron los niveles en proceso y logrado con un 78% y 22%, pero que en el experimental al 100% de los participantes han alcanzado el nivel logrado de la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del Desempeño Docente.

Tabla 16

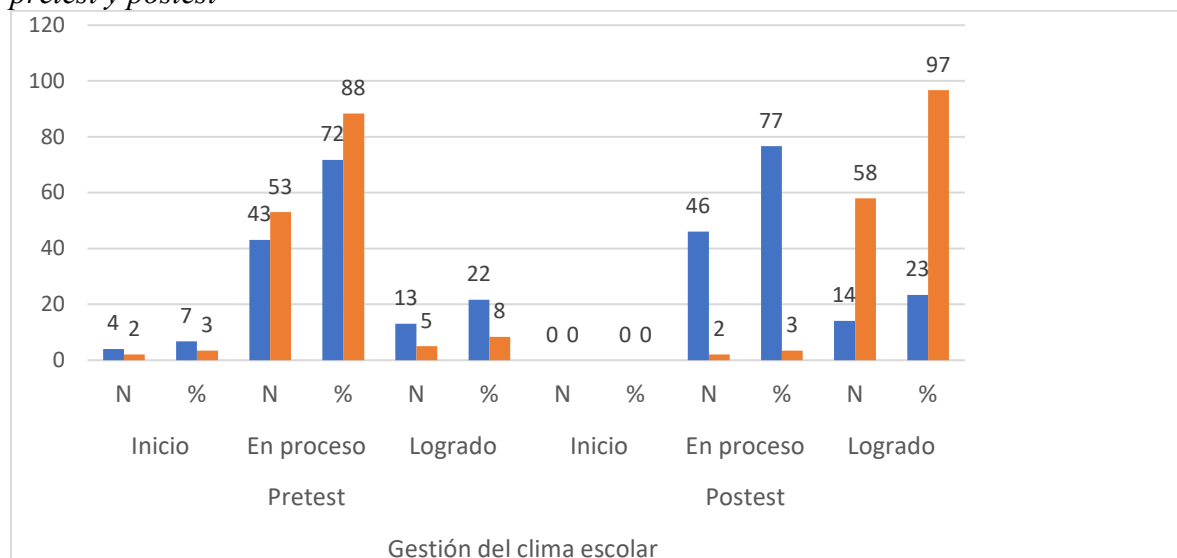
Niveles de Distribución de la dimensión Gestión del clima escolar del Desempeño Docente pretest y postest

	Gestión del clima escolar											
	Pretest						Postest					
	Inicio		En proceso		Logrado		Inicio		En proceso		Logrado	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Grupo Control	4	7	43	72	13	22	0	0	46	77	14	23
Grupo Experimental	2	3	53	88	5	8	0	0	2	3	58	97

Nota: elaborado por la autora

Figura 6

Niveles de Distribución de la dimensión Gestión del clima escolar del Desempeño Docente pretest y postest



Nota: elaborado por la autora

Interpretación: Según la tabla 16 y figura 6, se aprecia que el pre test en el grupo control alcanzó los niveles en inicio, proceso y logrado con un 6%, 72% y 22% respectivamente, siendo en el caso del grupo experimental los niveles alcanzados el inicio con un 3%, en proceso con un 88% y el logrado con un 9%. En el caso del postest se observa que con respecto al grupo control hubo una pequeña variación donde se alcanzaron los niveles en proceso y logrado con un 78% y 22%, pero que en grupo experimental se observa que el 97% de los docentes han alcanzado el nivel logrado de la dimensión de la gestión del clima escolar del Desempeño Docente.

4.1.2. Prueba de Hipótesis

Según Hernández y Mendoza (2018) la prueba de hipótesis se comprueba a través de la estadística tipo inferencial donde se pretende explicar el efecto del Programa de Intervención “YO SOY” en la mejora del Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente de profesores de la institución educativa elegida en Lima; para realizar este procedimiento es necesario seguir un paso previo donde se analizara la distribución de los datos si es que siguen una distribución normal o no; ya que este procedimiento determinará la prueba de tipo estadística utilizada para la contratación de la hipótesis general y específicas planteadas en la investigación, teniendo en cuenta la cantidad de participantes en el grupo control y grupo experimental que suman 120 docentes, la prueba de normalidad que se realizara es la de Kolmogorov - Smirnov, siendo la muestra superior a 50 participantes.

Prueba de Normalidad: Kolmogorov - Smirnov

Conocida como una prueba de bondad de ajuste, se utiliza para definir si los datos obtenidos de la muestra de participante siguen una distribución normal o no, siendo así la prueba de normalidad obtenida muestra distribución no normal.

Planteamiento de la hipótesis:

Ho: los datos presentan una distribución de tipo normal

Ha: los datos no presentan una distribución de tipo normal

- Nivel de Significancia (α) igual a 0.05
- La regla de decisión:
Si “p” (sig) < 0.05, la Ho se rechaza
Si “p” (sig) > 0.05, la Ho se acepta

Siendo de esta manera el procedimiento, los datos del pretest y postest se han ingresado al programa estadístico SPSS 25 y se ha realizado la prueba de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 17
Prueba de Kolmogorov-Smirnov del Liderazgo Pedagógico

	GRUPO	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Pedagógico pre test	Control	,197	60	,000	,901	60	,000
	Experimental	,227	60	,000	,838	60	,000
Liderazgo Pedagógico pos test	Control	,196	60	,000	,886	60	,000
	Experimental	,268	60	,000	,780	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: elaborado por la autora

Tabla 18
Prueba de Kolmogorov-Smirnov del Desempeño Docente

	GRUPO	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Docente pretest	Control	,195	60	,000	,883	60	,000
	Experimental	,182	60	,000	,909	60	,000
Desempeño Docente postest	Control	,295	60	,000	,818	60	,000
	Experimental	,189	60	,000	,931	60	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: elaborado por la autora

En la tabla 17 y tabla 18 se puede apreciar que la significancia obtenida fue de $0,000 < 0,05$; en ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y se asume la hipótesis alterna donde la hipótesis planteada indica la distribución no normal de los datos, siendo así la prueba estadística a utilizar fue la no paramétrica de la U de Man Whitney con un nivel de significancia igual a 0,05.

Según Fundación Wikimedia (2020) el cálculo de la prueba estadística la *U de Mann-Whitney* se obtiene asignando su rango para construir de cada uno de los valores de las dos muestras:

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1 (n_1 + 1)}{2} - \Sigma R_1$$

$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2 (n_2 + 1)}{2} - \Sigma R_2$$

Siendo:

n_1 y n_2 : el tamaño de las muestras individuales.

R_1 y R_2 : corresponde a la sumatoria de los rangos de las muestras 1 y 2 respectivamente.

El estadístico U de Mann Whitney como el mínimo U_1 y U_2 .

Se estimó los siguientes principios:

Nivel de confianza al 95%

Margen de error: $\alpha = 0,05$ (5%)

La regla de decisión:

Si $p > \alpha$ la hipótesis nula H_0 se acepta

Si $p < \alpha$ la hipótesis nula H_0 se rechaza

Nivel de significancia (α) igual a 0,05 igual al 5%

4.1.2.1. Prueba de Hipótesis general

Ha: El programa de intervención “YO SOY” mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021

Ho: El programa de intervención “YO SOY” no mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021

Tabla 19

Prueba de Hipótesis general

	Estadísticos de prueba ^a			
	Liderazgo Pedagógico pre test	Liderazgo Pedagógico pos test	Desempeño Docente pre test	Desempeño Docente pos test
U de Mann-Whitney	1724,000	681,500	1384,000	464,000
W de Wilcoxon	3554,000	2511,500	3214,000	2294,000
Z	-,403	-5,890	-2,190	-7,033
Sig. asintótica(bilateral)	,687	,000	,029	,000

a. Variable de agrupación: GRUPO

Nota: elaborado por la autora

Decisión estadística:

Dado que la significancia obtenida (sig) $p = ,000$ es menor a la significancia teórica $\alpha = 0,05$ en la prueba del postest, muestra diferencias estadísticamente significativas entre los grupos control y experimental, en ese sentido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula planteada, es decir, el Programa de Intervención “YO SOY” es efectivo en la mejora del Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente, en la institución educativa de Lima Liceo Naval Capitán de Navío Juan Fanning García, 2021.

4.1.2.2. Prueba de Hipótesis específica 1

Ha: El programa de intervención “YO SOY” mejora el liderazgo pedagógico del docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021

Ho: El programa de intervención “YO SOY” no mejora el liderazgo pedagógico del docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021

Tabla 20
Prueba de Hipótesis específica 1

Estadísticos de prueba ^a		
	Liderazgo Pedagógico pre test	Liderazgo Pedagógico pos test
U de Mann-Whitney	1724,000	681,500
W de Wilcoxon	3554,000	2511,500
Z	-,403	-5,890
Sig. asintótica(bilateral)	,687	,000

a. Variable de agrupación: GRUPO

Nota: elaborado por la autora

Decisión estadística:

Dado que la significancia obtenida (sig) $p = ,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$ en la prueba del postest, muestra diferencias estadísticamente significativas entre los grupos control y experimental, en ese sentido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula planteada, es decir, es decir, el Programa de Intervención “YO SOY” es efectivo en la mejora del Liderazgo Pedagógico, en la institución educativa de Lima Liceo Naval Capitán de Navío Juan Fanning García, 2021.

4.1.2.3. Prueba de Hipótesis específica 2

Ha: El programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021

Ho: El programa de intervención “YO SOY” no mejora la dimensión del uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021

Tabla 21
Prueba de Hipótesis específica 2

	Estadísticos de prueba ^a	
	Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje	Uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje
	pre test	pos test
U de Mann-Whitney	1472,500	380,000
W de Wilcoxon	3302,500	2210,000
Z	-1,843	-7,601
Sig. asintótica(bilateral)	,065	,000

a. Variable de agrupación: GRUPO

Nota: elaborado por la autora

Decisión estadística:

Dado que la significancia obtenida (sig) $p = ,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$ en la prueba del postest, muestra diferencias estadísticamente significativas entre los grupos control y experimental, en ese sentido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula planteada, es decir, el Programa de Intervención “YO SOY” es efectivo en la mejora de la dimensión del uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del desempeño docente, en la institución educativa de Lima Liceo Naval Capitán de Navío Juan Fanning García, 2021.

4.1.2.4. Prueba de Hipótesis específica 3

Ha: El programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021

Ho: El programa de intervención “YO SOY” no mejora la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021

Tabla 22
Prueba de Hipótesis específica 3

	Estadísticos de prueba ^a	
	Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje pre test	Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje pos test
U de Mann-Whitney	1507,000	479,500
W de Wilcoxon	3337,000	2309,500
Z	-1,555	-6,974
Sig. asintótica(bilateral)	,120	,000

a. Variable de agrupación: GRUPO

Nota: elaborado por la autora

Decisión estadística:

Dado que la significancia obtenida (sig) $p = ,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$ en la prueba del postest, muestra diferencias estadísticamente significativas entre los grupos control y experimental, en ese sentido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula planteada, es decir, el Programa de Intervención “YO SOY” es efectivo en la mejora de la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del desempeño docente, en la institución educativa de Lima Liceo Naval Capitán de Navío Juan Fanning García, 2021.

4.1.2.5. Prueba de Hipótesis específica 4

Ha: El programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021

Ho: El programa de intervención “YO SOY” no mejora la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021

Tabla 23
Prueba de Hipótesis específica 4

	Estadísticos de prueba ^a	
	Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje pre test	Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje pos test
U de Mann-Whitney	1678,000	508,500
W de Wilcoxon	3508,000	2338,500
Z	-,657	-6,866
Sig. asintótica(bilateral)	,511	,000

a. Variable de agrupación: GRUPO

Nota: elaborado por la autora

Decisión estadística:

Dado que la significancia obtenida (sig) $p = ,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$ en la prueba del posttest, muestra diferencias estadísticamente significativas entre los grupos control y experimental, en ese sentido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula planteada, es decir, el Programa de Intervención “YO SOY” es efectivo en la mejora de la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del desempeño docente, en la institución educativa de Lima Liceo Naval Capitán de Navío Juan Fanning García, 2021.

4.1.2.6. Prueba de Hipótesis específica 5

Ha: El programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión de la gestión del clima escolar del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021

Ho: El programa de intervención “YO SOY” no mejora la dimensión de la gestión del clima escolar del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021

Tabla 24
Prueba de Hipótesis específica 5

Estadísticos de prueba ^a		
	Gestión del clima escolar pre test	Gestión del clima escolar pos test
U de Mann-Whitney	863,500	454,000
W de Wilcoxon	2693,500	2284,000
Z	-5,291	-7,419
Sig. asintótica(bilateral)	,000	,000

a. Variable de agrupación: GRUPO

Nota: elaborado por la autora

Decisión estadística:

Dado que la significancia obtenida (sig) $p = ,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$ en la prueba del posttest, muestra diferencias estadísticamente significativas entre los grupos control y experimental, en ese sentido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula planteada, es decir, el Programa de Intervención “YO SOY” es efectivo en la mejora de la dimensión gestión del clima escolar del desempeño docente, en la institución educativa de Lima Liceo Naval Capitán de Navío Juan Fanning García, 2021.

4.1.3. Discusión de resultados

Hoy en día, nuestra sociedad se encuentra en la era del conocimiento donde es prioritario reforzar las competencias de nuestros docentes de la educación básica regular dentro de las instituciones educativas del país, siendo de esta manera el fomento de programas de intervención los cuales servirán para mejorar las competencias para un buen liderazgo pedagógico y desempeño docente hacia una educación de calidad sustentado en el objetivo de desarrollo sostenible N° 4 establecido por la UNESCO; con el análisis estadístico de los resultados se logró evaluar los objetivos y validar las hipótesis planteadas.

Con respecto a la investigación se planteo como objetivo general determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021, siendo para el análisis necesario el contraste con un grupo control y orientado hacia un grupo experimental quienes fueron evaluados con instrumentos validados antes y después de la ejecución del programa de intervención “YO SOY”, según los resultados obtenidos con el grupo experimental en relación a las variables dependientes analizadas y su prueba estadística a través de la U de Mann Whitney siendo su p-valor $0,000 < 0,05$ se demuestra la efectividad del programa de intervención “YO SOY” en donde este grupo alcanzo el nivel alto de la variable liderazgo pedagógico y el nivel logrado en la variable desempeño docente; lo cual se ratifica con los estudios de Ma y Marion; Manosalva; Barzola; Ysla; Álvarez; Rodríguez; Escalante; Cárdenas (2019) y Zheng, Yin y Li; Abollaneda (2018); Aunga y Masare; Fitria, Mukhtar y Akbar; Falcon (2017), en donde se demostró a través de sus resultados la mejora de estas variables en los docentes; siendo relevante la ejecución de programas de intervención como el de “YO SOY” para la mejora de las competencias necesarias

de estas variables y así contribuir por ende a mejorar de la calidad dentro de las instituciones educativas.

En relación al objetivo específico 1 determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico, en Instituciones Educativas de Lima 2021, la cual se afirma en el resultado obtenido con un p-valor de 0.000; donde se pudo visualizar la mejora de esta variable en el grupo experimental participe del programa de intervención “YO SOY”, llegando en su totalidad de participantes al nivel Alto y se cimienta en los estudios de Fonsén y Soukainen (2020) quienes manifiestan que es necesaria la creación de una estructura sostenible y que se requiere de un alto estatus profesional para mejorar esta variable; asimismo, Pan y Chen (2020) menciona la importancia de la visión, desarrollo profesional, mejora curricular y el entorno de enseñanza; Barzola (2019), establece que la dimensión de las metas y expectativas solo es aplicado por el 64% de los docentes; donde Torres (2019) menciona que el bajo cumplimiento de las metas institucionales de los docentes conlleva a una debilidad en el Liderazgo pedagógico; siendo importante fomentar el desarrollo de programas de intervención como el de Ysla (2019) y sustentadas en la teoría del Liderazgo Pedagógico de Robinson con sus cinco dimensiones, reforzando esta variable durante la formación del maestro como lo plantea Roca y Betancourt; Fitria, Mukhtar y Akbar (2017); por último es claro que en la práctica del liderazgo pedagógico por los docentes el desarrollo se denota solo en el conocimiento teórico ya que presenta una aplicación limitada de la competencia dentro de sus sesiones de aprendizaje y que con la ejecución del programa de intervención “YO SOY” mejoraron en gran medida.

