



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**El liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de
educación básica en los años 2015 al 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Educación**

AUTORA:

Dueñez Pitó, Carmen Elena (ORCID: 0000-0001-5074-5391)

ASESORA:

Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia (ORCID: 0000-0002-3640-2779)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovación Pedagógica

TRUJILLO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

**A mi eterno amor de cabellos canos,
mi madre en el cielo: Petita.**

**A la luz de mis ojos, mi motor y motivo,
mi hija: Roselvira.**

A mi familia por confiar en mí.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme a cumplir mi sueño.

A mi madre, hija, hermanas, sobrinos y familia por acompañarme en este camino y ser el aliciente e inspiración para lograr esta meta.

A la Doctora: Cecilia Eugenia Mendoza Alva por su acertada asesoría en la realización de la presente investigación.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
VIII. PROPUESTA	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	
Anexo 01. Matriz de Operacionalización de variables	
Anexo 02. Matriz de Criterios de Inclusión y Exclusión de la Población	
Anexo 03. Matriz de Campo - Muestra	
Anexo 04. Matriz de Tabulación de Datos	
Anexo 05. Propuesta y Sesiones	

Índice de tablas

Tabla 1.- Publicaciones según criterios de selección Latinoamérica, 2015-2019	25
Tabla 2.- Publicaciones seleccionadas según base de datos, año de publicación y país Latinoamérica, 2015-2019	26
Tabla 3.- Publicaciones seleccionadas según aspectos metodológicos Latinoamérica, 2015-2019	27
Tabla 4.- Publicaciones seleccionadas según definición conceptual y dimensiones de Liderazgo Directivo Latinoamérica, 2015-2019	28
Tabla 5.- Publicaciones seleccionadas según definición conceptual y dimensiones Desempeño Docente Latinoamérica 2015-2019	29
Tabla 6.- Publicaciones seleccionadas según medición y hallazgos de la relación de variables Latinoamérica 2015-2019	30
Tabla 7.- Publicaciones seleccionadas sobre conclusiones y hallazgos reportados, Latinoamérica 2015-2019	31

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación fue analizar el liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de educación básica; con este propósito se realizó la revisión sistemática de artículos de revistas indexadas en las bases electrónicas de DIALNET, A CONCYTEC, IGOB Revista, ZENODO, Repositorio UCV y Repositorio UNJFSC. En los que se halló 78 artículos potenciales para su revisión, que fueron sometidos a los criterios de exclusión, seleccionándose finalmente 26 artículos que conformaron la muestra, el tipo de investigación por su finalidad es básica porque se fundamenta en un argumento teórico, debido a que se utilizó los conocimientos y resultados de anteriores investigaciones para dar solución a un problema específico mediante una propuesta, por su enfoque es cuantitativa porque se utilizaron procedimientos estadísticos para el análisis de la información recolectada mediante la revisión sistemática, por su manipulación es no experimental porque las variables de estudio no fueron manipuladas ni controladas y por su temporalidad fue un estudio transversal de los últimos cinco años anteriores, del año 2015 al 2019.

Con los resultados obtenidos se realizó la discusión, se emitieron las conclusiones, se formularon las recomendaciones finalmente se elaboró una propuesta que lleva por título “Juntos hacia nuevos retos”

Palabras claves: Liderazgo directivo, desempeño docente, marco del buen desempeño del directivo, marco del buen desempeño docente y educación básica.

Abstract

The objective of the present research was to analyze the managerial leadership in the performance of the teachers of basic education; with this purpose the systematic revision of articles of magazines indexed in the electronic bases of DIALNET, A CONCYTEC, IGOB Revista, ZENODO, Repositorio UCV and Repositorio UNJFSC was carried out. In which 78 potential articles were found for their review, which were submitted to the criteria of exclusion, finally 26 articles were selected that conformed the sample. The type of research by its purpose is basic because it is based on a theoretical argument, due to the fact that the knowledge and results of previous researches were used to give solution to a specific problem by means of a proposal, Because of its approach it is quantitative because statistical procedures were used for the analysis of the information collected through the systematic review, because of its manipulation it is non-experimental because the study variables were not manipulated or controlled and because of its temporality it was a transversal study of the last five previous years, from 2015 to 2019.

With the results obtained, the discussion was carried out, the conclusions were issued, the recommendations were formulated and finally a proposal was elaborated which is entitled "Together towards new challenges".

Keywords: Managerial leadership, teacher performance, framework for good managerial performance, framework for good teacher performance and basic education

I. INTRODUCCIÓN

Se puede apreciar que a nivel mundial en las instituciones educativas existe una crisis en el ejercicio de autoridad por parte del director quien utiliza estrategias inadecuadas para lograr la aceptación y obediencia del personal docente, es decir el director no ejerce un liderazgo directivo ni pedagógico, que constituyen el factor primordial para lograr las metas trazadas, primordialmente en la parte académica y formación integral de los estudiantes; este liderazgo debe basarse en el respeto, empatía, apertura, etc.

Según la UNESCO (2008) la gran mayoría de los directivos de los establecimientos escolares carecen de un adiestramiento que les permita orientar el ejercicio de autoridad, establecer los límites jerárquicos y fortalecer a los docentes; ante esta realidad es necesario cambiar la forma de vida de los establecimientos escolares, para ello se debe crear ambientes adecuados y propicios que potencialice la ejecución del trabajo donde prime una administración abierta, participativa y orientada a la ejecución del aprendizaje.

En las recientes investigaciones de la realidad de América Latina y el Caribe, en lo concerniente a la potencialización del liderazgo directivo escolar, realizado por (UNESCO-OREALC, 2014). se ha podido evidenciar que las políticas en liderazgo directivo se encuentran en constante movimiento y en procesos de cambio. Los sistemas escolares han optado por plantear medidas que apuntan a fortalecer el liderazgo de los directores, para ello han establecido estándares de desempeño, sistemas de evaluación e incentivos para obtener resultado pre establecidos. También se pudo evidenciar que en los países iberoamericanos no cuentan con políticas claras y coherentes que establezcan los contenidos y competencias para el desarrollo de programas de calidad que brinden la formación que requiere el directivo.

Ante esta realidad problemática se debe reconocer que a nivel nacional e internacional se está priorizando al sector educativo, por ello los gobiernos de todo el mundo están designando mayores presupuestos para desarrollar el liderazgo directivo en las escuelas. Las falencias que presenta el liderazgo directivo en las

instituciones educativas repercuten en el desempeño de los docentes y por ende en los logros de los aprendizajes de los estudiantes.

En el Perú, en los últimos diez años se han realizado una serie de reformas como son la aplicación de corrientes pedagógicas y transferencias de tecnología, que no han dado buenos resultados, debido a que no se cuenta con políticas educativas a largo plazo, esto se debe a que cada gobierno aplica sus propias políticas sin esperar los resultados de los proyectos iniciado por otros gobiernos; muchas de las veces estas políticas están muy lejos de la realidad; también es necesario precisar que esta problemática se debe a la falta de lineamientos de política educativa.

En las instituciones educativas existen conflictos entre la comunidad educativa, es decir el director con los docentes o con los padres de familia, que en la mayoría de los casos terminan en denuncias y las relaciones humanas se ven afectadas, y por consiguiente la comunicación; lo que impide realizar mejoras significativas en pro de lograr la calidad educativa.

Muchas veces los directores se encuentran en conflicto con los docentes y padres de familia debido a que los docentes se sienten relegados o acosados en su labor pedagógica; en muchas oportunidades se puede apreciar que los docentes inducen al padre de familia o estudiantes para que realicen reclamos en la mayoría de las veces de cosas infundadas.

Los directores también se ven en conflictos por su arrogancia, autoritarismo y falta de humildad que no les permite establecer buenas relaciones con la comunidad educativa, siempre están ejerciendo el rol de fiscalizador o supervisor, propiciando que las relaciones sean tensas y que los docentes trabajen desmotivados, siempre esperando una llamada de atención; la falta de empatía, asertividad, escucha activa y proactividad son en muchos de los casos los factores que no permiten la superación en conjunto de la comunidad educativa.

Ante esta realidad es necesario empoderar al directivo en sus funciones y en el ejercicio del liderazgo pedagógico donde prime como objetivo mejorar el nivel de logro de aprendizajes de los estudiantes y por ende mejorar la calidad de servicio educativo que se brinda en la institución, porque no se puede perder de vista que

el director y los docentes son las piezas claves para realizar las transformaciones que tanta falta le hace a la educación peruana.

El MINEDU el año 2014 creó El Marco de Buen Desempeño del Directivo que es una herramienta estratégica que define la política integral de desarrollo y revalorización del directivo: el mismo que tiene como punto de partida el Marco de Buen Desempeño Docente y lo complementa, agregando nuevos dominios, competencias y desempeños que corresponden al ejercicio del cargo directivo, este documento es el producto del análisis de evidencias de la investigación realizada internacionalmente, de la reflexión y construcción colectiva de los directores y actores educativos que participaron en la consulta sobre las buenas prácticas de gestión escolar; esta herramienta estratégica consta de dos dominios, seis competencias y veintiún desempeño.(MINEDU, 2014)

El liderazgo directivo en nuestro país es un tema reciente; que se inicia el 2017 el Ministerio de Educación viene capacitando y empoderando a los directores y sub directores, con el propósito de potenciar el liderazgo, administrativo, pedagógico y social.

En el año 2010, la Organización de Estados Iberoamericanos, en el marco del proyecto Metas Educativas al 2021: “La Educación que queremos para los bicentenarios” proyectó una serie de cambios y transformaciones en los grupos sociales y profesionales comprometidos con la educación, ubicando al docente en el centro de la transformación educativa, al tener que enfrentar las 11 metas propuestas, siendo la principal la innovación en su forma de enseñar; a través de nuevas competencias, nueva formación docente, desarrollo profesional, mejores incentivos y evaluación docente (OEI, 2010). Es decir, profesionales en educación comprometidos en su labor para gestionar y promover una educación de calidad.

Ante este gran reto es necesario potencializar a los directivos con capacitaciones adecuadas y de alto nivel que respondan a las demandas educativas y así poder orientar y dirigir el trabajo de los docentes ejerciendo un verdadero liderazgo.

El año 2013 el MINEDU, creó el marco de presupuesto por resultados, con la finalidad de mejorar la práctica pedagógica mediante el acompañamiento y asesoramiento realizado a través del programa estratégico de acompañamiento y

monitoreo pedagógico; este programa desde sus inicios demostró poca utilidad y eficacia, debido a que las programaciones no eran contextualizadas y no respondían a las demandas educativas, sumándose a ello la falta de evaluación y seguimiento de su operatividad.

Hay que tener en cuenta qué dentro de las políticas educativas para fortalecer el desempeño de los docentes, se encuentra el marco del buen desempeño docente, el mismo que se constituye en una estrategia de estado que evalúa la demanda del magisterio en base a cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños, que buscan mejorar el nivel profesional y la calidad de servicio educativo que brinda. (MINEDU, 2013).

