



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO
PARA MEJORAR LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE
LA CIUDAD DE IQUITOS 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

PRESENTADO POR: JHULISA GARCIA FLORES

CECILIA MELIZA GARCIA PANAIFO

ASESOR: LIC. EDUC. LUIS NILO ZAMBRANO PEÑA, MGR.

IQUITOS, PERÚ

2024



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO
PARA MEJORAR LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE
LA CIUDAD DE IQUITOS 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

PRESENTADO POR: JHULISA GARCIA FLORES

CECILIA MELIZA GARCIA PANAIFO

ASESOR: LIC. EDUC. LUIS NILO ZAMBRANO PEÑA, MGR.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP

Escuela de Postgrado
"Oficina de Asuntos
Académicos"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
N°170-2024-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los veintiocho días del mes de octubre de 2024 a las 09:00 a.m, se dió inicio a la sustentación del Trabajo de Investigación denominada: "PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO PARA MEJORAR LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA CIUDAD DE IQUITOS 2023", aprobado con Resolución Directoral N°1754-2024-EPG-UNAP, presentado por las egresadas **JHULISA GARCIA FLORES** y **CECILIA MELIZA GARCIA PANAIFO**, para optar el **Grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Gestión Educativa**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1412-2016-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

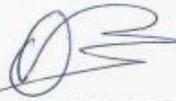
- | | |
|---|---------------------|
| Lic. Educ. Oscar Ernesto Acuña Reyna, Dr. | (Presidente) |
| Lic. Educ. Adela Cecilia Mera Aro, Dra. | (Miembro) |
| Lic. Educ. Janny Selena Castro Pérez, Mgr. | (Miembro) |

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: **Satisfactoriamente**

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a las sustentantes abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

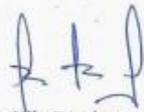
La sustentación pública y del trabajo de investigación ha sido: **Aprobada** con calificación **BUENA**

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las **11.00 a.m** del veintiocho de octubre de 2024; con lo cual, se le declara a las sustentantes **aptas** , para recibir **Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Gestión Educativa**.


Lic. Educ. Oscar Ernesto Acuña Reyna, Dr.
Presidente


Lic. Educ. Adela Cecilia Mera Aro, Dra.
Miembro


Lic. Educ. Janny Selena Castro Pérez, Mgr.
Miembro


Lic. Educ. Luis Niño Zambrano Peña, Mgr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales, cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Celular: 953 664 439 - 956 875 744
Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



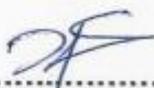
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 28 DE OCTUBRE DEL 2024 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ



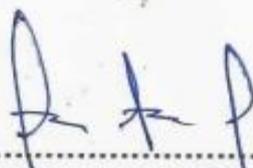
.....
**LIC. EDUC. OSCAR ERNESTO ACUÑA REYNA, DR.
PRESIDENTE**



.....
**LIC. EDUC. ADELA CECILIA MERA ARO, DRA.
MIEMBRO**



.....
**LIC. EDUC. JANNY SELENA CASTRO PÉREZ, MGR.
MIEMBRO**



.....
**LIC. EDUC. LUIS NILO ZAMBRANO PEÑA, MGR.
ASESOR**

NOMBRE DEL TRABAJO

EPG_M_TRAB DE INV_GARCIA FLORES_
GARCIA PANAIFO (2da rev).pdf

AUTOR

GARCIA FLORES / GARCIA PANAIFO

RECuento DE PALABRAS

13003 Words

RECuento DE CARACTERES

74003 Characters

RECuento DE PÁGINAS

46 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

437.3KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 4, 2024 11:34 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 4, 2024 11:35 AM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

A Dios por todo lo que él me da en mi vida, a mis padres por ser mi inspiración y siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos.

JHULISA GARCIA FLORES

A mi madre por ser mi apoyo incondicional en todo este proceso, a mis hijas por ser la fortaleza que me inspira a seguir creciendo de manera profesional y por último a DIOS que nunca me abandono en los momentos complicados.

CECILIA MELIZA GARCIA PANAIFO

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por brindarnos la oportunidad de vivir y ser la constante fuente de nuestra fortaleza, por enseñarnos a afrontar desafíos manteniendo siempre nuestra dignidad. Expresamos nuestro agradecimiento a nuestras familias por respaldarnos en todas las decisiones y proyectos que emprendemos en nuestra vida.

Queremos expresar un agradecimiento especial al Licenciado Luis Nilo Zambrano Peña, Máster, por su tiempo, dedicación y entusiasmo al orientarnos en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Agradecemos infinitamente a todos los directivos, así como docentes, de las Instituciones Educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos, por haber participado de nuestra capacitación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Antecedentes	5
1.2 Bases teóricas	6
1.3 Definición de términos básicos	22
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	23
2.1 Variables y su operacionalización	23
2.2 Formulación de hipótesis	25
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	27
3.1 Tipo y diseño de la investigación	27
3.2 Población y muestra	28
3.3 Técnicas e instrumentos	28
3.4 Procedimientos de recolección de datos	29
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	29
3.6 Aspectos éticos	30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	31
CAPÍTULO V: DISCUSION DE LOS RESULTADOS	43
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	46
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	52
CAPÍTULO VIII RECOMENDACIONES	54
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Tabla de operacionalización de variables	
3. Prueba de desempeño escrita	
4. Informe de validez y confiabilidad	
5. Programa educativo	

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla N° 1 Operacionalización de la variable: Programa de fortalecimiento directivo	24
Tabla N° 2 Operacionalización de la variable: Gestión pedagógica	25
Tabla N° 3 Muestra	28
Tabla N° 4 Validez de contenido de acuerdo con criterio de expertos	31
Tabla N° 5 Resultados estadísticos Pre Test	33
Tabla N° 6 Pre test y post test gestión pedagógica	34
Tabla N° 7 Pre test y post test planificación curricular	35
Tabla N° 8 Pre test y post test ejecución curricular	36
Tabla N° 9 Pre test y post test evaluación y monitoreo	37
Tabla N° 10 Resultado de prueba de T de student. Hipótesis general	38
Tabla N° 11 Resultado de prueba de T de student. Primera Hipótesis específica	38
Tabla N° 12 Resultado de prueba de T de student. Segunda Hipótesis específica	39
Tabla N° 13 Resultado de prueba de T de student. Tercera Hipótesis específica	40

ÍNDICE DE FIGURAS

		Páginas
Figura N° 1	Resultado estadístico Pre test	33
Figura N° 2	Pre test y post test gestión pedagógica	34
Figura N° 3	Pre test y post test planificación curricular	35
Figura N° 4	Pre test y post test ejecución curricular	36
Figura N° 5	Pre test y post test evaluación y monitoreo	37

RESUMEN

Los hallazgos presentados están vinculados con los hallazgos obtenidos después de implementar un programa de fortalecimiento directivo diseñado para mejorar la gestión educativa de los maestros del nivel inicial. La pregunta de investigación formulada fue: ¿Cuál es el efecto del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023? La hipótesis fue que la aplicación del programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora significativamente la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023, y evaluar el efecto del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica fue planteada como propósito. El estudio realizado es de carácter evaluativo, utilizando un diseño cuasiexperimental que incluye tanto un grupo experimental como un grupo de control. El tamaño de la muestra consta de 50 participantes, 25 asignados al grupo experimental y 25 asignados al grupo de control. Se utilizó el método de encuesta y una prueba de desempeño, utilizando un instrumento que fue verificado por especialistas. La conclusión es que la evaluación del impacto de la aplicación del programa de fortalecimiento gerencial para mejorar la gestión pedagógica es necesaria antes de su implementación. El valor inicial de la variable fue 14,42. Luego de la implementación del programa, el valor aumentó a 18,46, lo que demuestra un claro impacto del programa en la variable bajo investigación.

Palabras clave: Programa de fortalecimiento directivo, Gestión, Gestión pedagógica

ABSTRACT

The findings presented are linked to the results obtained after implementing a management strengthening program designed to improve the educational management of initial level teachers. The research question formulated was: What is the effect of the Management Performance Strengthening Program to improve the pedagogical management of teachers in initial level educational institutions in the city of Iquitos 2023? The premise was that in 2023, the pedagogical management of teachers in Iquitos's elementary schools would be much improved after implementing the program to boost managerial performance, and to evaluate the effect of the managerial performance strengthening program to improve management. pedagogy was raised as a general objective. The study carried out is of an evaluative nature, using a quasi-experimental design that includes both an experimental group and a control group. The sample size consists of 50 participants, 25 assigned to the experimental group and 25 assigned to the control group. The survey method and a performance test were used, using an instrument that was verified by specialists. The conclusion is that the evaluation of the impact of the implementation of the management strengthening program to improve pedagogical management is necessary before its implementation. The initial value of the variable was 14.42. After the implementation of the program, the value increased to 18.46, which demonstrates a clear impact of the program on the variable under investigation.

Keywords: Management Strengthening Program, Management, Pedagogical Management

INTRODUCCIÓN

El sistema educativo, tanto a nivel mundial como dentro de nuestra nación, tiene una influencia significativa en el desarrollo económico. Perú, al igual que otros países en desarrollo, está atravesando un período de cambio. Se han presentado numerosas sugerencias de reformas, pero ninguna se ha implementado o establecido plenamente. Los avances actuales y las metodologías innovadoras en el sistema educativo no han logrado inculcar en los educadores la motivación y determinación necesarias para lograr los cambios transformadores necesarios para superar el subdesarrollo.

Las instituciones educativas tienen una importancia crucial en nuestra sociedad, aunque no se les concede suficiente reconocimiento debido al temor a un bajo rendimiento, como lo demuestran las evaluaciones nacionales (ECE) y las evaluaciones internacionales (PISA), donde estamos incluso por debajo del promedio mínimo. Por tanto, la sociedad no aprecia ni reconoce esta función particular. El desempeño de una institución educativa está determinado por el grado en que los hallazgos del aprendizaje sean ideales, el método de enseñanza sea apropiado y la administración escolar se caracterice por el liderazgo pedagógico. El liderazgo pedagógico abarca la adopción de ciertos deberes y tareas por parte del director, encaminados a implementar tácticas pedagógicas para lograr logros académicos notables en los alumnos. Uno de los problemas de los directores de escuelas es su incapacidad para internalizar el marco normativo de un excelente desempeño gerencial. Como resultado, la dirección escolar tiende a priorizar las actividades administrativas por encima de las pedagógicas.

La condición actual de nuestro sistema educativo expone deficiencias significativas en la gestión institucional, incluida una falta de democracia interna que dificulta la participación en la formación de políticas institucionales. Un factor contribuyente es la falta de una identificación clara de los actores educativos, lo que dificulta su capacidad para asumir responsabilidades tanto en la etapa de planificación como en la de ejecución de los programas educativos. Por lo cual, debemos asegurarnos de que los hallazgos, que determinarán la eficacia del esfuerzo educativo, no pueden cumplir con los

rigurosos puntos de referencia dados por la naturaleza dinámica de las colaboraciones y la prestación de servicios eficientes.

De acuerdo con un estudio de la UNESCO “para cambiar con éxito la cultura escolar, es relevante mejorar las capacidades de liderazgo de los gerentes, ya que la mayoría de los directores carecen de la capacitación para tomar la iniciativa e inspirar a los instructores, así como de las habilidades organizativas para lograrlo”. (Calderón, Chávarry, & Chanduví, 2016)

Recientemente, la falta de herramientas de gestión y la limitada comprensión de la gestión pedagógica por parte de la mayoría de los directivos han resultado en una articulación inadecuada de los planes de gestión pedagógica en los proyectos educativos institucionales. En consecuencia, esto ha obstaculizado el crecimiento profesional de los docentes. Por lo tanto, los instructores se ven impedidos de utilizar procedimientos, métodos, estrategias, recursos y otras prácticas académicas efectivas que tengan una influencia favorable en el aprendizaje de los estudiantes y les impidan alcanzar altos estándares educativos.

El problema surge de la insuficiente capacitación y falta de estrategias efectivas que emplean los directivos, así como docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Iquitos. Sin implementar estrategias que mejoren el desempeño gerencial y la gestión pedagógica, las regulaciones y disposiciones curriculares resultantes no lograrán abordar las necesidades pedagógicas identificadas. En consecuencia, los docentes pueden percibir la planificación de sus programas curriculares como una tarea inútil, lo que lleva a una pérdida de credibilidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Además, los padres expresan su descontento con la calidad de los servicios de formación de las escuelas.

Para evitar que esto ocurra, es fundamental realizar sistemáticamente un profundo análisis institucional en el marco del proyecto educativo institucional. Este análisis generará metas pedagógicas institucionales, que luego serán incluidas en la declaración de la propuesta de gestión pedagógica.

En ocasiones, los docentes de la institución de educación primaria diseñan mal sus programas curriculares sin integrarlos con las herramientas de gestión conocidas como PEI o PCI. Esto afecta directamente la implementación del currículo así como el seguimiento y evaluación realizado por los docentes. El resultado de esto es que los alumnos exhiben un desempeño académico deficiente, lo que representa un peligro para la capacidad de la escuela para lograr sus metas y objetivos institucionales.

Ante la problemática presentada se formuló como problema general: ¿Cuál es el efecto del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023?. Los problemas específicos fueron ¿Cuál es el efecto del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo en la mejora de la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial? ¿Cuál es el efecto del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo en la mejora de la ejecución curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial? ¿Cuál es el efecto del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo en la mejora de la evaluación y monitoreo de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial? **Así mismo nos planteamos el siguiente objetivo general:** Evaluar el efecto del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023 **Objetivos específicos:** Determinar la eficacia del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo en la mejora de la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial. Determinar la eficacia del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo en la mejora de la ejecución curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial. Determinar la eficacia del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo en la mejora de la evaluación y monitoreo de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial.

Los investigadores plantean la hipótesis principal en base a este estudio: Hipótesis general: El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas

del nivel inicial de la ciudad de la ciudad de Iquitos 2023. Hipótesis derivadas: El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la planificación curricular de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial. El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la ejecución curricular de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial. El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la evaluación y monitoreo de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial.

La investigación es relevante ya que, considerando la importancia del liderazgo pedagógico en la administración escolar, el programa de fortalecimiento sugerido ayudaría a mejorar la educación en todos los ámbitos, el estudio de investigación se alinea con las necesidades de un mundo globalizado donde la educación basada en procesos es esencial. Para proponer una estrategia para mejorar la gestión pedagógica a través del desempeño gerencial, se debe comenzar con un mapa de procesos que conecte los procesos de gestión estratégica liderados por los directores con los procesos clave de los que los docentes son responsables a nivel estratégico y operativo.

El estudio se compone de nueve secciones principales. El Capítulo 1 aborda el marco teórico, donde se explican conceptos clave, así como teorías subyacentes como contexto. En el Capítulo 2 se presentan las definiciones operativas y la formulación de la hipótesis. El Capítulo 3 se centra en la metodología, incluyendo el diseño y tipo de estudio, la muestra, población, así como los instrumentos y técnicas utilizadas. El Capítulo 4 contiene la información resultante del estudio. En el Capítulo 5 se desarrolla la discusión sobre los datos obtenidos. El Capítulo 6 comprende la propuesta derivada de los hallazgos. Las conclusiones se presentan en el Capítulo 7, mientras que en el Capítulo 8 se detallan las recomendaciones basadas en los hallazgos. Finalmente, el Capítulo 9 contiene las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

El (2019), en el estudio: La percepción de la calidad educativa y los desafíos que enfrenta la educación en su entorno, tal como es observada por los docentes y los directivos en Ecuador. Se trata de un estudio de naturaleza cualitativa y de diseño de investigación-acción que consideró a una población de 43 informantes entre directivos y docentes, a partir de los hallazgos del estudio, se identificaron aspectos tanto positivos como negativos del proceso de enseñanza. Uno de los aspectos negativos es que los estudiantes no participan activamente en clase porque las actividades planificadas para su desarrollo no toman en consideración ningún método, estrategia, técnica o proceso de enseñanza-aprendizaje. La eficacia gerencial y pedagógica está directamente relacionada con la capacidad de aprender de los estudiantes, según los hallazgos. También se destaca que las técnicas educativas tradicionales no mejoran la calidad de la enseñanza. Córdor & Bunci (2019)

El (2019) en el estudio: El liderazgo juega un papel fundamental en el cambio educativo y la promoción de la innovación dentro del ámbito educativo. El estudio fue de naturaleza cualitativa con un diseño experiencial que involucró a 17 instituciones educativas. Como resultado, se identificaron tres niveles de liderazgo. Además, se determinó que el liderazgo educativo y el desarrollo del equipo directivo dependen del liderazgo pedagógico para garantizar, fomentar, así como evaluar el aprendizaje de los discentes; este estilo de liderazgo, junto con el liderazgo transformacional, fortalece el liderazgo pedagógico. Villa (2019)

El (2017), en el estudio, Desarrollo de un programa de gestión del talento humano para potenciar el liderazgo directivo en las Instituciones de educación de la Provincia de Rioja, en la región de San Martín, Se trata de una investigación de naturaleza aplicada, utilizando un diseño cuasi

experimental. La población fue conformada por 25 directores que conformaron tanto el grupo experimental como el grupo de control. El estudio reveló que la calidad del liderazgo directivo, categorizada como mala, media y buena, representó el 20%, el 76% y el 4% respectivamente. Sin embargo, después de la intervención, la proporción de muy excelente y buen liderazgo subió al 32% y al 68% respectivamente. Además, el estudio ha demostrado que el valor calculado (12,29) supera el valor tabulado (1,67), lo que indica una mejora considerable en el liderazgo gerencial dentro de las instituciones educativas como resultado del Programa de Gestión del Talento Humano. Barrios (2017)

El (2021) en el estudio: Programa orientado al fortalecimiento del rendimiento directivo para potenciar la administración educativa de los docentes en una institución educativa privada de Chiclayo, Un estudio de naturaleza aplicada con un diseño cuasi experimental, que contó con la participación de 57 docentes y 6 coordinadores como población, Los hallazgos de la investigación indican que la gestión pedagógica de los docentes es ineficaz. Además, el estudio sugiere soluciones para mejorar este aspecto, inspirándose en las prácticas de gestión exitosas de los coordinadores académicos. Estas tácticas se basan en el uso de herramientas de gestión actualizadas, la capacitación de instructores en procedimientos de gestión y el seguimiento constante y eficiente del progreso. Nolzco (2021)

1.2 Bases teóricas.

1.2.1. Desempeño directivo.

1.2.1.1. Definiciones

Una comprensión compartida de lo que significa ser un “líder educativo” y un conocimiento firme de las propias responsabilidades son esenciales para una gestión efectiva en el aula, como lo señala el MINEDU (2014). El análisis debe enmarcarse en las múltiples responsabilidades de la dirección, que tiene una gran influencia en actividades relevantes como

la enseñanza y el aprendizaje, priorizando el apoyo al trabajo de los docentes y esforzándose siempre por garantizar que el progreso del aprendizaje de los estudiantes sea de alta calidad.