En relación al objetivo específico 2 determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021, obteniendo resultados

positivos siendo su p-valor de 0,000, donde se pudo visualizar la mejora de esta dimensión en el grupo experimental después del programa de intervención “YO SOY”, llegando en su totalidad de participantes al nivel Logrado; sustentándose en el estudio de Pan y Chen (2020) donde resalta la mejora de la practica educativa a través de la mejora curricular y el de Rodríguez y Gairin (2017) donde se encontró que el tiempo de dedicación de un docente para una sesión de aprendizaje fluctúa entre un 40 al 100% entre tareas de educación y el desarrollo del currículo; por lo cual es necesario reforzar la optimización del tiempo pedagógico de los docentes dentro de las instituciones educativas ya que con esta dedicación exclusiva conllevara a generar un aprendizaje significativo en los estudiantes de la educación básica regular, así como de la planificación de las actividades pedagógicas previas a la sesión de aprendizaje.

En relación al objetivo específico 3 determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021, obteniendo resultados positivos siendo su p-valor de 0,000, donde se pudo visualizar la mejora de esta dimensión en el grupo experimental después del programa de intervención “YO SOY”, llegando en su totalidad de participantes al nivel Logrado; sustentándose en los estudios de Pan y Chen (2020) donde resalta la mejora de la practica educativa a través de la mejora del currículo y su capacidad de preparación; Álvarez (2019) quien promueve la estimulación de una comunicación adecuada según el propósito de estudio; Rodríguez y Gairin (2017) referido a la dedicación del docente para una sesión de aprendizaje en las tareas de educación, las cuales deben ser supervisadas según Gómez y Huamani (2018) a través del control docente y el acompañamiento respectivo de forma aleatoria; es importante resaltar en este aspecto que el uso de las herramientas pedagógicas para una sesión de aprendizaje se deben establecer según el

propósito de la sesión, la problematización o reto cognitivo la cual se desea desarrollar, definición de las estrategias educativas tomando en cuenta las competencias y capacidades alineados al diseño curricular del curso a desarrollar.

El estudio tuvo como objetivo específico 4 determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021, obteniendo resultados positivos siendo su p-valor de 0,000, donde se pudo visualizar la mejora de esta dimensión en el grupo experimental después del programa de intervención “YO SOY”, llegando en su totalidad de participantes al nivel Logrado; sustentándose en los estudios de Rodríguez (2019) donde la mejora de la interrelación entre las variables dependientes, afecta en gran medida el proceso de aprendizaje del estudiante donde contempla el uso óptimo de los materiales y recursos para una educación de calidad; asimismo, Rodríguez y Gairin (2017) menciona la dedicación del docente para las tareas de educación en una sesión de aprendizaje, donde también se contempla la optimización de esta dimensión; por lo cual la elección de los materiales y recursos educativos para una sesión de aprendizaje deben ceñirse según el propósito de la sesión, siendo establecidos durante la etapa de planificación antes de la ejecución de la sesión de aprendizaje ya que solo así se podrá alcanzar los objetivos planteados con los estudiantes.

El estudio tuvo como objetivo específico 5 determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión de la gestión del clima escolar del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021, obteniendo resultados positivos siendo su p-valor de 0,000, donde se pudo visualizar la mejora de esta dimensión en el grupo experimental después del programa de intervención “YO SOY”, llegando al nivel Logrado solo 58 docentes y

02 que se quedaron en el nivel En proceso, este resultado se sustenta en el estudio de estudio de Pan y Chen (2020); Ma y Marion (2019) donde resaltan que la mejora de la práctica educativa se dará con el fomento de un buen clima para la enseñanza y aprendizaje según la misión de la escuela; asimismo, Wan, Tse, Tsang y *et al.*; Zheng, Yin y Li (2018) resaltan la importancia de la colaboración formal o informal y el dialogo reflexivo mejoran la práctica docente; así como Manosalva (2018) menciona que un programa fortalece las capacidades para la mejora en el desarrollo de la actitud ambiental no solo para docentes sino también de los estudiantes; en ese sentido es importante resaltar que durante una sesión de aprendizaje el buen clima escolar para un docente debe ser una prioridad, donde se fomente la escucha y el dialogo de forma oportuna, equitativa y en atención a las necesidades de los estudiantes, así como la promoción de relaciones horizontales, fraternas y colaborativas dentro del aula.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera. Con respecto al objetivo general, se determinó que el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021; esto sustentado en el valor obtenido a través de la U de Mann Whitney siendo su p-valor $0,000 < 0,05$ que permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, la ejecución de programas de intervención como el de “YO SOY” mejora las competencias de Liderazgo pedagógico según dimensiones de Robinson y el desempeño docente en base a lo estipulado por el Ministerio de Educación, para así contribuir a la mejora de la calidad de enseñanza y aprendizaje dentro de las instituciones educativas alineados al Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 4 de la UNESCO.

Segunda. En relación al objetivo específico 1, se determinó que el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico, en Instituciones Educativas de Lima – 2021, esto sustentado en el valor obtenido a través de la U de Mann Whitney siendo su p-valor $0,000 < 0,05$ que permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto,

es claro y observable que la práctica del liderazgo pedagógico por los docentes se centra solo en el conocimiento teórico y no en la aplicación ya que esta se encontraba limitada durante la sesión de aprendizaje y que con la ejecución del programa de intervención “YO SOY” mejoró en gran medida de los docentes participantes del programa.

Tercera. En relación al objetivo específico 2, se determinó que el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021, esto sustentado en el valor obtenido a través de la U de Mann Whitney siendo su p-valor $0,000 < 0,05$ que permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, es importante reforzar la optimización del tiempo pedagógico de los docentes dentro de las instituciones educativas ya que con esta dedicación exclusiva conllevará a generar un aprendizaje significativo en los estudiantes de la educación básica regular, así como de la planificación de las actividades pedagógicas previas a la sesión de aprendizaje.

Cuarta. En relación al objetivo específico 3, se determinó que el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021, esto sustentado en el valor obtenido a través de la U de Mann Whitney siendo su p-valor $0,000 < 0,05$ que permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, el uso de las herramientas pedagógicas para una sesión de aprendizaje se debe establecer según el propósito de la sesión, la problematización o reto cognitivo la cual se desea desarrollar, definición

de las estrategias educativas tomando en cuenta las competencias y capacidades alineados al diseño curricular del curso a desarrollar.

Quinta. En relación al objetivo específico 4, se determinó que el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021, esto sustentado en el valor obtenido a través de la U de Mann Whitney siendo su p-valor $0,000 < 0,05$ que permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, la elección de los materiales y recursos educativos de una sesión de aprendizaje deben establecerse según el propósito de la sesión, durante la etapa de la planificación antes de la ejecución de la sesión de aprendizaje ya que solo así se podrá alcanzar los objetivos planteados con los estudiantes.

Sexta. En relación al objetivo específico 5, se determinó que el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión de la gestión del clima escolar del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021, esto sustentado en el valor obtenido a través de la U de Mann Whitney siendo su p-valor $0,000 < 0,05$ que permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, se resalta la importancia de establecer un buen clima escolar por el docente durante la sesión, la cual debiera ser una prioridad, donde se fomente la escucha y el dialogo de forma oportuna, equitativa y en atención a las necesidades de los estudiantes, así como la promoción de relaciones horizontales, fraternas y colaborativas dentro del aula.

5.2. Recomendaciones

Primera. Promover investigaciones futuras mediante un enfoque mixto, el cual permitirá abordar la parte cuantitativa y cualitativa a través de entrevistas a los docentes sobre la importancia de la ejecución de este tipo de programas enriqueciendo la investigación y formación de los futuros doctorandos; así como el desarrollo de investigaciones experimentales en los programas del doctorado en relación a las variables del estudio, ya que, si bien son variables muy estudiadas, los diversos estudios solo están abocadas a determinar la relación existente entre las mismas y no muestran el impacto positivo de la ejecución de los programas de intervención y fomentar más programas de intervención en coordinación con el Ministerio de Educación que refuercen las variables estudiadas en nuestros docentes, no solo en la educación básica regular, sino también en la educación técnica y superior sean instituciones públicas o privadas con la aplicación de nuevas estrategias, técnicas e instrumentos para su ejecución.

Segunda. Fomentar programas de intervención donde se refuerce el ejercicio del Liderazgo Pedagógico no solo en la plana directiva, sino también se incluya la plana docente, teniendo en cuenta que debe ser planificado, analizado, ejecutado y evaluado según contexto sociocultural de la institución educativa, bajo teorías que refuercen el aprendizaje centrado en el estudiante y con monitorización y supervisión constante en pro de una educación de calidad.

Tercera. Definir a través de reuniones de la plana directiva y docente un cronograma de actividades para los docentes durante su jornada laboral, donde se contemple la priorización del tiempo utilizado en la práctica docente mediante el ciclo de Deming y que no sea solo abocado a

actividades meramente administrativas que conlleve al desgaste del profesorado, desánimo y a la falta en la planificación e improvisación en las clases.

Cuarta. Innovar las herramientas de tipo didácticas y pedagógicas utilizadas durante las sesiones, según el contexto social ya que existe un limitado número de herramientas utilizadas hoy en día en la educación básica regular, las cuales se repiten día a día y no responden al propósito de estudio establecido, ya que deberían centrarse en el fomento de un aprendizaje significativo en los estudiantes según el curso a desarrollar.

Quinta. Actualizar los materiales y recursos utilizados durante las sesiones de aprendizaje, teniendo en cuenta que estas están dirigidas a ser desarrollados en entornos físicos, pero que actualmente deben ser contextualizados según la coyuntura nacional donde la práctica docente se realiza en un 100% de entornos virtuales en la educación básica regular y que conlleva a la sistematización de las evidencias en las plataformas virtuales.

Sexta. Fomentar durante las sesiones de aprendizaje una comunicación que sea horizontal entre los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes, así como de la participación activa de los estudiantes durante la práctica docente como protagonistas de su aprendizaje, para mejorar el clima escolar y conlleve a la generación de confianza en los estudiantes ante la expresión de sus necesidades y satisfacción de las mismas.

REFERENCIAS

- Abollaneda, E. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Aurora Inés Tejada, Abancay, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39159>
- Alegre, J. R. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Red 03, UGEL 06, Distrito de Ate, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/39159>
- Aliaga, L. S., y Maylle, M. L. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente de la Institución Educativa. Huánuco - 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28536>
- Álvarez, J. C. (2018). *Programa de Liderazgo Participativo para mejorar el Desempeño Docente en la Facultad de Ingeniería Zootecnia, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, 2015* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21575>
- Arévalo, D., y Padilla, C. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1), 68. https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469
- Arana, L. M., y Coronado, J. M. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro* [Tesis de maestría, Universidad Marcelo Champagnat]. Repositorio Institucional UMCh. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*.
<https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Rivera, O., Acuña, L. A., y Arellano, C. (2020). *La Investigación Científica. Una aproximación para los estudios de posgrado* (1ª ed.) Editorial Universidad Internacional del Ecuador.
- Asto, J. C. (2018). *Estrategias de gestión institucional para mejorar el desempeño docente de las instituciones educativas nacionales del nivel de educación secundaria, distrito de Hunter, Arequipa, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín].
 Repositorio Institucional UNSA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5770/EDMaschjc.pdf?sequence=1>
- Aunga, D. A, y Masare, O. (2017). Effect of leadership styles on teacher's performance in primary schools of Arusha District Tanzania. *International Journal of Educational Policy Research and Review*. 4(4), 42-52. <https://doi.org/10.15739/IJEPRR.17.006>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*.
<https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJyprintsec=frontcoverydq=metodologia+de+la+investigacionyhl=es-419ysa=Xyved=0ahUKEwju7vCU6MXoAhUOUa0KHedPCM0Q6AEINjAC#v=onepageyqf=false>
- Barzola, D. P. (2019). *Programa de capacitación docente para mejorar el liderazgo pedagógico en una unidad educativa del Guayas, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
 Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43157>

- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ª ed.). Pearson educación.
- Bicheva, I. B., y Filatova, O. M. (2017). Formirovaniye Pedagoga-Lidera V Obrazovatel'nom Protsesse Vuza. *Herald Mininskogo University*. 3, 1-12. <https://doi.org/10.26795/2307-1281-2017-3-5>
- Cárdenas, G. (2019). *Estrategia metodológica de liderazgo pedagógico del director para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 0407 “Héroes del Cenepa”, Distrito de Juanjui, Provincia de Mariscal Cáceres, de la Región San Martín, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/5749>
- Centro de Escritura Javeriano. (2019). *Normas APA, sexta edición*. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, seccional Cali. https://www2.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/normas_apa_revisada_y_actualizada_mayo_2019.pdf
- Chumpitaz, R. (2019). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en el nivel secundario en la Institución Educativa Brígida Silva Ochoa – Chorrillos – 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNEG YV. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3409>
- Coloma, C. R., y Tafur, R. M. (1999). El Constructivismo y sus implicancias en educación. *Revista Educación*, 8(16), 217-244. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5245>
- Congreso de la Republica del Perú. (2012, 25 de noviembre). Ley N ° 29944. *Ley de Reforma Magisterial*. Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial.php>

- Congreso de la Republica del Perú. Ley Protección de datos (2011, 03 de julio) Ley N ° 29733.
Ley Protección de datos. Diario Oficial del Bicentenario El Peruano.
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0036/ley-proteccion-datos-personales.pdf>
- Contreras, T. S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y Técnicas de Investigación social*. Mac Grill Hill Interamericana.
- Cordero, G., y González, C. (2016). Análisis del Modelo de Evaluación del Desempeño Docente en el Marco de la Reforma Educativa Mexicana. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 24, 1-26.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2750/275043450025>
- Cuevas, A., Méndez, S., y Hernández-Sampieri, R. (2014). *Introducción al estilo APA para citas y referencias* (3a ed.). Universidad de Celaya, México.
<http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/investigacion.html>
- Dimaté, C., Tapiero, O., González, Cl. I., Rodríguez, R., y Arcila, M. A. (2016). La evaluación del desempeño docente. *Folios*, (46), 83-95.
<https://doi.org/10.17227/01234870.46folios83.95>.
- Escalante, N. P. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Manuel González Prada* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNEEGYV. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3927>

- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 2215-2644. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Falcón, M. E. (2017). *Programa Fortalecimiento de gestión pedagógica en el buen desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Chancay al 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14892>
- Fonsén, E., y Soukainen, U. (2020). Sustainable Pedagogical Leadership in Finnish Early Childhood Education (ECE): An Evaluation by ECE Professionals. *Early Childhood Education Journal*, 48(2), 213-222. <https://doi.org/10.1007/s10643-019-00984-y>
- Fonsén, E. y Ukkonen-Mikkola, T. (2019). Early childhood education teachers' professional development towards pedagogical leadership. *Educational Research*, 61(2), 181-196, <https://doi.org/10.1080/00131881.2019.1600377>
- Félix, J. (2019). *Actitud docente e intervención educativa en estudiantes con Dificultades Específicas de Aprendizaje de las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Red 13 – Los Olivos* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31458>
- Fitria, H., Mukhtar, M., y Akbar, M. (2017). The effect of organizational structure and leadership style on teacher performance in private secondary school. *International Journal of Human Capital Management*, 1(02), 101-112. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.01.02.12>
- Fundación Wikimedia. (2020). *Prueba U de Mann-Whitney*. https://es.wikipedia.org/wiki/Prueba_U_de_Mann-Whitney

- Gajardo, J., y Ulloa J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. Nota Técnica N°6, LIDERES EDUCATIVOS*, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile.
- Gil, J. (2017). Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 133-150
<http://dx.doi.org/10.6018/rie.35.1.246381>
- Gómez, L y Huamani, O. (2018) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en institución educativa publica Gonzalez Vigil, Huanta Ayacucho, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34791>
- Gómez, M. A., Alzate, M. V., Arbeláez, M. C., Romero, F., y Gallón, H. (2005). Intervención y mediación pedagógica: los usos del texto escolar. *Revista Colombiana de Educación*, (49), 83-102. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4136/413635243005>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syasali, M., Dwi, B., Roslina, R., y Jermsttiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235-246. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Hernández, A. A., Ramos, M. P., Placencia, B. M., Indacochea, B., Quimis, A. J., y Moreno, L. A. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. (1ª ed.) Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana

- Huiza, C. A., y Vera, P. J. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente de los Centros de Educación Básica Alternativa UGEL N° 03 - 2015* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21228>
- Jäppinen, A. (2017). Analysis of leadership dynamics in educational settings during times of external and internal change, *Educational Research*, <http://dx.doi.org/10.1080/00131881.2017.1376591>
- Jara, N. P., y Díaz-López, M. M. (2017). Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad. *Educación Médica Superior*, 31(2), 1-15. <http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1010/509>
- Lara, J., y Lara, L. (2004). Recursos para un Aprendizaje Significativo. *Enseñanza*, 22(2004), 341-368. <https://revistas.usal.es/index.php/0212-5374/article/viewFile/4118/4143>
- Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7434>
- Lizana, M., y Zorrilla, S. F. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa N° 37002 “Ricardo Fernández” Lircay, Angaraes - 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/35095>
- Loja, J. (2018). *Programa de Desarrollo de Liderazgo Pedagógico para el Mejoramiento de la Gestión educativa en la i.e. “Ramón Castilla” del distrito de Luya – Amazonas, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21693>

- López, N. y Sandoval, I. (2013). Métodos y Técnicas de Investigación cuantitativa y cualitativa. *Universidad de Guadalajara*. https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/1_Metodos_y_tecnicas_cuantitativa_y_cualitativa.pdf
- Ma, X., y Marion, R. (2019). Exploring how instructional leadership affects teacher efficacy: A multilevel analysis. *Educational Management Administration y Leadership (emal)*, 1-20. <https://doi.org/10.1177/1741143219888742>
- Matshediso, R. M. (2019). Pedagogical Leadership in Early Childhood Development: A Means for Quality Practices through Professional Training. *Glocal Education in Practice: Teaching, Researching, and Citizenship*, 17, 117-123. <https://eric.ed.gov/?id=ED596943>
- Manosalva, M. J. (2019). *Programa Fortalecimiento de Capacidades para mejorar el Liderazgo Pedagógico en los docentes de las I.E. del caserío de Santa Rosa, distrito y provincia de San Miguel, en el año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13013>
- Martínez-Chairez, G. I, Guevara-Araiza, A., y Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461/46148194007>.
- Martínez, S. I., y Lavín, J. L. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. política y gestión de la educación y su evaluación, la ciencia y la tecnología. San Luis Potosí. *Congreso Nacional de Investigacion Educativa – COMIE*. 1-11. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Mego, L. M. y Ramírez, E. J. (2018). *Liderazgo Pedagógico del director y Desempeño Docente del nivel secundario en la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres” distrito de*

- Baños de Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].
Repositorio Institucional UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/759>
- Ministerio de Educación. (2019). *Orientaciones para el desarrollo del Año escolar 2020 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359084/RVM_N__220-2019-MINEDU_-_NT_AE_2020.pdf
- Ministerio de Educación. (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Edición marzo 2016.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5920>
- Ministerio de Educación. (2015). *Manual de Gestión Escolar*.
http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015_10marzo_alta.pdf
- Ministerio de Educación. (2015). *Manual de Compromisos de la Gestión Escolar*.
<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Olmedo, N., y Farrerons, O. (2017). Modelos constructivistas de aprendizaje en programas de formación. *Un acercamiento al constructivismo*. (pp. 3-19). Omnia Science.
<https://doi.org/10.3926/oms.367>

- Ortiz, M., Borges, L., Rodriguez, I., Sardiñas, M., Balado, R. (2018). Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 17(1), 129-143.
<http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/2106>
- Pan, H., y Chen, W. (2020). How principal leadership facilitates teacher learning through teacher leadership: Determining the critical path. *Educational Management Administration y Leadership (emal)*, 1-17. <https://doi.org/10.1177/1741143220913553>
- Pámies-Rovira, J., Senent-Sánchez, J. M., y Essomba-Gelabert, M. A. (2016). El liderazgo pedagógico y la implicación del profesorado como factores de éxito en centros de entornos desfavorecidos en España. *RELIEVE*, 22(2), 1-14.
<http://dx.doi.org/10.7203/relieve.22.2.7600>
- Parra, M. E. (2005). *FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS, METODOLÓGICOS Y TEÓRICOS QUE SUSTENTAN UN MODELO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA EN LAS CIENCIAS SOCIALES* [Tesis de doctorado, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional UCh.
http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/parra_m/sources/parra_m.pdf
- Peña, K. (2018). *Monitoreo y acompañamiento en relación al desempeño docente en una institución educativa, Ayacucho, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28528>
- Pérez, M. (2017). La Importancia del concepto de Intervención Educativa. *Revista Educarnos*.
<https://revistaeducarnos.com/la-importancia-del-concepto-de-intervencion-educativa/#comments>

- Robinson, V. M., Lloyd, Cl. A., Rowe, K. J. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes. Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. Universidad de Auckland. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. *REICE*, *12*(4), 13-40.
<https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/2835>
- Robinson, V. (2019). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante: afrontar el reto del cambio. *Revista Eletrônica de Educação*, *13*(1), 123-145.
<http://dx.doi.org/10.14244/198271993068>
- Roca, P. M., y Betancourt, L. A. (2017). Un modelo de desarrollo del liderazgo pedagógico en la formación inicial del maestro de educación básica. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCaIE)*, *5* (3), 1-16.
<https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/2141/1087>
- Rockwell, E. (2018). La complejidad del trabajo docente y los retos de su evaluación: resultados internacionales y procesos nacionales de reforma educativa. *Cuadernos de Educación*, (16), 7-29.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/Cuadernos/article/download/22963/23219>
- Rodríguez, M. C. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa básica regular Andahuasi* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2902>
- Rodríguez, G. A, y Gairin, J. (2017). Influence of the practices of pedagogical leadership in the educational pedagogical practices: case in Chile of the Pedagogical Technical Units.

- International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 6-29.
<http://dx.doi.org/10.17583/ijelm.2017.2469>
- Salazar, D. J. (2018). *Programa de Alfabetización digital para mejorar el Desempeño Docente en la I. E. “Julio C. Tello” – Cruz del Médano – Mórrope – Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG.
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/6554>
- Salazar, L. A. (2018). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación para mejorar la práctica docente en la competencia resuelve problemas de cantidad del área de matemática del IV ciclo de educación básica regular de la institución educativa N° 80407 “Gonzalo Ugás Salcedo” del distrito de Pacasmayo – UGEL Pacasmayo – la libertad.* [Tesis de Especialidad, Instituto Pedagógico Nacional Monterrico]. Repositorio Institucional IPNM. http://repositorio.ipnm.edu.pe/bitstream/ipnm/185/1/SALAZARC_Luz.pdf
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Schleicher, A. (2018). *PISA 2018: Insights and Interpretations.* 1-84.
<https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>
- Soto, M. R. (2018). *Liderazgo Pedagógico en el Desempeño Docente en la I.E. 7061 Los Héroes de San Juan, UGEL 01 San Juan de Miraflores* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24701>
- Swain, R. D. (2019). Leadership lessons through the lens of historical military leaders: A pedagogical approach to teaching leadership theories and concepts in a Masters of Public

- Administration course. *Teaching Public Administration (tpa)*, 37(2), 234-252.
<https://doi.org/10.1177/0144739419832046>
- Taboada-Caro, M. (2019). *Resultados de la prueba PISA en el Perú: análisis de la problemática y elaboración de una propuesta innovadora* [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título de Economista, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional UP.
<https://hdl.handle.net/11042/3949>
- Tantaleán, L. R., Vargas, M. J., y López, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Didáctica, Innovación y Multimedia (DIM)*, (33), 1-11.
<https://ddd.uab.cat/record/148412>
- Tobón, S., Guzmán, Cl. E., y Tobón, B. (2018). Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo. *Atenas*, 1(41), 18-33.
<https://atenas.reduniv.edu.cu/index.php/atenas/article/view/347>
- Torres, L. M. (2019). *Programa de liderazgo docente para mejorar el desempeño institucional y la innovación pedagógica en la Institución Educativa N° 5166 Bella Aurora, distrito de Puente Piedra, Lima* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7891>
- Touriñan, J. M. (2010). La educación artística como ámbito general de educación: hacia una pedagogía de la expresión mediada. *Educació i Cultura: Revista mallorquina de Pedagogia*, 21, 9-40.
http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/educacio/index/assoc/Educacio/_i_Cultu/ra_2010v.dir/Educacio_i_Cultura_2010v21p009.pdf

- Touriñán, J. M. (2011). Intervención Educativa, Intervención Pedagógica y Educación: La Mirada Pedagógica. *Revista Portuguesa De Pedagogía*, 283-307.
<http://hdl.handle.net/10316.2/5325>
- UNESCO. (2015). *La agenda 2030 para el desarrollo sostenible*.
https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/247785sp_1_1_1.compressed.pdf
- Universidad Norbert Wiener. (2019). *Código de ética para la investigación*.
https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/documentacion/Codigo_Etica__Investigacion_V2_%202019.pdf
- Vara-Horna, A. A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales* (3ª ed.). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vega-Malagón, G., Avila-Morales, J., Vega-Malagon, A. J., Camacho-Calderon, N., Becerril-Santos, A., Leo-Amador, G. E. (2014). Paradigmas en la Investigación. Enfoque Cuantitativo y Cualitativo. *Revista European Scientific Journal*, 10(15), 523-528.
<https://www.eujournal.org/index.php/esj/article/view/3477/3240>
- Vilca, F. A. (2018). *Liderazgo directivo escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa No 1199 Mariscal Ramón Castilla, Ñaña - Chaclacayo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNEG YV. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2142>

- Wan, S., Tse, Y., Tsang, W., Lee, T. W, Wong, Y., Wan, A., y Wan, W. (2018). ‘Who can support me?’: Studying teacher leadership in a Hong Kong primary school. *Educational Management Administration y Leadership (emal)*, 48(1), 133-163. <https://doi.org/10.1177/1741143218792910>
- Ysla, S. J. (2019). *Programa de capacitación en liderazgo y proactividad para mejorar el desempeño docente en la I.E. 10 de octubre de Ciudad de Dios – Guadalupe, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13014>
- Zheng, X., Yin, H., y Li, Z. (2018). Exploring the relationships among instructional leadership, professional learning communities and teacher self-efficacy in China. *Educational Management Administration y Leadership (emal)*, 47(6), 843-859. <https://doi.org/10.1177/1741143218764176>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia
TITULO: PROGRAMA DE INTERVENCIÓN “YO SOY” MEJORA EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE, EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA - 2021

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿En qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021?</p> <p>Problemas Específicos ¿En qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico del docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021? ¿En qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021? ¿En qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021? ¿En qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021? ¿En qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión de la gestión del clima escolar del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora el Liderazgo Pedagógico del docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021. Determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021. Determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021. Determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021. Determinar en qué medida el programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión de la gestión del clima escolar del Desempeño Docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021.</p>	<p>Hipótesis General El programa de intervención “YO SOY” mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima – 2021</p> <p>Hipótesis Específicas El programa de intervención “YO SOY” mejora el liderazgo pedagógico del docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021 El programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021 El programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021 El programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021 El programa de intervención “YO SOY” mejora la dimensión de la gestión del clima escolar del desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima – 2021</p>	<p>Variable Independiente Programa de intervención “YO SOY”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Ejecución • Evaluación <p>Variables Dependientes Liderazgo pedagógico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de metas y expectativas. • Obtención y asignación de recursos en forma estratégica • Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo • Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo docente • Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo <p>Desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje • Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje • Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje • Gestión del clima escolar 	<p>Tipo de Investigación Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: Experimental</p> <p>Sub diseño: Cuasi experimental</p> <p>Corte: Transversal.</p> <p>Población Docentes de dos Instituciones Educativas</p> <p>Muestra 120 de docentes: 60: grupo control 60 grupo experimental</p> <p>Técnica: Observación Encuesta</p> <p>Instrumentos: Ficha de observación Cuestionario</p> <p>Estadística: Multivariable Datos Cuantitativos</p>

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

I. Presentación:

Estimado (a) docente, el presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el liderazgo pedagógico de los docentes, antes y después del Programa de Intervención “YO SOY” para medir de esta manera la mejora significativa de los docentes dentro de la Institución Educativa en un periodo determinado.

El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Doctor en Educación.

II. Datos del Docente Evaluado:

Apellidos y Nombres del Docente:

Nivel / modalidad: () EBR Inicial () EBR Primaria () EBR Secundaria

Años de labor docente: () < 5 años () 5 a 10 años () > 10 años

III. Instrucciones: Antes de proceder al llenado del cuestionario Ud. Debe leer detenidamente las siguientes instrucciones:

- Lea atentamente y marque la respuesta con un aspa en la columna del número que corresponde de acuerdo a la leyenda.
- Sírvase responder a todas las preguntas del cuestionario.
- Recuerde solo debe marcar una alternativa en cada pregunta.
- Podrá solicitar aclaración si es encuentra alguna dificultad en las preguntas.

VALOR	1	2	3	4	5
CODIGO	N	CN	AV	CS	S
CATEGORIA	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre

N°	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	1	2	3	4	5
1.	El docente define y prioriza las metas de aprendizaje para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.					
2.	El docente genera consenso con sus colegas sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.					
3.	El docente promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos.					

	OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA	1	2	3	4	5
4.	El docente regula y asegura que su práctica está alineada a los propósitos y metas pedagógicas.					
5.	El docente regula y asegura que sus materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.					
6.	El docente regula y asegura que los recursos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.					
7.	El docente prioriza la asignación de recursos (práctica, material, recurso) especialmente cuando estos son escasos.					
	PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO	1	2	3	4	5
8.	El docente participa de reuniones colegiadas sobre el proceso de enseñanza.					
9.	El docente coordina y revisa el currículo con sus colegas, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.					
10.	El docente realiza la retroalimentación sobre su práctica en el aula, basada en la observación de sus sesiones de aprendizaje.					
11.	El docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.					
	PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE	1	2	3	4	5
12.	El docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.					
13.	El docente participa en el aprendizaje y su desarrollo profesional como líder y aprendiz al mismo tiempo.					
	ASEGURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO	1	2	3	4	5
14.	El docente garantiza que el enfoque de su enseñanza, se establece en un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.					
15.	El docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en su aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.					
16.	El docente promueve normas claras y pertinentes.					
17.	El docente reconoce el respaldo y valoración de su práctica el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres de familia.					

Muchas gracias por su gentil participación.

FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. Presentación:

Estimado (a) docente, la presente ficha de observación tiene como propósito obtener información sobre el desempeño docente, antes y después del Programa de Intervención “YO SOY” para medir de esta manera la mejora significativa en su práctica docente dentro de la Institución Educativa en un periodo determinado. El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Doctor en Educación.

II. Datos de identificación

DATOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:		
NOMBRE DE LA I.E.		
NIVEL: EBR Inicial ()	EBR Primaria ()	EBR Secundaria ()
Años de labor docente: () < 5 años () 5 a 10 años () > 10 años		

DATOS DEL OBSERVADOR						
1. Cargo del observador	Director ()	Subdirector de nivel ()	2. Fecha de la visita			
	Coordinador académico ()	Coordinador del área ()		Día	Mes	Año
Otro cargo ()		<i>Especificar:</i>				

Datos del docente observado → <i>Datos a ser registrados consultando al docente</i>	
3.- Apellidos y Nombres:	4.Especialidad

Datos de la sesión observada → <i>Datos a ser registrados mediante la observación</i>							
5. Área o áreas desarrolladas → <i>Anotar en el siguiente espacio</i>							
6. Denominación de la sesión:							
7. Nivel educativo:	Inicial ()	Primaria ()	Secund. ()	8. Grado(s) o año(s) en el aula:		9. Sección:	
6. Turno	Mañana ()	Tarde ()	7. Duración de la sesión observada:		_____ hrs., _____ min.		

III. Instrucciones: Antes de proceder al llenado de la ficha de observación Ud. Debe leer detenidamente las siguientes instrucciones:

- Lea atentamente y marque la respuesta con un aspa en la columna del número que corresponde de acuerdo a la leyenda.
- Sírvase responder a todos los ítems de la ficha de observación.
- Recuerde solo debe marcar una alternativa en cada pregunta.
- Podrá solicitar aclaración si es encuentra alguna dificultad en los ítems.