La Institución Educativa N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse” se encuentra ubicado en el centro poblado de Puente Virú en el distrito y provincia de Virú, en la región La Libertad. La I. E. atiende en los tres niveles de educación básica, cuenta con una población estudiantil de 2414; 91 docentes; 03 docentes jerárquicos; 03 directivos, 05 administrativos y 04 auxiliares; debido a la magnitud de nuestra institución se pueden apreciar muchas dificultades que entorpecen el buen desarrollo de las actividades ya programadas debido a la falta de compromiso de los docentes o malos entendidos entre docentes y padres de familia, entre otras dificultades, las mismas que influyen en el éxito de los aprendizajes de los educandos. Ante la preocupante realidad problemática surgió la necesidad de dar solución a estas dificultades priorizando la práctica de las competencias docentes, plasmadas en el marco del buen desempeño docente las mismas que deben ser orientadas por el personal directivo dando cumplimiento a lo establecido en el marco del buen desempeño directivo; ante este reto surgió la interrogante:

¿Cómo se evidencia el liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de educación básica?

Teniendo en cuenta que el liderazgo directivo es un proceso de interacción que realiza el directivo con toda la comunidad educativa, primordialmente con los docentes para garantizar el buen desempeño y el logro de los aprendizajes de los estudiantes; y existiendo la necesidad de saber cómo se evidencia el liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de educación básica, es que surgió la

necesidad de realizar la revisión sistemática de artículos de revistas indexadas y trabajos previos realizados que se relacionen con el estudio, para poder realizar una propuesta que contribuya a mejorar el liderazgo directivo y el desempeño docente en la mejora de los aprendizajes.

Por conveniencia el trabajo se justificó porque permitió analizar las variables de estudio para establecer como se evidencian en la investigación, la relevancia social se plasmó en los beneficiarios, como: los directivos, docentes y por consecuencia los estudiantes, en cuanto a la implicancia práctica se concretó en dar a conocer como se evidencia el liderazgo de los directores en el desempeño de los profesores de educación básica; a así también el valor teórico se sustentó en la revisión sistemática de revista indexadas de artículos científicos sobre las variables de estudio y la unidad metodológica radicó en que la investigación permitió la revisión de producciones científicas para dar la respuesta a la pregunta planteada.

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue analizar el liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de educación básica.

Los objetivos específicos fueron:

Realizar la revisión sistemática de artículos de revistas indexadas y trabajos de investigación relacionados a las variables de estudio.

Realizar una propuesta que contribuya a la mejora del liderazgo directivo y el desempeño docente.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de concretar el Proyecto de Metas Educativas al 2021 “La Educación que queremos por los Bicentenarios” se estableció una serie de cambios y transformaciones en los directivos y docentes, quienes son considerados el centro del cambio y transformación de la educación ya que deben enfrentar las once metas propuestas por la Organización de los Estados Iberoamericanos; para lograrlo deben los directivos y docentes enfrentar diversas dificultades como las bajas remuneraciones, la mala convivencia y la falta de capacitaciones; ante esta realidad el MINEDU desde el 2013 crea diversos programas de acompañamiento y asesoramiento de forma continua con el objetivo de fortalecer y mejorar el trabajo docente y el 2017 el MINEDU establece el programa de capacitación a directivo sobre liderazgo y gestión escolar, establecido en el marco del buen desempeño directivo.

Para efectuar esta investigación se tuvo en consideración los trabajos realizados por: Rodríguez, G; y Gairín, J (2017). El presente artículo es producto de la investigación doctoral que aborda el tema del liderazgo pedagógico, donde primordialmente, se realizó el análisis de la influencia de las prácticas de gestión curricular de las Unidades Técnicas Pedagógicas (UTP) en las prácticas docentes de locales ediles de Chile. Para realizar el estudio se usó una metodología mixta, con un diseño cualitativo con enfoque de estudio de casos y uno cuantitativo del tipo descriptivo. El trabajo se efectuó en dos regiones de Chile encuestando a 567 Jefes de Unidades Técnicas Pedagógicas (JUTP) y 5 casos. Por los resultados obtenidos se llega a la principal conclusión que los JUTP ejercen la mayoría de funciones del liderazgo pedagógico, son reconocidos como líderes pedagógicos por el cuerpo docente, a nivel de prácticas tienen una influencia directa y positiva en varias de las prácticas pedagógicas de los profesores. Estrada, E. (2018). En su trabajo trató el tema relacionado a la función directiva y su rol como principal apoyo al desempeño de los docentes, ya que derivado de la reforma educativa que se lleva a cabo en México, lo que demanda una transformación del liderazgo directivo. Es un tipo de estudio no experimental con diseño transversal correlacional que se llevó a cabo en las escuelas de la zona 27 del sector 5 del Departamento Telesecundarias del Valle de Toluca con una población y muestra de 14 directivos y 63 docentes a quienes se

le aplicaron encuestas. En el artículo se expone la propuesta de estrategia en la investigación, así como una de las vías empleadas para su validación. Gutiérrez, Y. (2019). Análisis neutrosófico del liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del circuito C05 Huaquillas, Ecuador. El artículo tuvo como objetivo el análisis de ambas variables a través del empleo de la neutrosofía para una mejor comprensión de aspectos cualitativos, investigación de tipo cualitativa, donde se realizó una revisión documental, concluyendo que existen problemas de carácter motivacional en el liderazgo directivo y en el desempeño docente que le impiden realizar sus actividades. Así mismo, existen aspectos como las políticas educativas que no ayudan en su accionar, además, los padres de familia y la comunidad en la cual está inmersa la institución educativa no valoran el esfuerzo y no apoyan en la formación de sus menores hijos. Así mismo, en los docentes es necesario un proceso de capacitación y formación continua que le permita un adecuado desenvolvimiento en las aulas de clase y valorar el liderazgo de las autoridades del centro de estudios. Condori, B. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. El artículo tuvo como objetivo averiguar sobre las apreciaciones de los directivos y docentes sobre su accionar y los inconvenientes que se presentan en la actualidad sobre su rol, donde se realizó una revisión de documentación necesaria sobre el desempeño docente, el acompañamiento pedagógico, las estrategias empleadas y el nivel de calidad de la enseñanza que impartían, investigación de tipo cualitativa, donde se realizó un análisis documental, la muestra estuvo integrada por 43 profesores y 9 directivos a los que entrevistaron. Se concluye luego de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos que existen fortalezas y debilidades dentro del proceso de enseñanza los cuales deben ser tomados en cuenta para la mejora necesaria. Así mismo se ha determinado que las estrategias empleadas para la mejora de ambas variables no han servido en mucho y se necesita replantear las medidas partiendo de los conocimientos que presentan los docentes. Ordoñez et al. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. El artículo tuvo como objetivo el análisis de las variables: liderazgo directivo y desempeño docente de escuelas de nivel bachillerato para obtener un conocimiento teórico que le permita la mejora del servicio educativo, investigación de tipo cualitativa, donde se realizó una revisión documental, se tuvo como

conclusiones que en Ecuador el ser humano tiene como derecho fundamental el servicio a la educación , por eso es necesario que existen profesionales con un alto nivel de liderazgo directivo que le permita a través de un desenvolvimiento de capacidades, competencias y actitudes dirigir correctamente un grupo de profesionales para que formen estudiantes competentes. Así mismo el liderazgo implica que el directivo pueda promover acciones didácticas y pedagógicas que fortalezcan a los docentes y que se refleje en las aulas de clase. Dávila, H. (2017). Liderazgo directivo y el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Víctor E Vivar del Distrito de Llata, Huánuco 2015. El artículo tuvo como finalidad determinar la relación existente entre las variables de estudio, de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, realizado en 1 directivo y 32 docentes quienes desarrollaron cuestionarios para el recojo de la información, lo cuales permiten llegar a los resultados que existe una relación de 0,66 entre las variables, demostrando que es una relación positiva donde ambas variables se encuentran en un nivel medianamente satisfactorio. Ramos, S. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 36214 – Lircay 2015. El objetivo del artículo fue demostrar la relación que existe entre las variables de estudio, de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, realizada en una muestra de 30 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios. Los resultados obtenidos demuestran que en un 43,3% de los encuestados manifiestan que existe un buen liderazgo directivo y un 43,7% señalan que existe un buen desempeño docente, obteniendo un $r = 0,997$ lo cual permite señalar una correlación positiva. Guzmán, S. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de primaria de la provincia de Chupaca. El artículo tuvo como fin determinar la relación existente entre estilos liderazgo directivo y desempeño docente, de tipo no experimental, con diseño descriptiva comparativa, realizada en 136 profesores quienes respondieron a los cuestionarios, donde se puede concluir que existen diferencias significativas según las manifestaciones de los docentes quienes prefieren un estilo directivo autoritario porque de esta manera se pueden plantear objetivos precisos imponiendo roles que están obligados a cumplirse. Portugal, Y. (2018). Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa. El artículo tuvo como finalidad explicar la influencia de la variable liderazgo

directivo para un eficiente desempeño docente, con diseño descriptiva correlacional, realizada en docentes a quienes se les aplicó cuestionarios, donde se puede concluir que existe un liderazgo democrático en un 54,8%, el liberal en un 28,1%. el autoritario en un 17,1% y un desempeño docente de 36,67%. Vidal, O. (2018). Gestión del liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 3089 “Los Ángeles” - Ventanilla. Lima 2017. El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación de causa entre las variables de estudio, investigación de tipo básica, con diseño transaccional, correlacional, causal, realizado en una muestra conformada por 4 directores y 132 profesores a los que aplicaron cuestionarios por cada variable, donde se obtuvo como resultados que se aprobó la hipótesis alterna, utilizando la Prueba de Kruskal-Wallis para establecer el grado de influencia entre las variables de estudio, demostrando que existe una influencia del 95% con un p_valor de 0.00 y en la prueba de regresión lineal se pudo extraer que el liderazgo directivo influye un 42,4% en el desempeño docente.