El desempeño de la gestión, según Flores (2018), consiste en actos observables realizados en el ejercicio de la autoridad. Los datos cualitativos se recopilan mediante entrevistas y observaciones, mientras que la evidencia cuantitativa se recopila mediante encuestas, listas de verificación y cuestionarios para determinar si están cumpliendo o no.

El desempeño de un gerente se puede definir como el grado en que es capaz de inspirar a los miembros de su equipo a trabajar hacia un objetivo común demostrando una fuerte convicción, argumentación persuasiva, iniciativa, empatía y la capacidad de implementar las herramientas de gestión a su disposición (Mansilla, 2007).

1.2.1.2. Sistema Normativo

El docente podrá ser ascendido o mantenido en su cargo actual en función de los hallazgos de la evaluación y de la calidad de su trabajo, según lo establece el artículo 57 de la Ley 28044. También se establece que uno de los propósitos de la Ley 29994 de Reforma Docente y su reglamento, DS 04-2013-ED, es garantizar que las escuelas administradas públicamente sean excelentes, ayudar a los maestros y líderes educativos a mejorar y garantizar que todos los estudiantes reciban una buena educación. Todo esto es en nombre de garantizar que todos los estudiantes tengan derecho a una buena educación.

La Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas (DIGEDIE), dependiente del Ministerio de Educación, es la encargada de formular los lineamientos del Marco de Buen Desempeño para Directivos (MBDD), creado por el D.S. 006-2012. Ed.

En el Perú, la gestión educativa es vista como la tarea de mantener el marco administrativo y pedagógico como procedimientos internos de manera democrática, justa y eficiente. Este enfoque permite a los estudiantes convertirse en personas integrales, responsables y

competentes. MINEDU (2002). El papel esencial del conductor escolar se reconoce por su experiencia a la hora de dirigir y tomar decisiones en numerosos ámbitos. Es designado como autoridad suprema para fiscalizar la gestión administrativa, pedagógica e institucional. MINEDU (2003).

Un estudio empírico realizado en Perú reveló que los directores reconocían que una parte relevante de su tiempo se dedica a tareas administrativas y burocráticas, lo que les impide participar en actividades pedagógicas como el apoyo docente, la planificación curricular y las actividades colaborativas en el aula, Unidad de Medición de la Calidad Educativa (UMCE) 2006.

La administración escolar, vista como una serie de actos, se basa en la necesidad reconocida y sus esfuerzos apuntan a satisfacer las necesidades y ambiciones de los alumnos. Esto será factible cuando los responsables dentro de las instituciones educativas ejecuten estas acciones dentro de un entorno ético y tecnológico. Alineado con la visión, el propósito y los valores institucionales declarados. MINEDU (2012).

Según Loera (2007, p. 60), para ser un director eficaz es crucial priorizar las actividades pedagógicas sobre las tareas administrativas y otras acciones fuera de la escuela. No hacerlo obstaculizará el éxito en la gestión escolar.

Sistema de administración educativa Según R.S.G. 304 – 2014 – MINEDU, el sistema de gestión escolar en nuestro país está diseñado para priorizar los procedimientos educativos. Esto involucra diversas acciones así como espacios dentro de la organización. Es relevante que los directivos cuenten con un referente que oriente su trabajo, desde el aula y extendiéndose a todas las actividades institucionales. En este sistema se pone mayor énfasis en los procesos pedagógicos y menos prioridad a las tareas administrativas realizadas por el director.

Diversas experiencias nacionales e internacionales han demostrado que cuando el equipo directivo se enfoca en generar influencia en el rendimiento académico de los estudiantes ejerciendo un liderazgo

pedagógico efectivo, se logran resultados significativos. En el país, todavía se da más importancia a las tareas administrativas en la directiva laboral. En muchos casos, desde la formación y selección de los cargos, no se considera este aspecto relevante en la dirección de las escuelas, a pesar de que hay normas que establecen que la actividad administrativa de las escuelas debe ser ágil y sencilla, como lo indica la R.M. N° 396 -2018- MINEDU "escritorio limpio".

Así, desde hace cinco años, el único marco legislativo que toma en cuenta los elementos de capacitación, evaluación e incentivos –Ley 29044 y D.S. N° 004 - 2013 - ED—permite el establecimiento del Sistema de Gestión Escolar, con carácter de política. escolarización pública. Siempre que el MBDD esté firmemente consagrado en el estatuto. En este sentido, el regula el proceso de designación de cargos. Minedu, R.M. N° 072-2018.

Marco del Buen Desempeño Directivo Una parte esencial de la administración escolar, según el Plan Estratégico Sectorial de Educación Plurianual (PESEM 2012-2016), es la responsabilidad de las instituciones educativas de lograr mejoras en los procesos pedagógicos. Con la ayuda de numerosos representantes educativos (directores, especialistas en educación y docentes), el Ministerio de Educación llevó a cabo un proceso de reflexión y construcción colectiva a nivel nacional y al mismo tiempo revisó evidencia internacional. discusión sobre métodos eficaces de administración escolar.

En consecuencia, la Resolución de Secretaría General N° 304 - 2014 del MINEDU autorizó el desarrollo de las recomendaciones del “Marco para el Buen Desempeño de los Directivos”. Como herramienta, este instrumento busca reconocer la función multifacética del director escolar, quien asume funciones que contribuyen a mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Las nuevas tareas de liderazgo escolar están causando mucho estrés a los directores y con frecuencia se sienten abrumados por su carga de trabajo e inseguros de qué hacer. Además, en realidad, los directores todavía están ocupados con tareas administrativas

burocráticas mundanas, en lugar de concentrarse en cómo mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

El marco del Marco de Buen Desempeño Gerencial consta de dos dominios, seis competencias y veintidós desempeños. La categorización de habilidades basada en distintas áreas de tareas gerenciales constituye dos dominios que están interconectados. Las competencias se refieren a los conocimientos y habilidades de una persona dentro de un entorno determinado. Esto incluye su capacidad para hacer promesas, manejar eficazmente ideas relevantes, comprender consideraciones éticas y lograr objetivos grupales a través de sus acciones. Los desempeños son actos objetivos ejecutados por el equipo directivo y manifestados en la consecución de competencias. MINEDU (2014)

1.2.1.3. Teorías que sustentan el Desempeño directivo.

Teoría Humanista.

El principio básico de la escuela humanista es promover el proceso de hacer la gestión más humana y democrática. El propósito de la Escuela Humanista es aumentar la alfabetización en las áreas de humanidades, especialmente psicología y sociología, mediante la difusión de los principios de las buenas prácticas administrativas. Subconjuntos de la teoría humanista, como la teoría del comportamiento y la teoría del desarrollo organizacional, proporcionan ideas fundamentales esenciales para la eficacia de cualquier organización (Stein, 1999).

La Escuela Humanista propone que los directivos deben adquirir habilidades adicionales, incluyendo la capacidad de gestionar relaciones interpersonales, habilidades socioemocionales, capacidad de apoyar ideas creativas, gestionar eficazmente recursos, mediar conflictos y comunicarse eficazmente, entre otras. Estas capacidades están alineadas con el desarrollo y modernización de las instituciones.

Considerar la teoría humanista es crucial para esta investigación porque las estrategias de desempeño gerencial de los coordinadores académicos deben incorporar habilidades sociales, competencia interpersonal y competencias socioemocionales. Esto se debe a que estos profesionales tratan con individuos cuyas identidades están moldeadas por los roles que se establecen en las instituciones educativas.

Teoría de la calidad.

Para que las instituciones satisfagan las necesidades de sus clientes y usuarios respetando sus reglas, deben buscar constantemente la calidad total y fomentar una cultura de desarrollo continuo. El objetivo de implementar un modelo de calidad es mejorar el servicio prestado haciéndolo más eficaz y eficiente en cada etapa, lo que a su vez aumenta la producción (Chacón & Rugel, 2018).

Deming (1950) hace la siguiente afirmación en este sentido: "el 94% de los problemas de calidad es responsabilidad de la alta dirección". Los gerentes deben ayudar a los trabajadores a mejorar su trabajo indicándoles que se concentren en la estrategia en lugar de en la calidad. aparte de abordar cuestiones adicionales (Lozano, 1998)

Es esencial señalar para este estudio que muchos modelos de acreditación, así como sistemas de gestión de la calidad educativa utilizan las siguientes categorías (gestión del desempeño y sus subcategorías) como criterios para evaluar la calidad educativa.

1.2.1.4. Dimensiones del desempeño directivo.

Capacitación en Gestión Pedagógica.

La supervisión del director de todas las posibilidades de desarrollo profesional continuo para que los educadores mejoren su propio desempeño al servicio del logro de todos los hallazgos del aprendizaje se describe en la Competencia 5, Desempeño 15 del Marco de Desempeño de Buena Gestión. Participar en reuniones universitarias con el objetivo de mejorar su desempeño en relación con buenas

prácticas pedagógicas; determinar, a partir de un diagnóstico, las áreas de éxito y de crecimiento en materia de práctica docente; y finalmente, llenar los vacíos de avance profesional que pueda tener cada docente. produce regularmente (MINEDU, 2014).

Monitoreo de la Gestión Pedagógica.

Los directivos de las instituciones educativas son directamente responsables de supervisar los procesos pedagógicos de sus respectivas instituciones. Su objetivo es recopilar información precisa que pueda utilizarse para tomar decisiones estratégicas que mejoren el desempeño docente. El objetivo general de toda esta planificación es elevar el nivel de la educación de la escuela; específicamente, proporcionará estrategias de apoyo a la instrucción que mejorarán los aspectos más relevantes del proceso de enseñanza y aprendizaje (Tantaleán , Vargas, & López, 2016).

La competencia 6, desempeño 18 del Marco de Buen Desempeño establece que los directivos deben crear sistemas para monitorear y guiar a los estudiantes mientras se esfuerzan por lograr sus objetivos de aprendizaje. Esto incluye asegurarse de que los recursos, el tiempo y la metodología se gestionen adecuadamente. Considerando las competencias previstas en los estudiantes, este seguimiento debe ser pertinente y coherente con el enfoque educativo del docente. (MINEDU, 2014).

1.2.2. Gestión Pedagógica

Sánchez y Araya (2013) afirman que la educación moderna requiere la contratación de administradores y educadores creativos dedicados a brindar instrucción de alta calidad para mantenerse al día con los rápidos cambios sociales provocados por el progreso tecnológico y los nuevos métodos de difusión de información.

1.2.2.1. Definición

Según Cunia y Ramos (2018), la gestión pedagógica es el proceso de organizar y coordinar esfuerzos y recursos para mejorar los procesos instructivos y pedagógicos que utilizan los instructores, con el objetivo de orientar su práctica para alcanzar las metas educativas. La gestión pedagógica, como disciplina, asegura que los estudiantes estén bien capacitados en todos los ámbitos de la sociedad, incluida la política, la cultura y el trabajo social, mediante la incorporación en el aula de situaciones tanto teóricas como prácticas.

Según López (2017), la gestión pedagógica educativa se entiende mejor como un marco para orientar y coordinar sistemáticamente el trabajo de los educadores en todos los niveles del sistema. El propósito de este proceso es cumplir efectivamente con las metas establecidas para el crecimiento integral de profesionales que posean un fuerte sentido de responsabilidad social. Esto se logra adhiriendo a una perspectiva humanista y social que esté en línea con los objetivos educativos para abordar las necesidades de la sociedad (p. 17).

Como afirma el Minedu (2014), la gestión educativa es el conjunto de actividades que se realizan para liderar y supervisar los múltiples elementos de una institución educativa. Estas acciones se realizan con el objetivo de alcanzar las metas institucionales trazadas en el proyecto educativo de la institución.

De igual forma, según el artículo 64 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, se requiere que los responsables de una institución educativa posean la capacidad de formular estrategias, coordinar, supervisar y gestionar las operaciones de la institución. Esto es esencial para facilitar la enseñanza y el aprendizaje efectivos, manteniendo al mismo tiempo los principios de autonomía pedagógica que promueven el progreso educativo. La gestión eficaz implica muchas etapas: diagnóstico, planificación, implementación, seguimiento y evaluación.

Según Simón (2013), estos momentos interactúan continuamente entre sí, con el objetivo de lograr resultados determinados por los equipos

directivos. Esta investigación tiene como objetivo determinar que un liderazgo pedagógico efectivo por parte del director conduce a condiciones óptimas de calidad educativa, pues Guillén (2015) enfatiza la importancia de tomar acciones para lograr los objetivos, lo cual es responsabilidad tanto de los directivos como de los docentes.

En Perú, el Marco de Buen Desempeño de Gestión (2014) estipula que el responsable de una institución educativa debe poseer experiencia pedagógica para poder gestionar efectiva y eficientemente la institución. Este enfoque de gestión tiene como objetivo mejorar las fortalezas de todos los miembros de la institución y enfatiza un modelo de gestión escolar que se centre en el aprendizaje. El modelo se basa en el liderazgo pedagógico dentro del equipo directivo, que garantiza que los docentes cuenten con las condiciones necesarias para facilitar el aprendizaje esencial.

Del mismo modo, Camarero (2015) destaca que el directivo encarna modelos de liderazgo tanto transaccionales como transformacionales, implementando eficazmente diversos estilos de gestión. En nuestro contexto específico, necesitamos un gestor que pueda transformar y solidificar eficazmente la gestión pedagógica en alineación con el entorno educativo.

Según el Marco de excelente desempeño gerencial (2014), en los últimos años la gestión de las escuelas se ha visto principalmente como una función administrativa. Este enfoque ha priorizado el cumplimiento de las normas y rutinas de enseñanza, descuidando el énfasis en el aprendizaje.

Guerrero (2012) apoya esta noción enfatizando un sistema jerárquico en el que el gerente tiene autoridad exclusiva sobre la toma de decisiones y el control. Para que la gestión educativa se estructure en una organización sistémica, es esencial que todos los miembros -incluidos el director, administrativo, mantenimiento, estudiantes, docentes, padres de familia y la comunidad local- interactúen y convivan. Esta interacción debe darse dentro de un contexto educativo regido por normas,

principios y reglas, y donde los espacios para la interacción y el aprendizaje sean adecuados. Miranda (2015),

López (2010) asevera que la gestión pedagógica del director es un enfoque sistemático que tiene como objetivo potenciar el currículo mejorando el desempeño docente, fomentando la innovación curricular y promoviendo el crecimiento profesional y personal de los docentes.

Sin embargo, Siliceo (2007) destaca que la gestión pedagógica del directivo juega un papel crucial en la formación de los discentes. Esto se debe a que sus acciones están dirigidas a facilitar el aprendizaje y la adquisición de habilidades y competencias valiosas para su crecimiento personal, social y profesional. Por lo tanto, la dirección utilizará los métodos necesarios para lograrlo (p. 41). Asimismo, Medina y Gómez (2014) enfatizan la necesidad de construir un modelo para formar directores con habilidades tanto técnicas como humanas. Proporcionan una gestión educativa alineada con el entorno educativo y fuertemente identificada con la profesión docente.

Por lo tanto, según el Marco de Buen Desempeño Gerencial (2014), para dinamizar el proceso de gestión y mejorar la calidad educativa, la gestión pedagógica de las instituciones educativas debe considerar las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control. administrar cursos y proporcionar instrucción.

Los gerentes deben estar educados en temas de gestión para tener la información, habilidades y estrategias necesarias para organizar e intervenir en la gestión de la institución que supervisan de manera efectiva, relevante, eficiente y equitativa (UNESCO, 2011).

En similar línea, Herrera y Buitrago (2015) señalan que un directivo adecuadamente capacitado es capaz de conectarse con la comunidad escolar dentro de un marco cultural y social, donde el conocimiento y la creatividad de los estudiantes juegan un papel importante en el proceso de aprendizaje. Esto es necesario para la implementación de innovaciones en los sistemas educativos tradicionales, ya que requiere

la creación de entornos innovadores que respondan a las necesidades de la comunidad.

1.2.2.2. Teorías que sustentan la gestión pedagógica.

Teoría de la autoeficacia.

Todas las acciones, pensamientos, sentimientos y circunstancias de una persona están influenciadas por su nivel de autoeficacia, según los defensores de la noción de autoeficacia. En su búsqueda de una solución viable al sufrimiento humano, su principal proponente, Bandura (1999), buscó establecer la psicología como una disciplina científica legítima proporcionando apoyo empírico a sus postulados centrales. Con este sistema, los individuos serán solidariamente responsables de la eficacia de la gestión de sus propios recursos internos y externos.

Teoría de Sistemas.

En términos de política, economía, religión, educación, etc., cada sociedad tiene sus propios subsistemas y sistemas distintos. Cuando todos los miembros del sistema exhiben autorregulación, queda claro que el sistema se crea internamente a través de sus propios procesos y que los factores externos sólo intervienen cuando el propio sistema decide hacerlo. (Urteaga, 2010)

En este estudio, es crucial identificar la gestión pedagógica como un componente de la gestión educativa. Específicamente, debe reconocerse como un elemento integral de un sistema que está claramente definido en un organigrama. La gestión orientada a procesos dentro de un sistema se centra en la mejora metódica de los procesos institucionales en las áreas de currículo, métodos de enseñanza, administración y finanzas.

Por tanto, según (Garay & Uribe, 2006), el campo curricular-pedagógico abarca todos los procesos que aseguran que los estudiantes se involucren en una enseñanza y un aprendizaje de alta calidad, incorporando investigación, innovación y planes para mejorar su

aprendizaje. Esto incluye mejorar y adaptar la propuesta curricular, así como la planificación, evaluación de sesiones y ejecución pertinentes.

1.2.2.3. Dimensiones de la Gestión Pedagógica.

Planificación Curricular.

La planificación curricular es un proceso deliberado, adaptativo, amplio, recurrente y aceptado, según MINEDU (2019). Se trata de una actividad original, reflexiva y crucial, que tras el análisis, la contextualización y la toma de decisiones, queda patente en un documento. La educación de calidad en el desarrollo de competencias es el objetivo de la planificación y programación de cursos, la cual se basa en estrategias, recursos, herramientas y procedimientos.

Se espera que los docentes consideren el paradigma constructivista al desarrollar planes de lecciones para sus clases. Esto incluye considerar cómo el grupo abordará temas predeterminados (que deben incluir valores), crear y dar forma a ambientes de aprendizaje que faciliten prácticas que fomenten el crecimiento personal mediante el examen de temas y programas a largo, mediano y corto plazo, e inventar constantemente nuevas soluciones para satisfacer las necesidades del presente (Meléndez & Gómez, 2008).

La colaboración es esencial para cualquier proceso de desarrollo curricular; el resultado final debe ser un documento adaptado a los requisitos de la escuela. Sin embargo, hay varios casos en los que diversas circunstancias impiden este proceso. Éste es el momento en el que los directivos deben tomar la iniciativa en la educación.

Ejecución Curricular.

Según el MINEDU (2019), la ejecución curricular es cuando el instructor y el estudiante participan en un proceso interactivo efectivo y eficiente, considerando los objetivos de aprendizaje destinados a la formación de competencias. Ahora es el momento de que el instructor asuma el papel

de mediador, transmitiendo objetivos de instrucción dentro de un entorno específico.