NIVEL DE AVANCE		
Logrado	Cumple con lo previsto en el ítem	3
En proceso	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	2
En inicio	Cumple en un nivel incipiente con los requerimientos del ítem.	1

Inicio	En proceso	Logrado
19	20-38	39-57

IV. Desarrollo de la Sesión de Aprendizaje

Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje → Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda:			
Complete los ítems 01 - 03 mediante la observación de la sesión.			Valoración
01	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	1	2 3
02	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	1	2 3
03	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria)	1	2 3
Complete el ítem 04 referido a la planificación.			Valoración
04	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	1	2 3
Sub total		4	8 12

Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje → Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda			
Complete los ítems 05 – 10 mediante la observación de la sesión.			Valoración
05	El/la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo, según las orientaciones del diseño curricular.	1	2 3
06	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según los documentos de la Programación Curricular.	1	2 3

07	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en el diseño curricular, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	1	2	3
08	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en el diseño curricular.	1	2	3
09	El/la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades del diseño curricular de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	1	2	3
10	El/la docente adecúa si es necesario las estrategias metodológicas del diseño curricular en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	1	2	3
Complete los ítems 11 – 12 se monitorea mediante la revisión del documento de planificación, al final de la observación de la sesión. En caso no se cuente con ningún documento de planificación deberá marcar “En inicio”.		Valoración		
11	El/la docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en el diseño curricular.	1	2	3
12	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	1	2	3
Sub total		8	16	24

Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje → Datos a ser registrados mediante la observación y la revisión del documento de planificación, según corresponda				
Complete los ítems 13 - 15 mediante la observación de la sesión.		Valoración		
13	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	1	2	3
14	El/la docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	1	2	3
15	El/la docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPF para el desarrollo de los aprendizajes.	1	2	3
Complete el ítem 16 mediante la revisión del documento de planificación, al final de la observación. En caso no se cuente con ningún documento de planificación deberá marcar “En inicio”.		En inicio	En proceso	Logrado
16	El/la docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	1	2	3
Sub total		4	8	12

Gestión del clima escolar → Datos a ser registrados mediante la observación según corresponda.				
Complete los ítems 17-19 mediante la observación de la sesión		Valoración		
17	El/la docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.	1	2	3
18	El/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (<i>mediante palabras o gestos motivadores</i>).	1	2	3
19	El/la docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.	1	2	3
Sub total		3	6	9
Total Final		19	38	57

Puntaje obtenido por el docente durante la sesión de aprendizaje

Inicio	En proceso	Logrado
19	20-38	39-57

Comentarios

Compromisos

Muchas gracias por su gentil participación.

Anexo 3: Validez de instrumentos

Juez N° 1: Arispe Alburqueque Claudia

Programa de intervención “YO SOY” mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en una Institución Educativa en Lima – 2020

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable Y: LIDERAZGO PEDAGÓGICO								
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS								
1	El docente define y prioriza las metas de aprendizaje para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.	x		x		x		
2	El docente genera consenso con sus colegas sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.	x		x		x		
3	El docente promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA								
4	El docente regula y asegura que su práctica está alineada a los propósitos y metas pedagógicas.	x		x		x		
5	El docente regula y asegura que sus materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	x		x		x		
6	El docente regula y asegura que los recursos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	x		x		x		
7	El docente prioriza la asignación de recursos (práctica, material, recurso) especialmente cuando estos son escasos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO								
8	El docente participa de reuniones colegiadas sobre el proceso de enseñanza.	x		x		x		
9	El docente coordina y revisa el currículo con sus colegas, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	x		x		x		
10	El docente realiza la retroalimentación sobre su práctica en el aula, basada en la observación de sus sesiones de aprendizaje.	x		x		x		
11	El docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE								
12	El docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
13	El docente participa en el aprendizaje y su desarrollo profesional como líder y aprendiz al mismo tiempo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: ASEGURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO								
14	El docente garantiza que el enfoque de su enseñanza, se establece en un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	x		x		x		
15	El docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en su aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	x		x		x		
16	El docente promueve normas claras y pertinentes.	x		x		x		
17	El docente reconoce el respaldo y valoración de su práctica el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres de familia.	x		x		x		
Variable Z: DESEMPEÑO DOCENTE								
DIMENSIÓN 1: USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE								
18	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	x		x		x		
19	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	x		x		x		
20	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria)	x		x		x		
21	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	x		x		x		

DIMENSIÓN 2: USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS POR LOS PROFESORES DURANTE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
22	El/la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo, según las orientaciones del diseño curricular.	x		x		x	
23	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según los documentos de la Programación Curricular.	x		x		x	
24	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en el diseño curricular, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	x		x		x	
25	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en el diseño curricular.	x		x		x	
26	El/la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades del diseño curricular de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	x		x		x	
27	El/la docente adecúa si es necesario las estrategias metodológicas del diseño curricular en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	x		x		x	
28	El/la docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en el diseño curricular.	x		x		x	
29	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS DURANTE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
30	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	x		x		x	
31	El/la docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	x		x		x	
32	El/la docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PFFF para el desarrollo de los aprendizajes.	x		x		x	
33	El/la docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	x		x		x	

DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DEL CLIMA ESCOLAR		Si	No	Si	No	Si	No
34	El/la docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.	x		x		x	
35	El/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).	x		x		x	
36	El/la docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.	x		x		x	

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Claudia Arispe Alburqueque

DNI:29672680

Especialidad del validador: Doctora en Salud Pública - Metodóloga

09 de noviembre del 2020



Firma del Experto Informante

Juez N° 2: Caldas Herrera María

Programa de intervención "YO SOY" mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en una Institución Educativa en Lima - 2020



N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Suficiencia
Variable Y: LIDERAZGO PEDAGÓGICO					
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS					
1	El docente define y prioriza las metas de aprendizaje para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.	✓	✓	✓	
2	El docente genera consenso con sus colegas sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.	✓	✓	✓	
3	El docente promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA					
4	El docente regula y asegura que su práctica está alineada a los propósitos y metas pedagógicas.	✓	✓	✓	
5	El docente regula y asegura que sus materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	✓	✓	✓	
6	El docente regula y asegura que los recursos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	✓	✓	✓	
7	El docente prioriza la asignación de recursos (práctica, material, recurso) especialmente cuando estos son escasos.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO					
8	El docente participa de reuniones colegiadas sobre el proceso de enseñanza.				
9	El docente coordina y revisa el currículo con sus colegas, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	✓	✓	✓	
10	El docente realiza la retroalimentación sobre su práctica en el aula, basado en la observación de sus sesiones de aprendizaje.	✓	✓	✓	

DIMENSIÓN 2: USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS POR LOS PROFESORES DURANTE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE	BI	No	BI	No	BI	No
22	El docente problematiza y plantea el reto o conflicto cognitivo, según las orientaciones del diseño curricular.	✓		✓		✓
23	El docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según los documentos de la Programación Curricular.	✓		✓		✓
24	El docente desarrolla estrategias, basadas en el diseño curricular, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	✓		✓		✓
25	El docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en el diseño curricular.	✓		✓		✓
26	El docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades del diseño curricular de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓
27	El docente adecua si es necesario las estrategias metodológicas del diseño curricular en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓
28	El docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en el diseño curricular.	✓		✓		✓
29	El docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	✓		✓		✓
DIMENSIÓN 3: USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS DURANTE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE						
30	El docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	✓		✓		✓
31	El docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	✓		✓		✓
32	El docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PFFF para el desarrollo de los aprendizajes.	✓		✓		✓
33	El docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	✓		✓		✓

11	El docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE							
12	El docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.						
13	El docente participa en el aprendizaje y su desarrollo profesional como líder y aprendiz al mismo tiempo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: ASEGURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO							
14	El docente garantiza que el enfoque de su enseñanza, se establece en un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	✓		✓		✓	
15	El docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en su aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	✓		✓		✓	
16	El docente promueve normas claras y pertinentes.	✓		✓		✓	
17	El docente reconoce el respaldo y valoración de su práctica el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres de familia.	✓		✓		✓	
Variable Z: DESEMPEÑO DOCENTE							
DIMENSIÓN 1: USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO EN LA SESIÓN DE APRENDIZAJE							
18	El docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
19	El docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓	
20	El docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria).	✓		✓		✓	
21	El docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DEL CLIMA ESCOLAR	BI	No	BI	No	BI	No
34	El docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.	✓		✓		✓
35	El docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).	✓		✓		✓
36	El docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.	✓		✓		✓

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los instrumentos con los respectivos ítems son suficientes para medir los objetivos propuestos

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. MARIA EVELINA CALDAS HERRERA

DNI: 1617860

Especialidad del validador: Dra. en Educación, Maestra en investigación y docencia Universitaria, Lic. en Obstetricia,

10 de noviembre del 2020

Firma del Experto Informante

Juez N° 3: Casimiro Urcos Javier

Programa de intervención "YO SOY" mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en una Institución Educativa en Lima - 2020



IC	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias		
Variable Y: LIDERAZGO PEDAGÓGICO							
DIMENSION 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS		SI	No	SI	No	SI	No
1	El docente define y prioriza las metas de aprendizaje para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.	X	X	X			
2	El docente genera consenso con sus colegas sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.	X	X	X			
3	El docente promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos.	X	X	X			
DIMENSION 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA		SI	No	SI	No	SI	No
4	El docente regula y asegura que su práctica está alineada a los propósitos y metas pedagógicas.	X	X	X			
5	El docente regula y asegura que sus materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X	X	X			
6	El docente regula y asegura que los recursos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X	X	X			
7	El docente prioriza la asignación de recursos (práctica, material, recurso) especialmente cuando estos son escasos.	X	X	X			
DIMENSION 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO		SI	No	SI	No	SI	No
8	El docente participa de reuniones colegiadas sobre el proceso de enseñanza.	X	X	X			
9	El docente coordina y revisa el currículo con sus colegas, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	X	X	X			
10	El docente realiza la retroalimentación sobre su práctica en el aula, basada en la observación de sus sesiones de aprendizaje.	X	X	X			

IC	DIMENSION 2: USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS POR LOS PROFESORES DURANTE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE	SI	No	SI	No	SI	No
22	El/la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo, según las orientaciones del diseño curricular.	X		X		X	
23	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según los documentos de la Programación Curricular.	X		X		X	
24	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en el diseño curricular, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	X		X		X	
25	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en el diseño curricular.	X		X		X	
26	El/la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades del diseño curricular de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
27	El/la docente adecua si es necesario las estrategias metodológicas del diseño curricular en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X	
28	El/la docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en el diseño curricular.	X		X		X	
29	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	X		X		X	
DIMENSION 3: USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS DURANTE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE		SI	No	SI	No	SI	No
30	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	X		X		X	
31	El/la docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	X		X		X	
32	El/la docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PFFF para el desarrollo de los aprendizajes.	X		X		X	
33	El/la docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	X		X		X	

11	El docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	X		X		X	
DIMENSION 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE		SI	No	SI	No	SI	No
12	El docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
13	El docente participa en el aprendizaje y su desarrollo profesional como líder y aprendiz al mismo tiempo.	X		X		X	
DIMENSION 5: ASEGURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO		SI	No	SI	No	SI	No
14	El docente garantiza que el enfoque de su enseñanza, se establece en un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	X		X		X	
15	El docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en su aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	X		X		X	
16	El docente promueve normas claras y pertinentes.	X		X		X	
17	El docente reconoce el respaldo y valoración de su práctica el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres de familia.	X		X		X	
Variable Z: DESEMPEÑO DOCENTE							
DIMENSION 1: USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE		SI	No	SI	No	SI	No
18	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
19	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	X		X		X	
20	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2376-2014-MINEDU (Secundaria)	X		X		X	
21	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	X		X		X	

IC	DIMENSION 4: GESTIÓN DEL CLIMA ESCOLAR	SI	No	SI	No	SI	No
34	El/la docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.	X		X		X	
35	El/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).	X		X		X	
36	El/la docente promueve relaciones horizontales, intramés, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.	X		X		X	

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Están los ítems suficientes para evaluar las variables, aclarando que son dos instrumentos diferentes y que deben evaluarse de forma separada.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Javier Francisco Casimiro Urcos
 DNI: 06969790

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación especialista en Metodología y Estadística aplicada a la investigación. Revisor de revistas Científicas

12 de noviembre del 2020



Firma del Experto Informante

Juez N° 4: Díaz Reategui Mónica

Programa de intervención "YO SOY" mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en una Institución Educativa en Lima – 2020

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable Y: LIDERAZGO PEDAGÓGICO								
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El docente define y prioriza las metas de aprendizaje para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.	X		X		X		
2	El docente genera consenso con sus colegas sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.	X		X		X		
3	El docente promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA		Si	No	Si	No	Si	No	
4	El docente regula y asegura que su práctica está alineada a los propósitos y metas pedagógicas.	X		X		X		
5	El docente regula y asegura que sus materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X		X		X		
6	El docente regula y asegura que los recursos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X		X		X		
7	El docente prioriza la asignación de recursos (práctica, material, recurso) especialmente cuando estos son escasos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO		Si	No	Si	No	Si	No	
8	El docente participa de reuniones colegiadas sobre el proceso de enseñanza.	X		X		X		
9	El docente coordina y revisa el currículo con sus colegas, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	X		X		X		
10	El docente realiza la retroalimentación sobre su práctica en el aula, basada en la observación de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
	El docente monitorea sistemáticamente el progreso de los							

11	estudiantes para la mejora de sus resultados.							
DIMENSIÓN 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
12	El docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
13	El docente participa en el aprendizaje y su desarrollo profesional como líder y aprendiz al mismo tiempo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: ASEGURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO		Si	No	Si	No	Si	No	
14	El docente garantiza que el enfoque de su enseñanza, se establece en un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	X		X		X		
15	El docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en su aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	X		X		X		
16	El docente promueve normas claras y pertinentes.	X		X		X		
17	El docente reconoce el respaldo y valoración de su práctica el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres de familia.	X		X		X		
Variable Z: DESEMPEÑO DOCENTE		X		X		X		
DIMENSIÓN 1: USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No	
18	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
19	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	X		X		X		
20	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria)	X		X		X		
21	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que respalda a los procesos pedagógicos.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS POR LOS PROFESORES DURANTE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE							
	Si	No	Si	No	Si	No	
22	X		X		X		
23	X		X		X		
24	X		X		X		
25	X		X		X		
26	X		X		X		
27	X		X		X		
28	X		X		X		
29	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS DURANTE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE							
	Si	No	Si	No	Si	No	
30	X		X		X		
31	X		X		X		
32	X		X		X		
33	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DEL CLIMA ESCOLAR							
	Si	No	Si	No	Si	No	

34	X		X		X		
35	X		X		X		
36	X		X		X		

«Pertinencia»: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. «Relevancia»: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

«Claridad»: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Redtegui, Mónica

DNI: 09557647

Especialidad del validador: Dra. en Educación

..... M. de 11 del 2020



Firma del Experto Informante

Juez N° 5: Encalada Diaz Iván

Programa de intervención "YO SOY" mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en una Institución Educativa en Lima – 2020

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable Y: LIDERAZGO PEDAGÓGICO								
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El docente define y prioriza las metas de aprendizaje para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.	x		x		x		
2	El docente genera consenso con sus colegas sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.	x		x		x		
3	El docente promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA		Si	No	Si	No	Si	No	
4	El docente regula y asegura que su práctica está alineada a los propósitos y metas pedagógicas.	x		x		x		
5	El docente regula y asegura que sus materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	x		x		x		
6	El docente regula y asegura que los recursos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	x		x		x		
7	El docente prioriza la asignación de recursos (práctica, material, recurso) especialmente cuando estos son escasos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO		Si	No	Si	No	Si	No	
8	El docente participa de reuniones colegiadas sobre el proceso de enseñanza.	x		x		x		
9	El docente coordina y revisa el currículo con sus colegas, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	x		x		x		
10	El docente realiza la retroalimentación sobre su práctica en el aula, basada en la observación de sus sesiones de aprendizaje.	x		x		x		