Para realizar la revisión de las variables de estudio se hizo a través del análisis de teóricos en el cual definen al liderazgo directivo como la acción mediante la cual se puede influenciar en las personas, sus conductas, habilidades y actitudes, así mismo es aquel que tiene la capacidad de orientar, dirigir, motivar e integrar a los miembros de un grupo para la obtención de las metas propuestas (Madrigal, 2011). Por otro lado, se puede considerar que un buen liderazgo nos permite lograr un adecuado nivel de gestión en cualquier institución educativa o empresa. Por lo cual es necesario que se distinga los estilos de liderazgo considerado como el patrón de conducta que adopta la persona líder con el único fin de guiar a sus colaboradores para la obtención de metas de la organización, por eso es necesario que cada líder puede identificar el tipo de liderazgo a optar, teniendo en cuenta sus experiencias vividas, su estilo de vida, su educación, capacidades y sobre todo el estímulo que lo impulsa a seguir trabajando. Así mismo Leithwood. (2009). Señala que el liderazgo directivo se traduce en aquella capacidad de organización para el logro de los aprendizajes en todos sus estudiantes a través del trabajo docente. Siendo el liderazgo una cualidad que toda persona tiene, pero debe de convertirse en una característica esencial dentro del liderazgo directivo (Madrigal, 2011). Los aspectos importantes del liderazgo consisten en involucrar a las demás personas de manera voluntaria, enfocándolos a la obtención de los objetivos propuestos, ayudándolos a

trabajar, aceptando las órdenes del líder sin perder su esencia. Así mismo, es necesario que los integrantes del grupo guiado permitan al líder tomar las decisiones de acuerdo a los avances y dificultades que se pueda presentar y por último el liderazgo es la capacidad de las personas para influir de manera positiva en los demás. (Madrigal, 2011). Por otro lado, se debe de tener presente que el liderazgo de un director se debe de diferenciar entre aquel que tiene como función administrar la institución educativa y el otro centrado en el desarrollo e implementación del currículo para la mejora del proceso pedagógico y por ende la calidad educativa que imparte la institución (Rodríguez, 2011). Presentado de mejor manera el liderazgo directivo basado en el proceso administrativo solo se hace cargo de la parte operacional partiendo desde la planificación, organización, coordinación, dirección y terminando con la evaluación de todas las acciones y actividades que se realizan en la institución lo cual trae como resultados ejecutar de manera eficaz las actividades que se plantean para el logro de los objetivos propuestos. (Castillo, 2005). Por otro lado, el liderazgo pedagógico se centra y concentra en el desarrollo de las buenas prácticas pedagógicas para mejorar el proceso de aprendizaje y los resultados en los estudiantes (Bolívar, 2010). En este tipo de liderazgo los directivos se involucran en la implementación del currículo, mostrando competencias para dirigir en las aulas de clase, capacitar a su personal docente, motivándolos constantemente, supervisándolos, monitoreándolos en el actuar pedagógico para lograr las metas propuestas (Murillo 2008; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2010). Por tal razón, ambos modelos de liderazgo directivo se complementan para gestionar de manera efectiva las instituciones. En cuanto al liderazgo ejercido por el director en el Perú, se evidencia que dentro de sus funciones esta dirigir la institución para que se sostenga en el tiempo y produzca buenos resultados basados en la democracia, empatía, eficiencia, eficacia, trabajo en grupo que se refleje en el actuar dentro de las aulas de clase para formar estudiantes plenos, responsables, competentes e íntegros (Ministerio de Educación 2002). Así mismo, desde el Ministerio de Educación a través de estudios de segundas especialidades o diplomados se ha contribuido con la formación de líderes pedagógicos, concibiendo a los directores como la máxima autoridad dentro de las escuelas y el responsable de gestiones en ámbitos pedagógicos, institucionales y administrativos (Ministerio de Educación

2003). El director para asegurar en las escuelas una gestión efectiva y de calidad, no puede dejar de atender la parte pedagógica y administrativa; pero, según estudios cualitativos realizados en el Perú, los líderes directivos invierten su mayor tiempo en funciones directivas, dejando de lado la parte pedagógica, limitándola a simples acompañamientos en las aulas (Unidad de Medición de la Calidad Educativa 2006). Entonces, se puede concluir que, es necesario que el líder directivo pueda presentar un conjunto de fortalezas, con un enorme potencial, basado en un alto nivel de confianza, respeto, empatía a las opiniones, aportes y sugerencias de los demás agentes educativos, con un aporte de creatividad y análisis crítico para la resolución de problemas. Según Espinoza (1999) las cualidades que debe presentar un líder pedagógico son el orden para la distribución del tiempo de manera correcta, sinceridad para actuar de manera recta. Justicia para no perjudicar a nadie en el trabajo diario, moderación, para evitar los extremos dañinos, humildad, para no pisotear las ideas de los demás, tranquilidad, para no alterar las emociones de los demás, laboriosidad, para no perder el tiempo en cosas o actividades que no suman al actuar pedagógico. Además de solidario, leal, competente, experimentado, simpático, comprometido, sensible, ético y flexible. Dentro de los estilos de liderazgo según Blanchard. (2007). El estilo directivo donde el líder es capaz de dirigir las acciones para la obtención de metas, impartiendo instrucciones específicas para lograr un objetivo; demostrando un estilo dominante, porque se toma decisiones sin la opinión de los demás. Por otro lado, existe el líder autoritario, caracterizado porque solo quiere la obediencia de los participantes, dominante y supervisor de las acciones de manera sistemática. El líder entrenador es aquel que explica los roles, las decisiones y está abierto a recibir sugerencias, sin dejar de dirigir el trabajo; en este tipo de liderazgo el líder sigue colocando en acción sus ideas, pero es capaz de recibir la colaboración del grupo. El estilo del liderazgo de apoyo, consiste en que tanto el líder como los miembros del grupo toman las decisiones en conjunto, apoyando cada participación y esfuerzo de los integrantes a través de recompensas, este líder presenta un nivel alto de escucha activa. El liderazgo delegado, es aquel traducido en brindar responsabilidades a los colaboradores, se discute en conjunto las decisiones. El liderazgo autoritario, solo brinda órdenes y no tiene en cuenta la opinión de los demás, puede ser importante y crucial en emergencias este tipo de liderazgo, pero como puntos en contra tiene

el producir en sus colaboradores miedo y pasividad. El liderazgo democrático, es quien desea ser un miembro más del grupo, donde las decisiones se toman de manera conjunta, caracterizado por principios éticos, quien busca el bien común, con una visión de largo plazo, metas concretas, perseverancia, autoridad, dominio propio, comunicativo y observador de oportunidades. Por su parte Landolfi. (2010). describe las dimensiones del liderazgo como el liderazgo laissez faire, es un tipo de líder que permite que el grupo pueda tomar las decisiones sin consultarle, es blando, no usa el poder o la autoridad y puede provocar desorganización cuando no se cuenta con personas competentes. El liderazgo transformacional, es aquel que produce cambios positivos, con una estrategia de visión y cultura organizacional, capaz de utilizar reglas sin ofender a nadie, crea relaciones interpersonales saludables, confiables, funda su liderazgo en la ética y valores morales, teniendo en cuenta las opiniones del grupo; dentro de las habilidades que presentan son confianza, motivación, iniciativa, perseverancia, esfuerzo, responsabilidad, dominio propio de emociones, carisma, preocupación. Por otro lado, el liderazgo transaccional, líder es capaz de reconocer las necesidades de los miembros con el objeto de que cumplan sus funciones; los colaboradores son premiados por sus acciones, es traducido como la satisfacción de intereses de forma mutua (líder-colaborador). El liderazgo situacional, es traducida como la conducta del líder es dependiente de cómo actúan los colaboradores. Según el Ministerio de Educación (2012), sustenta que es necesario que el director asuma roles para influir, inspirar y dirigir acciones que permita la mejora del actuar pedagógico en función de la mejora educativa de la institución y esto se logre vinculando el trabajo docente, un adecuado ambiente escolar y la intervención permanente de la familia y la comunidad en la cual se desenvuelve la institución. Siendo el director la máxima autoridad que rige la escuela, pero, se vuelve mínima si se trabaja de manera individual, por eso es necesario que se involucre a todos los agentes educativos mediante un accionar ético, moral y alto nivel profesional (Bolívar, 1997). El liderazgo es una característica esencial, por ello es necesario que el directivo se convierta en una persona preparada para ejercer un liderazgo formal, siendo esta su cualidad que se desarrolla en su actuar diario, donde lo demuestran organizando a través de la interacción con los otros agentes educativos. Su sustento teórico según Murillo (2006) se fundamenta en que el

liderazgo directivo debe ser transaccional, a través de una labor transformadora, a través de procesos que no solamente se basa en la obtención de metas básicas que plantea el currículo, sino también va más allá de lo requerido. Por su parte, Bolívar (2010) señala que el liderazgo de un director se debe basar en establecimiento de metas claras, precisas y alcanzables; obtener recursos que le permitan la implementación de estrategias; realización de un proceso de planeación, coordinación y evaluaciones de los planes educativos, preocupación por el desenvolvimiento de su equipo docentes y asegurar que el clima escolar se traduzca en un ambiente ordenado y de apoyo. Para concluir con el desarrollo de la variable liderazgo directivo se puede sostener que, en el Perú, se cuenta con un Marco de Buen Desempeño del Directivo el cual es parte fundamental de la reforma educativa del país, enmarcadas dentro de un conjunto de políticas de desarrollo que plantea el Ministerio de Educación para contribuir con la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. En el Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación (PESEM) 2012-2016, se tiene como objetivo que desde las instituciones educativas de todo el Perú se pueda dirigir un cambio en los procesos pedagógicos que permitan mejorar el servicio educativo de la institución (Ministerio de Educación, 2012). De lo sustentado nace la necesidad de contar con un director capacitado, en liderazgo, con un buen nivel académico, formados bajo una visión de cambio para convertirse en una herramienta de cambio, estrategia y ético.

En cuanto al desempeño docente, El MINEDU (2016), lo define como un proceso donde el docente interactúa con sus estudiantes dentro o fuera de un aula de clases, iniciándose con la planificación teniendo en cuenta los objetivos que se plantea como estado, ejecución en el proceso de llevar a la acción lo planificado a través de los momentos y evaluación empleando instrumentos para el recojo de la información de la acción pedagógica para luego proceder a una reflexión de la misma que le permita llegar a conclusiones para el empleo de nuevas estrategias de enseñanza. Así mismo, el MINEDU (2012), también la define como aquel proceso donde el docente ejerce su labor pedagógica, mostrando capacidad para ejercer su accionar. Marchesi (2007) sostiene que el desempeño docente presenta dos características que son innatas de su profesión, la primera corresponde a su capacidad de autonomía donde su labor tiene como finalidad que todas las personas puedan tener el acceso al derecho fundamental de la educación y esta

debe de ser justas y con equidad para todos los ciudadanos sin distinción alguna. La segunda característica es la enseñanza, la cual la hace totalmente diferente a las demás profesiones, porque está basada en relaciones interpersonales saludables, con respeto, empatía, afectividad, y un alto nivel de compromiso en su actuar pedagógico. J. Torres (2008). Sostiene que el desempeño docente se traduce como un conjunto de actividades realizadas por el docente dentro de las denominadas sesiones de aprendizaje, dando cumplimiento a sus deberes como formador de ciudadanos en las instituciones educativas con el fin de formar personas integrales con respeto a los demás y capaz de resolver problemas cotidianos. Toda esta labor tiene un carácter consciente de saber lo que tiene que realizar, individual porque dentro del aula de clases se convierte en un líder y moldeador de personas y creador de espacios saludables. Para Zarate. (2011). el desempeño docente se concretiza en la ejecución de funciones específicas que realiza el profesional en diferentes áreas, niveles, modalidades y contextos donde se desenvuelve la institución educativa. L. Estrada (2013). El desempeño docente es el protagonista principal del sistema educativo porque, tiene como objetivo movilizar un conjunto de saberes para formar estudiantes; por lo cual es necesario que este agente pueda tener un proceso de formación y evaluación que le permite identificar debilidades que eliminar y fortalezas que aumentar. Para MINEDU (2016) en el marco del buen desempeño docente reconoce tres dimensiones, siendo la dimensión pedagógica que está dada por el profesionalismo del docente, su saber pedagógico y por la ética con que asume y realiza su labor como docente, la dimensión cultural que viene hacer la amplitud de conocimientos que posee el docente para enfrentar los desafíos económicos, políticos, culturales, sociales e históricos ya sea a nivel local, regional, nacional e internacional y la dimensión política que está dada por el grado de compromiso que asume el docente en la formación integral de sus estudiantes , que les permitirá los retos y desafíos que le presente la sociedad practicando la equidad, la justicia y la responsabilidad; así también habla de dominios, los cuales son un conjunto de desempeños pedagógico que favorecen el desarrollo de su práctica en el aprendizaje de los estudiantes, dentro de cada dominio se evidencia la ética de la enseñanza centrada en un proceso de calidad para contribuir con la formación integral de los estudiantes, futuros ciudadanos del Perú. Así mismo el MINEDU (2016) presenta un diseño