En este punto del proceso, conocido como "ejecución curricular", todos los eventos planificados realmente tienen lugar. El punto más crucial del currículo –la investigación educativa– recibe prioridad durante toda la fase de desarrollo del currículo (Chadwick, 1987).

Evaluación y Monitoreo.

Según el MINEDU (2019), la evaluación y seguimiento de los estudiantes es un proceso continuo y sistemático que involucra la recolección y procesamiento de información. Este procedimiento está cuidadosamente elaborado para garantizar que el progreso del aprendizaje de los estudiantes se muestre y diferencie adecuadamente. Para emitir juicios informados y mejorar las prácticas de instrucción en el aula, este marco genera mecanismos de retroalimentación.

La RVM 094, introducida a principios de 2020, describe la evaluación como un proceso continuo y sistemático que utiliza la recopilación y el análisis de datos para comprender y evaluar los resultados del aprendizaje y los niveles de desarrollo de competencias. Las decisiones se toman de manera rápida y adecuada para mejorar continuamente los procesos de enseñanza, así como aprendizaje (MINEDU, 2020).

Durante la etapa de evaluación y seguimiento de esta investigación, se considerarán dos factores cruciales: la comunicación efectiva del docente con los estudiantes sobre los métodos de evaluación, así como el manejo competente de las herramientas por parte del docente. y herramientas de evaluación.

1.2.3. Programa de fortalecimiento del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes.

Según la UNESCO (2006), un programa de fortalecimiento se refiere a una serie estructurada de actividades educativas diseñadas para lograr un propósito preestablecido, es decir, un conjunto definido de

tareas educativas. Un propósito puede incluir varios objetivos, como adquirir las habilidades necesarias para una educación de nivel superior, obtener calificaciones para una determinada profesión o grupo de profesiones, o simplemente ampliar el conocimiento y la comprensión.

Roldán (2000) indica que el programa de fortalecimiento es un recurso vital para gestionar de manera más efectiva las prácticas pedagógicas docentes mediante la planificación, organización y anticipación del desempeño gerencial. En consecuencia, es evidente que para esta iniciativa es necesario un marco coherente y organizado.

La sugerencia tiene como objetivo rectificar las deficiencias encontradas en el diagnóstico, es decir, en los procesos curriculares, sugiriendo pasos que mejoren la toma de decisiones estratégicas. El principal objetivo es potenciar la gestión pedagógica de los docentes potenciando sus talentos directivos. El objetivo del plan, denominado "Programa de mejora del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes", es elevar la competencia de los directivos mediante el uso de técnicas de gestión, programas de formación e instrumentos de seguimiento actualizados. Esta iniciativa tiene como objetivo elevar la calidad general de la enseñanza y los procesos educativos.

1.2.3.1. Fundamentos del programa de fortalecimiento.

Fundamento psicológico.

La propuesta está dirigida a la administración de escuelas primarias de Iquitos. Estos individuos se encuentran en la cima de su desarrollo físico, mental y biológico, lo cual es crucial para crear un ambiente ideal para el entrenamiento.

Antes de aprender nueva información hay que tener en cuenta el estado emocional de una persona, su formación, su edad, su nivel sociocultural, sus experiencias previas, etc., según Mitchell, que

destaca la importancia de un individuo muy motivado para el desarrollo de su propia vida. aprendiendo. Después de considerar todos los factores mencionados, queda claro que se debe considerar cuidadosamente el público objetivo de la propuesta de capacitación (Mitchell, 2013).

Fundamento pedagógico.

Como rama de las ciencias sociales, la pedagogía busca comprender cuál es la mejor manera de guiar a cada estudiante hacia el éxito personal y profesional. La pedagogía se basa en el principio de transferencia de conocimientos de individuo a individuo. Es por ello que el plan de formación debe incluir un enfoque didáctico para que los directivos sigan aprendiendo cosas nuevas que potencien su eficacia en las funciones directivas. Aquí se utiliza el método sociocognitivo humanista como estrategia de instrucción.

Fundamento socioeducativo.

Específicamente, la técnica modelada está dirigida a instructores de escuelas primarias de la ciudad de Iquitos, Perú, que trabajan con estudiantes de cuatro y cinco años. Iquitos está en la zona de Loreto de la provincia de Maynas y alberga a casi 500.000 personas. La mayoría de los 1.466 estudiantes y 169 docentes de la institución provienen del distrito antes mencionado. Cuando se les preguntó sobre sus estructuras familiares, la mayoría proviene de familias nucleares, mientras que un porcentaje menor proviene de familias extendidas y un porcentaje aún menor proviene de hogares monoparentales, en los que solo un adulto (como un padre, abuelo o tío) es responsable de criar a un niño.

Fundamentos Sistémicos.

La gestión orientada a procesos dentro de un sistema se centra en la mejora metódica de los procesos institucionales en las áreas de currículo, métodos de enseñanza, administración y finanzas. Según Garay y Uribe (2006), el campo curricular-pedagógico abarca todos

los procedimientos que mejoran y ajustan el currículo, incluyendo la planificación, implementación y evaluación de las sesiones de enseñanza.

1.2.3.2. Problemas priorizados.

Los objetivos centrales que esta estrategia de fortalecimiento directivo busca resolver son los siguientes:

Desactualización de los documentos normativos relacionados con la "Gestión pedagógica" docente.

Insuficiente capacitación ofrecida a los docentes en relación con la "Gestión pedagógica".

Falta de seguimiento adecuado a los docentes en los procesos de "Gestión pedagógica".

Cuadro 1. Problemas priorizados.

Elección de las soluciones

Después de exponer la problemática abordada en esta propuesta, las opciones viables para resolverla son las siguientes:

Opción 1: Renovación de los instrumentos de gestión que establezcan y reglamenten la "Gestión pedagógica" del profesor.

Opción 2: Formación en las estrategias de "Gestión pedagógica" dirigida a los docentes.

Opción 3: Supervisión de los procedimientos de "Gestión pedagógica" implementados por el profesorado.

Detalles de las opciones

En este apartado, se extenderán los pormenores de cada una de las tres soluciones propuestas. Estos detalles incluirán los objetivos, justificación, actividades, programación temporal, presupuesto, métricas de evaluación y evidencia.

Opción 1: Renovación de los instrumentos de gestión a fin normar y establecer los programas de formación y control de los docentes en la ejecución de la "Gestión pedagógica". El objetivo principal de esta propuesta es actualizar y establecer normativamente los recursos de gestión para llevar a cabo los procesos de formación y seguimiento del profesorado en el ámbito de la "Gestión pedagógica".

1.3. Definición de términos básicos

Desempeño directivo. El liderazgo en educación es el proceso de guiar a los agentes de una organización hacia un objetivo común en virtud de convicciones compartidas, argumentos persuasivos, iniciativa, perspicacia administrativa, empatía y la determinación de llevar cada objetivo a buen término. entre las herramientas de gestión.

Gestión pedagógica La gestión educativa abarca los diversos aspectos del desempeño docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje, incluyendo la planificación curricular, la organización didáctica, la comunicación y las relaciones entre estudiantes y padres. Su objetivo final es facilitar el aprendizaje significativo.

Programa de Fortalecimiento. Sirve como una herramienta crucial para anticipar, planificar y organizar el proceso de desempeño gerencial para mejorar la gestión pedagógica de los instructores. Por tanto, es evidente que este programa requiere un marco cohesivo y bien estructurado.

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su Operacionalización

Variable independiente. Programa de fortalecimiento del desempeño directivo

Definición conceptual: Se refiere al método de guiar a los miembros de una institución de educación con una visión compartida, utilizando la fuerza de la persuasión, el razonamiento lógico, el comportamiento proactivo, las habilidades gerenciales, la empatía y la determinación para lograr cada una de las metas predeterminadas. en herramientas de gestión.

Definición operacional: Se ejecutará mediante sesiones de formación centradas en la gestión pedagógica y la supervisión de la gestión pedagógica, considerando las dimensiones e indicadores detallados a continuación.

Dimensiones. Capacitación en Gestión Pedagógica, Monitoreo de la Gestión Pedagógica

Indicadores. Formación en diseño curricular, Implementación curricular y Evaluación. Estrategias de seguimiento y control.

Instrumento: cuestionario

Variable dependiente. Gestión Pedagógica

Definición conceptual: Se refieren a la asignación organizada y estratégica de recursos y actividades para mejorar los procesos de enseñanza e instrucción realizados por los instructores, con el objetivo de orientar su práctica hacia el logro de objetivos educativos.

Definición operacional: Se llevará a cabo mediante la gestión de oportunidades de capacitación continua para los docentes, enfocándose en mejorar su rendimiento y alcanzar metas de aprendizaje específicas. Se identificarán las áreas de mejora profesional de cada docente

mediante un diagnóstico que evalúa los aspectos exitosos y las áreas para mejorar en la práctica docente. Esta evaluación se realizará a través de una encuesta que considera las siguientes dimensiones e indicadores.

Dimensiones. Planificación Curricular, Ejecución Curricular, Evaluación y Monitoreo

Indicadores. Los docentes desarrollan una planificación curricular adecuada, preparan de forma adecuada los materiales y herramientas didácticas, inician, llevan a cabo y cierran de manera apropiada el proceso de enseñanza-aprendizaje, y manejan eficazmente herramientas y métodos de evaluación.

Instrumento: Cuestionario

Instrumento: encuesta

Tabla N° 1. Operacionalización de la variable Independiente: Programa de fortalecimiento del desempeño directivo

Dimensiones	Indicadores	Categoría	Nivel de medición	Nº ítems
Capacitación en Gestión Pedagógica,	Capacitación en planificación curricular,	Totalmente en desacuerdo	Puntaje	20
	Capacitación en ejecución curricular,	En desacuerdo		
Monitoreo de la Gestión Pedagógica	Capacitación en evaluación	Parcialmente conforme		
		Conforme		
		Totalmente conforme		
	Estrategias del monitoreo.			

Fuente: Desarrollado para el estudio

Tabla N° 2. Operacionalización para la variable dependiente: Gestión Pedagógica

Dimensiones	Indicadores	Categoría	Nivel de medición	Nº ítems
Planificación Curricular,	Los docentes realizan una planificación adecuada del currículo.	Nunca (1)	Puntaje	20
		Casi nunca (2)		
	Los docentes preparan los materiales didácticos y herramientas de enseñanza de manera apropiada.	Pocas veces (3)		
		Casi siempre (4)		
	Los docentes adecuan correctamente el entorno virtual para su uso.	Siempre (5)		
Ejecución Curricular,	Los educadores coordinan con antelación a los estudiantes.			
	Los docentes inician las sesiones de enseñanza de manera idónea.			
	Los educadores gestionan de manera efectiva el proceso de aprendizaje.			
	Los docentes concluyen de forma adecuada el proceso de aprendizaje.			
Evaluación y Monitoreo	Los educadores comunican la evaluación a los estudiantes de manera adecuada.			
	Los docentes manejan las herramientas de evaluación de manera apropiada.			

Fuente: Desarrollado para el estudio

2.2 Formulación de hipótesis

Hipótesis general

El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de la ciudad de Iquitos 2023

Hipótesis específicas:

El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la planificación curricular de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023

El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la ejecución curricular de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023

El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la evaluación y monitoreo de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

Evaluativo, la investigación evaluativa, tal como la define Hurtado de Barrera (2015, p. 130), busca evaluar los hallazgos de una o varias iniciativas que se han implementado o se están implementando actualmente dentro de un contexto específico. La investigación evaluativa tiene como objetivo proporcionar soluciones a un problema particular dentro de un marco social o institucional bien definido.

Diseño de investigación

El diseño de investigación adoptado es cuasi-experimental, en la cual la variable independiente se manipuló para evaluar su impacto en la variable dependiente, utilizando tanto un pre-test como un post-test.

El esquema del diseño fue el siguiente:

GE: 01	X	03
GC: 02	_	04

Dónde:

GE: Grupo experimental

GC: Grupo control

X: Experimento con programa educativo

_ : Ausencia de experimento de programa educativo

01 observaciones al grupo experimental antes del experimento (Pre-test)

02 observaciones al grupo de control antes del experimento (Pre-test)

03 observaciones al grupo experimental después del experimento (Post-test)

04 observaciones al grupo de control después del experimento (Post - test).

3.2 Población y muestra

Población (N). Población.

Cualquier grupo de individuos o cosas observables y cuantificables puede considerarse parte de la población de investigación (Carhuancho, Nolazco, Sicheri, Guerrero y Casana, 2019).

La muestra de este estudio consiste en un total de 6 líderes educativos y 44 docentes que trabajan en escuelas de educación inicial ubicadas en la ciudad de Iquitos durante el año 2023.

Muestra (M).

El estudio se dividió en dos grupos: uno de control, conformado por 25 participantes, y otro experimental, también integrado por 25 personas, totalizando así 50 participantes distribuidos en ambas categorías.

Tabla N° 3. Muestra

Grupos de investigación	N° de participantes
Grupo experimental (GE)	25
Grupo control (GC)	25

3.3 Técnicas e instrumentos

La información se recogió mediante una encuesta

Técnicas de recolección de datos.

Con el propósito de recopilar información sobre las habilidades de desempeño gerencial de los docentes con el fin de potenciar su gestión pedagógica, se administró un examen de desempeño escrito (Ver Anexo N 03)

El instrumento fue validado a través de la evaluación de expertos y una prueba piloto para calcular el coeficiente Alfa de Cronbach, asegurando la confiabilidad del instrumento. Los expertos involucrados en este

proceso fueron: la Dra. Cecilia Ríos Pérez, el Mgr. Wagner Antonio Grately Silva y la Dra. Adela Mera Haro. El instrumento reveló una consistencia interna en su coeficiente Alfa de Cronbach de 0,825. (Ver Anexo 4)

3.4 Procedimientos de recolección de datos

Los datos en cuestión se recopilaban antes del comienzo de la implementación del programa educativo, específicamente con el fin de mejorar el desempeño de la gestión. Esto se logró mediante la administración de un examen de desempeño escrito, denominado prueba previa.

Una vez implementado en su totalidad el programa educativo especificado, se realizó el examen de salida, el post-test y el análisis de los resultados obtenidos.

Luego de finalizar la aplicación del programa educativo indicado, se realizó un examen de salida, seguido de un post test, para luego proceder a la sistematización de los hallazgos.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

Procesamiento de la información

Para organizar los datos se utilizó el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales, versión 27, en español. El programa examinó los datos de prueba de entrada y salida que se guardaron en una base de datos de Excel.

Análisis de los datos.

Para evaluar los datos procesados se utilizaron medias aritméticas y desviaciones estándar, así como métricas resumidas como porcentajes y frecuencias. Se utilizó la prueba t de Student no paramétrica para el análisis inferencial, que tiene un umbral de significancia de α 0,05, $p = 0,00$ y ($p < 0,05$). Las tablas simples y de contingencia muestran los datos, mientras que los gráficos de columnas los hacen más fáciles de examinar y comprender.

3.6 Aspectos éticos

La investigación se llevó a cabo con el máximo respeto por los derechos fundamentales de las personas, incluido el derecho a la privacidad, el derecho a una autoimagen positiva y el derecho a conocer la propia información. Como resultado, los datos se informaron de forma anónima para facilitar el análisis estadístico.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validación de instrumentos de investigación

Para garantizar que las herramientas de investigación fueran confiables, se eligieron y verificaron mediante dos procesos distintos: juicio de expertos (dentro de la FCEH - UNAP) y una prueba piloto (dentro de la IE. Claverito y los Honguitos). así como confiabilidad en la cuantificación de las variables e indicadores relevantes.

Validez mediante juicio de expertos.

Para verificar que el instrumento y su contenido corresponden a los indicadores que están diseñados para rastrear, este tipo de validación examina ambos. Comparable a la validez de contenido es la validez de constructo. En este caso, ha sido ejecutado por tres expertos, cuyas valoraciones se incluyen en el apéndice adjunto.

Tabla N° 4. Validez de contenido de acuerdo con criterio de expertos

Expertos	Prueba diagnostica	Prueba diagnostica
	Puntaje	%
Dra Cecilia Ríos Pérez	79	79%
Mgr. Wagner Antonio Gratelly Silva	85	85%
Dra Adela Mera Haro	83	83%
Promedio de valoración	76	76%

Fuente. Instrumento de opinión de expertos

Confiabilidad de los Instrumentos.

Prueba de confiabilidad del cuestionario

La prueba de confiabilidad utilizó la estadística Alfa de Cronbach. Estabilidad y previsibilidad son sinónimos de confiabilidad. La fórmula Alfa de Cronbach: después de analizar los datos con SPSS V15.0, se observaron los siguientes resultados:

Mediciones estadísticas que evalúan la confiabilidad del examen diagnóstico.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,825	19

Fuente. Base de datos producido por la investigación

Con base en una muestra piloto de 10 instructores, se ha obtenido una puntuación de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,825 para un cuestionario de 19 ítems. Este resultado sugiere la existencia de un elevado nivel de coherencia interna entre las preguntas evaluadas.

4.2. Resultados de la Investigación

Los datos recopilados en el campo se han estructurado según principios de estadística descriptiva. Esta organización se implementó para simplificar la interpretación de los indicadores relacionados con las variables de estudio, asegurando una presentación clara de sus niveles de impacto a través de tablas y figuras que se apegan a los estándares APA. Además, se emplearon dos grupos de estudiantes, cada uno compuesto por 30 personas, un grupo de control y un grupo experimental, para realizar el estudio.

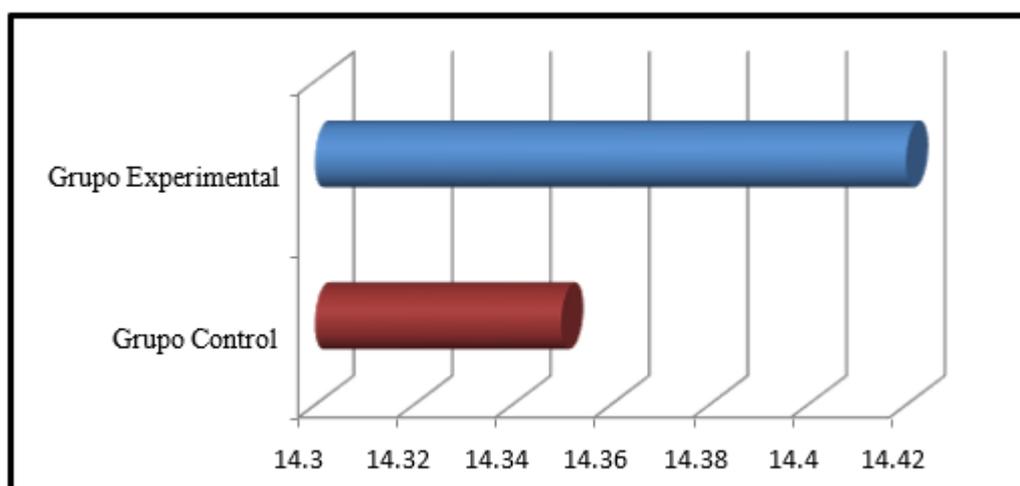
4.2.1. Estudio (Pretest) de la Gestión Pedagógica del grupo control y experimental.