11	El docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
12	El docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
13	El docente participa en el aprendizaje y su desarrollo profesional como líder y aprendiz al mismo tiempo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: ASEGURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO		Si	No	Si	No	Si	No	
14	El docente garantiza que el enfoque de su enseñanza, se establece en un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	x		x		x		
15	El docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en su aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	x		x		x		
16	El docente promueve normas claras y pertinentes.	x		x		x		
17	El docente reconoce el respaldo y valoración de su práctica el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres de familia.	x		x		x		
Variable Z: DESEMPEÑO DOCENTE								
DIMENSIÓN 1: USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No	
18	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	x		x		x		
19	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	x		x		x		
20	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria)	x		x		x		
21	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	x		x		x		

DIMENSIÓN 2: USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS POR LOS PROFESORES DURANTE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
22	El/la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo, según las orientaciones del diseño curricular.	x		x		x	
23	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según los documentos de la Programación Curricular.	x		x		x	
24	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en el diseño curricular, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	x		x		x	
25	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en el diseño curricular.	x		x		x	
26	El/la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades del diseño curricular de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	x		x		x	
27	El/la docente adecúa si es necesario las estrategias metodológicas del diseño curricular en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	x		x		x	
28	El/la docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en el diseño curricular.	x		x		x	
29	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS DURANTE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
30	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	x		x		x	
31	El/la docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	x		x		x	
32	El/la docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PFFF para el desarrollo de los aprendizajes.	x		x		x	
33	El/la docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	x		x		x	

DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DEL CLIMA ESCOLAR		Si	No	Si	No	Si	No
34	El/la docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.	x		x		x	
35	El/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).	x		x		x	
36	El/la docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.	x		x		x	

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Ivan Ángel Encalada Díaz

DNI:25779339

Especialidad del validador: Doctor en Educación

Lima 25 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante

Juez N° 6: Huaita Acha Delsi

Programa de intervención "YO SOY" mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en una Institución Educativa en Lima - 2020

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias		
Variable Y: LIDERAZGO PEDAGÓGICO							
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS		SI	No	SI	No	SI	No
1	El docente define y prioriza las metas de aprendizaje para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.	X	X	X			
2	El docente genera consenso con sus colegas sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.	X	X	X			
3	El docente promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos.	X	X	X			
DIMENSIÓN 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA		SI	No	SI	No	SI	No
4	El docente regula y asegura que su práctica está alineada a los propósitos y metas pedagógicas.	X	X	X			
5	El docente regula y asegura que sus materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X	X	X			
6	El docente regula y asegura que los recursos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X	X	X			
7	El docente prioriza la asignación de recursos (práctica, material, recurso) especialmente cuando estos son escasos.	X	X	X			
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO		SI	No	SI	No	SI	No
8	El docente participa de reuniones colegiadas sobre el proceso de enseñanza.	X	X	X			
9	El docente coordina y revisa el currículo con sus colegas, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	X	X	X			
10	El docente realiza la retroalimentación sobre su práctica en el aula, basada en la observación de sus sesiones de aprendizaje.	X	X	X			

DIMENSIÓN 2: USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS POR LOS PROFESORES DURANTE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE		SI	No	SI	No	SI	No
22	El/a docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo, según las orientaciones del diseño curricular.	X		X		X	
23	El/a docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según los documentos de la Programación Curricular.	X		X		X	
24	El/a docente desarrolla estrategias, basadas en el diseño curricular, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	X		X		X	
25	El/a docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en el diseño curricular.	X		X		X	
26	El/a docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades del diseño curricular de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
27	El/a docente adecua si es necesario las estrategias metodológicas del diseño curricular en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X	
28	El/a docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en el diseño curricular.	X		X		X	
29	El/a docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS DURANTE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE		SI	No	SI	No	SI	No
30	El/a docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	X		X		X	
31	El/a docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	X		X		X	
32	El/a docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPTF para el desarrollo de los aprendizajes.	X		X		X	
33	El/a docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	X		X		X	

11	El docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE		SI	No	SI	No	SI	No
12	El docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
13	El docente participa en el aprendizaje y su desarrollo profesional como líder y aprendiz al mismo tiempo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: ASESURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO		SI	No	SI	No	SI	No
14	El docente garantiza que el enfoque de su enseñanza, se establece en un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	X		X		X	
15	El docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en su aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	X		X		X	
16	El docente promueve normas claras y pertinentes.	X		X		X	
17	El docente reconoce el respaldo y valoración de su práctica el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres de familia.	X		X		X	
Variable Z: DESEMPEÑO DOCENTE							
DIMENSIÓN 1: USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE		SI	No	SI	No	SI	No
18	El/a docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
19	El/a docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	X		X		X	
20	El/a docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria).	X		X		X	
21	El/a docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	X		X		X	

DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DEL CLIMA ESCOLAR		SI	No	SI	No	SI	No
34	El/a docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.	X		X		X	
35	El/a docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).	X		X		X	
36	El/a docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.	X		X		X	

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Delsi Mariela Huaita Acha

DNI: 08876743

Especialidad del validador: Doctora en Educación- Metodóloga

27 de octubre del 2020



Dra. Delsi Mariela Huaita Acha
DNI N° 08876743

Juez N° 7: Luza Castillo Freddy

Programa de intervención "YO SOY" mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en una Institución Educativa en Lima - 2020

Nº	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias		
Variable Y: LIDERAZGO PEDAGÓGICO							
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS		SI	No	SI	No	SI	No
1	El docente define y prioriza las metas de aprendizaje para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.	X	X	X			
2	El docente genera consenso con sus colegas sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.	X	X	X			
3	El docente promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos.	X	X	X			
DIMENSIÓN 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA		SI	No	SI	No	SI	No
4	El docente regula y asegura que su práctica está alineada a los propósitos y metas pedagógicas.	X	X	X			
5	El docente regula y asegura que sus materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X	X	X			
6	El docente regula y asegura que los recursos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X	X	X			
7	El docente prioriza la asignación de recursos (práctica, material, recurso) especialmente cuando estos son escasos.	X	X	X			
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO		SI	No	SI	No	SI	No
8	El docente participa de reuniones colegiadas sobre el proceso de enseñanza.	X	X	X			
9	El docente coordina y revisa el currículo con sus colegas, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	X	X	X			
10	El docente realiza la retroalimentación sobre su práctica en el aula basada en la observación de sus sesiones de aprendizaje.	X	X	X			

DIMENSIÓN 2: USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS POR LOS PROFESORES DURANTE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE		SI	No	SI	No	SI	No
22	El/la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo, según las orientaciones del diseño curricular.	X		X		X	
23	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según los documentos de la Programación Curricular.	X		X		X	
24	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en el diseño curricular, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	X		X		X	
25	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en el diseño curricular.	X		X		X	
26	El/la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades del diseño curricular de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
27	El/la docente adecua si es necesario las estrategias metodológicas del diseño curricular en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X	
28	El/la docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en el diseño curricular.	X		X		X	
29	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS DURANTE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE		SI	No	SI	No	SI	No
30	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	X		X		X	
31	El/la docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	X		X		X	
32	El/la docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPIFF para el desarrollo de los aprendizajes.	X		X		X	
33	El/la docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	X		X		X	

11	El docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DE ARROLLO DOCENTE		SI	No	SI	No	SI	No
12	El docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
13	El docente participa en el aprendizaje y su desarrollo profesional como líder y aprendiz al mismo tiempo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: ASEGURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO		SI	No	SI	No	SI	No
14	El docente garantiza que el enfoque de su enseñanza, se establece en un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	X		X		X	
15	El docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en su aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	X		X		X	
16	El docente promueve normas claras y pertinentes.	X		X		X	
17	El docente reconoce el respaldo y valoración de su práctica el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres de familia.	X		X		X	
Variable Z: DESEMPEÑO DOCENTE							
DIMENSIÓN 1: USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE		SI	No	SI	No	SI	No
18	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
19	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	X		X		X	
20	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la PSG 2078-2014-MINEDU (Secundaria).	X		X		X	
21	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	X		X		X	

DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DEL CLIMA ESCOLAR		SI	No	SI	No	SI	No
34	El/la docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.	X		X		X	
35	El/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).	X		X		X	
36	El/la docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.	X		X		X	

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr. Freddy Felipe Luza Castillo. DNI: 06798311

Especialidad del validador: Doctor en Educación- Estadista

01 de noviembre del 2020



Dr. Freddy Felipe Luza Castillo

Juez N° 8: Rivera Lozada Oriana

Programa de intervención "YO SOY" mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en una Institución Educativa en Lima – 2020

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable Y: LIDERAZGO PEDAGÓGICO								
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El docente define y prioriza las metas de aprendizaje para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.	X		X		X		
2	El docente genera consenso con sus colegas sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.	X		X		X		
3	El docente promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA		Si	No	Si	No	Si	No	
4	El docente regula y asegura que su práctica está alineada a los propósitos y metas pedagógicas.	X		X		X		
5	El docente regula y asegura que sus materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X		X		X		
6	El docente regula y asegura que los recursos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X		X		X		
7	El docente prioriza la asignación de recursos (práctica, material, recurso) especialmente cuando estos son escasos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO		Si	No	Si	No	Si	No	
8	El docente participa de reuniones colegiadas sobre el proceso de enseñanza.	X		X		X		
9	El docente coordina y revisa el currículo con sus colegas, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	X		X		X		
10	El docente realiza la retroalimentación sobre su práctica en el aula, basada en la observación de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
11	El docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
12	El docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
13	El docente participa en el aprendizaje y su desarrollo profesional como líder y aprendiz al mismo tiempo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: ASEGURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO		Si	No	Si	No	Si	No	
14	El docente garantiza que el enfoque de su enseñanza, se establezca en un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	X		X		X		
15	El docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en su aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	X		X		X		
16	El docente promueve normas claras y pertinentes.	X		X		X		
17	El docente reconoce el respaldo y valoración de su práctica el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres de familia.	X		X		X		
Variable Z: DESEMPEÑO DOCENTE								
DIMENSIÓN 1: USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No	
18	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
19	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	X		X		X		
20	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria)	X		X		X		
21	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS POR LOS PROFESORES DURANTE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
22	El/la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo, según las orientaciones del diseño curricular.	X		X		X	
23	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según los documentos de la Programación Curricular.	X		X		X	
24	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en el diseño curricular, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	X		X		X	
25	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en el diseño curricular.	X		X		X	
26	El/la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades del diseño curricular de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
27	El/la docente adecúa si es necesario las estrategias metodológicas del diseño curricular en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X	
28	El/la docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en el diseño curricular.	X		X		X	
29	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS DURANTE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
30	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	X		X		X	
31	El/la docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	X		X		X	
32	El/la docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PFFF para el desarrollo de los aprendizajes.	X		X		X	
33	El/la docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	X		X		X	

DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DEL CLIMA ESCOLAR		Si	No	Si	No	Si	No
34	El/la docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.	X		X		X	
35	El/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).	X		X		X	
36	El/la docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.	X		X		X	

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Oriana Rivera Lozada

DNI:48664887

Especialidad del validador: Metodóloga

03 de Noviembre del 2020



Firma del Experto Informante

Juez N° 9: Salsavilca Manco Nancy

Programa de intervención "YO SOY" mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en una Institución Educativa en Lima – 2020



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable Y: LIDERAZGO PEDAGÓGICO								
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS								
1	El docente define y prioriza las metas de aprendizaje para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.	X		X		X		
2	El docente genera consenso con sus colegas sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.	X		X		X		
3	El docente promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA								
4	El docente regula y asegura que su práctica está alineada a los propósitos y metas pedagógicas.	X		X		X		
5	El docente regula y asegura que sus materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X		X		X		
6	El docente regula y asegura que los recursos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X		X		X		
7	El docente prioriza la asignación de recursos (práctica, material, recurso) especialmente cuando estos son escasos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO								
8	El docente participa de reuniones colegiadas sobre el proceso de enseñanza.	X		X		X		
9	El docente coordina y revisa el currículo con sus colegas, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	X		X		X		
10	El docente realiza la retroalimentación sobre su práctica en el aula, basada en la observación de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		

11	El docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE								
12	El docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
13	El docente participa en el aprendizaje y su desarrollo profesional como líder y aprendiz al mismo tiempo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: ASEGURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO								
14	El docente garantiza que el enfoque de su enseñanza, se establece en un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	X		X		X		
15	El docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en su aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	X		X		X		
16	El docente promueve normas claras y pertinentes.	X		X		X		
17	El docente reconoce el respaldo y valoración de su práctica el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres de familia.	X		X		X		
Variable Z: DESEMPEÑO DOCENTE								
DIMENSIÓN 1: USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE								
18	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
19	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	X		X		X		
20	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria).	X		X		X		
21	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS POR LOS PROFESORES DURANTE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE							
	Si	No	Si	No	Si	No	
22	X		X		X		
23	X		X		X		
24	X		X		X		
25	X		X		X		
26	X		X		X		
27	X		X		X		
28	X		X		X		
29	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS DURANTE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE							
	Si	No	Si	No	Si	No	
30	X		X		X		
31	X		X		X		
32	X		X		X		
33	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DEL CLIMA ESCOLAR							
	Si	No	Si	No	Si	No	
34	X		X		X		
35	X		X		X		
36	X		X		X		

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): opinión favorable factible de aplicar

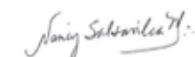
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [√] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María Nancy Salsavilca Manco

DNI: 07316861

Especialidad del validador: Economista, Contador público y Licenciada en Educación

Lima, 02 de noviembre del 2020



.....
Dra. María Nancy Salsavilca Manco

Reg. C.E.I. N° 1485

Juez N° 10: Vásquez Tomas Melba

Programa de intervención "YO SOY" mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en una Institución Educativa en Lima – 2020



N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Variable Y: LIDERAZGO PEDAGÓGICO								
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS								
1	El docente define y prioriza las metas de aprendizaje para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.	x		x		x		
2	El docente genera consenso con sus colegas sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.	x		x		x		
3	El docente promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS EN FORMA ESTRATÉGICA								
4	El docente regula y asegura que su práctica está alineada a los propósitos y metas pedagógicas.	x		x		x		
5	El docente regula y asegura que sus materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	x		x		x		
6	El docente regula y asegura que los recursos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	x		x		x		
7	El docente prioriza la asignación de recursos (práctica, material, recurso) especialmente cuando estos son escasos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO								
8	El docente participa de reuniones colegiadas sobre el proceso de enseñanza.	x		x		x		
9	El docente coordina y revisa el currículo con sus colegas, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	x		x		x		
10	El docente realiza la retroalimentación sobre su práctica en el aula, basada en la observación de sus sesiones de aprendizaje.	x		x		x		

N°	DIMENSIONES / Ítems	SI		No		SI		No	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
DIMENSIÓN 2: USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS POR LOS PROFESORES DURANTE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE									
22	El docente problematiza y plantea el reto o conflicto cognitivo, según las orientaciones del diseño curricular.	x		x		x			
23	El docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según los documentos de la Programación Curricular.	x		x		x			
24	El docente desarrolla estrategias, basadas en el diseño curricular, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.	x		x		x			
25	El docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en el diseño curricular.	x		x		x			
26	El docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades del diseño curricular de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	x		x		x			
27	El docente adecua si es necesario las estrategias metodológicas del diseño curricular en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	x		x		x			
28	El docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en el diseño curricular.	x		x		x			
29	El docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.								
DIMENSIÓN 3: USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS DURANTE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE									
30	El docente utiliza materiales y recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.	x		x		x			
31	El docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.	x		x		x			
32	El docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y PFFF para el desarrollo de los aprendizajes.	x		x		x			
33	El docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	x		x		x			

11	El docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.								
DIMENSIÓN 4: PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DOCENTE									
12	El docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x			
13	El docente participa en el aprendizaje y su desarrollo profesional como líder y aprendiz al mismo tiempo.	x		x		x			
DIMENSIÓN 5: ASEGURAMIENTO DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO									
14	El docente garantiza que el enfoque de su enseñanza, se establece en un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	x		x		x			
15	El docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en su aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	x		x		x			
16	El docente promueve normas claras y pertinentes.	x		x		x			
17	El docente reconoce el respaldo y valoración de su práctica el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres de familia.	x		x		x			
Variable Z: DESEMPEÑO DOCENTE									
DIMENSIÓN 1: USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE									
18	El docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.	x		x		x			
19	El docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.	x		x		x			
20	El docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria)	x		x		x			
21	El docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	x		x		x			

N°	DIMENSIONES / Ítems	SI		No		SI		No	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DEL CLIMA ESCOLAR									
34	El docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.	x		x		x			
35	El docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).	x		x		x			
36	El docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.	x		x		x			

¹Pertinente: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevante: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Note: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. MELBA RITA VÁSQUEZ TOMAS**
 DNI: 09495221

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

31 de octubre del 2020

Firma del Experto Informante

Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos

- **Cuestionario de Liderazgo Pedagógico**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,974	17

- **Ficha de Observación de Desempeño Docente**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,959	19

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

Lima, 10 de febrero de 2021

Investigador(a):
Stefany Bernita Vilchez Paz
 Exp. N° 349-2021

Cordiales saludos, en conformidad con el proyecto presentado al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, titulado: **“Programa de intervención “YO SOY” mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en Instituciones Educativas de Lima - 2021”** voz, el cual tiene como investigador principal a **Stefany Bernita Vilchez Paz**.