curricular basado en el desarrollo de competencias, las cuales consisten en el conjunto de capacidades que obtiene el estudiante y que le permitirá la resolución de problemas de la vida diaria a través del empleo de las facultades de poner en práctica lo aprendido, el llamado saber. Además, se traduce la competencia no solamente como un conjunto de saberes, sino como aquella capacidad que tiene la persona para identificar y analizar la situación a la cual se enfrenta para tomar las mejores decisiones dentro de una gama de opciones que pueda tener. Así mismo, se debe de conceptualizar la competencia como aquella capacidad para resolver problemas, obtener un objetivo y la movilización de diversidad de recursos que le permitan obtener respuestas pertinentes en momentos problemáticos y tomar decisiones teniendo en cuenta la ética y moral. Hay que tener presente que la competencia es más que un saber hacer, se tiene en cuenta la disposición para saber hacer las actividades, pero con razonamiento, manejo de conocimientos y valores para enfrentar las consecuencias que se puedan presentar por la toma de decisiones. Finalmente, el MINEDU (2016) manifiesta que los desempeños son aquellas formas de actuar que son observables y que evidencian el dominio de sus competencias. Además, estos se relacionan con el logro de aprendizajes que se espera obtener y de la ejecución de las actividades que se asignan. Según lo sustentado, los desempeños presentan tres condiciones, son observables en su actuar diario, el nivel de responsabilidad y los logros que vienen hacer los resultados. Además, en el Marco del Buen Desempeño Docente presentado por el MINEDU (2015) nos muestra cuatro dominios que dentro de ellos tienen nueve competencias y cuarenta desempeños. El dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; comienza con la planificación curricular, desde el análisis de la problemática que envuelve la institución educativa para la creación de situaciones significativas, luego pasar a la programación anual, unidades didácticas y concretizarlo en las sesiones de aprendizaje. Dentro de este dominio se desarrollan las competencias uno y dos, las cuales consisten en tener en cuenta las características personales de los estudiantes, sus estilos y ritmos para construir aprendizajes significativos y tener presente en la competencia dos el desarrollo de los procesos pedagógicos y la forma como se ejecutará las evaluaciones a los estudiantes. - Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Es el momento de la ejecución de los aprendizajes teniendo en cuenta la equidad e

inclusión de los estudiantes independientemente del contexto cultural donde se desenvuelven. Aquí se desarrollan las competencias tres, cuatro y cinco; donde se tiene gran preocupación por crear un ambiente adecuado de aprendizaje, donde se respeta la diversidad cultural en la cual se desenvuelven los estudiantes para convertirlos en personas reflexivas y críticas, preocupadas por el bien común. Además, es importante que en el proceso de enseñanza – aprendizaje se pueda impartir con un alto nivel de conocimiento del área, empleando estrategias según los estilos y ritmos de aprendizaje y utilizando materiales educativos pertinentes, los cuales pueden ser estructurados y no estructurados. Y, por último, es necesario realizar un proceso de evaluación coherente a lo enseñado, el que permitirá determinar qué acciones se debe realizar para la retroalimentación según lo identificado en cada estudiante.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; consiste en el desarrollo y fortalecimiento de los aprendizajes adquiridos por lo estudiantes involucrando a todos los agentes educativos. Las competencias que se desarrollan son seis y siete; las cuales consisten en la participación que se tiene en la elaboración e implementación del PEI a través de un accionar activo, crítico y colaborativo que permita la mejora del servicio educativo que imparte la institución y, por otro lado, es de suma importancia que exista una relación de respeto y cordialidad con los aliados estratégicos, la comunidad y las organizaciones que rodean a la institución.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Es la formación constante que tiene el docente para la mejora de su práctica pedagógica; es una parte fundamental donde se reflexiona sobre aquellas acciones que se debe de mejorar y se busca la forma de realizarla. Consta de la competencia ocho y nueve; las cuales consisten en que el docente como profesional debe de conocer el ámbito donde se desenvuelve la institución educativa, su problemática para construir de manera responsable la identidad y compromiso que le permita contribuir con la calidad educativa. Además, es necesario que el docente tenga presente que su labor es fundamental dentro de la sociedad, la cual requiere de un actuar integro, respetando los derechos fundamentales que tiene el individuo, comprometiéndose con su formación.

Pérez y Santillán (2012) describen un modelo de evaluación el cual consiste en evaluaciones centradas en el perfil del docente donde se tiene en cuenta el desenvolvimiento del profesor dentro del aula de clases, donde se evidencia sus

competencias como el dominio del área, su manera de relacionarse con los estudiantes través de la creación de un adecuado ambiente de aprendizaje y su respeto por sí mismo y los demás. Otro tipo de evaluación es la centrada en los resultados obtenidos, la cual consiste en determinar el nivel de aprendizaje obtenido por los estudiantes, es más cuantitativo porque solo quiere evaluar cuanto se obtuvo o no. La evaluación centrada en el comportamiento del docente en aula, traducido como el modelo de desenvolvimiento del docente, donde busca a través del empleo de recursos y estrategias que el estudiante adquiera el aprendizaje significativo, en base a un ambiente agradable de trabajo y por último la evaluación de la práctica reflexiva; consiste en enseñarle al estudiante a resolver sus problemas, para lo cual se le brinda un conjunto de competencias que le permitirá enfrentar la vida diaria. Presenta un marco legal porque la labor docente se fundamenta bajo leyes y artículos que buscan el respeto al derecho fundamental de la educación donde el educador es uno de los agentes principales. Ley General de Educación N° 28044 – 2006 ED sostiene en su Artículo 56° que el docente es esencial y fundamental en la formación integral del educando, por lo cual es necesario que el profesional docente sea una persona idónea, con alto nivel moral y que goce de una buena salud física y mental para que pueda planificar, ejecutar y evaluar el logro de los aprendizajes, participar del desarrollo de la institución educativa, recibir su justa remuneración, capacitarse constantemente, recibir incentivos y honores por su labor, entre otros aspectos. Dentro de marco histórico de la investigación tiene por finalidad mostrara una cronología de cómo ha evolucionado el liderazgo directivo como el desempeño docente, empezando que, desde años muy antiguos, 1920 aproximadamente se produjo una reforma educativa civilista, pero que solamente era para los más privilegiados, dejando de lado al pueblo. Jorge Basadre nos muestra que la educación primaria y secundaria era limitada y los colegios privados eran los que más crecían, pero se dificultaba su acceso a la clase rural por el costo elevado. Luego se planteó que la educación sea una democracia para todos, empezando desde las comunidades más alejadas del Perú profundo y así valorar la redención del indio. Pero, según lo manifestado por Mariátegui, esto no prosperó por el tipo de gobierno feudal que se tenía y las políticas educativas no se hicieron realidad. Tal es así que la educación en el Perú, a lo largo de los años ha sufrido muchos cambios, y fue hasta el gobierno transitorio

de Valentín Paniagua quien tomó medidas importantes con respecto a la revaloración del rol docente, incluidos en actividades importantes, así como, planteando su desarrollo integral y una carrera magisterial. Luego al paso de los años, se han incluido alternativas como el desarrollo profesional del docente a través de una formación continua que le permita mejorar su práctica pedagógica (Delannoy, 2000). Ahora inmersos en un nuevo mundo, se puede señalar que tanto el directivo como el docente están en un proceso llamado evaluación continua, donde el más capacitado y preparado ocupa los puestos. El liderazgo directivo es fundamental en el desarrollo de una educación de calidad, por eso es necesario que la persona sea idónea para el cargo, antiguamente se realizaba un nombramiento para toda la vida como directivo, actualmente el director pasa por proceso de evaluación para poder cubrir una plaza; lo mismo sucede con el docente, ya se le evalúa aspectos de conocimiento general, pedagógico, dominio de aula, entrevista y entrega de documentación; lo que antiguamente se traducía en el grosor de un fólter con documentación. Ahora, existe la ley 29944, Ley de Reforma Magisterial. El marco filosófico que sustenta la investigación desde la naturaleza holística, según Díaz (1999) esta consiste no en un medio, sino un fin donde se busca la formación de personas, por tal motivo, no se puede entender al rol docente con una transmisión de conocimientos o instrucciones, sino como algo que vas allá de ellos; porque, se puede entender que el ser humano, no es un ser estático por ello resulta necesario un proceso de interacción. La figura del docente nace en la antigua Grecia; eran los sofistas, parecidos a los docentes universitarios de la actualidad, quienes se encargaban de instruir a los hijos de sus amos desde muy niño. Platón, señalaba que la calidad de la educación dependería del educador, y aunque es poco creíble, desde esas épocas la labor docente no era valorada. En la sociedad Romana, el papel del docente era reconocida y estimada, existían épocas en las cuales no cobraban, y solo se traducía en recibir regalos porque su labor es gratuita y por ende no podían protestar. Fue hasta Quintiliano quien enaltece la labor del docente, se preocupa por esta acción, demostrando que el maestro es sinónimo de sabiduría, es el personaje que ejerce influencia en el infante, es parecida su labor al de un padre que debe de formar al niño. Es Quintiliano quien plantea aspectos para la carrera magisterial como la relación maestra – estudiante; la adaptación escolar, el proceso de enseñanza, incluyendo

los castigos, usando el método científico a través de un programa educativo que busca educar al estudiante. Pasando a la edad media, el docente se convierte en el eje fundamental de la educación, en la edad moderna, dándose inicio a la formación del magisterio como un pilar fundamental dentro de las reformas educativas. En la edad contemporánea, se empieza con la creación de las escuelas, donde el papel esencial se centraba en el docente, donde la institución educativa era considerada como un progreso y así sucesivamente, luego aparece la figura de un líder que dirigiera la institución educativa pero no dentro de las aulas, sino fuera de ellas, en este caso se habla de un liderazgo directivo capaz de permitir que se mantuviera en el tiempo y espacio y que permitirá educar a los niños.