Los hallazgos estadísticos de la media, mediana, desviación estándar y varianza del programa de fortalecimiento del desempeño gerencial se pueden ver en los datos de la prueba preliminar recopilados tanto del grupo de control como del grupo experimental. Además, las estadísticas también están disponibles. El grupo experimental obtuvo una puntuación media de 14,42 y el grupo control una puntuación media de 14,35. Los grupos se estandarizan utilizando estos parámetros para que inicien el experimento en las mismas condiciones. Representaciones posteriores lo demuestran.

Tabla N° 5. Resultados Estadísticos Pretest

Estadísticos	Pretest Grupo control	Pretest Grupo experimental
N	25	25
Media	14,35	14,42
Mediana	14,28	14,36
Desv. Típ.	1,255	1,382
Varianza	1,575	1,909

Figura N° 1. Resultados Estadísticos Pretest



4.2.2. Estudio de la gestión pedagógica en el grupo experimental (Pretest / Postest).

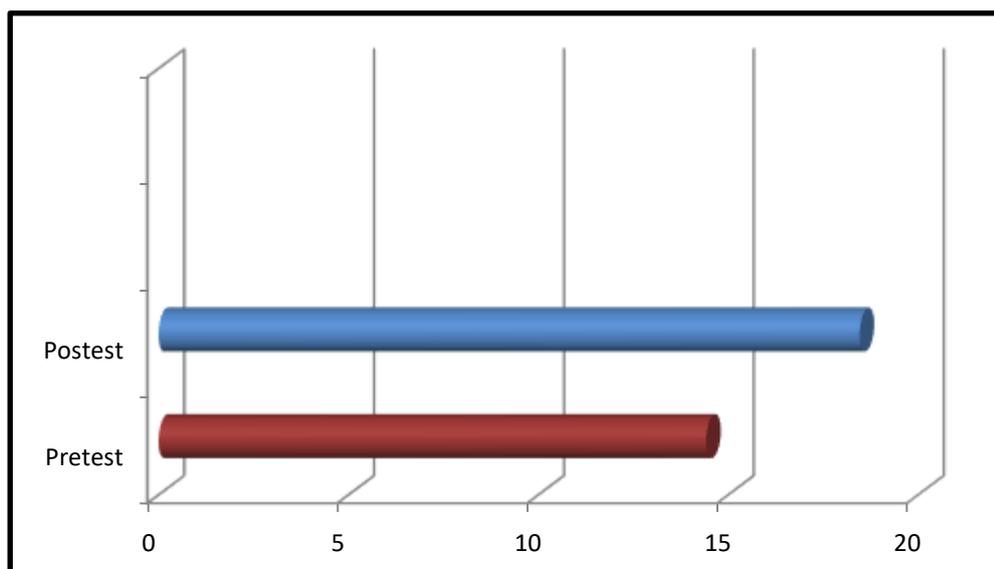
El resultado derivado del grupo experimental puede verse en correlación con el grado de avance en la administración pedagógica. El resultado proporciona un análisis comparativo de los hallazgos previos, así como posteriores a la prueba de la variable bajo investigación. Por tanto, se puede observar que existe una mejora sustancial en el grupo experimental. El valor inicial, o valor previo a la prueba, se registró como 14,42. Después del programa, el valor posterior a la prueba se midió como 18,46, lo que indica un impacto claro y directo de este programa

en la variable específica bajo investigación. Como se muestra en la siguiente sección.

Tabla N° 6. Pretest/ posttest de la gestión pedagógica

Estadísticos		Pretest	Posttest
N		30	30
Media		14,42	18,46
Mediana	14,36	18,06	
Desv. típ.	1,382	1,826	
Varianza	1,909	3,334	

Figura N° 2. Pretest/ posttest de la gestión pedagógica



4.2.3. Estudio de la Planificación curricular en el grupo experimental (Pretest / Posttest).

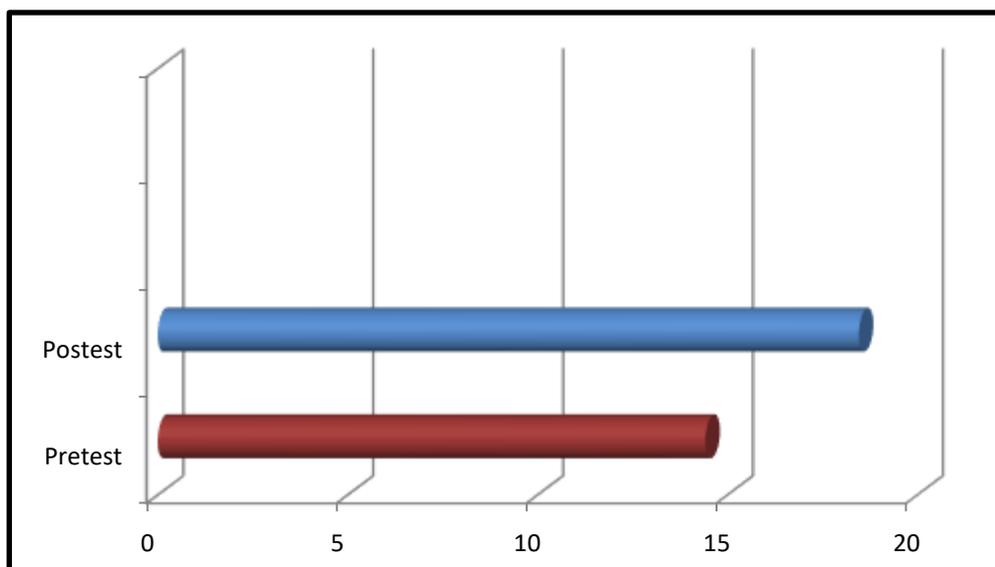
En lo que respecta a la planificación curricular, es posible que vea el resultado que logró el grupo experimental. El resultado muestra los hallazgos previos, así como posteriores a la prueba de la variable investigada uno al lado del otro. Como resultado, el grupo experimental muestra una mejora considerable. Este programa tuvo un impacto

directo en la variable investigada, ya que el valor posttest fue de 18,46 y el valor pretest fue de 14,42. Tal como se aprecia a continuación.

Tabla N° 7. Pretest/ posttest de la Planificación curricular

Estadísticos		Pretest	Posttest
N		25	25
Media		14,42	18,46
Mediana	14,36	18,06	
Desv. típ.	1,382	1,826	
Varianza	1,909	3,334	

Figura N° 3. Pretest/ posttest de la Planificación curricular



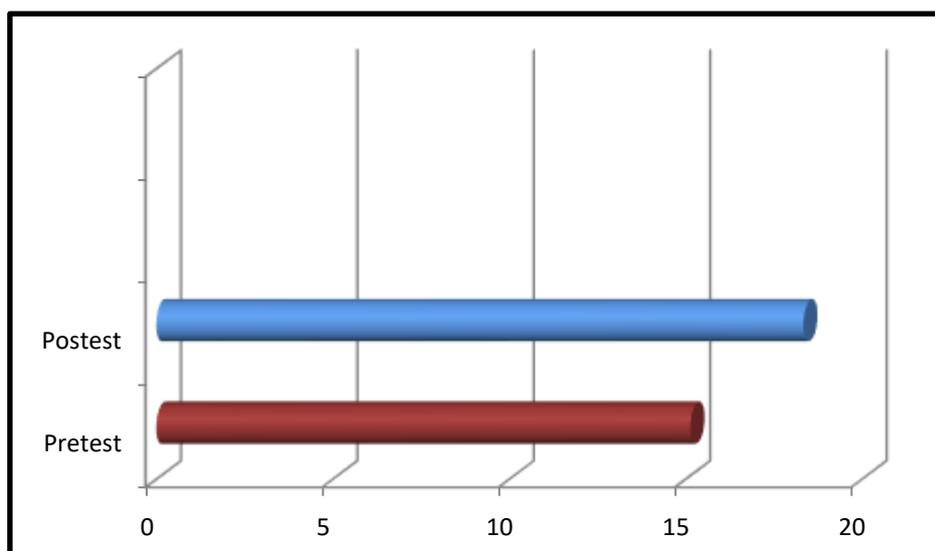
4.2.4. Estudio de la ejecución curricular (Pretest / posttest).

Los hallazgos del grupo experimental se muestran en relación con la implementación del plan de estudios. El resultado muestra los hallazgos previos, así como posteriores a la prueba de la variable investigada uno al lado del otro. En consecuencia, la implementación curricular del grupo experimental es notablemente mejor. Este programa tuvo un impacto directo en la variable investigada, ya que el valor posttest fue de 18,34 y el valor pretest fue de 15,14. Tal como se aprecia a continuación.

Tabla N° 8. Pretest/ posttest del estudio de la ejecución curricular. Grupo experimental

Estadísticos	Pretest	Posttest
N	25	25
Media	15,14	18,34
Mediana	13,24	18,26
Desv. típ.	1,412	1,816
Varianza	1,993	3,297

Figura N° 4. Pretest/ posttest del estudio ejecución curricular en grupo experimental



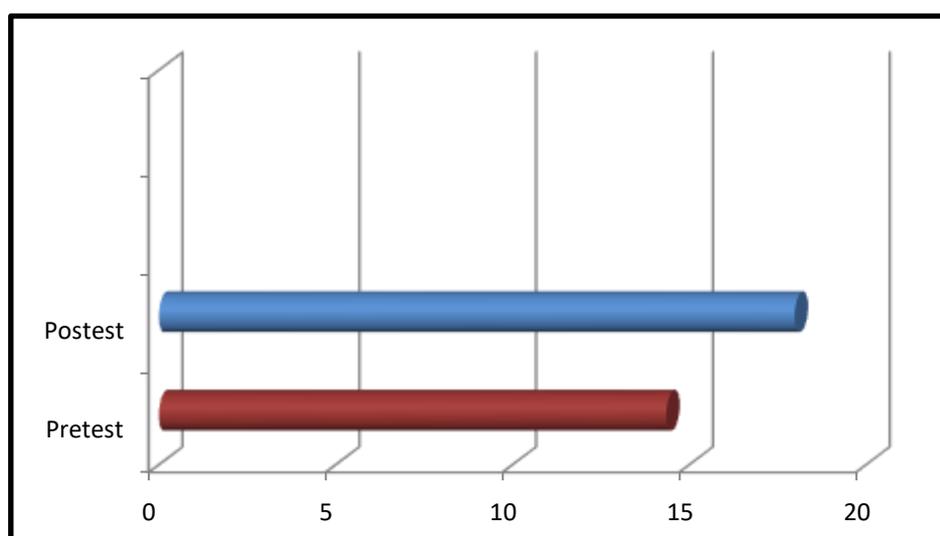
4.2.5. Estudio de Evaluación y monitoreo (Pretest / posttest).

Al observar los hallazgos de la evaluación y el seguimiento, es posible ver cómo le fue al grupo experimental. El resultado muestra los hallazgos previos así como posteriores a la prueba de la variable investigada uno al lado del otro. Por lo tanto, las capacidades de evaluación y seguimiento del grupo experimental son notablemente mejores. Un impacto directo de este programa en la dimensión examinada se demostró mediante el valor posterior a la prueba de 17,98, que fue mayor que el valor previo a la prueba de 14,35. Tal como se aprecia a continuación.

Tabla N° 9. Pretest/ postest del estudio de la Evaluación y monitoreo grupo experimental.

Estadísticos	Pretest	Postest
N	25	25
Media	14,35	17,98
Mediana	14,31	17,87
Desv. típ.	1,401	1,805
Varianza	1,963	3,258

Figura N° 5. Pretest/ postest del estudio de Evaluación y monitoreo grupo experimental



4.2.6. Prueba de contrastación de hipótesis.

Prueba T de Student para determinar diferencias significativas en el pretest y postest del grupo experimental. Hipótesis general

El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023

Tabla N° 10. Hallazgos de prueba T de Student para muestras relacionadas (Hipótesis General)

Programa Fortalecimiento del Desempeño directivo”	Grupo		Grupo		t	gl.	Sig.
	Pretest		Pretest				
	X	S	X	S			
Gestión pedagógica de Los docentes	15,14	1.412	18.34	1.816	10.12	79	0.000

Conclusión: El resultado indica la presencia de diferencias significativas entre las mediciones previas y posteriores realizadas en el grupo experimental. Esto confirma que el programa educativo "Fortalecimiento del Desempeño Directivo" tiene un impacto positivo en el mejoramiento de la gestión pedagógica de los docentes que trabajan en instituciones educativas de nivel inicial en la ciudad de Iquitos en el año 2023.

Prueba T de Student para primera hipótesis específica.

El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la planificación curricular de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023

Tabla N° 11. Hallazgos de prueba T de Student para primera hipótesis específica

Programa Fortalecimiento del Desempeño directivo ”	Grupo		Grupo		T	gl.	Sig.
	Pretest		Postest				
	X	S	X	S			
Planificación curricular	14.42	1.385	18.46	1.754	3.608	79	0.001

Conclusión: Debido a que el nivel de significancia es 0,01, inferior a 0,05, se puede concluir que existen diferencias significativas entre las mediciones previas y posteriores realizadas en el grupo experimental. Por lo tanto, se confirma que el programa educativo "Fortalecimiento del

Desempeño Directivo" tiene un impacto significativo en la mejora de las habilidades de planificación curricular de los docentes que laboran en instituciones educativas de nivel inicial en la ciudad de Iquitos en el año 2023.

Prueba T de Student para segunda hipótesis específica.

El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la ejecución curricular de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023

Tabla N° 12. Hallazgos prueba T de Student para segunda hipótesis específica.

Programa "fortalecimiento del Desempeño directivo Pretest	Grupo		Grupo		gl. Sig.
	Experimental Posttest	T	Experimental		
	X				
Ejecucion curricular	S 1.401	X 17.98	S 1.805	7.26	
14.35					79 0.000

Conclusión: Debido a que el valor de significancia es extremadamente bajo, por ejemplo, 0,001 (o un valor cercano a cero), y es menor que el nivel aceptado de 0,05; esto indica la existencia de diferencias significativas entre las mediciones iniciales y posteriores en el grupo experimental. Por lo tanto, se confirma que el programa "Fortalecimiento del Desempeño Directivo" tiene un impacto notable y significativo en la mejora de la ejecución curricular de los docentes que trabajan en instituciones educativas de nivel inicial en la ciudad de Iquitos durante el año 2023.

Prueba T de Student para tercera hipótesis específica.

El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la evaluación y monitoreo de los docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023

Tabla N° 13. Hallazgos prueba T de Student para tercera hipótesis específica.

Programa fortalecimiento del desem peño directivo	Grupo Experimental		Grupo " Pretest Posttest		T	gl.	Sig.
	X	S	X	S			
Evaluación y monitoreo	14.42	1.385	18.46	1.754	3.608	79	0.001

Conclusión: Con un valor de significancia de 0,01, el cual es inferior a 0,05, se puede concluir que existen diferencias significativas entre las mediciones previas y posteriores realizadas en el grupo experimental. Por lo tanto, se confirma que el programa de fortalecimiento del desempeño directivo tiene un impacto considerable en el mejoramiento de las habilidades de evaluación y supervisión de los docentes en las instituciones educativas de nivel inicial en la ciudad de Iquitos durante el año 2023.

Resultados de la entrevista realizada a los Directivos

La entrevista de opinión se realizó a seis directores de escuelas primarias de la ciudad de Iquitos en el año 2023. El objetivo principal fue evaluar la implementación de procesos de "Gestión Pedagógica" por parte de los docentes. Además, se preguntó a los directores sobre las Opciones estratégicas que proponen como parte de su propio "Desempeño Gerencial".

El análisis de la gestión pedagógica se basa en cuatro subcategorías: preparación curricular, implementación curricular, evaluación y seguimiento. Los directores han brindado respuestas basadas en cuatro

factores relacionados con la planificación curricular: programación curricular, herramientas y recursos instructivos, entorno virtual y colaboración entre estudiantes y maestros. Cuando se les preguntó sobre la implementación del plan de estudios, la mayoría de los comentarios se centraron en tres indicadores: el inicio, la mitad y el final de la sesión de aprendizaje. El tercer componente, evaluación y seguimiento, tiene dos indicadores –herramientas e instrumentos y comunicación de la evaluación– en torno a los cuales se ha pedido a los directores que respondan.

El análisis de la planificación curricular Los indicadores incluyen una amplia gama de temas, incluida la programación curricular, herramientas y recursos educativos, el aula virtual y la colaboración estudiantil. Según los directores, se espera que los docentes planifiquen lecciones, módulos y programas anuales. En los instrumentos y materiales se utilizan vídeos, YouTube, juegos y tutoriales centrados en objetivos de aprendizaje. Previo a las sesiones, estudiantes y docentes deberán coordinar criterios, horarios de entrega y herramientas digitales. Los directivos también afirman que los padres ayudan a sus hijos con estas coordinaciones desde pequeños.

El análisis de la ejecución curricular Inicio, progreso y cierre son las señales. Los maestros toman en cuenta las metas, el tiempo, la oración y los conocimientos previos al comienzo de cada sesión. Lograr resultados, involucrar a los estudiantes en nuevos aprendizajes, mantener la continuidad y tener buenas interacciones con los estudiantes son todos aspectos necesarios.

En cuanto a la indicación del proceso, los directivos destacan que los instructores toman en cuenta elementos como la metacognición, la colaboración, las presentaciones y la comunicación fluida al momento de realizar la sesión. Continúan diciendo que se cree que estas características tienen una mayor interacción, lo que significa que los estudiantes pueden prestar atención y estudiar, lo que significa que los estudiantes pueden aumentar su aprendizaje y lo que significa que los estudiantes pueden mejorar sus habilidades sociales y de conversación.

Los docentes toman en cuenta factores que incluyen retroalimentación, transferencia, metacognición y evaluación como parte de la indicación de cierre de la sesión, según los entrevistados. Además, se menciona que estos factores se toman en cuenta para ayudar a los estudiantes a solidificar sus conocimientos. Esto es para garantizar que el estudiante ha aprendido el material, ya que se puede iniciar una reprogramación si está claro que no lo ha hecho. Al hacerlo, los estudiantes pueden identificar áreas de lucha y formas de superarlas. En última instancia, esto permite a los estudiantes controlar su propio aprendizaje y aplicar lo que han aprendido en diferentes contextos.

El análisis de la evaluación y monitoreo se sostiene de los indicadores Comunicación de evaluación y Herramientas e instrumentos.

En cuanto a la indicación de comunicación de las evaluaciones, los directores destacan el hecho de que los docentes informan a sus alumnos sobre las evaluaciones de manera oportuna a través de comunicación oral durante la clase e informando a sus padres. Los estudiantes reciben la señal en la etapa básica. padres por correo electrónico y WhatsApp. Se espera que los maestros brinden a los estudiantes comentarios detallados sobre sus actividades relacionadas con el inglés utilizando la plataforma de actividades. Esta retroalimentación puede tomar la forma de comentarios, textos, audios y videos.