Al respecto se informa lo siguiente:

El Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, en sesión virtual ha acordado la **APROBACION DEL PROYECTO** de investigación, para lo cual se indica lo siguiente:

1. La vigencia de esta aprobación es de un año a partir de la emisión de este documento.
2. Toda enmienda o adenda que requiera el Protocolo debe ser presentado al CIEI y no podrá implementarla sin la debida aprobación.
3. Debe presentar 01 informe de avance cumplidos los 6 meses y el informe final debe ser presentado al año de aprobación.
4. Los trámites para su renovación deberán iniciarse 30 días antes de su vencimiento juntamente con el informe de avance correspondiente.

Sin otro particular, quedo de Ud.,

Atentamente



Yenny Marisol Bellido Fuentes
 Presidenta del CIEI-UPNW

Anexo 6: Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

FECHA: / /

Estimado(a) Docente:

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en Educación para el doctorado de Educación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Programa de intervención “YO SOY” mejora el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en una Institución Educativa en Lima - 2020

Nombre del Investigador principal: Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita

Propósito del estudio: Este es un estudio desarrollado por la investigadora siendo su propósito determinar la efectividad del programa de intervención “YO SOY” para mejorar el liderazgo pedagógico y el desempeño en docentes de una institución educativa, Lima.

Participantes: docentes de una institución educativa.

Participación: los docentes que deseen participar en el programa de intervención “YO SOY”, serán capacitados en temas de liderazgo pedagógico y desempeño docente que contribuirá a una mejora durante una sesión de aprendizaje con sus estudiantes.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria en el presente estudio y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios por participar: Capacitación gratuita a través de sesiones virtuales en temas de liderazgo pedagógico y desempeño docente que contribuirá a la mejora durante una sesión de aprendizaje con sus estudiantes, a través de su participación en el programa y los resultados obtenidos esto permitirá orientar a las autoridades la importancia de la capacitación constante de los dentro de la institución en diversos temas de relevancia en el contexto educativo.

Inconvenientes y riesgos: Su participación en el estudio no representa ningún riesgo para Usted, los datos obtenidos serán codificados y analizados sólo por el investigador y se utilizarán exclusivamente para los fines de estudio.

Costo por participar: Usted no realizara ningún desembolso durante la participación del programa.

Remuneración por participar: No recibirá ningún incentivo económico por su participación.

Confidencialidad: Si usted decide participar en el programa de intervención “YO SOY”, la información que usted proporcione durante las sesiones, así como su desempeño en el mismo estará protegida, y solo se utilizara para fines académicos. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted o se vea perjudicado en cualquier aspecto.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio si se siente incómodo durante el desarrollo del programa de intervención “YO SOY”, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales antes o durante el desarrollo del programa de intervención “YO SOY”, sírvase comunicarse con la investigadora principal Mg. Stefany Bernita Vilchez Paz al correo electrónico: stefanyvilchez@gmail.com o teléfono móvil: 980888611

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio como voluntario, o si considera que sus derechos han sido vulnerados en el estudio, puede dirigirse puede contactar al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, teléfono 01- 706 5555 anexo 3286

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio, en merito a ello proporciono la información siguiente:

Apellidos y Nombres:.....

Documento Nacional de Identidad:.....

Nivel de docencia: EBR Inicial () EBR Primaria () EBR Secundaria ()

Correo electrónico personal o institucional:

Teléfono:

Acepto: Si () No ()

Anexo 7: Carta de Aprobación de la institución para la recolección de datos

Lima, 07 de setiembre de 2021

Sra.

Vilchez Paz Stefany Bernita

Grado académico Magister

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud., en mi calidad de subdirectora general de la Institución Educativa Liceo Naval Capitán de Navío Juan Fanning García, para saludarla cordialmente y exponer la respuesta en atención de su solicitud:

Se autoriza realizar el Programa de intervención "YO SOY" para la mejora del Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente, en la institución educativa con la totalidad de los docentes, el cual consta de 30 sesiones de aprendizaje que serán ejecutadas previa coordinación fuera del horario escolar y según disponibilidad de los docentes.

Se recuerda que la autorización se brinda para fines académicos, según lo planteado en su solicitud previa.

Atentamente,

DRA. MELBA RITA VASQUEZ TOMAS

Subdirectora General



Lima, 05 de noviembre de 2021

Mg.
 Vilchez Paz Stefany Bernita
 Doctoranda en Educación
 Presente. -
 De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud., en mi calidad de director de la Institución Educativa N° 6066 VILLA EL SALVADOR, para saludarla muy cordialmente y en atención de su solicitud para la toma de muestra de la tesis titulada: PROGRAMA DE INTERVENCIÓN "YO SOY" MEJORA EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE, EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA – 2021, con los docentes de la I. E. se expone lo siguiente:

Se autoriza, siendo solo el alcance de la autorización para fines académicos, sin perjuicio de la Institución Educativa.

Atentamente,




 Marco Antonio Román Castillo
 DIRECTOR(a)
 I.E.E. N° 6066 "V.E.S."

Anexo 8: Programa de Intervención



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

**PROGRAMA DE INTERVENCION “YO SOY” PARA MEJORA
DEL LIDERAZGO PEDAGOGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE**

AUTORA : Mg. VILCHEZ PAZ, STEFANY BERNITA

ORCID: 0000-0001-5890-9944

Líneas de investigación:

Educación Superior: Diseño Curricular

ASESORA: Dra. VÁSQUEZ TOMÁS, MELBA RITA

ORCID: 0000-0002-2573-804X

Lima - Perú

2021

Análisis de Necesidades



INTRODUCCIÓN

El presente programa de intervención “YO SOY” responde a las necesidades de los docentes que requieren reforzar el liderazgo pedagógico y el desempeño docente dentro de una institución educativa. El presente documento tiene como objetivo principal aplicar el programa de intervención “YO SOY” basado en sesiones de aprendizaje para mejorar el liderazgo pedagógico y el desempeño docente de una institución en Lima.

El programa de intervención “YO SOY”, contiene una secuencia de 30 sesiones de aprendizaje y 02 adicionales donde se evaluará el pre y el pos test planificadas en base la estrategias y herramientas pedagógicas para mejorar el liderazgo pedagógico y el desempeño docente de una institución en Lima, así como obtener resultados, establecer conclusiones, evaluarlas y difundirlas; las cuales se aplicarán a 60 docentes del grupo experimental.

El programa de intervención “YO SOY”, está organizado en cinco capítulos de la siguiente manera: apartado I referido a la justificación; apartado II: descripción del programa; apartado III referido a los objetivos del programa, apartado IV, referida a los beneficiarios y apartado V: son las actividades, cronograma y responsables del programa y por ultimo las referencias bibliográficas y los anexos.

I. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

El programa de intervención se justifica porque se realiza con la finalidad de que la aplicación del programa de intervención “YO SOY”, aborde temas relacionados al liderazgo pedagógico y desempeño docente que aplicado en los docentes de la institución educativa elegida refuerce su actuar dentro de los salones de clase, asimismo, el diseño del programa permitirá la replicación en otros ámbitos educativos y el uso de instrumentos validados para demostrar la mejora del liderazgo pedagógico y desempeño de los docentes.

II. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El presente Programa de intervención “YO SOY”, consta de 30 sesiones de aprendizaje, los cuales se fundamentan en el método hipotético deductivo porque a través de su aplicación se busca comprobar o refutar la influencia de programa de intervención “YO SOY” en la mejora del liderazgo pedagógico y el desempeño docente de una institución educativa (Bernal, 2010 y Hernández *et al.*, 2018), sigue un enfoque cuantitativo, lo cual conlleva a explicar de manera específica y clara el problema, a través del uso de instrumentos validados, donde se obtendrán resultados que seguirán un método estadístico, para así llegar a las conclusiones y recomendaciones de la investigación (Baena, 2014; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018 y Hernández *et al.*, 2018). Asimismo, el programa presenta 3 etapas fundamentadas en las bases teóricas y descritas en el plan del programa de intervención.

III. OBJETIVOS Y DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

3.1. Objetivo general

Ejecutar el programa de intervención “YO SOY” con los docentes de una institución educativa para mejorar su liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

3.2. Objetivos específicos

- Aplicar el programa de intervención “YO SOY”, para mejorar el liderazgo pedagógico del docente en una Institución Educativa en Lima.
- Aplicar el programa de intervención “YO SOY”, para mejorar la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del desempeño docente en una Institución Educativa en Lima
- Aplicar el programa de intervención “YO SOY”, para mejorar la dimensión del uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje del desempeño docente en una Institución Educativa en Lima
- Aplicar el programa de intervención “YO SOY”, para mejorar la dimensión del uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje del desempeño docente en una Institución Educativa en Lima
- Aplicar el programa de intervención “YO SOY”, para mejorar la dimensión de la gestión del clima escolar del desempeño docente en una Institución Educativa en Lima.

IV. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente programa de intervención pertenecen a la institución educativa: Liceo Naval Capitán de Navío JUAN FANNING GARCIA y los del grupo control son los docentes de la institución Educativa Emblemática N° 6066 “VILLA EL SALVADOR” se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 1:
Distribución de la muestra

Categoría	Puntuación
Grupo Experimental	60 docentes
Total	60 docentes

Fuente: elaborado por la autora

Figura 1.

Esquema de la organización del programa de intervención



Fuente: Elaboración propia

IV. ACTIVIDADES, CRONOGRAMAS Y RESPONSABLES

4.1. Plan del Programa de Intervención “YO SOY”

FASES	ACTIVIDAD	2021												Responsable	Producto	
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N				
PLANIFICACIÓN	Elaboración del programa de intervención	X	X	X											La autora	Programa de Intervención “YO SOY”
	Diseño y organización de las sesiones de aprendizaje		X	X	X	X									La autora	Cronograma de organización de las 30 sesiones de aprendizaje
	Solicitar autorización de la IE y consentimiento informado de los docentes						X	X	X	X					La autora, director de IE y docentes	Autorización de la IE y consentimiento informado de los docentes
EJECUCIÓN	Aplicación de la evaluación inicial											X		La autora	Informe	
	Aplicación del programa de intervención “YO SOY”										X	X		La autora	Informe	
	Aplicación de la evaluación final											X		La autora	Informe	
EVALUACIÓN	Elaboración del informe final después de la aplicación del programa de intervención “YO SOY”												X	La autora	Informe final con tablas y gráficos estadísticos.	

4.2. Organización de las sesiones de aprendizaje para la ejecución del programa “YO SOY”

N°	ACTIVIDADES	CAPACIDAD	ESTRATEGIAS	PRODUCTO	MATERIALES Y RECURSOS	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	TIEMPO
Evaluación pre aplicación del programa de intervención “YO SOY” en una sesión de aprendizaje (inicial)							
01	SESIÓN 1: Sensibilización del programa de intervención “YO SOY” por el personal directivo	Comprende el programa de intervención “YO SOY”	Preguntas dirigidas SQA, Seminario, diapositivas	Acta de reunión	Zoom, computadora, internet, ppt	Lista de cotejo	1 h
02	SESIÓN 2: Sensibilización del programa de intervención “YO SOY” por los docentes	Comprende el programa de intervención “YO SOY”	Seminario, diapositivas, debate	Acta de reunión	Zoom, computadora, internet	Lista de cotejo	1 h
03	SESIÓN 3: Autoconciencia	Tomar conciencia de sus propias emociones	Observación de videos, diapositivas, preguntas dirigidas SQA, taller	Listado de sus respuestas del taller	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
04	SESIÓN 4: Importancia del liderazgo pedagógico	Comprende y valora la importancia del liderazgo pedagógico	Observación de videos, diapositivas, Lluvia de ideas, cuadro comparativo	Cuadro comparativo de las ventajas y desventajas de un líder pedagógico	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Rubrica	1 h
05	SESIÓN 5: ¿Cómo definir las metas institucionales para resultados positivos?	Problematiza, diseña estrategias, registra y comunica las metas institucionales	Observación de videos, diapositivas, Lluvia de ideas, debate	Listado de metas institucionales y estrategias para conseguir las	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
06	SESIÓN 6: ¿Cómo establecer las expectativas del docente?	Problematiza, diseña estrategias, registra y comunica las expectativas institucionales	Observación de videos, diapositivas, preguntas dirigidas SQA, debate	Explica sus conclusiones	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
07	SESIÓN 7: Autoaceptación	Identifica sus cualidades personales; demuestra autorrespeto y respeto por otros	Observación de videos, diapositivas, preguntas dirigidas SQA, debate	Listado de sus cualidades positivas y negativas	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
08	SESIÓN 8: Planificación de los recursos de forma estratégica	Problematiza, diseña estrategias, registra su	Observación de videos, diapositivas, preguntas guía, cuadro sinóptico	Cuadro sinóptico de planificación de sus recursos	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Rubrica	1 h

		planificación estratégica de recursos					
09	SESIÓN 9: ¿Qué importancia tiene la retroalimentación docente?	Problematiza, diseña estrategias, registra	Observación de videos, diapositivas, preguntas guía, mapa mental	Mapa mental de la retroalimentación docente	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Rubrica	1 h
10	SESIÓN 10: Empatía	Identifica y comprende los sentimientos de las personas	Observación de videos, diapositivas, preguntas dirigidas SQA, simulación	Juego de roles	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
11	SESIÓN 11: Revisión del currículo Nacional	Problematiza, diseña estrategias, registra	Observación de videos, diapositivas, preguntas dirigidas SQA, mapa mental	Mapa mental del currículo nacional	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Rubrica	1 h
12	SESIÓN 12: Asertividad	Reconoce y valora las ventajas de ser asertivo	Observación de videos, diapositivas, preguntas dirigidas SQA	Tarjetas asertivas	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
13	SESIÓN 13: Motivación	Problematiza, diseña estrategias, registra en un plan de automotivación	Observación de videos, diapositivas, preguntas guía, esquema	Plan de automotivación.	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
14	SESIÓN 14: Importancia de un entorno ordenado y de apoyo	Reconoce la importancia de un entorno educativo ordenado	Observación de videos, diapositivas, preguntas dirigidas SQA, Diagrama de causa - efecto	Diagrama causa – efecto de un entorno ordenado	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Rubrica	1 h
15	SESIÓN 15: Lenguaje no verbal.	Aprende a utilizar correctamente el lenguaje no verbal	Observación de videos, diapositivas, lluvia de ideas, simulación	Dramatización de un caso	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
16	SESIÓN 16: Sensibilización del desempeño docente según MINEDU	Comprende la importancia del marco del buen desempeño docente	Observación de videos, diapositivas, preguntas dirigidas SQA, mapa conceptual	Mapa conceptual del desempeño docente	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Rubrica	1 h
17	SESIÓN 17: ¿Cómo planificar las actividades en las sesiones de aprendizaje?	Problematiza, diseña estrategias, registra y comunica una sesión de aprendizaje	Observación de videos, diapositivas, preguntas guía, debate	Diseña una sesión de aprendizaje y comparte sus apreciaciones	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
18	SESIÓN 18: Optimización del tiempo en las sesiones de aprendizaje	Problematiza, diseña estrategias, registra el uso óptimo del tiempo en una sesión de aprendizaje	Observación de videos, diapositivas, Lluvia de ideas, cuadro comparativo	Cuadro comparativo de las ventajas y desventajas del	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Rubrica	1 h