III. METODOLOGÍA

Para la selección de los artículos relevantes al tema de investigación se efectuó la búsqueda bibliográfica de revistas indexadas y artículos científicos en la base de datos electrónicas como: DIALNET, A CONCYTEC, IGOB Revista, ZENODO, Repositorio UCV y Repositorio UNJFSC.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación por su finalidad es básica porque se fundamenta en un argumento teórico, debido a que se utilizó los conocimientos y resultados de anteriores investigaciones para dar solución a un problema específico mediante una propuesta, por su enfoque es cuantitativa porque se utilizaron procedimientos estadísticos para el análisis de la información recolectada mediante la revisión sistemática, por su manipulación es no experimental porque las variables de estudio no fueron manipuladas ni controladas y por su temporalidad fue un estudio transversal de los últimos cinco años anteriores, del año 2015 al 2019. Se trató de un estudio mediante las revisiones sistemáticas de artículos científicos que nos permitió conocer los resultados de investigaciones sobre liderazgo directivo y desempeño docente.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Independiente.

LIDERAZGO DIRECTIVO: Leithwood (2009) señala que el liderazgo directivo se traduce en la capacidad para organizar el trabajo docente para el logro de aprendizajes en todos sus estudiantes.

Variable Dependiente.

DESEMPEÑO DOCENTE: El MINEDU (2016), sostiene que es un proceso donde el docente interactúa con sus estudiantes dentro o fuera de un aula de clases, indiciándose con la planificación teniendo en cuenta los objetivos que se plantea como estado, ejecución en el proceso de llevar a la acción lo

planificado a través de los momentos y evaluación empleando herramientas que les permita recopilar información de la acción pedagógica para luego proceder a una reflexión de la misma que le permita llegar a conclusiones para el empleo de nuevas estrategias de enseñanza.

Operacionalización de variables: (Anexo 01)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población.

Se traduce en el conjunto de individuos, cosas, situaciones y otros, de las cuales el investigador desea conocer sus características u otros aspectos; además, con el conjunto de unidades que a través de la observación determinan las características del objeto o individuo estudiado (Velásquez, 2006).

La población de estudio estuvo conformada por toda la base de datos electrónicos de donde se extrajeron 78 artículos científicos de revistas indexadas relacionados al tema de estudio elegido, desde el 2015 al 2019; los mismos que fueron sometidos a un criterio de inclusión y exclusión. (Anexo 02)

Muestra.

La muestra estuvo constituida por 26 artículos científicos que cumplieron con los criterios de selección e inclusión, es decir que tengan relevancia significativa en la variable dependiente. (Anexo 03 y 04)

Muestreo.

Fue de tipo no probabilístico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la revisión sistemática, lo que permitió explorar todo lo escrito por la comunidad científica sobre un determinado tema, que estuvo relacionado con las variables de estudio de la investigación.

Instrumento de recolección de datos.

Los instrumentos que se utilizaron fueron dos registros en Excel, que son formatos en los que se consideró las características más relevantes de los artículos científicos; la primera tabla protocolar o de campo en la que se registró la información relevante de cada artículo que conforman la muestra y en la segunda tabla se realizó la tabulación de datos de la muestra.

3.5.Procedimientos

Descripción.

El procedimiento seguido fue el de revisiones sistemáticas que se inició con el planteamiento de una interrogante específica y estructurada que sirvió de guía para la búsqueda de datos que permitieron dar respuesta; mediante este proceso se identificó, seleccionó y evaluó los estudios referidos a la investigación.

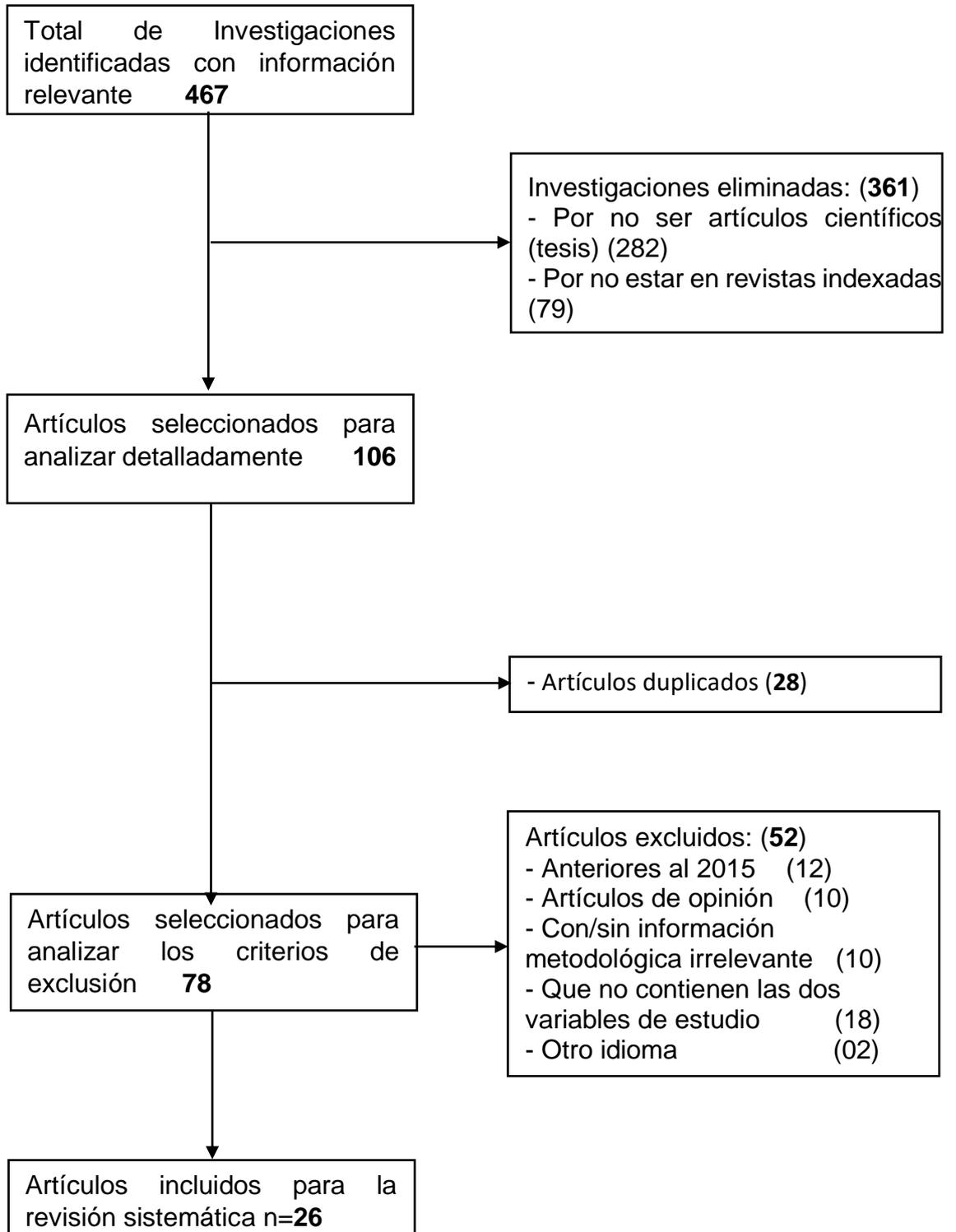
Se recolectaron los datos producidos en artículos científicos sobre el tema de estudio, realizando la búsqueda en las plataformas de los repositorios de las universidades y bibliotecas virtuales para conocer de manera sintética los resultados de la investigación, utilizando como instrumento dos tablas que fueron diseñada en Excel para registrar y tabular los datos de la muestra; para ello se le asignó códigos a la información obtenida de cada artículo con la finalidad de producir la base de datos, siendo estos: autor (es), sexo, año de la publicación, país, idioma, repositorio, título, validación, confiabilidad, objetivos, metodología, población, muestra, técnicas e instrumentos, variables, asociación de teorías, conclusiones, etc.

Se analizó la información obtenida de los artículos científicos a través de un análisis crítico y estadístico.

Diagrama de flujo.

Figura N°1

Algoritmo de selección de estudios según criterios de selección



3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos obtenidos se utilizó la técnica del análisis de los contenidos. Según: Berelson. (1984). Es una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa en el estudio del contenido manifiesto de la comunicación.

3.7. Aspectos éticos.

Se asumió los artículos del código de ética de la Universidad César Vallejo, el Artículo 15 De la política anti plagio, el cual señala que es un delito hacer pasar como propio de manera total o parcial una investigación ajena; para evitar incurrir en este delito se debe citar correctamente en la investigación las fuentes de consulta, ciñéndose a los estándares de publicación internacional y de acuerdo a las exigencias de la universidad; el Artículo 16 de los derechos del autor, reconoce como autor o coautor al investigador que haya originado o creado una investigación, adjudicándose el derecho de autoría.(RCU N°0126-2017/UCV)

Se citó a todos los autores de las referencias bibliográficas como señal de respeto a su autoría, así también los datos no fueron manipulados deliberadamente.

IV. RESULTADOS

Se identificaron 78 artículos potenciales para la investigación los mismos que fueron sometido a criterios específicos de inclusión y exclusión; quedando como muestra para la investigación 26 artículos; los que fueron analizados minuciosamente por la investigadora, quien obtuvo información relevante que fue procesada estadísticamente, obteniendo los resultados que se detallan a continuación.

Tabla1

Publicaciones según criterios de selección: Latinoamérica, 2015-2019

Característica	Incluidos		Excluidos	
	N	%	n	%
TOTAL	26	100	52	100
Criterios de selección				
Periodo 2015-2019	26	100.0	12	23.1
Tesis, artículos de revistas indexadas	26	100.0	10	19.2
Idioma español	26	100.0	2	3.8
Explica la metodología*	26	100.0	10	19.2
Contiene variables estudiadas	26	100.0	18	34.6
Instrumentos validados	18	69.2	0	0.0
Por juicio de expertos	18	69.2	0	0.0
Fiabilidad de instrumentos	22	84.6	0	0.0

Nota: B.D. DIALNET, A CONCYTEC, IGOB Revista, ZENODO, Repositorio UCV y Repositorio UNJFSC.

En la tabla 1, se especifican los criterios de selección de los artículos para la revisión sistemática sobre Liderazgo Directivo y Desempeño docente, revisándose un total de 78 artículos los que pasaron por un criterio de inclusión y exclusión de los cuales solo 26 cumplen con los criterios de selección (artículos de revistas indexadas, que contengan las variables estudiadas, del Periodo 2015 - 2019 en idioma español y que expliquen su metodología) para incluirlos en la muestra y 52 artículos fueron excluidos.

Tabla2

Publicaciones seleccionadas según base de datos, año de publicación y país Latinoamérica, 2015-2019

	Nº	%
TOTAL	26	100.0
Base de datos revisadas		
Alicia CONCYTEC	14	53.8
IGOB Revista	5	19.2
Dialnet	4	15.4
Zenodo	1	3.8
Repositorio UNFJSC	1	3.8
Repositorio UCV	1	3.8
Año de publicación		
2015	4	15.4
2016	3	11.5
2017	8	30.8
2018	7	26.9
2019	4	15.4
País investigado		
Perú	22	84.6
Ecuador	3	11.5
México	1	3.8

Nota: B.D. DIALNET, A CONCYTEC, IGOB Revista, ZENODO, Repositorio UCV y Repositorio UNJFSC.