Los directivos destacan que los instructores hacen uso de portafolios en relación a la indicación de herramientas y equipos. Según se informa, los docentes pasan de llevar registros auxiliares a registros oficiales basados en las competencias y capacidades esperadas, y lo hacen tanto de forma digital como física. Señalan que cada dos meses los docentes deberán presentar a sus supervisores un informe de evaluación en forma de Informe Técnico Pedagógico, el cual deberá estar respaldado con la documentación pertinente. Los informes incluyen el grado de logro de cada estudiante, dicen.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Esta sección examina los hallazgos del esfuerzo de la escuela para evitar que los estudiantes abandonen los estudios. Examinar cómo el Programa de Fortalecimiento del Desempeño Gerencial afectó la gestión pedagógica de los docentes de las escuelas primarias de Iquitos en el año 2023 es el objetivo principal de este estudio. El objetivo general del estudio es dar credibilidad a la idea de que este enfoque mejora la administración educativa. El objetivo general de este estudio es evaluar, en 2023, el impacto del Programa de Fortalecimiento del Desempeño Gerencial de Iquitos en la gestión pedagógica de los docentes de educación básica.

Los hallazgos del examen de ingreso al programa "Fortalecimiento del Desempeño Gerencial" mostraron que ambos grupos tuvieron promedios y desviaciones estándar de gestión pedagógica comparables en los tres dominios del programa: planificación, ejecución y evaluación. El grupo experimental promedió 14,42 mientras que el grupo de control promedió 14,35. Estos resultados son válidos en las tres dimensiones, lo que podría indicar que las circunstancias iniciales de los dos grupos fueron similares. Resultados que ponen en evidencia de que el grupo experimental y grupo control inician el experimento en las mismas condiciones

Para efectos de calcular medias y desviaciones estándar de la variable indicadora Planificación Curricular. El resultado muestra los hallazgos previos, así como posteriores a la prueba de la variable investigada uno al lado del otro. Como resultado, el grupo experimental muestra una mejora considerable. Este programa tuvo un impacto directo en la variable investigada, ya que el valor posttest fue de 18,46 y el valor pretest fue de 14,42. Hallazgos que se puede decir, después de la aplicación del programa educativo se evidencias cambios significativos como efecto de la aplicación del programa educativo al grupo experimental en comparación a los del grupo control a quienes no se les aplicó el referido programa educativo.

Mediante el examen de la media y desviación estándar de las variables indicadoras de implementación curricular. El resultado muestra los hallazgos previos, así como posteriores a la prueba de la variable investigada uno al lado del otro. En consecuencia, la implementación curricular del grupo experimental es notablemente mejor. Este programa tuvo un impacto directo en la variable investigada, ya que el valor posttest fue de 18,34 y el valor pretest fue de 15,14, hallazgos que podríamos decir después de la aplicación del programa educativo se evidencian cambios significativos como efecto de la aplicación del programa educativo al grupo experimental en comparación a los del grupo control a quienes no se les aplicó el referido programa educativo.

En el cálculo de evaluación y seguimiento de desviaciones estándar y promedios. El resultado muestra los hallazgos previos, así como posteriores a la prueba de la variable investigada uno al lado del otro. Por lo tanto, las capacidades de evaluación y seguimiento del grupo experimental son notablemente mejores. Un impacto directo de este programa en la dimensión examinada se demostró mediante el valor posterior a la prueba de 17,98, que fue mayor que el valor previo a la prueba de 14,35. , hallazgos que podríamos decir después de la aplicación del programa educativo se evidencian cambios significativos como efecto de la aplicación del programa educativo al grupo experimental en comparación a los del grupo control a quienes no se les aplicó el referido programa educativo.

En función de la madurez de la gestión educativa, el resultado mostrado en el grupo experimental. Esto muestra los hallazgos previos, así como posteriores a la prueba de la variable investigada uno al lado del otro. Como resultado, el grupo experimental muestra una mejora considerable. Este programa tuvo un impacto directo en la variable investigada, ya que el valor posttest fue de 18,46 y el valor pretest fue de 14,42. , hallazgos que podríamos decir después de la aplicación del programa educativo se evidencian cambios significativos como efecto de la aplicación del programa educativo al grupo experimental en comparación a los del grupo control a quienes no se les aplicó el referido programa educativo.

En su investigación, Nolzco (2021) examinó el Programa para Fortalecer el Rendimiento Directivo para Mejorar la Gestión Pedagógica de Docentes en una Escuela Privada en Chiclayo. El estudio reveló que las estrategias del programa se centran en la actualización de herramientas de gestión y capacitación para docentes, además de ofrecer un seguimiento coherente y efectivo.

El estudio ofrece una respuesta satisfactoria a la indagación al delinear el impacto del programa en la gestión pedagógica de los docentes. Aborda la hipótesis y demuestra el logro exitoso del objetivo principal, ya que la evaluación determinó la eficacia del programa educativo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes. Sin embargo, los avances en curso en el ámbito científico significan que siempre hay margen para mejorar los esfuerzos de investigación.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO PARA MEJORAR LA GESTION PEDAGOGICA

1. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Instituciones Educativas: Del nivel inicial de la ciudad de Iquitos
- 1.2. Lugar: Iquitos
- 1.3. Provincia: Maynas
- 1.4. Región: Loreto
- 1.5. Duración: 10 semanas
- 1.6. Número de horas: 45
- 1.7. Investigadores: Mg.

Introducción

Este Programa de fortalecimiento del desempeño directivo se enfoca en cultivar competencias acordes a la planificación, ejecución y evaluación curricular para directores de instituciones educativas de nivel inicial en la ciudad de Iquitos. Para este fin, se han creado talleres de interaprendizaje que proporcionan un entorno propicio para el desarrollo de estas competencias en cada participante.

A lo largo de los doce talleres de interaprendizaje del programa se utiliza una metodología activa, que incluye dinamismo y el uso de películas relacionadas con los procesos de gestión. De septiembre a diciembre, puede asistir a uno de estos programas, que tiene una duración de tres horas lectivas. Además, para la ejecución de este programa se utilizó documentación oficial del Minedu.

El diagnóstico descubrió varias brechas en los procesos de desarrollo, implementación y evaluación del currículo para la instrucción, y esta propuesta apunta a solucionar esas brechas. Mejorar la eficacia de los administradores, especialmente los coordinadores académicos, y mejorar los procedimientos de instrucción son los objetivos principales de esta intervención. El objetivo es

ayudarlos a mejorar la gestión de sus propios procesos educativos, lo que incluye la actualización de herramientas de gestión, capacitación y supervisión. A través de estas mejoras específicas, la iniciativa "Programa para fortalecer el desempeño gerencial para mejorar la gestión pedagógica de los docentes" espera elevar el nivel de la capacitación docente y la instrucción en el aula.

2. Desarrollo e implementación

2.1. Problemas priorizados.

La propuesta de estrategias de desempeño directivo para los Coordinadores Académicos busca abordar tres problemas identificados:

Falta de actualización en los documentos normativos sobre la "Gestión pedagógica" del docente.

Capacitación insuficiente de los docentes en relación con la "Gestión pedagógica".

Deficiente monitoreo de los docentes en los procesos de "Gestión pedagógica".

2.2. Elección de las Opciones de solución

Tras la exposición de la problemática en esta propuesta, se presentan las siguientes Opciones viables para solucionarla:

Actualización de instrumentos de gestión que declaren y/o articulen normativamente la "Gestión pedagógica" del docente.

Capacitación de los docentes en los procesos de "Gestión pedagógica".

Monitoreo de los procesos de "Gestión pedagógica" llevados a cabo por el docente.

2.3. Desarrollo de las Opciones

Cada una de las tres soluciones propuestas tendrá sus detalles detallados aquí. Los objetivos, la justificación, las acciones, el cronograma, los fondos, los indicadores y las pruebas son las partes que deben desarrollarse.

Opción 1: Renovación de los instrumentos de gestión relevantes que normativamente declaren o delinear la "Gestión pedagógica" del docente.

Objetivo 1 de la propuesta: Revisar y establecer normativas en los instrumentos de gestión para facilitar la ejecución de programas de capacitación y supervisión dirigidos a los docentes en el desarrollo de la "Gestión pedagógica".

Justificación

Todos los planes de implementación operativa en las instituciones educativas, incluidas las propuestas de gestión pedagógica, deben ajustarse a estrictas normas; en otras palabras, deben tener pruebas de una fuente documentada reconocida antes de que puedan ponerse en práctica. Siguiendo este procedimiento, las mejores prácticas establecidas podrán perdurar en el tiempo.

Desarrollo de la propuesta

Actividades y justificación de la Opción 1

Actividad 1: Reuniones colegiadas de los directivos. Desempeñarán un papel relevante a la hora de facilitar criterios estandarizados para la revisión de herramientas de gestión destinadas a mejorar el liderazgo pedagógico de los educadores.

Actividad 2: Por favor revisar la propuesta del sistema de gestión educativa según lo establecido en el Proyecto de Educación Institucional. La razón es que, como parte de HRM, el PEI debe establecer características generales de la preparación y evaluación docente a nivel declarativo. La propuesta pedagógica también debe abordar lo siguiente: el desarrollo de programas de largo, mediano y corto plazo; la implementación del plan de estudios; y la evaluación del progreso de los estudiantes.

Actividad 3: Mantener la gestión pedagógica vigente mediante la actualización del Proyecto Curricular Institucional—PCI. La razón es que, para hacer avanzar la propuesta, el PCI debe desarrollar los detalles establecidos en el PEI con respecto a la implementación del plan de estudios, la evaluación del progreso de los estudiantes y la planificación de la programación a largo, mediano y corto plazo. .

Actividad 4: Revisar el Reglamento Interno—RI que trata de las responsabilidades de los encargados de la formación y evaluación docente.

Esto es relevante porque requiere que el RI identifique quién es responsable de asumir las responsabilidades de capacitación y supervisión docente.

Actividad 5: Revisar el Manual de Organización y Funciones - MOF para reflejar los roles actuales de los responsables de la formación y evaluación docente. Esto es relevante porque describirá las responsabilidades de quienes están a cargo de la capacitación y el seguimiento de los docentes por parte del Ministerio de Hacienda. Además, indicará que los docentes son responsables de sus propios procedimientos de gestión pedagógica, que incluyen la planificación, implementación y evaluación de las lecciones.

Actividad 6: Revisar MAPRO, el Manual de Procesos, para que refleje mejor las prácticas actuales en evaluación y desarrollo docente. Los procedimientos de gestión pedagógica de los docentes (incluyendo planificación, implementación y evaluación) y los procesos que el MAPRO dispondrá para quienes están a cargo de la formación y seguimiento de los docentes son cruciales.

Actividad 7: Los responsables de la formación y evaluación docente deberían revisar el PAT (Plan Anual de Trabajo) en consecuencia. Las actividades de gestión pedagógica de los docentes, incluida la preparación, impartición y evaluación de las lecciones, se divulgarán públicamente a través del PAT, lo que lo convertirá en una herramienta esencial para las escuelas y los distritos.

Opción 2: Capacitación en procesos de “Gestión Pedagógica” a los docentes.

Objetivo 2 de la propuesta: Entrenar a los educadores en las etapas de diseño curricular, implementación y evaluación del aprendizaje.

Justificación: Es crucial que la institución brinde una formación específica a los docentes en la gestión pedagógica para asegurar el logro planificado del progreso de los estudiantes.

Desarrollo de la propuesta: Actividades y justificación de la Opción 2

Actividad 1: Convocatoria de reunión entre los coordinadores académicos. Esto será fundamental para definir los criterios clave en la capacitación sobre gestión pedagógica para los docentes.

Actividad 2: Capacitación a los docentes en planificación curricular. Esta formación resulta fundamental para anticipar estratégicamente todos los elementos necesarios para la ejecución curricular y la evaluación del aprendizaje en programaciones anuales, unidades y sesiones.

Actividad 3: Entrenamiento de los docentes en la ejecución curricular. Es vital para dotar a los educadores con estrategias en procesos como la metacognición, transferencia, trabajo colaborativo y aprendizaje situado, entre otros.

Actividad 4: Capacitación a los docentes en procesos de evaluación formativa, retroalimentación, instrumentación, entre otros aspectos. Esto será esencial para proporcionar a los educadores estrategias en la evaluación del aprendizaje.

Actividad 5: Evaluación de los procesos de capacitación. Es crucial para identificar las mejores prácticas y posibles desafíos en el proceso de formación de los docentes. Esto proporcionará información valiosa para mejorar futuras capacitaciones y optimizar su efectividad.

Opción 3: Monitoreo de los procesos de “Gestión Pedagógica” que desarrolla el docente.

Objetivo 3 de la propuesta: Supervisar los procesos de planificación curricular, ejecución curricular y evaluación del aprendizaje.

Justificación: Esta acción permitirá demostrar la efectividad operativa de los procesos de Gestión pedagógica llevados a cabo por los docentes, en línea con la formación recibida.

Desarrollo de la propuesta: Actividades y justificación de la Opción 3

Actividad 1: Convocatoria de reunión entre los coordinadores académicos. Este paso será fundamental para establecer criterios para el monitoreo de los procesos de Gestión pedagógica ejecutados por los docentes.

Actividad 2: Monitoreo de los docentes en la planificación curricular. Esto permitirá evidenciar la adecuada planificación en las programaciones anuales, unidades y sesiones de clase.

Actividad 3: Monitoreo de los docentes en la ejecución curricular. Proporcionará evidencia sobre la eficiencia en la ejecución de los planes curriculares por parte de los docentes.

Actividad 4: Monitoreo de los docentes en los procesos de evaluación. Permite evidenciar el proceso de evaluación del aprendizaje propuesto por el docente, en coherencia con lo planificado.

Actividad 5: Evaluación de los procesos de monitoreo. Esto permitirá identificar fortalezas y debilidades en el monitoreo de los aspectos de la gestión pedagógica.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

Los siguientes hallazgos se derivan de la investigación luego de organizar referencias científicas, analizar datos de diagnósticos de campo, aplicar un programa de potenciación del desempeño gerencial para gestionar mejor las prácticas pedagógicas de los docentes y asegurar el cumplimiento de los objetivos generales y específicos:

1. Un programa que tenía como objetivo mejorar la planificación curricular y sus indicadores demostró ser beneficioso para impulsar el desempeño gerencial en la gestión pedagógica de los docentes. En relación a los resultados de la confrontación de la hipótesis general, el resultado muestra los hallazgos previos, así como posteriores a la prueba de la variable investigada uno al lado del otro. Como resultado, el grupo experimental muestra una mejora considerable. Este programa tuvo un impacto directo en la variable investigada, ya que el valor posttest fue de 18,46 y el valor pretest fue de 14,42.
2. En relación a los resultados de la primera hipótesis específica El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la planificación curricular de los docentes, los hallazgos indican que debido a que el nivel de significancia es 0,01, inferior a 0,05, se puede concluir que existen diferencias significativas entre las mediciones previas y posteriores realizadas en el grupo experimental. Por lo tanto, se confirma que el programa educativo "Fortalecimiento del Desempeño Directivo" tiene un impacto significativo en la mejora de las habilidades de planificación curricular de los docentes que laboran en instituciones educativas de nivel inicial en la ciudad de Iquitos en el año 2023.
3. En relación a los resultados de la segunda hipótesis específica, el programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la ejecución curricular de los docentes, los hallazgos indican que, debido a que el valor de significancia es extremadamente bajo, por ejemplo, 0,001 (o un valor cercano a cero), y es menor que el nivel aceptado de 0,05; esto indica la existencia de diferencias significativas entre las mediciones iniciales y posteriores en el grupo experimental. Por lo tanto, se confirma

que el programa "Fortalecimiento del Desempeño Directivo" tiene un impacto notable y significativo en la mejora de la ejecución curricular de los docentes que trabajan en instituciones educativas de nivel inicial en la ciudad de Iquitos durante el año 2023.

4. En relación a los resultados de la tercera hipótesis específica, El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora la evaluación y monitoreo de los docentes, los hallazgos indican que, con un valor de significancia de 0,01, el cual es inferior a 0,05, se puede concluir que existen diferencias significativas entre las mediciones previas y posteriores realizadas en el grupo experimental. Por lo tanto, se confirma que el programa de fortalecimiento del desempeño directivo tiene un impacto considerable en el mejoramiento de las habilidades de evaluación y supervisión de los docentes en las instituciones educativas de nivel inicial en la ciudad de Iquitos durante el año 2023.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023. desarrollar el Programa de fortalecimiento del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes de manera que pueda mejorar lo máximo posible para lograr los objetivos pedagógicos de las instituciones.

Segunda: Se recomienda a los docentes de todas las instituciones educativas llevar a cabo en sus sesiones la aplicación de las diversas sesiones de aprendizaje del programa de fortalecimiento del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes de manera que pueda mejorar lo máximo posible para lograr los objetivos pedagógicos de las instituciones.

Tercera: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas, Establecer una conexión entre los objetivos y políticas institucionales y las técnicas de desempeño de la gestión, como la actualización periódica de documentos, el seguimiento de las actividades de capacitación y docencia.