				uso optimo del tiempo			
19	SESIÓN 19: Autodisciplina	Toma conciencia del cumplimiento de las normas de convivencia	Observación de videos, diapositivas, preguntas dirigidas SQA, debate	Explica sus respuestas de las normas de convivencia	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
20	SESIÓN 20: Estrategias pedagógicas	Problematiza, diseña estrategias, registra las estrategias pedagógicas	Observación de videos, diapositivas, Lluvia de ideas, cuadro sinóptico	Cuadro sinóptico de estrategias de enseñanza	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Rubrica	1 h
21	SESIÓN 21: Herramientas pedagógicas	Problematiza, diseña estrategias, registra las herramientas pedagógicas	Observación de videos, diapositivas, Lluvia de ideas, mapa mental	Mapa mental de herramientas pedagógicas	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Rubrica	1 h
22	SESIÓN 22: Autonomía	Toma conciencia de la actitud responsable para alcanzar la autonomía	Observación de videos, diapositivas, preguntas dirigidas SQA, debate	Explica sus conclusiones	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
23	SESIÓN 23: Optimización del uso de materiales educativos	Problematiza, diseña estrategias, registra los materiales educativos	Observación de videos, diapositivas, Lluvia de ideas, mapa mental	Mapa mental de materiales educativos	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Rubrica	1 h
24	SESIÓN 24: Optimización del uso de recursos educativos	Problematiza, diseña estrategias, registra los recursos educativos	Observación de videos, diapositivas, Lluvia de ideas, mapa mental	Mapa mental de recursos educativos	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Rubrica	1 h
25	SESIÓN 25: Autocontrol	Identifica situaciones de nerviosismo y reestructura las creencias	Observación de videos, diapositivas, preguntas dirigidas SQA, debate	Explica una situación de nerviosismo y como controlarla	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
26	SESIÓN 26: Normas de convivencia escolar	Identifica las normas de convivencia escolar	Observación de videos, diapositivas, Lluvia de ideas, simulación	Dramatización de una situación escolar	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
27	SESIÓN 27: Manejo de conflictos escolares	Reconoce como solucionar los conflictos escolares	Observación de videos, diapositivas, Lluvia de ideas, simulación	Dramatización de un conflicto escolar	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
28	SESIÓN 28: Comunicación asertiva	Desarrolla estrategias de una comunicación asertiva	Observación de videos, diapositivas, preguntas dirigidas SQA	Acróstico del nombre resaltando cualidades del otro	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h

29	SESIÓN 29: Negociación	Conoce los estilos de negociación	Observación de videos, diapositivas, preguntas dirigidas SQA, simulación	Juego de roles	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Lista de cotejo	1 h
30	SESIÓN 30: Conocimiento de los instrumentos de evaluación del desempeño docente según MINEDU	Problematiza, diseña estrategias, registra, evalúa y comunica los instrumentos de evaluación	Observación de videos, diapositivas, Lluvia de ideas, mapa mental	Mapa mental de instrumentos de evaluación	Vídeo, zoom, computadora, internet, ppt, papel, plumones.	Rubrica	1 h
Evaluación pos aplicación del programa de intervención “YO SOY” en una sesión de aprendizaje (final)							

4.3. Presupuesto

	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Investigador	---	1	---
Docentes	---	60	---
Director, supervisores o monitores	---	5	---
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Pizarra acrílica	150.00	1	150.00
Plumones	5.00	4	20.00
USB	20.00	2	40.00
Laptop	2000.00	1	2000.00
Micrófono	50.00	1	50.00
Extensiones	25.00	1	25.00
Compra de textos	50.00	2	100.00
Movilidad	5	20.00	100.00
SERVICIOS			
Plataforma virtual	1	250.00	1000.00
Internet	1	200.00	200.00
Línea telefónica	1	65.00	65.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
imprevistos	1	200.00	200.00
TOTAL			3950.00 soles

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 1


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Sensibilización del programa de intervención “YO SOY” por el personal directivo
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 08/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión la plana directiva, docentes monitores y supervisores comprenderán la importancia del programa de intervención “YO SOY” que será aplicado en su institución educativa.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Docente saluda <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> Formulo preguntas ¿Qué es un programa de intervención? ¿Cuáles son las ventajas de un programa de intervención? ¿Cuáles son las desventajas de un programa de intervención? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> El docente visualiza el propósito. Indica los criterios de evaluación Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. Se trabaja en 2 grupos docentes según afinidad para analizar la presentación. Se brinda acompañamiento durante el debate de las ventajas y desventajas del programa de intervención.  <p>The image shows two presentation slides. The left slide is titled 'PROGRAMA DE INTERVENCIÓN "YO SOY"' and lists the speaker as 'Ponente: Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita'. It also indicates 'SESIÓN 1: Sensibilización del programa de intervención "YO SOY" por el personal directivo'. The right slide is a flowchart titled 'PROGRAMA DE INTERVENCIÓN "YO SOY"' with sections for 'Justificación', 'Descripción del programa', 'Objetivos', 'Beneficiarios', 'Actividades, cronograma y organización', and 'Evaluación'. At the bottom, it mentions 'Marco de Buen Desempeño Docente'.</p>	Seminario Diapositivas Debate
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conclusiones Reflexión de lo aprendido Indicación para la siguiente sesión: Sensibilización del programa de intervención “YO SOY” por los docentes 	Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Comprende el programa de intervención “YO SOY”	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 2


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Sensibilización del programa de intervención “YO SOY” por los docentes
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 10/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes comprenderán la importancia del programa de intervención “YO SOY” que será aplicado en su institución educativa.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Docente saluda <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> Formulo preguntas ¿Qué es un programa de intervención? ¿Cuáles son las ventajas de un programa de intervención? ¿Cuáles son las desventajas de un programa de intervención? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> El docente visualiza el propósito. Indica los criterios de evaluación Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. Se trabaja en grupos de 5 docentes según afinidad para analizar la presentación. Se brinda acompañamiento durante el debate de las ventajas y desventajas del programa de intervención. 	Seminario Diapositivas Debate
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conclusiones Reflexión de lo aprendido Indicación para la siguiente sesión: Autoconciencia 	Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Comprende el programa de intervención “YO SOY”	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 3

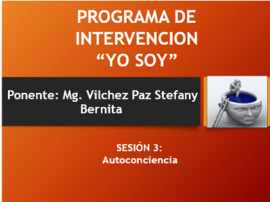

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Autoconciencia
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 11/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes tomaran conciencia de sus propias emociones y las interiorizaran para mejora futura.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de Autoconciencia: https://www.youtube.com/watch?v=eWh-U8ZSjho <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo preguntas ¿Qué entiende por autoconciencia? ¿Qué entiende por introspección personal? ¿Qué entiende por satisfacción personal total? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja de forma individual, mientras suena una música relajante el docente deberá responder: ¿Cómo se llama?, ¿Qué edad tiene?, ¿Cuál es su comida preferida?, ¿en qué piensa cuando escucha autoconciencia? ¿Cómo se han sentido últimamente? • Se brinda acompañamiento durante el desarrollo del taller para brindar la confianza necesaria de respuesta. <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>	<p>Diapositivas Taller</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Metas institucionales 	<p>Comprobación de lo aprendido Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Interioriza sus emociones y las expresa sin temor ya que se desarrolla la toma de conciencia	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 4


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Liderazgo Pedagógico
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 12/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes comprenden y valoran la importancia del liderazgo pedagógico en su práctica docente.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de Liderazgo pedagógico: https://www.youtube.com/watch?v=L93eQsrzJzQ <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo 2 preguntas centrales: ¿Qué es el liderazgo? ¿Qué es el liderazgo pedagógico? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Lluvia de ideas</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes quienes deben reconocer las ventajas y desventajas de ser un líder pedagógico y lo plasma en un cuadro comparativo. • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Cuadro comparativo Word plataforma de Google Drive</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Metas institucionales 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Reconoce las ventajas y desventajas de un líder pedagógico en un cuadro comparativo.	Rubrica

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 5

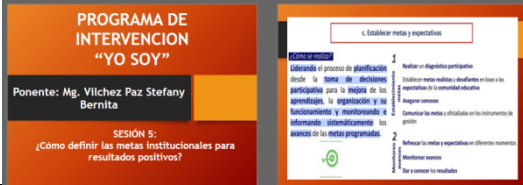
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Metas Instituciones
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 13/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes conocen y entienden las metas institucionales con las cuales se comprometen en cumplirlas.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta dos videos de Metas educativas: https://www.youtube.com/watch?v=2TC3VDmqBsk https://www.youtube.com/watch?v=UFwpcf1bYsQ <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo pregunta central ¿Qué es una meta institucional? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	Observación del video Lluvia de ideas
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes sobre las metas institucionales y propone estrategias para conseguirlas • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	Diapositivas Debate Word plataforma de Google Drive
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Expectativas institucionales 	Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
----------------------	----------------------------

Problematiza, diseña estrategias y registra las metas institucionales	Lista de cotejo
---	-----------------

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 6

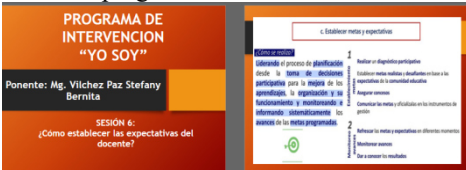
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Expectativas institucionales
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 15/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes reconocen sus expectativas institucionales como gestor educativo.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Docente saluda Presenta dos videos de expectativas educativas: https://www.youtube.com/watch?v=E9Kesf5zypA https://www.youtube.com/watch?v=OgGkP52vU1o <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> Formulo preguntas ¿Qué es una expectativa institucional? ¿Qué espera de sus estudiantes? ¿Cómo establecer las expectativas del docente? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> El docente visualiza el propósito. Indica los criterios de evaluación Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Presenta un video de expectativas del docente: https://www.youtube.com/watch?v=ol-WtDG4Ayk Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. Se trabaja en grupos de 5 docentes sobres las expectativas del docente y propone estrategias para visualizarlas en sus estudiantes Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Debate Word plataforma de Google Drive</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conclusiones Reflexión de lo aprendido Indicación para la siguiente sesión: Autoaceptación 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
----------------------	----------------------------

Problematiza, diseña estrategias, registra y comunica las expectativas institucionales	Lista de cotejo
--	-----------------

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 7


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Autoaceptación
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 17/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes identifican cualidades personales y demuestra autorrespeto y respeto por otros.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de autoaceptación: https://www.youtube.com/watch?v=v5v0yUOfhq4 <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo preguntas ¿Qué es la autoaceptación? ¿te gusta ser como eres? ¿conoce tips para auto aceptarse? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video</p> <p>Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja de forma individual, se pide a cada docente reconozca sus cualidades positivas y cualidades negativas personales y las esponga • Se brinda acompañamiento durante el desarrollo del taller para brindar la confianza necesaria de respuesta 	<p>Diapositivas</p> <p>Debate</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Planificación de recursos. 	<p>Síntesis</p> <p>Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Identifica sus cualidades personales y las expresa sin temor	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 8

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Planificación de recursos de forma estratégica
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 18/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes entienden la importancia de la planificación de los recursos de forma estratégica.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Docente saluda Presenta un video de planeación estratégica educativa: https://www.youtube.com/watch?v=sgSs1NZ6AI4 <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> Formulo preguntas ¿Qué es planificación estratégica? ¿Cómo realiza su planificación estrategia de recursos? ¿Cuándo realiza la planificación estrategia de recursos? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> El docente visualiza el propósito. Indica los criterios de evaluación Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Preguntas Guía</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. Se trabaja en grupos de 5 docentes sobre ¿Cómo planificar estratégicamente los recursos educativos? En un cuadro sinóptico Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Cuadro sinóptico Word plataforma de Google Drive</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conclusiones Reflexión de lo aprendido Indicación para la siguiente sesión: Retroalimentación docente 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Problematiza, diseña estrategias, registra su planificación estratégica de recursos en un cuadro sinóptico	Rubrica

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 9


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Retroalimentación docente
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 19/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes reconocen la importancia de la retroalimentación en la docencia para su desempeño laboral.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Docente saluda Presenta un video de retroalimentación en la docencia: https://www.youtube.com/watch?v=7V5h4cvVgBY <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> Formulo preguntas ¿Qué es planificación estratégica? ¿Cómo realiza su planificación estrategia de recursos? ¿Cuándo realiza la planificación estrategia de recursos? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> El docente visualiza el propósito. Indica los criterios de evaluación Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	Observación del video Preguntas Guía
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. Se trabaja en grupos de 5 docentes sobre la importancia de la retroalimentación docente y se plasma en un mapa mental Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	Diapositivas Mapa mental Word plataforma de Google Drive
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conclusiones Reflexión de lo aprendido Indicación para la siguiente sesión: Empatía 	Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Problematiza, diseña estrategias, registra la importancia de la retroalimentación docente en un mapa mental	Rubrica

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 10


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Empatía
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 20/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes identificarán y comprenderán los sentimientos de las personas.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Docente saluda Presenta un video de empatía: https://www.youtube.com/watch?v=Kv3LxHBSN3Y <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> Formulo preguntas ¿Qué es la empatía? ¿Cómo cree usted que es empático? ¿En qué situaciones debe ser empático? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> El docente visualiza el propósito. Indica los criterios de evaluación Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video</p> <p>Preguntas dirigidas</p> <p>SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. Se trabaja en grupos de 2 docentes, donde cada uno asumo el rol de otro y por 5 minutos actúa como el otro para conocer los sentimientos propios y ajenos. Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas.  <p>The image shows a slide titled 'PROGRAMA DE INTERVENCIÓN "YO SOY"' by Ponente: Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita. It lists 'SESIÓN 10: Empatía' and 'Características de las personas empáticas' with a grid of 10 points: 1. Sentimentalizarse ante lo que otros sienten; 2. Les gusta escuchar; 3. No son egoístas; 4. No juzgan a los demás; 5. Entienden la comunicación no verbal; 6. Creen en la bondad de las personas; 7. Pueden besar un niño de camino de los pasillos; 8. Hablan con cuidado; 9. Entienden que cada persona es diferente.</p>	<p>Diapositivas</p> <p>Simulación</p> <p>Juego de roles</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conclusiones Reflexión de lo aprendido Indicación para la siguiente sesión: Currículo Nacional 	<p>Síntesis</p> <p>Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Identifica y comprende los sentimientos de su colega.	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 11

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Currículo Nacional
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 22/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes reconocen la importancia de conocer el currículo nacional de la educación básica peruana.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de Currículo nacional: https://www.youtube.com/watch?v=8DoKOIlo_PA <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo preguntas ¿Qué es el currículo nacional? ¿Cuáles son los enfoques del currículo nacional? ¿Cuál es la importancia del currículo nacional? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	Observación del video Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes sobre el currículo nacional de la educación básica regular • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	Diapositivas Mapa mental Word plataforma de Google Drive
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Asertividad 	Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Problematiza, diseña estrategias, registra el currículo nacional en un mapa mental	Rubrica

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 12


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Asertividad
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 24/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes reconocen y valoran las ventajas de ser asertivos en sus sesiones de aprendizaje.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de Asertividad: https://www.youtube.com/watch?v=0nLyn2HPLic <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo preguntas ¿Qué es el asertividad? ¿Cuándo debes ser asertivo? ¿cree usted que es asertivo? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes a quienes se le entregara una lectura “Mis derechos fundamentales” para luego proceder a la actividad con las tarjetas de situaciones de asertividad • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Tarjetas de trabajo</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Motivación 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Reconoce y valora la importancia de ser asertivos con sus colegas, estudiantes y en todo su entorno.	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 13


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Motivación
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 25/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes reconocen la importancia motivación y la automotivación.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de Motivación: https://www.youtube.com/watch?v=TY4dKSADHdw <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo preguntas ¿Qué es la motivación? ¿Qué es la automotivación? ¿Cómo se automotiva? ¿Cuándo cree que uno se debe motivar? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Pregunta guía</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes sobre la motivación y se trabaja un plan de automotivación para mejora de docente. • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Word plataforma de Google Drive</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Entorno ordenado y de apoyo 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Problematiza, diseña estrategias, registra en un plan de automotivación.	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 14