En la tabla 2, se especifican los criterios de base de datos, año de publicación y país investigado; de la que un 53.5% de los artículos fueron encontrados en la base de Alicia CONCYTEC, un 19.2% de la base de IGOB Revista, un 15.4% de la base de Dialnet, y un 3.8% de la base de Zenodo, Repositorio UCV y Repositorio UNJFSC; Un 15.4% corresponden a publicación del 2015, un 11.5% del 2016, 30.8% al año 2017, un 26.9% corresponden a las publicaciones del 2018 y un 15.4 que corresponden al año 2019; en cuanto al país de publicación muestra que el 84.6% pertenecen a Perú, un 11.5% pertenecen a Ecuador y un 3.8% corresponden a México.

Tabla 3

Publicaciones seleccionadas según aspectos metodológicos Latinoamérica, 2015-2019

	Nº	%
TOTAL	26	100.0
Enfoque		
Cuantitativo	26	100
Cualitativo	0	0
Mixta	0	0
Manipulación		
No experimental	26	100
Nivel de investigación		
Descriptiva	22	84.6
Exploratoria	2	7.7
Explicativa	2	7.7
Diseño		
Correlacional lineal	22	84.6
Correlacional causal	3	11.5
Cuasi-experimental	1	3.8
Población		
Precisa	24	92.3
No precisa	2	7.7
Muestra		
Precisa	24	92.3
No precisa	2	7.7
Técnica		
Encuesta	25	96.2
Observación	1	3.8
Instrumento		
Cuestionario	22	84.6
Escala	2	7.7
Ficha	2	7.7

Nota: B.D. DIALNET, A CONCYTEC, IGOB Revista, ZENODO, Repositorio UCV y Repositorio UNJFSC.

En la Tabla 3, se muestra que los artículos seleccionados fueron en un 100% de enfoque cuantitativo, además predominan las investigaciones de tipo No experimental en un 100%, de nivel descriptivo en un 84.6% y diseño correlacional lineal en un 84.6%. Asimismo, solo un 92.3% precisa el tamaño de su población y un 92.3% precisa su muestra. Además, la técnica más utilizada para la recolección de datos es la encuesta en un 96,2% y utilizaron como instrumento un cuestionario en un 84,6% de los artículos seleccionados para la revisión sistemática.

Tabla 4

Publicaciones seleccionadas según definición conceptual y dimensiones de Liderazgo Directivo Latinoamérica 2015-2019

	Nº	%
TOTAL	26	100.0
Asociación de teorías		
Pedagógico	16	61.5
Autoritario	10	38.5
Consultivo	10	38.5
Transformacional	8	30.8
Transaccional	8	30.8
Participativo	7	26.9
Permisivo	7	26.9
Ético	1	3.8
Propositivo	1	3.8
Definición conceptual		
Muy precisa	22	84.6
Ambigua	4	15.4
No expone	0	0.0
Definición operacional		
Imprecisa (Si tuvo, no tuvo)	0	0.0
Precisa dos categorías o niveles	15	57.7
Precisa tres categorías o niveles	7	26.9
Precisa más de tres categorías	4	15.4
Conclusiones		
Muy precisa	22	84.6
Ambigua	4	15.4
No lo expone	0	0.0

Nota: B.D. DIALNET, A CONCYTEC, IGOB Revista, ZENODO, Repositorio UCV y Repositorio UNJFSC.

En la Tabla 4, se aprecia una mayor asociación con las teorías de Liderazgo Pedagógico 61.5%, Autoritario en un 38.5%, Consultivo en un 38.5%, Transformacional en un 30.8% y Transaccional en un 30.8% en menor porcentaje las teorías de Liderazgo en un Participativo en un 26.9%, Permisivo en un 26.9% Ético en un 3.8% y Propositivo en un 3.8% de los artículos revisados. Asimismo, se observa una definición conceptual muy precisa en un 84.6% y ambigua en un 15.4%; además se encontró una definición operacional donde precisa dos categorías o niveles en un 57.7%, tres categorías en un 26.9% y más de tres categorías en un 15.4% de los artículos; redactando sus conclusiones muy precisas en un 84.6% y ambiguas en un 15.4% de los artículos revisados.

Tabla 5

*Publicaciones seleccionadas según definición conceptual y dimensiones
Desempeño Docente Latinoamérica 2015-2019*

	Nº	%
TOTAL	26	100.0
Asociación de teorías		
Pedagógico	22	84.6
Profesionalismo	16	61.5
Responsabilidad	9	34.6
Personalidad	7	26.9
Investigación	2	7.7
Proactividad	2	7.7
Definición conceptual		
Muy precisa	21	80.8
Ambigua	5	19.2
No expone	0	0.0
Definición operacional		
Imprecisa (Si tuvo, no tuvo)	2	7.7
Precisa dos categorías o niveles	16	61.5
Precisa tres categorías o niveles	7	26.9
Precisa más de tres categorías	1	3.8
Conclusiones		
Muy precisa	22	84.6
Ambigua	4	15.4
No lo expone	0	0.0

Nota: B.D. DIALNET, A CONCYTEC, IGOB Revista, ZENODO, Repositorio UCV y Repositorio UNJFSC.

En la Tabla 5, se aprecia una mayor asociación con las teorías de Desempeño pedagógico en un 84.6%, Profesionalismo en un 61.5%, Responsabilidad en un 34.6%, personalidad en un 26.9%, Investigación en un 7.7% y Proactividad en un 7.7% de los artículos revisados. Asimismo, se observa una definición conceptual muy precisa en un 80.8% y ambigua en un 19.2% además se encontró una definición operacional imprecisa en un 7.7%, precisa dos categorías o niveles en un 61.5%, tres categorías en un 26.9% y más de tres categorías en un 3.8% de los artículos; redactando sus conclusiones muy precisas en un 84.6% y ambiguas en un 15.4% de los artículos revisados.

Tabla 6

*Publicaciones seleccionadas según medición y hallazgos de la relación de variables
Latinoamérica 2015-2019*

	Nº	%
TOTAL	26	100.0
Técnica de cálculo		
Pearson	9	34.6
Spearman	6	23.1
Kruskal-Wallis	2	7.7
Cox y Snell	1	3.8
No precisa	8	30.8
Hallazgos		
Relación altamente significativa	8	30.8
Relación significativa	16	61.5
No relacionados significativamente	2	7.7

Nota: B.D. DIALNET, A CONCYTEC, IGOB Revista, ZENODO, Repositorio UCV y Repositorio UNJFSC

En la tabla 6, se observa que las técnicas de cálculo utilizadas en la investigación fue 34.6% de Pearson, un 23.1% de Spearman, un 7.7% de Kruskal-Wallis, un 3.8% de Cox y Snell y un 30.8% no precisa; en cuanto a los hallazgos se puede observar un 30.8% la relación es altamente significativa, 61.5% la relación es significativa y un 7.7 no relacionados significativamente.

Tabla 7

*Publicaciones seleccionadas sobre conclusiones y hallazgos reportados,
Latinoamérica 2015-2019*

CONCLUSIONES	Nº	%
	26	100.0
La V1 mantiene relación de magnitud fuerte y positiva con la V2.	12	46.2
La V1 mantiene relación de magnitud moderada y positiva con la V2.	3	11.5
La V1 mantiene relación de magnitud débil con la V2.	4	15.4
No reporta	7	26.9

Nota: B.D. DIALNET, A CONCYTEC, IGOB Revista, ZENODO, Repositorio UCV y Repositorio UNJFSC

En la Tabla 7, se muestran los resultados de la relación clasificados según el criterio de Cohen (1988) donde un 46.2% de los artículos encontraron una relación directa de magnitud fuerte y positiva, un 11.5% muestran una relación directa de magnitud moderada y positiva, un 15.4% encontró una relación débil; mientras que un 26.9% no precisa.

V. DISCUSIÓN

En la investigación realizada se planteó como objetivo general analizar el liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de educación básica a través de la revisión sistemática que consistió en analizar los artículos obtenidos en la base de datos electrónicas como: DIALNET, A CONCYTEC, IGOB Revista, ZENODO, Repositorio UCV y Repositorio UNJFSC. En los que se halló 78 artículos potenciales para su revisión, que fueron sometidos a los criterios de exclusión, seleccionándose finalmente 26 artículos que conformaron la muestra para la investigación y que permitió dar cumplimiento al objetivo general del estudio; el desarrollo del mismo permitió la ejecución de los objetivos específicos.

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico se realizó la revisión sistemática de 26 artículos de revistas indexadas y trabajos de investigación relacionados a las variables de estudio, los artículos seleccionados fueron, en un 53.5% de la base de datos de Alicia CONCYTEC, un 19.2% de la base de IGOB Revista, un 15.4% de la base de Dialnet, y en un menor porcentaje con un 3.8% de la base de Zenodo, Repositorio UCV y Repositorio UNJFSC; en cuanto a los años de publicación se consideró un periodo de cinco años desde el 2015 hasta el 2019; siendo el 15.4% del 2015, un 11.5% del 2016, 30.8% al año 2017, un 26.9% corresponden a las publicaciones del 2018 y un 15.4% que corresponden al año 2019; estableciendo que porcentaje se ubica en el 2017 de publicación, lo que permite considerar como publicaciones recientes; en cuanto al país de publicación muestra que el 84.6% pertenecen a Perú, un 11.5% pertenecen a Ecuador y un 3.8% corresponden a México. Hallazgos que se sustentan en la tabla 2.

En cuanto a los aspectos metodológicos de los artículos que conforman la muestra se precisa que los artículos seleccionados fueron en un 100% de enfoque cuantitativo; que por su manipulación investigaciones de tipo No experimental en un 100%, por su nivel de investigación es descriptivo en un 84.6% y por su diseño es correlacional lineal en un 84.6%. Asimismo, solo un 92.3% precisa el tamaño de su población y la muestra, también se puede precisar que la técnica más utilizada para la recolección de datos es la encuesta en un 96,2% y mismo que utilizaron como instrumento un cuestionario en un 84,6% de los artículos seleccionados para la revisión sistemática. Información obtenida de la tabla 3

Teniendo en cuenta la definición y dimensiones de la variable independiente liderazgo directivo, se aprecia una mayor asociación con las teorías de Liderazgo Pedagógico 61.5%, Autoritario en un 38.5%, Consultivo en un 38.5%, Transformacional en un 30.8% y Transaccional en un 30.8% en menor porcentaje las teorías de Liderazgo en un Participativo en un 26.9%, Permisivo en un 26.9% Ético en un 3.8% y Propositivo en un 3.8% de los artículos revisados. Asimismo, se observa una definición conceptual muy precisa en un 84.6% y ambigua en un 15.4%; además se encontró una definición operacional donde precisa dos categorías o niveles en un 57.7%, tres categorías en un 26.9% y más de tres categorías en un 15.4% de los artículos; redactando sus conclusiones muy precisas en un 84.6% y ambiguas en un 15.4% de los artículos revisados. Hallazgos obtenidos de la tabla 4.