Cuarta: Se recomienda a las instituciones educativas, Integrar la evaluación de los procedimientos relacionados con el desempeño de la gestión docente y la gestión pedagógica al plan estratégico institucional.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BERTONI, A, POGGI M. y TEOBALDO M. 1977. *Evaluación: Nuevos significados para una práctica compleja*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Calderón, M., Chávarry, P., & Chanduví, R. (2016). *Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en institución educativa del nivel primario*. *Tzhoecoen*, 8(2), 2. doi:10.26495/rtzh168.219402
- Chacón, J., & Rugel, S. (2018). *Teorías, Modelos y Sistemas de Gestión de Calidad*. *Espacios*, 39(50), 14. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395014.html>
- Chadwick, C. (1987). *Currículum. Enfoques curriculares*. En C. Carvajal (Comp.),
- CHIRINOS, César. 1999. *Tecnología aplicada a la supervisión de la educación*. Lima-Perú: Edit. Don Quijote.
- Cunia, J., & Ramos, W. (2018). *Gestión pedagógica y el desempeño laboral en los directores de la Red Educativa San Francisco*. Curriculum como realización personal. 1-6. Editorial gráfica Nelly. Editorial NADEP. Editorial San Marcos.-
- FARRO CUSTODIO, Francisco. 2001. *Planeamiento estratégico para Instituciones Educativas de calidad*. Lima-Perú: Editorial LIDEGRAF S. A.
- FARRO CUSTODIO, Francisco. *Gerencia de Centros Educativos*. Lima-Perú.
- Flores, J., & Huarcaya, R. (2018). Flores Navarro, J. L., & Huarcaya Carhuayo, R. Y. (2018). *Desempeño directivo y gestión educativa a partir de la percepción de los docentes de una Institución Educativa*. Ica.
- Flores, S. (2018). *Competencias directivas y desempeño docente en la institución educativa "San Cristóbal"*. Huamalí-Jauja. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19564>
- Flores, W. (2018). *Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 "Nuestra Señora del Carmen"*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22637>
- Garay, S., & Uribe, M. (2006). *Dirección escolar como factor de eficacia y cambio*:
- HIDALGO MATOS, Benigno. 2002. *Los perfiles en educación*. Lima-Perú:
- López, I., & López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. 40(36). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>
- López, M. (2017). *La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario*. *Dominio de las Ciencias*, 3(1), 201-2015. Obtenido de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384/444>
- Lozano, L. (1998). *¿Qué es calidad total?* *Revista Médica Herediana*, 9(1), 28-34. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X1998000100006
- Mansilla, J. (2007). *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la institución"*

- Inmaculada Concepción*". Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2373>
- Meléndez, S., & Gómez, J. (2008). *La planificación curricular en el aula. Un modelo de enseñanza por competencias*. Laurus, 14(26), 367-392. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111491018.pdf>
- MINEDU RV79. (2020). *Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2020*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/565531/RVM_N_079-2020-MINEDU.PDF
- MINEDU, M. (2014). *Marco del Buen desempeño del directivo*. Lima: Minedu.
- MINEDU, R. (2020). *La evaluación es un proceso permanente y sistemático a través del cual se recopila y analiza información para conocer y valorar los procesos de aprendizaje y los niveles de avance en el desarrollo de las competencias; sobre esta base, se toman decisiones*. Lima, Perú.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. 2009. *Diseño Curricular Básico Nacional de Educación Básica Alternativa*. Lima-Perú. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55140405.pdf>
- Padrón, J. (2006). *Investigar, reflexionar y actuar en la práctica docente*. Obtenido de <http://padron.entretemas.com.ve/InvAplicada/index.htm>
- Rodríguez, F., & Barraza, L. (2015). *El trabajo colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza* (Primera edición ed.). (I. U. Español, Ed.) México. Obtenido de <http://www.redie.mx/librosyrevistas/libros/trabajocolegiado.pdf>
- SANTIESTEBAN LLERENA, M. L. 2003. *Programa educativo para la superación de los directores de las escuelas primarias del Municipio Playa*. Tesis presentada en opción al grado científico de doctor en ciencias pedagógicas. Ciudad de La Habana:
- Silva, R. (2019). *El desempeño directivo y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Ricardo Palma, UGEL N°15 de Huarochirí*. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3181/TM%20CEGe%204463%20S1%20-%20Silva%20Caceda%20Rogelio%20Pelayo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Situación de la dirección escolar en Chile. REICE: *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.*, 4(4e), 39-64.
- SOVERO HINOSTROZA, Franklin. 2003. *Monitoreo y supervisión*. Lima-Perú:
- Stein, G. (1999). Peter F. Drucker, Frederick W. Taylor y Mary Parker Follet: *tres visiones complementarias del management*. *Revista Empresa y Humanismo*, 1(2), 367-379. Obtenido de <https://dadun.unav.edu/handle/10171/34827>
- Tantaleán, L., Vargas, M., & López, O. (2016). *El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. Didáctica, innovación y multimedia* (33), 1-11. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/dim/dim_a2016m3n33/dim_a2016m3n33a7.pdf
- TASAYCO GONZALES, Carlos. 2008. *Plan Anual en el Trabajo*. Lima-Perú:
- Villa, A. (2019). *Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo*. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 301-326. doi:<https://doi.org/10.6018/rie.37.2.365461>

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Programa de fortalecimiento del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023	<p>General ¿Cuál es el efecto del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023?</p> <p>Específicos ¿Cuál es el efecto del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo en la mejora de la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023?</p> <p>¿Cuál es el efecto del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo en la mejora de la ejecución curricular de los</p>	<p>General Evaluar el efecto del Programa del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023</p> <p>Específicos Determinar la eficacia del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo en la mejora de la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023</p> <p>Determinar la eficacia del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo</p>	<p>Principal El Programa De fortalecimiento del desempeño directivo mejora significativamente la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023</p> <p>Específicas El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora significativamente la planificación curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023</p> <p>El programa de fortalecimiento del desempeño directivo</p>	<p>Tipo: Evaluativa Diseño: cuasi experimental con grupo de control GE: 01 X 03 02 - 04 Dónde: GE: Grupo experimental X: Experimento (-): Ausencia de experimento 01 observaciones al grupo experimental antes del experimento (Pre-Test) 02 observaciones al grupo de control después del experimento (Post Test) 03 observaciones al grupo experimental después del experimento (Pre-Test)</p>	<p>Unidad de estudio Directivos/docentes Población de estudio La población estará conformada por 6 directivos y y 88 docentes</p> <p>Muestra n=50</p> <p>Procesamiento de datos Se procesará con el programa SPSS versión 25 y Excel.</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Pre test</p> <p>Post test</p>

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
	<p>docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023?</p> <p>¿Cuál es el efecto del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo en la mejora de la evaluación y monitoreo de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023?</p>	<p>en la mejora de la ejecución curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023</p> <p>Determinar la eficacia del Programa de fortalecimiento del desempeño directivo en la mejora de la evaluación y monitoreo de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023</p>	<p>mejora significativamente la ejecución curricular de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023</p> <p>El programa de fortalecimiento del desempeño directivo mejora significativamente la evaluación y monitoreo de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023</p>	<p>04 observaciones al grupo de control después del después del experimento (Post Test)</p>		

Anexo N° 2. Tabla de operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Fuente
Gestión Pedagógica	Son los procesos coordinados y planificados de recursos y actividades para fortalecer los procesos pedagógicos y didácticos que ejecutan los docentes, para direccionar su práctica hacia el cumplimiento de los objetivos educativos	Es el nivel de afectación de la gestión pedagógica del docente estas se presentan con sus dimensiones y también indicadores los cuales van a ser medidos en la aplicación del programa educativo de fortalecimiento del desempeño directivo Las dimensiones que medir son: Planificación curricular, ejecución curricular, evaluación y monitoreo	Planificación Curricular,	Unidades de aprendizaje	1-2	Prueba de desempeño escrita Rubrica Rango: Alta Regular Baja	Directivos y docentes del nivel inicial de la ciudad de Iquitos 2023.
				Sesiones de clase	3-4		
				Instrumentos de evaluación	5-		
			Ejecución Curricular,	propósito	6-9		
				contextualización	10-12		
				motivación	13-14		
			Evaluación y Monitoreo	retroalimentación	15-		
				Usa instrumentos	16		
				Registros de evaluación	17		
				Informe de evaluación	18-19		

Anexo N° 3: Prueba de desempeño escrita (Pre y post test)

Estimado director y docente, el presente instrumento “Prueba escrita de desempeño” tiene como propósito obtener información sobre sus capacidades de gestión pedagógica. En tal sentido responda con mucha sinceridad a los casos que se presentan. Se guardará estricta confidencialidad a los resultados que se obtengan.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente los casos planteados y responda cada pregunta:

PLANIFICACION CURRICULAR

1 Los instrumentos de gestión son importantes para la vida institucional y para el trabajo pedagógico y estas se vinculan de forma significativa con la:

A. calidad de la gestión educativa

B calidad del trabajo pedagógico

C calidad de la evaluación

2 El Proyecto Curricular Institucional (PCI), como instrumento de gestión, contribuye con la calidad de la....., de las instituciones educativas

A Gestión educativa

B de la metodología

C de la evaluación

3 La planeación estratégica que se sustenta en el Proyecto Curricular Institucional (PCI), como instrumento de gestión, contribuye con la calidad de la..... de las instituciones educativas

A Gestión educativa

b. propuesta pedagógica

c planes de mejora

4. Los perfiles educativos que se sustentan en el Proyecto Curricular Institucional (PCI), como instrumento de gestión, contribuye con la calidad de la..... de las instituciones educativas

A Gestión educativa

B competencias educativas

C habilidades educativas

5. El Plan Anual de Trabajo, como instrumento de gestión institucional, contribuye con la en las instituciones educativas

A planeación estratégica y los procesos educativos

B planes de mejora

C proyectos de innovación

6. Consideras que los instrumentos de gestión, como documentos importantes para el desarrollo institucional y para tener claro las metas y objetivos institucionales, ayudan con la..... en las instituciones educativas

A autonomía pedagógica

B metas institucionales

C Objetivos institucionales

7 Consideras que los instrumentos de gestión, como documentos importantes para el desarrollo institucional y para tener claro las metas y objetivos institucionales, ayudan con los..... en las instituciones educativas

A modelos pedagógicos

B objetivos institucionales

C perfiles de egreso

EJECUCION CURRICULAR

8 La importancia del PEI y el PCI como instrumentos de gestión, permiten operativizar el desarrollo de una propuesta..... diversificada en las instituciones educativas

A Curricular

B Innovadora

C de cambio

9 La operativización de los instrumentos de gestión específicamente la propuesta curricular ayuda con la..... de los alumnos en las instituciones educativas

A formación cognitiva

B Formación integral

C Formación actitudinal

10 La operativización de los instrumentos de gestión específicamente la propuesta curricular ayuda con los..... de los alumnos en las instituciones educativas

A aprendizajes significativos

B aprendizajes cognitivos

C aprendizajes actitudinales

11 La operativización de los instrumentos de gestión ayudan con el desarrollo de las..... de los alumnos de las instituciones educativas

A habilidades y capacidades significativas

B competencias cognitivas

C De las destrezas

12 La operativización de los instrumentos de gestión ayudan con el perfil en las instituciones educativas

A del egresado

B de los docentes

C de los directivos

EVALUACION Y MONITOREO

13. Cuando hablamos de “Una escuela comprometida con la equidad en donde se aprende a valorar la participación y el esfuerzo y se reconoce el error o la dificultad como expresión del saber previo o de la parte pendiente de su tarea educativa y en donde esta escuela asume la responsabilidad de instalar procesos de seguimiento cotidiano de logros y dificultades en el aprendizaje, acompañados de estrategias pedagógicas a fin de que todos los estudiantes aprendan respetando y valorando sus diferencias” estamos atendiendo al:

- a. Enfoque de equidad educativa.
- b. Enfoque de diversidad educativa.
- c. Enfoque de acreditación educativa
- d. Enfoque de evaluación de gestión

14. El profesor Arturo que trabaja en una escuela rural muy alejada de la provincia de Lima, se siente muy optimista porque tiene una meta muy importante en su vida profesional: “Lograr que sus niños y niñas aprendan”, pero la realidad de su aula no es la más favorable, pues tiene niños y niñas con un buen nivel de rendimiento y otros con diferentes problemas de aprendizaje, él tiene en mente superar todas las dificultades, pues sabe que su labor pedagógica debe estar centrada específicamente en los aprendizajes. El compromiso del profesor está en función de:

- A. Facilitar el protagonismo de los estudiantes para que éste pueda jugar un papel diferente en su quehacer diario.
- B. Diseñar creativa e intencionalmente actividades y sesiones generadoras de muchos conocimientos.

C. Presentar contenidos que sean culturalmente pertinentes a la realidad de los niños y niñas.

D. Asumir el rol de mediador de la construcción de los aprendizajes ofreciendo oportunidades y espacios para desarrollar capacidades.

15. Alejandra ha sido reubicada recientemente a una IE que poco conoce, y se organiza porque tiene que realizar su planificación. Como toda maestra responsable Alejandra sabe que tiene que leer sobre el lugar donde está la IE y conocer a los que serán sus estudiantes, pues está segura que el buen dominio de tres aspectos esenciales le permitirá una planificación pertinente. ¿Cuáles son estos tres aspectos?

A. Los estudiantes, los aprendizajes y la pedagógica

B. Los estudiantes, los aprendizajes y las teorías del desarrollo

C. Los estudiantes, el contexto y la pedagógica

D. Los estudiantes, Los materiales educativos y la pedagogía.

16. un docente eficiente sabe que tiene que interactuar con sus estudiantes en una sesión de aprendizaje lo hace retándoles constantemente en la resolución de tareas, pues conoce que el denominado.....se produce cuando ellos se percatan de que lo que saben es insuficiente para dicha resolución

a. Activación

b. Evaluación

c Conflicto cognitivo

d. Metacognición

17 Dentro de una clase Martha ha priorizado el dialogo a través de las asambleas de aula donde los estudiantes conversan temas relacionados al grupo como problemas, actividades, expectativas, alegrías, etc estas asambleas son espacios que desarrollan en los alumnos principalmente

- A la simpatía y el protagonismo
- B el egocentrismo y bel liderazgo
- C la convivencia y la ciudadanía

18. durante una visita de monitoreo, el director observa que en un aula de clase un grupo de estudiantes participan activamente relatando experiencias personales de esta manera el profesor pretende desarrollar un aprendizaje significativo, ya que esta desarrollando el proceso pedagógico denominado..... que busca principalmente

- A Motivación desarrollar habilidades de argumentación
- B recojo de saberes activos
- C conflicto cognitivo
- D procesamiento de la información

19 al ingresar al aula observas que un docente presenta a los estudiantes situaciones problemáticas, ellos responden con suposiciones intuitivas basados en pruebas insuficientes, finalmente el docente ofrece información a los estudiantes para que confirmen sus suposiciones. este docente aplica:

- A los estilos y ritmos de aprendizaje
- B el aprendizaje por descubrimiento
- C el aprendizaje socio cultural
- D las inteligencias múltiples

20. Percy estudia en una IE que atiende la diversidad, pues el tiene un diagnóstico de hiperactividad y déficit de atención ¿que deberían hacer los docentes para atender adecuadamente a este docente?

- A elaborar un diagnostico socio afectivo del aula
- B crear una nueva aula para el
- C Derivarle a un centro especial
- D elaborar las adaptaciones curriculares

Anexo N° 4. Informe de validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

La validez del instrumento se determinó mediante el juicio de jueces/expertos o método Delphi. Los resultados de la revisión se muestran en la tabla de criterios para determinar la validez de un instrumento de recolección de datos, para este caso el mismo que debe alcanzar como mínimo 0.80 en el coeficiente de correlación calculado:

Criterios de evaluación para determinar la validez de contenido del instrumento de recolección de datos a través del juicio de jueces/expertos

N°	EXPERTO	PRUEBA DE DESEMPEÑO	
		Ítems correctos	%
1	Cecilia Ríos Pérez	20	90
2	Wagner Antonio Gratelli Silva	20	87
3	Rogelia Socorro García Maldonado	20	92
TOTAL		20	90

VALIDEZ DE LA PRUEBA DE DESEMPEÑO

Interpretación de la validez: de acuerdo al instrumento revisado por los expertos, se obtuvo una validez del **90.00%** en la prueba de desempeño; encontrándose dentro del parámetro del intervalo establecido; considerándose como Validez Elevada.

Confiabilidad de la prueba

La confiabilidad para la prueba de desempeño, se llevó a cabo mediante el método de intercorrelación de ítems cuyo coeficiente es el Alfa de Cronbach, luego de una prueba piloto; los resultados obtenidos se muestran a continuación.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Estadísticos de confiabilidad para el cuestionario de conocimiento

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.824	20

La confiabilidad del instrumento, coeficiente Alfa de Cronbach es 0,824 (ó **82%**) que es considerado confiable para su aplicación.

Anexo N° 5. Programa educativo



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL
DESEMPEÑO DIRECTIVO PARA MEJORAR LA
GESTION PEDAGOGICA**

Iquitos – Perú

2023

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO PARA MEJORAR LA GESTION PEDAGOGICA

I DATOS INFORMATIVOS

1.1. Nombre de la Institución Responsable:

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

1.2. Unidad que administrará la ejecución del programa:

Oficina de la sección de Post Grado – FCEH - UNAP

1.3. Responsables:

Jhulisa García Flores Y

Cecilia Meliza García Panaifo

II.- INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL PROGRAMA.

2.1 Título del programa

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO
PARA MEJORAR LA GESTION PEDAGOGICA DE LOS DOCENTES DE
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA CIUDAD
DE IQUITOS 2023**

2.2. Ubicación o ámbito:

- Distrito : Iquitos
- Provincia : Maynas
- Región : Loreto.
- Departamento : Loreto

2.3. Duración: 2 meses

2.4. Instituciones co-responsables:

- Escuela de Post grado UNAP.

2.5. Beneficiarios directos e indirectos:

2.5.1. Beneficiarios Directos:

Los beneficiarios directos son los directivos y los Docentes De Las Instituciones Educativas Del Nivel Inicial De La Ciudad De Iquitos 2023, participantes del programa.

2.5.2. Beneficiarios indirectos

Los beneficiarios indirectos del programa son los estudiantes de las Instituciones Educativas Del Nivel Inicial De La Ciudad De Iquitos 2023,

2.6.-Presupuesto total (valor aproximado):

- S/ 800.00

Introducción

El presente Programa de fortalecimiento del desempeño directivo, está orientado a desarrollar competencias adecuados a los procesos de planificación, ejecución y evaluación curricular a los directivos de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Iquitos, por ello se han diseñado talleres de inter aprendizaje que generen un espacio para desarrollar dichas competencias en cada integrante.

El Programa consta de 12 Talleres de inter-aprendizaje, implementados con metodología activa, con dinámicas y el uso de videos relacionados con los procesos de gestión. Cada una de los talleres tiene una duración de 3 horas pedagógicas y se efectuaran durante los meses de setiembre a diciembre. Además, para la implementación del presente Programa, se han utilizado documentos oficiales del Minedu.

La propuesta respecto a las oportunidades de mejora identificadas en el diagnóstico, donde en este último se señalan que no son adecuados los procesos de planificación, ejecución y evaluación curricular que realizan los docentes, se consideran que tienen que ser abordadas a partir de proponer líneas de acción que enriquezcan los procesos pedagógicos derivados de las decisiones que se tomen en el marco de los procesos estratégicos y esto sólo

se puede lograr fortaleciendo el desempeño de los directivos los que en la presente investigación son los coordinadores académicos quienes verán enriquecidos su perfil desarrollando competencias directrices para la actualización documental de instrumentos de gestión, capacitación y monitoreo referentes a los procesos de gestión pedagógica que desarrollan los docentes. Por ello la propuesta se denomina “Programa de fortalecimiento del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes”

2. Desarrollo e implementación

2.1. Problemas priorizados.

Los tres problemas identificados que esta propuesta de estrategias de desempeño directivo

de los Coordinadores Académicos pretende abordar son los siguientes:

Problema 1: Falta de actualización de los documentos normativos respecto a la “Gestión pedagógica” del docente.

Problema 2: Capacitación no adecuada a los docentes respecto a la “Gestión pedagógica”

Problema 3: Monitoreo no adecuado a los docentes referente a los procesos de “Gestión pedagógica”

2.2. Elección de las alternativas de solución

Luego de la descripción de la problemática de la presente propuesta, las alternativas de solución viables son las siguientes:

Alternativa 1: Actualización de los instrumentos de gestión pertinentes que declaren y/o articulen normativamente la “Gestión pedagógica” del docente.

Alternativa 2: Capacitación en procesos de “Gestión pedagógica” a los docentes.