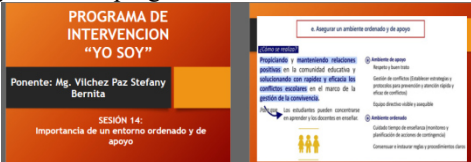
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Entorno ordenado y de apoyo
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 26/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes reconocen la importancia de un entorno educativo ordenado.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de entorno educativo: https://www.youtube.com/watch?v=h1a6JPWryqk <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo preguntas ¿Qué es un entorno educativo? ¿Qué representa en la vida de los estudiantes? ¿Quiénes son los actores líderes? ¿Cómo propiciar un entorno educativo ordenado y de apoyo? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	Observación del video Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes sobre el entorno educativo donde se esquematiza mediante un diagrama de causa efecto sobre los entornos educativos desordenados y con falta de apoyo • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	Diapositivas Diagrama de causa - efecto Word plataforma de Google Drive
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Lenguaje no verbal 	Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Reconoce la importancia de un entorno educativo ordenado mediante un diagrama de causa - efecto	Rubrica

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 15


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Lenguaje no verbal
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 27/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes aprenderán a utilizar correctamente el lenguaje no verbal durante una sesión de aprendizaje.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Docente saluda Presenta un video de claves de comunicación no verbal: https://www.youtube.com/watch?v=KEgLBXwe8Zc <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> Formulo una pregunta central: ¿Qué es el lenguaje no verbal? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> El docente visualiza el propósito. Indica los criterios de evaluación Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Lluvia de ideas</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. Se trabaja en grupos de 5 docentes a quienes se les plantea diversas situaciones las cuales deberán dramatizar a través de la plataforma Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Simulación</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conclusiones Reflexión de lo aprendido Indicación para la siguiente sesión: Sensibilización del desempeño docente según MINEDU 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Reconoce la importancia del uso del lenguaje no verbal en una sesión de aprendizaje.	Listado de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 16


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Sensibilización del desempeño docente según MINEDU
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 29/09/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes comprenderán la importancia del desempeño docente.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video del Marco del buen desempeño docente (MBDD): https://www.youtube.com/watch?v=RPG_gbwzAcA <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo preguntas ¿Qué es desempeño docente? ¿Cómo se organiza el MBDD? ¿Por qué es importante el MBDD? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes quienes deberán elaborar un mapa conceptual del marco del buen desempeño docente. • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Mapa conceptual Word plataforma de Google Drive</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Planificación de actividades en una sesión de aprendizaje 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Reconoce el marco del buen desempeño docente en un mapa conceptual	Rubrica

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 17

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Planificación de actividades en una sesión de aprendizaje
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 01/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes entenderán la importancia de la planificación de una sesión de aprendizaje.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de planificar una clase: https://www.youtube.com/watch?v=oO53ib3b1PM <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo preguntas ¿Qué entiende por planificación educativa? ¿Cómo realiza su planificación educativa? ¿Cuándo planifica su sesión de aprendizaje? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	Observación del video Preguntas guía
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes, se pide a cada equipo elaborar una sesión de aprendizaje con sus parámetros y exponer la planificación de estas actividades. • Se brinda acompañamiento durante el desarrollo del taller para brindar la confianza necesaria de respuesta 	Diapositivas Debate Word plataforma de Google Drive
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Optimización del tiempo en las sesiones de aprendizaje 	Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Problematiza, diseña estrategias, registra y comunica una sesión de aprendizaje.	Listado de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 18


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Optimización del tiempo en las sesiones de aprendizaje
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 02/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes comprenderán la importancia del uso óptimo del tiempo en una sesión de aprendizaje.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Docente saluda Presenta un video de maximiza el tiempo de aprendizaje: https://www.youtube.com/watch?v=ZpEUW91IeEg Saberes previos Formulo la pregunta central: ¿Qué entiende por optimización del tiempo? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> El docente visualiza el propósito. Indica los criterios de evaluación Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	Observación del video Lluvia de ideas
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. Se trabaja en grupos de 5 docentes quienes deben reconocer las ventajas y desventajas del uso optimo del tiempo en una sesión de aprendizaje. Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	Diapositivas Cuadro comparativo Word plataforma de Google Drive
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conclusiones Reflexión de lo aprendido Indicación para la siguiente sesión: Autodisciplina 	Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Problematiza, diseña estrategias, registra el uso optimo del tiempo en una sesión de aprendizaje.	Rubrica

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 19


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Autodisciplina
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 03/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes tomaran conciencia del cumplimiento de las normas de convivencia.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de autodisciplina https://www.youtube.com/watch?v=rdS9QyJ0Sdc <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo preguntas sobre normas de convivencia: ¿a qué hora te despiertas? ¿Quién te prepara tu desayuno? ¿Cuánto tiempo dedicas la docencia? ¿respetas a tus estudiantes y compañero de trabajo? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes quienes deben responder las preguntas planteadas en equipo y se analizan y en equipo eligen a uno quien sea más disciplinado para que exponga sus respuestas. • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Debate</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Estrategias pedagógicas 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Concientiza el valor del cumplimiento de las normas de convivencia	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 20

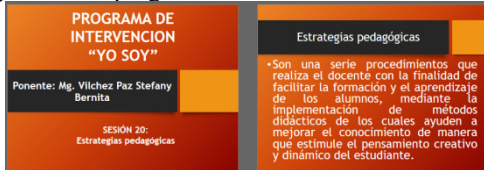
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Estrategias pedagógicas
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 04/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes conocerán las estrategias pedagógicas utilizadas en una sesión de aprendizaje.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Docente saluda Presenta un video de estrategias de enseñanza: https://www.youtube.com/watch?v=ZpEUW91IeEg Saberes previos Formulo la pregunta central: ¿Qué son las estrategias pedagógicas? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> El docente visualiza el propósito. Indica los criterios de evaluación Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Lluvia de ideas</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. Se trabaja en grupos de 5 docentes sobre estrategias de enseñanza y se plasma en un cuadro sinóptico Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Cuadro sinóptico Word plataforma de Google Drive</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conclusiones Reflexión de lo aprendido Indicación para la siguiente sesión: Herramientas pedagógicas 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Reconoce las diferentes estrategias de enseñanza que se utilizan en una sesión de aprendizaje.	Rubrica

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 21

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Herramientas pedagógicas
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 06/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes conocerán las herramientas pedagógicas utilizadas en una sesión de aprendizaje.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de herramientas pedagógicas: https://www.youtube.com/watch?v=kJB9aNm5PoQ <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo la pregunta central: ¿Qué son las herramientas pedagógicas? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Lluvia de ideas</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes sobre herramientas pedagógicas y se plasma en un mapa mental • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Mapa mental Word plataforma de Google Drive</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Autonomía 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Reconoce las diferentes herramientas pedagógicas que se utilizan en una sesión de aprendizaje.	Rubrica

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 22

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Autonomía
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 08/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes tomaran conciencia de una actitud responsable que permita alcanzar la autonomía por ende el liderazgo.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de autonomía https://www.youtube.com/watch?v=t6LP-ZklXEw <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo preguntas: ¿Qué es la autonomía? ¿Por qué es importante ser autónomo? ¿Cómo los damos cuenta que estamos siendo autónomos? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes quienes deben responder las preguntas planteadas y se analiza el tema para que exponga sus respuestas. • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> </div>	<p>Diapositivas Debate</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Materiales educativos 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Concientiza el valor de alcanzar la autonomía en todos los aspectos.	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 23

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Optimización del uso de Materiales educativos
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 09/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes entenderán la importancia del uso óptimo de los materiales educativos.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta dos videos de materiales educativos https://www.youtube.com/watch?v=2Xf20TA9QLs https://www.youtube.com/watch?v=D2t8hs3aCzQ <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo la pregunta central: ¿Qué son materiales educativos? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Lluvia de ideas</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes sobre materiales educativos y se plasma en un mapa mental • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Mapa mental Word plataforma de Google Drive</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Recursos educativos 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Comprende el uso óptimo de los materiales educativos en un mapa mental.	Rubrica

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 24

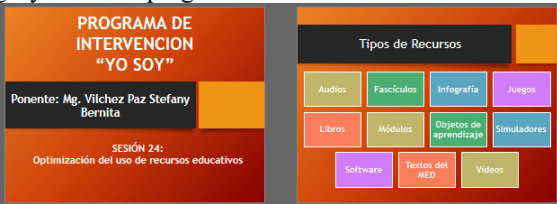
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Optimización del uso de Recursos educativos
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 10/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes entenderán la importancia del uso óptimo de los recursos educativos.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta dos videos de recursos educativos https://www.youtube.com/watch?v=2Xf20TA9QLs https://www.youtube.com/watch?v=D2t8hs3aCzQ <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo la pregunta central: ¿Qué son recursos educativos? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Lluvia de ideas</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes sobre recursos educativos y se plasma en un mapa mental • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Mapa mental Word plataforma de Google Drive</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Autocontrol 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Comprende el uso óptimo de los recursos educativos en un mapa mental.	Rubrica

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 25

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Autocontrol
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 11/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes identifican situaciones de nerviosismo que aprenderán a controlar y reestructurarán sus creencias.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de autocontrol https://www.youtube.com/watch?v=l8R2oV6W7Vk <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo preguntas: ¿Qué es el autocontrol? ¿Por qué es importante autocontrolarse? ¿Cómo controlar situaciones de nerviosismo? ¿Cómo reestructura mis creencias? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes quienes deben responder las preguntas planteadas y se analiza el tema para que exponga sus respuestas. • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Debate</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Normas de convivencia escolar 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Identifica situaciones de nerviosismo y aplica el autocontrol en ella, reconoce la importancia de la reestructura de la creencia.	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 26


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Normas de convivencia escolar
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 13/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes identificarán la importancia de las normas de convivencia escolar.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de Normas de convivencia escolar https://www.youtube.com/watch?v=PR6MHt7diws <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo una pregunta central: ¿Cuáles son las normas de convivencia escolar? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Lluvia de ideas</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes, realizarán la dramatización donde uno asume el rol docente y los otros son estudiantes y se dará la explicación de las normas de convivencia. • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Simulación</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Manejo de conflictos escolares 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Identifica y reconoce la importancia del establecimiento de las normas de convivencia escolar	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 27


I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Manejo de conflictos escolares
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 15/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes identificaran la importancia del manejo de conflictos escolares.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente saluda • Presenta un video de Manejo de conflictos escolares https://www.youtube.com/watch?v=t3ud1CZTRjI <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulo una pregunta central: ¿Qué entiende por manejo de conflictos escolares? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente visualiza el propósito. • Indica los criterios de evaluación • Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	Observación del video Lluvia de ideas
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. • Se trabaja en grupos de 5 docentes, realizaran la dramatización donde se presente un conflicto escolar donde uno asume el rol docente y los otros son estudiantes y se dará la explicación del manejo del conflicto • Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	Diapositivas Simulación
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones • Reflexión de lo aprendido • Indicación para la siguiente sesión: Comunicación asertiva 	Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Identifica y reconoce la importancia del manejo de conflictos escolares.	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 28

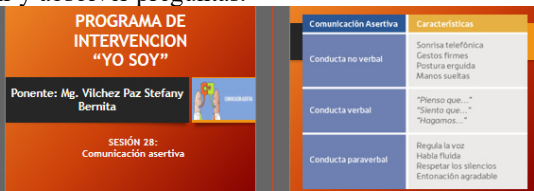
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Comunicación asertiva
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 17/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes desarrollan estrategias de una comunicación asertiva.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Docente saluda Presenta un video de comunicación asertiva: https://www.youtube.com/watch?v=ZgmSfdE2y-s <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> Formulo preguntas: ¿Qué es el asertividad? ¿Qué es la comunicación asertiva? ¿Qué estrategias de comunicación asertiva conoce? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> El docente visualiza el propósito. Indica los criterios de evaluación Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. Se trabaja en grupos de 2 docentes, donde iniciarán una conversación a fin de obtener información como: Nombre, edad, pasatiempo y dos cualidades de cada uno y al final escribirán un acróstico del nombre del con adjetivos positivos resaltando sus cualidades positivas personales y se escribe en una tarjeta. Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas.  <p>The image shows two slides. The left slide is titled 'PROGRAMA DE INTERVENCIÓN "YO SOY"' and lists the presenter as 'Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita' and the session as 'SESIÓN 28: Comunicación asertiva'. The right slide is titled 'Comunicación Asertiva' and lists characteristics for three types of conduct: non-verbal (e.g., smiling, firm gestures), verbal (e.g., 'I think that...', 'I feel that...'), and paraverbal (e.g., voice regulation, fluid speech, respecting silences).</p>	<p>Diapositivas Elaboración de Tarjetas</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conclusiones Reflexión de lo aprendido Indicación para la siguiente sesión: Negociación 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Desarrolla estrategias de una comunicación asertiva	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 29

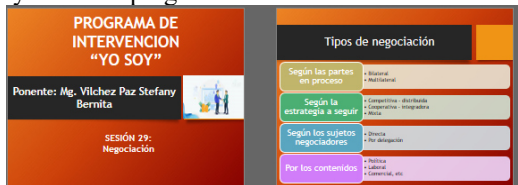
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Negociación
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 18/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes conocerán la importancia de los estilos y características de la negociación para una solución de conflictos.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Docente saluda Presenta un video de negociación: https://www.youtube.com/watch?v=a2NAU9Fh0ac <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> Formulo preguntas ¿Qué es la negociación? ¿Qué estilos de negociación conoce? ¿Cuáles son las características de la negociación? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> El docente visualiza el propósito. Indica los criterios de evaluación Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	<p>Observación del video Preguntas dirigidas SQA (lo que se, lo que quiero saber, lo que aprendí)</p>
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. Se trabaja en grupos de 5 docentes, donde dos asumen el rol de negociador y los otros tres asumen el lado contrario y se presenta un conflicto en los cuales tiene que simular esta situación y para aplicar la negociación. Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	<p>Diapositivas Simulación Juego de roles</p>
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conclusiones Reflexión de lo aprendido Indicación para la siguiente sesión: Conocimiento de los instrumentos de evaluación del desempeño docente según MINEDU 	<p>Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje</p>

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Aprende a solucionar conflictos por medio de la negociación.	Lista de cotejo

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 30

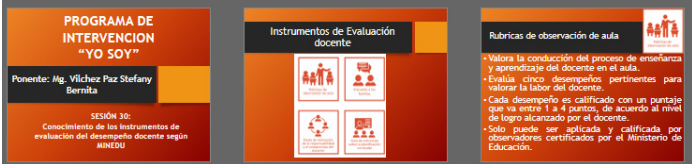
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Área : Educación
 1.2 Nombre de la sesión : Conocimiento de los instrumentos de evaluación del desempeño docente según MINEDU
 1.3 Duración de la sesión : 1 hora lectiva
 1.4 Responsable de la sesión : Mg. Vilchez Paz Stefany Bernita
 1.5 Fecha de la sesión : 19/10/2021

II. LOGRO DE LA SESIÓN

Al finalizar la sesión los docentes conocerán y entenderán la importancia de los instrumentos de la evaluación del desempeño docente.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS Y/O MATERIALES
INICIO	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Docente saluda Presenta dos videos de instrumentos de evaluación de desempeño docente: https://www.youtube.com/watch?v=2iQmhDRmV4s https://www.youtube.com/watch?v=55jlQdZliFM <p>Saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> Formulo la pregunta central: ¿Qué instrumentos de evaluación MINEDU? <p>Propósito y organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> El docente visualiza el propósito. Indica los criterios de evaluación Indicar la secuencia de actividades, forma de trabajo, tiempo, materiales, acuerdos de convivencia, responsabilidades. 	Observación del video Lluvia de ideas
DESARROLLO	<p>Gestión y acompañamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se explica el tema con una presentación power point a través de la plataforma del Zoom. Se trabaja en grupos de 5 docentes sobre instrumentos de evaluación del desempeño docente y se plasma en un mapa mental Se brinda acompañamiento durante el avance del trabajo para corregir y absolver preguntas. 	Diapositivas Mapa mental Word plataforma de Google Drive
CIERRE	<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conclusiones Reflexión de lo aprendido 	Síntesis Reflexionan sobre su proceso de aprendizaje

IV. EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Problematiza, diseña estrategias, registra, evalúa y comunica los instrumentos de evaluación del desempeño docente.	Rubrica

Anexo 9: Informe del asesor del turnitin