En cuanto a los resultados de la definición y dimensiones de la variable dependiente, desempeño docente se aprecia una mayor asociación con las teorías de Desempeño pedagógico en un 84.6%, Profesionalismo en un 61.5%, Responsabilidad en un 34.6%, personalidad en un 26.9%, Investigación en un 7.7% y Proactividad en un 7.7% de los artículos revisados. Asimismo, se observa una definición conceptual muy precisa en un 80.8% y ambigua en un 19.2% además se encontró una definición operacional imprecisa en un 7.7%, precisa dos categorías o niveles en un 61.5%, tres categorías en un 26.9% y más de tres categorías en un 3.8% de los artículos revisados; en cuanto a las conclusiones han redactado de manera muy precisa en un 84.6% y ambiguas en un 15.4% de los artículos revisados. Información obtenida de la tabla 5.

Teniendo en cuenta la medición de hallazgos y la medición de las variables se observa que las técnicas de cálculo utilizadas en la investigación fue 34.6% de Pearson, un 23.1% de Spearman, un 7.7% de Kruskal-Wallis, un 3.8% de Cox y Snell y un 30.8% no lo precisa, teniendo en cuenta estos resultados podemos apreciar que un porcentaje muy alto no precisa esta información que es muy importante para hallar la relación entre variables; en cuanto a los hallazgos se puede observar un 30.8% la relación es altamente significativa, 61.5% la relación es significativa y un 7.7 no relacionados significativamente. Hallazgos que se sustentan en la tabla 6.

En cuanto a las conclusiones de los hallazgos se puede precisar que en un 46.2% de los artículos analizados se encontraron una relación directa de magnitud fuerte y positiva de la variable independiente con respecto a la variable dependiente; en un 11.5% se muestran una relación directa de magnitud moderada y positiva, un 15.4% encontró una relación débil entre la variable independiente y dependiente; mientras que un 26.9% no precisa la magnitud de la relación entre las variables de estudio. Información obtenida de la tabla 7.

Para fundamentar la discusión es necesario recrear la información relevante de los artículos sujetos de estudio; los que se citó teniendo en cuenta la relación o significancia entre las variables sujeto de estudio; iniciando los de nivel bajo o débil, seguidamente los de nivel medio o moderado y finalmente los de nivel o significancia alto; teniendo en cuenta el orden cronológico según el año de publicación.

Todos los artículos revisados son de enfoque cuantitativo; así tenemos la investigación realizada por: Ching et al. (2015). El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente, concluyendo que no existe relación entre las variables de estudio y que son otros factores que influyen en el comportamiento del liderazgo directivo y desempeño docente. Sánchez, S. (2016). El propósito del artículo fue determinar la correlación existente entre las variables de estudio, realizada en una muestra de 130 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios, obteniendo como resultado que no existe relación entre las variables de estudio, y demostrando que existe relación inversa entre el liderazgo autoritario benevolente y desempeño docente. Los análisis de estos dos artículos demuestran que existen instituciones educativas donde la relación entre los directivos y docentes es nula, lo que hace suponer que no existe ningún tipo de influencia entre ambos, que urge el ejercicio de liderazgo pedagógico que influya y motive a sus docentes asumir retos en pro de su mejora profesional y del logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Aguilar, R. (2015). El artículo tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las variables objeto del estudio, realizada en docentes a quienes se les aplicó cuestionarios, por los que se pudo concluir que existe una relación de Rho de Spearman de 0,524 que demuestra que la relación es moderada y positiva.

Canales, D. (2015). El artículo tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las variables objeto de estudio, a los docentes integrantes de la muestra se les aplicó cuestionarios, de los que se puede concluir que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente. Anchayhua, A. (2016). El objetivo del artículo fue determinar la relación existente entre las variables de estudio, se aplicó cuestionarios a la muestra conformada por 105 docentes de tres instituciones educativas, donde se puede concluir que existe $r = 0,490$ y $p = 0,000 < 0,05$ lo cual demuestra que existe una relación moderada y positiva entre las variables, así mismo se hace necesario que el director motive a los docentes para lograr los objetivos educativos. Palmer, D. (2016). El objetivo de la investigación fue determinar la correlación existente entre las variables de estudio, la población y muestra estuvo conformada por 20 docentes de los niveles inicial y primaria, se les aplicó un instrumento por cada variable lo que permitió hallar la correlación utilizando el coeficiente de Pearson $=0,626^{**}$, lo que determinó que existe una correlación positiva moderada. Marcahuachi, P. y Gonzáles, K. (2016). El propósito principal del estudio fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel inicial, a los 25 profesores que conformaron la población y muestra se les aplicó una encuesta sobre liderazgo directivo y una ficha de evaluación del desempeño docente, de los que establecieron una $r=0,546$, lo que determina un nivel de relación media. Herrera, E. (2017). El artículo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables de estudio, para la investigación se aplicó cuestionarios a la muestra, los cuales dieron como resultados de correlación de Pearson de 0,67 lo cual demuestra que existe una relación de nivel medio significativa; donde la variable independiente ejerce influencia en el variable dependiente. Dávila, H. (2017). El artículo tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables de estudio, para ello se aplicó a la muestra objeto de estudio cuestionarios para el recojo de la información, los que permitieron determinar de que existe una relación de $r= 0,66$ entre las variables, demostrando que es una relación positiva donde ambas variables se encuentran en un nivel medianamente satisfactorio. Zamora, O; Zaina, V; Zea, F. (2017). La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación significativa existente entre las variables de estudio, se puede observar que el 61,2% indican que el liderazgo directivo y el desempeño docente se encuentran en

un nivel de relación medio. También se encontró los valores p (0,000) y Rho (0,527), que indican la existencia de una correlación significativa. Guzmán, S. (2017). El artículo tuvo como objetivo determinar relación que existe entre las variables sujeto de estudio, se aplicó cuestionarios a la muestra conformada por 136 docentes, donde se puede concluir que existen un nivel de relación medio y a la vez se observa diferencias significativas según las manifestaciones de los docentes quienes prefieren un estilo directivo autoritario porque de esta manera se pueden plantear objetivos precisos imponiendo roles que están obligados a cumplirse. Estrada, E. (2018). En su trabajo abordó el tema de la función directiva y su papel como apoyo fundamental al desempeño de los docentes, debido a la reforma educativa que existe en su país, que necesita de una transformación del liderazgo directivo. El estudio se realizó en las escuelas de la zona 27 del sector 5 del Departamento Telesecundarias del Valle de Toluca, en la que se determinó relación entre las variables de estudio se encuentran en un nivel medio o moderado. Portugal, Y. (2018). El artículo tuvo como objetivo explicar la influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente, realizada en docentes a quienes se les aplicaron cuestionarios, de los que se puede concluir que existe un liderazgo democrático en un 54,8%, el liberal en un 28,1%. el autoritario en un 17,1% y un desempeño docente de 36,67%; lo que determina un nivel de relación media. Sánchez, J. (2018). El artículo tuvo como objetivo determinar la relación de causa entre las variables objeto de estudio, se aplicaron cuestionarios por cada variable, donde se obtuvo como resultados que se aprobó la hipótesis alterna, con un $r=0,593$ que equivale a un nivel de relación medio. Águila, E. (2018). El artículo tuvo como objetivo conocer la relación entre las variables de estudio, para obtener información se le aplicó a la muestra del estudio cuestionarios, los cuales permitieron establecer existe un nivel de relación media entre las variables porque una influye sobre la otra de manera directa a pesar de la existencia de otros factores. Luque, R. (2018). El artículo tuvo como objetivo estudiar la relación existente entre liderazgo directivo y desempeño docente, el estudio fue realizado en una muestra de 50 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios, obteniendo un Rho de Spearman de 0,624 lo que demuestra que existe un nivel de relación media entre las variables. Carhuavilca, Y. y Díaz, J. (2019). El artículo tuvo como objetivo demostrar cómo se relacionan las variables de estudio en el área de

historia, geografía y economía, en estudiantes de tercero, cuarto y quinto de secundaria de la Institución Educativa Parroquial “Nuestra Señora del Rosario”, en la investigación se demostró que ambas variables se relacionan porque se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,638$, lo que demuestra la existencia de un nivel de relación medio y que existe la necesidad de trabajar ambas variables para fortalecer la debilidades existente y así poder contribuir con el buen desarrollo de la institución educativa. Soldevilla, W. (2019). El artículo tuvo como propósito determinar la correlación entre las variables de estudio, se le aplicó cuestionarios a la muestra conformada por 30 estudiantes, obteniendo una rho de Spearman = 0.545 lo cual demuestra que existe una correlación moderada y directa entre liderazgo directivo y desempeño docente.

Aranda, L. y Coronado, J. (2017). El objetivo de la investigación fue determinar la relación de causa entre las variables de estudio, se aplicaron cuestionarios por cada variable de estudio, donde se obtuvo como resultado $r=0,346$ y $0,393$ ($p<0.05$), así también que existe una relación directa y significativa entre las variables, donde se evidenció que el liderazgo que predomina en la muestra de estudio fue el transformacional y existe un alto nivel de su desempeño como docente. Obregón, L. (2017). El autor en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación de causa entre las variables de estudio, para ello aplicó cuestionarios y utilizó la Prueba de Kruskal-Wallis para determinar el nivel de influencia entre las variables de estudio, demostrando que existe una relación alta con una influencia del 95% del directivo a los docentes. Ramos, S. (2017). El artículo tuvo como objetivo demostrar la relación que existe entre las variables de estudio, la investigación se realizó en una muestra de 30 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios. Los resultados obtenidos demostraron que existe una correlación de $r=,997$ lo permitió determinar la existencia de un nivel de relación positiva alta. De La Ece, N. (2017). El principal objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre las variables de estudio, la muestra estaba conformada por 80 docentes a los que se les aplicó cuestionarios los cuales permitieron obtener el resultado de Rho que permite determinar un alto nivel de relación entre las variables objeto de estudio de Spearman = $0,783^{**}$. Rondán, D. (2018). El artículo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables objeto estudio, la muestra estuvo conformada por directivo y docentes a quienes se les aplicó cuestionarios, de los

que se puede concluir que existe una $r=0,85$ y $\text{Sig.}=0,01$ lo que determina un nivel relación alta entre las variables. Vidal, O. (2018). El artículo tuvo como objetivo determinar la relación de causa entre las variables de estudio, para lo que aplicaron cuestionarios para cada variable y se utilizó la Prueba de Kruskal-Wallis para determinar el nivel de influencia entre las variables de estudio, demostrando que existe un nivel de relación alto y que el liderazgo directivo tiene una influencia de la misma magnitud en los docentes. Casas, A. (2019). El artículo tuvo como objetivo de investigación demostrar la relación positiva, existente entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa pública “María Parado de Bellido” del distrito del Rímac, Lima, 2017. se aplicó una encuesta y se utilizó correlación de Pearson entre las variables de estudio y se demostró que ambas variables tienen una correlación directa y alcanza un nivel de 0.897 que corresponde a un nivel correlación positiva alta. Se concluye que, a mayor liderazgo pedagógico del director, mayores serán los niveles de desempeño de los docentes. Rafael, B. y Orbegoso, V. (2019). El objetivo del artículo fue determinar la influencia que existe entre las variables de estudio, para realizar esta investigación se aplicó a la muestra un cuestionario para recoger sus opiniones, obteniendo como resultado de Cox y Snell igual a 0,426 significaría que el 42,6 % donde se concluye que el liderazgo pedagógico influye en el desempeño docente, también se precisó que existe una correlación positiva alta de $r=0,997$.