Alternativa 3: Monitoreo de los procesos de “Gestión pedagógica” que desarrolla el docente.

2.3. Desarrollo de las alternativas

En esta parte se ampliarán los detalles respecto a cada una de las tres alternativas de solución presentadas, estos aspectos a ampliar son los objetivos, la justificación, actividades, cronograma, presupuesto, indicadores y evidencias.

Alternativa 1: Actualización de los instrumentos de gestión pertinentes que declaren y/o articulen normativamente la “Gestión pedagógica” del docente. Objetivo 1 de la propuesta: Actualizar y disponer normativamente los instrumentos de gestión para la implementación de los procesos de capacitación y monitoreo a los docentes en el desarrollo de la “Gestión pedagógica”.

Justificación

Es importante que todo lo que se pretenda implementar operativamente en una Institución educativa debe estar normado, es decir que se debe evidenciar la fuente documental validada antes de su ejecución esto incluye la propuesta de gestión pedagógica. Este proceso permitirá darle sostenibilidad en el tiempo a la buena práctica institucionalizada.

Desarrollo de la propuesta

Actividades y justificación de la alternativa 1

Actividad 1: Reuniones colegiadas de los Coordinadores Académicos Serán importantes por que permitirán unificar criterios para las actualizaciones de los instrumentos de gestión enfocado a la gestión pedagógica de los docentes

Actividad 2: Actualizar la propuesta de gestión pedagógica declarada en el Proyecto Educativo Institucional Es importante porque a nivel declarativo el PEI debe declarar aspectos generales de capacitación y monitoreo docente como parte del proceso de gestión del talento humano, además en la propuesta pedagógica debe mencionar sobre la planificación de las programaciones de largo, mediano y corto plazo; la ejecución curricular y la evaluación de aprendizajes

Actividad 3: Actualizar el Proyecto Curricular Institucional –PCI en el desarrollo de la gestión pedagógica. Es importante porque el PCI debe desarrollar lo declarado en el PEI específicamente, para el interés de la propuesta, respecto a la planificación de las programaciones de largo, mediano y corto plazo; la ejecución curricular y la evaluación de aprendizajes.

Actividad 4: Actualizar el Reglamento Interno – RI respecto a los deberes de los responsables de la capacitación y monitoreo a los docentes. Es importante porque el RI deberá declarar los responsables que deberán asumir como sus obligaciones los procesos de capacitación y monitoreo docente.

Actividad 5: Actualizar el Manual de Organización y funciones – MOF respecto a las funciones de los responsables de la capacitación y monitoreo a los docentes. Es importante porque el MOF presentará las funciones que deberán tener los responsables de los procesos de capacitación y monitoreo docente, así como declarar como parte de las funciones de los docentes sus procesos de gestión pedagógica (Planificación, ejecución y evaluación)

Actividad 6: Actualizar el Manual de Procesos – MAPRO respecto a los procesos de capacitación y monitoreo a los docentes. Es importante porque el MAPRO presentará los procesos que deberán tener los responsables la capacitación y monitoreo docente, así como declarar los procesos en gestión pedagógica que realizarán los docentes (Planificación, ejecución y evaluación).

Actividad 7: Actualizar el Plan Anual de Trabajo– PAT respecto a las actividades de los responsables de la capacitación y monitoreo a los docentes. Es importante porque el PAT declarará las actividades de los responsables de la capacitación y monitoreo docente, así como las actividades de gestión pedagógica de los docentes como la planificación, ejecución y evaluación de aprendizajes.

Plan de actividades y cronograma

Actividades	Inicio	Días	Fin
Actividad 1: Reuniones colegiadas de los Directivos	07/01/2023	5	12/01/2023
Actividad 2: Actualizar la propuesta de gestión pedagógica declarada en el Proyecto Educativo Institucional	13/01/2023	6	19/01/2023
Actividad 3: Actualizar el Proyecto Curricular Institucional –PCI en el desarrollo de la gestión pedagógica	20/01/2023	3	23/01/2023
Actividad 4: Actualizar el Reglamento Interno – RI respecto a los deberes de los responsables de la capacitación y monitoreo a los docentes.	23/01/2020	4	27/01/2020
Actividad 5: Actualizar el Manual de Organización y funciones – MOF respecto a las funciones de los responsables de la capacitación y monitoreo a los docentes	28/01/2023	5	03/02/2023
Actividad 6: Actualizar el Manual de Procesos – MAPRO respecto a los procesos de capacitación y monitoreo a los docentes.	04/02/2023	4	08/02/2023
Actividad 7: Actualizar el Plan Anual de Trabajo– PAT respecto a las actividades de los responsables de la capacitación y monitoreo a los docentes.	9/02/2023	5	14/02/2023

Alternativa 2: Capacitación en procesos de “Gestión Pedagógica” a los docentes.

Objetivo 2 de la propuesta: Capacitar a los docentes en los procesos de planificación curricular, ejecución curricular y evaluación de aprendizajes.

Justificación

Es importante que la Institución de manera intencionada capacite a los docentes en los procesos de gestión pedagógica para el logro en la formación, planificada, de los estudiantes.

Desarrollo de la propuesta

Actividades y justificación de la alternativa 2

Actividad 1:

Reunión colegiada de los coordinadores académicos. Será importante porque permitirá ultimar criterios para la capacitación de los docentes en los procesos de gestión pedagógica.

Actividad 2:

Capacitación a los docentes en planificación curricular. Es importante porque permitirá anticipar estratégicamente todos los elementos para la ejecución curricular y la evaluación de aprendizajes en las programaciones anuales, unidades y sesiones.

Actividad 3:

Capacitación a los docentes en ejecución curricular. Es importante porque permitirá dotar de estrategias a los docentes respecto a los procesos de ejecución curricular como metacognición, transferencia, trabajo colaborativo, aprendizaje situado, entre otros,

Actividad 4: Es importante porque permitirá dotar de estrategias a los docentes respecto a los procesos de evaluación de aprendizajes como evaluación Capacitación a los docentes en procesos de evaluación formativa, retroalimentación, instrumentos, entre otros.

Actividad 5:

Evaluación de los procesos de capacitación Es importante porque permitirá conocer las buenas prácticas del proceso de capacitación a docentes, así como las dificultades.

Plan de actividades y cronograma

Actividades	Inicio	Días	Fin
Actividad 1: Reuniones colegiadas de los Directivos	16/02/2023	2	18/02/2023
Actividad 2: Capacitación a los docentes en planificación curricular	19/02/2023	5	24/02/2023
Actividad 3: Capacitación a los docentes en ejecución curricular	25/02/2023	3	28/02/2023
Actividad 4: Actualizar el Reglamento Interno – RI respecto a los deberes de los responsables de la capacitación y monitoreo a los docentes.	01/03/2023	2	02/01/2020
Actividad 5: Evaluación de los procesos de capacitación	03/03/2023	1	04/03/2023

Alternativa 3: Monitoreo de los procesos de “Gestión Pedagógica” que desarrolla el docente.

Objetivo 3 de la propuesta: Monitoreo a los procesos de planificación curricular, ejecución curricular y evaluación de aprendizajes.

Justificación

Será importante porque permitirá evidenciar la operatividad eficiente de los procesos de Gestión pedagógica que realizará el docente, todo ello en congruencia con la capacitación.

Desarrollo de la propuesta

Actividades y justificación de la alternativa 3

Actividad 1:

Reunión colegiada de los coordinadores académicos. Será importante porque permitirá ultimar criterios para el monitoreo de los procesos de gestión pedagógica que realizaran los docentes.

Actividad 2:

Monitoreo a los docentes en planificación curricular. Permitirá evidenciar la planificación adecuada de las programaciones anuales, unidades y sesiones de clase.

Actividad 3:

Monitoreo a los docentes en ejecución curricular. Permitirá evidenciar el proceso de ejecución curricular eficiente que el docente induce.

Actividad 4:

Monitoreo a los docentes en procesos de evaluación. Permitirá evidenciar el proceso de evaluación de aprendizajes que el docente propone en congruencia con lo planificado

Actividad 5:

Evaluación de los procesos de monitoreo Permitirá evidenciar las fortalezas y debilidades del proceso de monitoreo a los aspectos de la gestión pedagógica

Plan de actividades y cronograma

Actividades	Inicio	Días	Fin
Actividad 1: Reuniones colegiadas de los Directivos	05/03/2023	1	05/03/2023
Actividad 2: Monitoreo a los docentes en planificación curricular	06/03/2023	3	08/03/2023
Actividad 3: Monitoreo a los docentes en ejecución curricular	01/04/2023	60	28/05/2023
Actividad 4: Monitoreo a los docentes en procesos de evaluación.	01/06/2023	60	24/07/2023
Actividad 5: Evaluación de los procesos de monitoreo	01/08/2023	30	30/08/2023



UNAP



SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 01

“CONOCIENDO LOS PROCESOS DE GESTION PEDAGOGICA”

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. TEMA: “Los procesos de Gestión Pedagógica.
- 1.2. II.EE:”
- 1.3. LUGAR,
- 1.4. FECHA
- 1.5. HORA:

II. FINALIDAD:

Respondiendo a las necesidades de articular el trabajo académico de los docentes y directivos con el propósito de conocer, los planes y Políticas Educativas puestas en Marcha por el Ministerio de Educación se desarrolla el presente taller denominado: “CONOCIENDO LOS PROCESOS DE GESTION PEDAGOGICA”, en el Marco de implementación de un programa educativo de fortalecimiento de la gestión pedagógica para desarrollar las competencias de planificación institucional de los involucrados.

III. OBJETIVOS:

3.1. GENERAL:

Fortalecer la gestión de los procesos pedagógicos desarrolladas por el docente para mediar los aprendizajes de los estudiantes, construir conocimientos y desarrollar competencias para la vida cotidiana.

3.2. ESPECÍFICO:

- Fortalecer la gestión de los procesos pedagógicos desarrolladas por el docente para mediar los aprendizajes

Fortalecer la gestión de los procesos pedagógicos desarrolladas por el docente para construir conocimientos y desarrollar competencias para la vida cotidiana.

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y METAS DE ATENCIÓN

El taller es participativo, promoviendo el inter aprendizaje a través del debate, diálogo, reflexión y la socialización de los resultados.

Metas de Atención: 61 participantes

V. RUTA DE TRABAJO:

Desarrollo de Actividades:

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<input type="checkbox"/> Recuperación de saberes previos sobre la gestión educativa <input type="checkbox"/> Análisis y reflexión de los procesos de la gestión educativa .	Plan estratégico	30 min
DESARROLLO	<input type="checkbox"/> se presenta un video sobre los procesos de la gestión pedagógica En equipos de trabajo, debaten sobre los procesos pedagógicos. <input type="checkbox"/> Extraen conclusiones en cada equipo. <input type="checkbox"/> Exponen sus conclusiones para el logro de los objetivos.	Equipos de trabajo	80 min
CIERRE	<input type="checkbox"/> Socialización de las Conclusiones <input type="checkbox"/> Autoevaluación y meta cognición.		25 min

VI.- RECURSOS Y MATERIALES:

CANT.	RECURSOS	CANT.	MATERIAL
03	Textos: PEN, PER, PEI	12	Papelotes cuadrimax
34	Círculo Concéntrico	06	Plumones
01	Laptop	02	Cinta masking - tape
01	Proyector Multimedia	25	Papel bond



UNAP



SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 02

“CONOZCAMOS LA RELACION DE LA GESTION PEDAGOGICA Y EL PEI
”

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. TEMA: Gestión Pedagógica Y El PEI

1.2. II.EE:

1.3. LUGAR, FECHA Y HORA:

II. FINALIDAD:

Profundizando el trabajo de los docentes y directivos con el propósito de estudiar y analizar la gestión pedagógica y el PEI, se desarrolla el presente taller denominado: “**GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL PEI,**”, en el Marco de la implementación de los procesos de gestión pedagógica para desarrollar las competencias de planificación institucional de los docentes y directivos.

III. OBJETIVOS:

3.1. GENERAL:

Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el PEI.

3.2. ESPECÍFICO:

- Incorporar en nuestra planificación los procesos de gestión pedagógica
- Incorporar en nuestro perfil del director, los desempeños y competencias que debemos evidenciar en la gestión pedagógica teniendo en relación el PEI de la institución.

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y METAS DE ATENCIÓN

El taller es participativo, promoviendo el inter aprendizaje a través de una exposición participativa, la reflexión y la socialización de los resultados.

- Metas de Atención: 61 participantes

V. RUTA DE TRABAJO:

Desarrollo de Actividades:

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> □ Analizan un caso donde se evidencia la falta de liderazgo pedagógico del director. □ Formulan sus hipótesis de las posibles soluciones al caso analizado. □ Analizan la sección gestión pedagógica del PEI . 	PEI GESTION OPEDAGOGICA	30 min
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> □ Resuelven el caso a partir de establecer la relación de la gestión pedagógica y el PEI □ Extraen conclusiones en el pleno. □ Formulan compromisos en relación al trabajo pedagógico 	Mapa Conceptual	80 min
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> □ Socialización de los Compromisos □ Autoevaluación y metacognición 		25 min

VI.- RECURSOS Y MATERIALES:

CANT.	RECURSOS	CANT.	MATERIAL
03	Fascículos: gestión pedagógica PEI	12	Papelotes cuadrimax
34	Mapa Conceptual	06	Plumones
01	Laptop	02	Cinta masking - tape
01	Proyector Multimedia	25	Papel bond



UNAP



SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 03

CONOZCAMOS LA RELACION DE LA GESTION PEDAGOGICA Y EL PCI

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. TEMA: **LA GESTION PEDAGOGICA Y EL PCI**

1.2. II.EE:

1.3. LUGAR, FECHA Y HORA:

Lugar:

Fecha: viernes de setiembre.

Hora: 03 pm – 5:15 pm

II. FINALIDAD:

Profundizando el trabajo de los docentes y directivos con el propósito de estudiar y analizar la gestión pedagógica y el PCI, se desarrolla el presente taller denominado: “**GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL PCI**”, en el Marco de la implementación de los procesos de gestión pedagógica para desarrollar las competencias de planificación institucional de los docentes y directivos.

III. OBJETIVOS:

3.1. GENERAL:

Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el PCI.

3.2. ESPECÍFICO:

- Incorporar en nuestra planificación los procesos de gestión pedagógica
- Incorporar en nuestro perfil del director, los desempeños y competencias que debemos evidenciar en la gestión pedagógica teniendo en relación el PCI de la institución.

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y METAS DE ATENCIÓN

El taller es participativo, promoviendo el inter aprendizaje a través del juego de roles, la reflexión y la socialización de los resultados.

- Metas de Atención: 61 participantes

V. RUTA DE TRABAJO:

Desarrollo de Actividades:

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Analizan un caso donde se evidencia la falta de liderazgo pedagógico del director.<input type="checkbox"/> Formulan sus hipótesis de las posibles soluciones al caso analizado.<input type="checkbox"/> Analizan el modelo pedagógico que contempla en el PCI.	Juego de roles Fascículo de Formulación del PCI	30 min
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Resuelven el caso a partir de establecer la relación de la gestión pedagógica y el PCI<input type="checkbox"/> Extraen conclusiones en el pleno.<input type="checkbox"/> Formulan compromisos en relación al trabajo pedagógico.	Comisiones de trabajo.	80 min
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Socialización de los Compromisos<input type="checkbox"/> Autoevaluación y metacognición.		25 min

VI.- RECURSOS Y MATERIALES:

CANT.	RECURSOS	CANT.	MATERIAL
01	Fascículos: Orientaciones para Formular el PCI	12	Papelotes cuadrimax
34	Círculo Concéntrico	06	Plumones
01	Laptop	02	Cinta masking - tape
01	Proyector Multimedia	25	Papel bond



UNAP



SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 04

CONOZCAMOS LA RELACION DE LA GESTION PEDAGOGICA Y EL RI

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. TEMA: GESTION PEDAGOGICA Y EL RI

1.2. II.EE:

1.3. LUGAR, FECHA Y HORA:

Lugar:

Fecha: viernes 23 de setiembre.

Hora: 03 pm – 5:15 pm

II. FINALIDAD:

Profundizando el trabajo de los docentes y directivos con el propósito de estudiar y analizar la gestión pedagógica y el PCI, se desarrolla el presente taller denominado: “**GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL RI,**”, en el Marco de la implementación de los procesos de gestión pedagógica para desarrollar las competencias de planificación institucional de los docentes y directivos.

III. OBJETIVOS:

3.1. GENERAL:

Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el RI.

3.2. ESPECÍFICO:

- Incorporar en nuestra planificación los procesos de gestión pedagógica
- Incorporar en nuestro perfil del director, los desempeños y competencias que debemos evidenciar en la gestión pedagógica teniendo en relación el PCI de la institución.

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y METAS DE ATENCIÓN

El taller es participativo, promoviendo el inter aprendizaje a través de un Panel Fórum, la reflexión y la socialización de los resultados.

- Metas de Atención: 61 participantes

V. RUTA DE TRABAJO:

Desarrollo de Actividades:

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Observan un video sobre el reglamento interno y su relación con la gestión pedagógica<input type="checkbox"/> Analizan la relación entre estos instrumentos de gestión para lograr aprendizajes de calidad<input type="checkbox"/> Proponen alternativas de solución para superar la situación.	VIDEO RI	30 min
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Resuelven el caso a partir de establecer la relación de la gestión pedagógica y el RI<input type="checkbox"/> Extraen conclusiones en el pleno.<input type="checkbox"/> Formulan compromisos en relación al trabajo pedagógico.	Comisiones de trabajo	80 min
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Socialización de los Compromisos<input type="checkbox"/> Autoevaluación y metacognición		25 min

VI.- RECURSOS Y MATERIALES:

CANT.	RECURSOS	CANT.	MATERIAL
01	Video	12	Papelotes cuadrimax
34	Actas de evaluación	06	Plumones
01	Laptop	02	Cinta masking - tape
01	Proyector Multimedia	25	Papel bond



UNAP



SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 05

“CONOZCAMOS LA RELACION DE LA GESTION PEDAGOGICA Y EL MOF”

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. TEMA: GESTION PEDAGOGICA Y EL MOF.

1.2. II.EE:

1.3. LUGAR, FECHA Y HORA:

Lugar:

Fecha: viernes 30 de setiembre.

Hora: 03 pm – 5:15 pm

II. FINALIDAD:

Profundizando el trabajo de los docentes y directivos con el propósito de estudiar y analizar la gestión pedagógica y el PCI, se desarrolla el presente taller denominado: **“GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL MOF,”**, en el Marco de la implementación de los procesos de gestión pedagógica para desarrollar las competencias de planificación institucional de los docentes y directivos.

III. OBJETIVOS:

3.1. GENERAL:

Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el MOF.

3.2. ESPECÍFICO:

- Incorporar en nuestra planificación los procesos de gestión pedagógica
- Incorporar en nuestro perfil del director, los desempeños y competencias que debemos evidenciar en la gestión pedagógica teniendo en relación el MOF de la institución.

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y METAS DE ATENCIÓN

El taller es participativo, promoviendo el inter aprendizaje a través de una exposición participativa, la reflexión y la socialización de los resultados.

V. RUTA DE TRABAJO:

Desarrollo de Actividades:

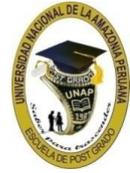
ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<input type="checkbox"/> Observan un vídeo del manual de organización y funciones (MOF) <input type="checkbox"/> Analizan la relación entre estos instrumentos de gestión para lograr aprendizajes de calidad <input type="checkbox"/> Proponen alternativas de solución para superar la situación	Vídeo	30 min
DESARROLLO	<input type="checkbox"/> Resuelven el caso a partir de establecer la relación de la gestión pedagógica y el MOF <input type="checkbox"/> Extraen conclusiones en el pleno. <input type="checkbox"/> Formulan compromisos en relación al trabajo pedagógico	Comisiones de trabajo	80 min
CIERRE	<input type="checkbox"/> Socialización de los Compromisos <input type="checkbox"/> Autoevaluación y metacognición		25 min

VI.- RECURSOS Y MATERIALES:

CANT.	RECURSOS	CANT.	MATERIAL
01	Vídeo	12	Papelotes cuadrimax
34	Vídeo de recursos naturales	06	Plumones
01	Laptop	02	Cinta masking - tape
01	Proyector Multimedia	25	Papel bond



UNAP



SESIÓN DE APRENDIZAJE Nº 06

“CONOZCAMOS LA RELACION DE LA GESTION PEDAGOGICA Y EL PAT”

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. TEMA: GESTION PEDAGOGICA Y EL PAT.

1.2. II.EE:

1.3. LUGAR, FECHA Y HORA:

Lugar:

Fecha: viernes 07 de octubre..

Hora: 03 pm – 5:15 pm

II. FINALIDAD:

Profundizando el trabajo de los docentes y directivos con el propósito de estudiar y analizar la gestión pedagógica y el PCI, se desarrolla el presente taller denominado: **“GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL PAT,”**, en el Marco de la implementación de los procesos de gestión pedagógica para desarrollar las competencias de planificación institucional de los docentes y directivos.

III. OBJETIVOS:

3.1. GENERAL:

Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el PAT.

3.2. ESPECÍFICO:

- Incorporar en nuestra planificación los procesos de gestión pedagógica
- Incorporar en nuestro perfil del director, los desempeños y competencias que debemos evidenciar en la gestión pedagógica teniendo en relación el PAT de la institución.

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y METAS DE ATENCIÓN

El taller es participativo, promoviendo el inter aprendizaje a través de una exposición participativa, la reflexión y la socialización de los resultados.

V. RUTA DE TRABAJO:

Desarrollo de Actividades:

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<input type="checkbox"/> Observan un vídeo del plan anual de trabajo (PAT) <input type="checkbox"/> Analizan la relación entre estos instrumentos de gestión para lograr aprendizajes de calidad <input type="checkbox"/> Proponen alternativas de solución para superar la situación	Vídeo PAT	30 min
DESARROLLO	<input type="checkbox"/> Resuelven el caso a partir de establecer la relación de la gestión pedagógica y el PAT <input type="checkbox"/> Extraen conclusiones en el pleno. <input type="checkbox"/> Formulan compromisos en relación al trabajo pedagógico	Comisiones de trabajo	80 min
CIERRE	<input type="checkbox"/> Socialización de los Compromisos <input type="checkbox"/> Autoevaluación y metacognición		25 min

VI.- RECURSOS Y MATERIALES:

CANT.	RECURSOS	CANT.	MATERIAL
01	Vídeo PAT	12	Papelotes cuadrimax
34	Vídeo de recursos naturales	06	Plumones
01	Laptop	02	Cinta masking - tape
01	Proyector Multimedia	25	Papel bond



UNAP



SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 07

“CONOZCAMOS LA PLANIFICACION CURRICULAR”

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. TEMA: LA PLANIFICACION CURRICULAR.

1.2. II.EE:

1.3. LUGAR, FECHA Y HORA:

Lugar:

Fecha: viernes 14 de octubre..

Hora: 03 pm – 5:15 pm

II. FINALIDAD:

Profundizando el trabajo de los docentes y directivos con el propósito de estudiar y analizar la gestión pedagógica, se desarrolla el presente taller denominado: “**PLANIFICACION CURRICULAR**,” que son lineamientos para adaptar y delimitar la estructura, temporalidad, seguimiento y evaluación de los documentos de planificación que la institución utilizará en la práctica pedagógica. para desarrollar las competencias de planificación institucional de los docentes y directivos.

III. OBJETIVOS:

3.1. GENERAL:

Delimitar la estructura, temporalidad, seguimiento y evaluación de los documentos de planificación curricular que la institución desarrolla

3.2. ESPECÍFICO:

- Delimitar la estructura, temporalidad de la planificación curricular institucional
- Delimitar el seguimiento y evaluación de los documentos de planificación curricular que la institución desarrolla

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y METAS DE ATENCIÓN

El taller es participativo, promoviendo el inter aprendizaje a través de una exposición participativa, la reflexión y la socialización de los resultados.

V. RUTA DE TRABAJO:

Desarrollo de Actividades:

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<input type="checkbox"/> Observan un vídeo sobre la planificación curricular <input type="checkbox"/> Analizan estos instrumentos de gestión para lograr aprendizajes de calidad <input type="checkbox"/> Proponen alternativas de solución para superar la situación	Vídeo	30 min
DESARROLLO	<input type="checkbox"/> Resuelven el caso a partir de establecer la relación de la gestión pedagógica y la planificación curricular <input type="checkbox"/> Extraen conclusiones en el pleno. <input type="checkbox"/> Formulan compromisos en relación al trabajo pedagógico	Comisiones de trabajo	80 min
CIERRE	<input type="checkbox"/> Socialización de los Compromisos <input type="checkbox"/> Autoevaluación y metacognición		25 min

VI.- RECURSOS Y MATERIALES:

CANT.	RECURSOS	CANT.	MATERIAL
01	Video	12	Papelotes cuadrimax
34	Vídeo de recursos naturales	06	Plumones
01	Laptop	02	Cinta masking - tape
01	Proyector Multimedia	25	Papel bond



UNAP



SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 08

“CONOZCAMOS LA EJECUCION CURRICULAR”

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. TEMA: LA EJECUCION CURRICULAR.

1.2. II.EE:

1.3. LUGAR, FECHA Y HORA:

Lugar:

Fecha: viernes 14 de octubre..

Hora: 03 pm – 5:15 pm

II. FINALIDAD:

Profundizando el trabajo de los docentes y directivos con el propósito de estudiar y analizar la gestión pedagógica, se desarrolla el presente taller denominado: **“EJECUCION CURRICULAR,”**, proceso en el cual se realizan todas las actividades planificadas en el diseño curricular. Monitoreo y evaluación: está diseñado para acompañar al docente en la ejecución del currículo y orientarlo en la evaluación con los estudiantes.

III. OBJETIVOS:

3.1. GENERAL:

Realizar actividades planificadas en el diseño curricular y. Monitorear y evaluar la ejecución del currículo y orientarlo en la evaluación con los estudiantes.

3.2. ESPECÍFICO:

Realizar actividades de. Monitoreo para verificar la ejecución del currículo y orientarlo en la evaluación con los estudiantes.

- Realizar actividades de evaluación, para evaluar la ejecución del currículo y orientarlo en la evaluación con los estudiantes.

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y METAS DE ATENCIÓN

El taller es participativo, promoviendo el inter aprendizaje a través de una exposición participativa, la reflexión y la socialización de los resultados.

V. RUTA DE TRABAJO:

Desarrollo de Actividades:

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<input type="checkbox"/> Observan un vídeo sobre la ejecución curricular <input type="checkbox"/> Analizan estos instrumentos de gestión para lograr aprendizajes de calidad <input type="checkbox"/> Proponen alternativas de solución para superar la situación	Vídeo	30 min
DESARROLLO	<input type="checkbox"/> Resuelven el caso a partir de establecer la importancia de la ejecución curricular en la gestión pedagógica <input type="checkbox"/> Extraen conclusiones en el pleno. <input type="checkbox"/> Formulan compromisos en relación al trabajo pedagógico	Comisiones de trabajo	80 min
CIERRE	<input type="checkbox"/> Socialización de los Compromisos <input type="checkbox"/> Autoevaluación y metacognición		25 min

VI.- RECURSOS Y MATERIALES:

CANT.	RECURSOS	CANT.	MATERIAL
01	Vídeo	12	Papelotes cuadrimax
34	Vídeo de recursos naturales	06	Plumones
01	Laptop	02	Cinta masking - tape
01	Proyector Multimedia	25	Papel bond



UNAP



SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 09

“CONOZCAMOS LA EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES”

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. TEMA: EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES.

1.2. II.EE:

1.3. LUGAR, FECHA Y HORA:

Lugar:

Fecha: viernes 21 de octubre.

Hora: 03 pm – 5:15 pm

II. FINALIDAD:

Profundizando el trabajo de los docentes y directivos con el propósito de estudiar y analizar la gestión pedagógica, se desarrolla el presente taller denominado: “**EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES**”, La evaluación es un proceso sistemático que nos permite obtener información sobre el logro de los objetivos o resultados de aprendizaje esperados por parte de los estudiantes y tomar decisiones para mejorar el aprendizaje.

III. OBJETIVOS:

3.1. GENERAL:

Obtener información sobre el logro de los objetivos o resultados de aprendizaje esperados por parte de los estudiantes y tomar decisiones para mejorar el aprendizaje.

3.2. ESPECÍFICO:

- Obtener información sobre el logro de los objetivos o resultados de aprendizaje esperados por parte de los estudiantes
- Obtener información sobre el logro de los objetivos y tomar decisiones para mejorar el aprendizaje.

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y METAS DE ATENCIÓN

El taller es participativo, promoviendo el inter aprendizaje a través de una exposición participativa, la reflexión y la socialización de los resultados.

V. RUTA DE TRABAJO:

Desarrollo de Actividades:

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<input type="checkbox"/> Observan un vídeo sobre la Evaluación de los aprendizajes <input type="checkbox"/> Analizan estos procesos de gestión para lograr aprendizajes de calidad <input type="checkbox"/> Proponen alternativas de solución para superar la situación	Vídeo	30 min
DESARROLLO	<input type="checkbox"/> Resuelven el caso a partir de establecer la importancia de la evaluación de los aprendizajes en la gestión pedagógica <input type="checkbox"/> Extraen conclusiones en el pleno. <input type="checkbox"/> Formulan compromisos en relación al trabajo pedagógico	Comisiones de trabajo	80 min
CIERRE	<input type="checkbox"/> Socialización de los Compromisos <input type="checkbox"/> Autoevaluación y metacognición		25 min

VI.- RECURSOS Y MATERIALES:

CANT.	RECURSOS	CANT.	MATERIAL
01	Vídeo	12	Papelotes cuadrimax
34	Vídeo de recursos naturales	06	Plumones
01	Laptop	02	Cinta masking - tape
01	Proyector Multimedia	25	Papel bond



UNAP



SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 10

“CONOZCAMOS EL MONITOREO DE LA PRACTICA PEDAGOGICA”

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. TEMA: EL MONITOREO

1.2. II.EE:

1.3. LUGAR, FECHA Y HORA:

Lugar:

Fecha: viernes 21 de octubre.

Hora: 03 pm – 5:15 pm

II. FINALIDAD:

Profundizando el trabajo de los docentes y directivos con el propósito de estudiar y analizar la gestión pedagógica, se desarrolla el presente taller denominado: **“EL MONITOREO”**, Que es el proceso continuo y sistemático mediante el cual se verifica la eficiencia y la eficacia de los programas o planes curriculares mediante la identificación de sus logros y debilidades y en consecuencia, se recomiendan medidas correctivas para optimizar los resultados de aprendizaje esperados por parte de los estudiantes y tomar decisiones para mejorar el aprendizaje.

III. OBJETIVOS:

3.1. GENERAL:

Verificar la eficiencia y la eficacia de los programas o planes curriculares mediante la identificación de sus logros y debilidades, para tomar decisiones y mejorar el aprendizaje.

3.2. ESPECÍFICO:

Verificar la eficiencia de los programas curriculares mediante la identificación de sus logros y debilidades, para tomar decisiones y mejorar el aprendizaje.

Verificar la eficacia de los programas curriculares mediante la identificación de sus logros y debilidades, para tomar decisiones y mejorar el aprendizaje.

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y METAS DE ATENCIÓN

El taller es participativo, promoviendo el inter aprendizaje a través de una exposición participativa, la reflexión y la socialización de los resultados.

V. RUTA DE TRABAJO:

Desarrollo de Actividades:

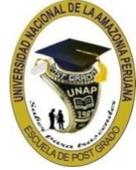
ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<input type="checkbox"/> Observan un vídeo sobre el monitoreo de la practica pedagogica <input type="checkbox"/> Analizan estos procesos de gestión para lograr aprendizajes de calidad <input type="checkbox"/> Proponen alternativas de solución para superar la situación	Vídeo	30 min
DESARROLLO	<input type="checkbox"/> Resuelven el caso a partir de establecer la importancia del monitoreo de la practica pedagógica en la gestión pedagógica <input type="checkbox"/> Extraen conclusiones en el pleno. <input type="checkbox"/> Formulan compromisos en relación al trabajo pedagógico	Comisiones de trabajo	80 min
CIERRE	<input type="checkbox"/> Socialización de los Compromisos <input type="checkbox"/> Autoevaluación y metacognición		25 min

VI.- RECURSOS Y MATERIALES:

CANT.	RECURSOS	CANT.	MATERIAL
01	Vídeo	12	Papelotes cuadrimax
34	Vídeo de recursos naturales	06	Plumones
01	Laptop	02	Cinta masking - tape
01	Proyector Multimedia	25	Papel bond



UNAP



SESIÓN DE APRENDIZAJE Nº 11

“CONOCIENDO LOS LINEAMIENTOS DE POLÍTICA EDUCATIVA NACIONAL, REGIONAL Y LOCAL”

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. TEMA: “Lineamientos de política educativa Nacional, Regional y Local.

1.2. II.EE:”

1.3. LUGAR, FECHA Y HORA:

II. FINALIDAD:

Respondiendo a las necesidades de articular el trabajo cooperativo de los docentes y directivos con el propósito de conocer, los planes y Políticas Educativas puestas en Marcha por el Ministerio de Educación se desarrolla el presente taller denominado: “CONOCIENDO LOS LINEAMIENTOS DE POLÍTICA EDUCATIVA NACIONAL, REGIONAL Y LOCAL”, en el Marco de implementación de un Modelo de Gestión Escolar Cooperativa para desarrollar las competencias de planificación institucional de los involucrados.

III. OBJETIVOS:

3.1. GENERAL:

Conocer los lineamientos de Política Nacional, Regional y Local referidas a la mejora de la Educación Pública.

3.2. ESPECÍFICO:

- Analizar las Políticas educativas establecidas en el PEN y el PER.
- Analizar el Proyecto educativo Local de La region

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y METAS DE ATENCIÓN

Siguiendo los principios de la Andragogía, el taller es participativo, promoviendo el inter aprendizaje a través del debate, diálogo, reflexión y la socialización de los resultados.

- Metas de Atención: 61 participantes

V. RUTA DE TRABAJO:

Desarrollo de Actividades:

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<input type="checkbox"/> Recuperación de saberes previos sobre el PEN, PER y PEL <input type="checkbox"/> Análisis y reflexión de los Objetivos Estratégicos del PEN y PER. <input type="checkbox"/> Análisis y reflexión de los Objetivos Estratégicos del PEL.	PEN, PER y PEL	30 min
DESARROLLO	<input type="checkbox"/> En equipos de trabajo, debaten sobre los avances en implementación de los Objetivos Estratégicos del PEN, PER y PEL. <input type="checkbox"/> Extraen conclusiones en cada equipo. <input type="checkbox"/> Exponen sus compromisos para el logro de los objetivos.	Círculo Concéntrico	80 min
CIERRE	<input type="checkbox"/> Socialización de los Compromisos <input type="checkbox"/> Autoevaluación y meta cognición.		25 min

VI.- RECURSOS Y MATERIALES:

CANT.	RECURSOS	CANT.	MATERIAL
03	Textos: PEN, PER, PEL	12	Papelotes cuadrimax
34	Círculo Concéntrico	06	Plumones
01	Laptop	02	Cinta masking - tape
01	Proyector Multimedia	25	Papel bond



UNAP



SESIÓN DE APRENDIZAJE Nº 12

“CONOZCAMOS EL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVO”

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. TEMA: Marco de Buen Desempeño Docente y Directivos
- 1.2. II.EE:
- 1.3. LUGAR, FECHA Y HORA:

II. FINALIDAD:

Profundizando el trabajo cooperativo de los docentes y directivos con el propósito de estudiar y analizar los Dominios, Competencias y Desempeños plasmados en documentos oficiales del Ministerio de Educación, se desarrolla el presente taller denominado: “CONOZCAMOS EL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVOS”, en el Marco de la implementación de un Modelo de Gestión Escolar Cooperativo para desarrollar las competencias de planificación institucional de los docentes y directivos que integran la RED.

III. OBJETIVOS:

3.1. GENERAL:

Comprender los Dominios, Competencias y Desempeños del Marco de Buen Desempeño Docente y Directivo.

3.2. ESPECÍFICO:

- Incorporar en nuestro perfil del maestro, los desempeños y competencias que debemos desarrollar.
- Incorporar en nuestro perfil del director, los desempeños y competencias que debemos evidenciar en nuestra Gestión Escolar.

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y METAS DE ATENCIÓN

El taller es participativo, promoviendo el inter aprendizaje a través de una exposición participativa, la reflexión y la socialización de los resultados.

- Metas de Atención: 61 participantes

V. RUTA DE TRABAJO:

Desarrollo de Actividades:

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<input type="checkbox"/> Analizan un caso donde se evidencia la falta de liderazgo del director. <input type="checkbox"/> Formulan sus hipótesis de las posibles soluciones al caso analizado. <input type="checkbox"/> Analizan el Marco de Buen desempeño docente y Directivo.	Marco de Buen desempeño Docente y Directivo	30 min
DESARROLLO	<input type="checkbox"/> Resuelven el caso a partir del análisis de ambos Marcos de Desempeño. <input type="checkbox"/> Extraen conclusiones en el pleno. <input type="checkbox"/> Formulan compromisos en función a cada Desempeño.	Mapa Conceptual	80 min
CIERRE	<input type="checkbox"/> Socialización de los Compromisos <input type="checkbox"/> Autoevaluación y metacognición		25 min

VI.- RECURSOS Y MATERIALES:

CANT.	RECURSOS	CANT.	MATERIAL
03	Fascículos: Marco de Buen Desempeño Docente y Directivo	12	Papelotes cuadrimax
34	Mapa Conceptual	06	Plumones
01	Laptop	02	Cinta masking - tape
01	Proyector Multimedia	25	Papel bond