Finalmente, los resultados obtenidos en la presente investigación van a permitir dar cumplimiento al segundo y último objetivo específico de la investigación que consiste en realizar una propuesta pedagógica que contribuya a la mejora del liderazgo directivo y el desempeño docente, para ello se tendrá en cuenta las documentaciones y orientaciones que brinda el Ministerio de Educación.

VI. CONCLUSIONES

1. Como producto de la revisión y análisis de los artículos científicos se concluye que el nivel de relación liderazgo directivo y el desempeño docente es de nivel medio, información obtenida de los 26 artículos seleccionados mediante los criterios de selección y exclusión de una población potencial de 78 artículos.
2. Se realizó el análisis de artículos con enfoque cuantitativos y no experimentales de los cuales se extrajeron información relevante para la investigación que se citaron en la discusión con la finalidad de dar más sustento a la investigación.
3. Todos los artículos investigados tienen como objetivo general demostrar la relación e influencia del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes
4. Se citó dos artículos en los que sostiene que el grado de influencia del director con respecto a los docentes es nula y a la vez demuestran que existe relación inversa entre el liderazgo autoritario benevolente y desempeño docente, así mismo que los docentes necesitan ser motivados para buscar la superación profesional; así también sostienen que el esfuerzo que realizan para superarse responden a motivaciones externas.
5. Un grupo considerable de docentes manifestaron que prefieren un estilo directivo autoritario porque de esta manera se pueden plantear objetivos precisos imponiendo roles que están obligados a cumplirse.
6. Se identificó que el liderazgo pedagógico es la dimensión que obtiene mayor porcentaje tanto en el liderazgo directivo y desempeño docentes; así también que la mayoría de los artículos contenían la definición conceptual muy precisa siendo de la misma manera para la definición operacional.
7. Finalmente, como producto de la investigación y dando cumplimiento al objetivo específico se realiza la propuesta con la intención de que sea aplicada a los directivo y docentes para elevar el índice de relación y empoderamiento de los mismos, siendo los beneficiarios directos los estudiantes.

VII. RECOMENDACIONES

Profundizar la investigación sobre las revisiones sistemáticas, para evitar que queden vacíos en el trabajo de investigación, para ello es necesario crear una ruta para la investigación.

Realizar la revisión sistemática en base de datos pagadas, que nos permita recopilar otros estudios que puedan enriquecer el trabajo; cuando se realiza en base de datos de libre acceso existe limitaciones y los artículos versan de manera muy similar.

Desarrollar la propuesta en las diversas instituciones con la finalidad de elevar el índice de relación entre el directivo y el docente; es importante que tanto el directivo como los docentes conozcan el Marco del Buen Desempeño Directivo y el de docente; también es necesario desarrollar actividades para el control de emociones y de habilidades socioemocionales.

Se requiere que el directivo realice la gestión escolar con liderazgo pedagógico, que reconozca que es urgente el cambio de actitud y dejar de ser el fiscalizador o supervisor, para asumir el rol de líder que influya, motive y movilice a su comunidad educativa para el logro de metas previamente establecidas.

Despertar en los docentes el deseo de superación personal y profesional, reconocer sus logros y apoyar el trabajo que realiza con sus estudiantes.

VIII. PROPUESTA

Los resultados de la presente investigación demuestran que solo el 46.2% de los directivos mantienen una relación de magnitud fuerte y positiva con los docentes, el otro porcentaje se ubican en una relación moderada o débil, así como los que no reportan ningún tipo de relación entre las variables de estudio y esto es preocupante, porque no garantiza las óptimas condiciones para la mejora del logro de los aprendizajes en los estudiantes y urge tomar acciones para superar estas dificultades, por ello teniendo en cuenta que uno de los objetivos específicos de la investigación es realizar una propuesta que permita elevar el nivel de relación entre el directivo y el docente, motivo por el cual se presenta la propuesta.

La propuesta tiene por título “Juntos hacia nuevos retos” que consiste en el desarrollo de GIAS para mejorar el liderazgo directivo y el desempeño docente – 2021, para el desarrollo de la propuesta se tendrá en cuenta el Marco del Buen Desempeño Directivo que promueve el ejercicio de un liderazgo pedagógico centrado en el logro de los aprendizajes de los estudiantes y para ello es necesario que el líder influya, inspire y movilice las acciones de la comunidad educativa; así también el Marco del Buen Desempeño Docentes establece cuatro dominios que deben desarrollar todos los docentes para mejorar la calidad de servicio educativo que brindan a sus estudiantes, para ello se tendrá en cuenta los documentos y orientaciones que brinda el Ministerio de Educación, así también solicitar el apoyo de los especialistas de la Unidad de Gestión Educativa Local.

La propuesta tiene como objetivo general: Elevar el nivel del liderazgo de los directivos y el desempeño de los docentes de la I. E. N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”, Puente Virú, mediante el desarrollo de GIAS, como objetivo específico planificar y ejecutar quince (15) GIAS con los directivos y docentes de la I.E.

El desarrollo y ejecución de la propuesta será de manera virtual ante la emergencia sanitaria, así también autofinanciada y beneficiará, a seis (06) directivos, tres (03) jefes, seis (06) docentes del nivel inicial, cuarenta y seis (46) docentes del nivel primaria y treinta y nueve (39) docentes del nivel secundaria.

Teniendo presente que la propuesta tiene como finalidad elevar el nivel de liderazgo de los directivos, para ello se pretende fortalecer dos dimensiones específicas como

son la dimensión de liderazgo pedagógico y la dimensión del liderazgo transformacional, para lograr mejorar su desempeño como líderes de una institución educativa y poder guiar a su comunidad hacia el logro de la calidad educativa.

Así también con el desarrollo de la propuesta se pretende elevar el nivel del desempeño de los docentes; tomando para ello las dimensiones establecidas en el Marco del Buen Desempeño Docente, como son: las dimensiones pedagógica, cultural y política.

La propuesta fue estructurada teniendo en cuenta las dimensiones de liderazgo directivo, las dimensiones del desempeño docente, los dominios con sus competencias y desempeños del marco del buen desempeño docente y las sesiones; quedando de la siguiente manera: la dimensión pedagógica del directivo y el docente se desarrollarán en el Dominio I de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con cinco (05) GIAS y el Dominio II de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con seis (06) GIAS; la dimensión del liderazgo transformacional del directivo y dimensión cultural del docente se desarrollarán en el Dominio III del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con dos (02) GIAS; finalmente se considera nuevamente la dimensión del liderazgo transformacional del directivo y la tercera dimensión política del docente que se desarrollará en el Dominio IV de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con dos (02) GIAS.

Para el desarrollo de los GIAS que movilizaran la propuesta se solicitará la participación de los especialistas de la UGEL – VIRÚ, docentes fortaleza, y el apoyo externo de personas que versen sobre tema; así también se utilizarán los documentos y orientaciones que brinda en Ministerio de Educación en su plataforma virtual. (Anexo 05)

REFERENCIAS

Águila, E. (2018). Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina. ALICIA CONCYTEC. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_095aab11799b6a5ffa1af2ce

Aguilar, R. (2015). Liderazgo directivo y el desempeño docente, Red 8, UGEL 02, San Martín de Porres, 2014. ALICIA CONCYTEC. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ccae3643e6ddc979f23ca03db_ee56927/Description#tabnav

Anchayhua, A. (2016). Liderazgo directivo y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 25- UGEL 01, período 2015. ALICIA CONCYTEC. <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+tres+instituciones+educativas+de+la+red+25+-+UGEL+01%2C+per%C3%ADodo+2015&type=AllFields>

Arana, L; Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de san isidro. *Dialnet* Vol. 9. DOI: <https://doi.org/10.35756/educaumch.v9i0.33>

Blanchard, K. (2007). Liderazgo al más alto nivel. Norma. https://www.researchgate.net/publication/313200516_La_organizacion_servidora_de_alto_desempeno

Blanco (Coord.) Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y El Caribe. Orealc-Unesco; LLECE. <https://www.guao.org/sites/default/files/biblioteca/Eficacia%20escolar%20y%20factores%20asociados%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf>

Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. En A. Medina (Coord.): El liderazgo en educación. (pp. 25-46). Madrid, España: UNED.

Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 9(2), 9-33. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>

Canales, D. (2015). Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 16 de Villa el Salvador UGEL N°01-SJM 2014. *ALICIA CONCYTEC*.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_5c935cd0971a5ee1fce7dc4a79c71356/Description#tabnav

Carhuavilca, Y. y Díaz J. (2019). Evaluación del liderazgo directivo pedagógico y desempeño docente en el área de historia, geografía y economía. Caso: Estudiantes de tercero, cuarto y quinto de secundaria de la Institución Educativa Parroquial “Nuestra Señora del Rosario”. *IGOB Revista*.

<http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/63>

Casas, A. (2019) Liderazgo pedagógico del director y nuevas perspectivas para el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa pública “María Parado de Bellido” del distrito del Rímac, Lima, 2017. *Dialnet* Vol. 13.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099922>

Castillo, A. (2005). Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI. *Cuaderno de Investigación en la Educación*, 20, 1-9.

<https://varelaperez.m.files.wordpress.com/2015/01/liderazgo-administrativo.pdf>

Ching, G.; Huerta, W.; Antaurco, M; Agurto, C. y Matos, L. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa particular nuestra señora del Carmen-huacho 2013. [Maestría UNJFSC]*.

URI: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2207>

Condori, B. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Zenodo* Vol. 2.

DOI: <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>

Davila, H. (2017). Liderazgo directivo y el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Víctor E Vivar del Distrito de Llata, Huánuco 2015. *ALICYA CONCYTEC*.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_e7cf825c98ba477f3d49f7ccd6d8523d

De La Ece, N. (2017). Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas Ecuador-201 *Zenodo* Vol. 8.

<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1591>

Díaz, J. (1999). La educación en la antigua Grecia.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2676979.pdf>

Espinoza, M. (1999). Líderes del Tercer Milenio. Lima: EDIAS.

Estrada, E. (2018). Estrategia para el perfeccionamiento de la función directiva en relación con la mejora del desempeño docente a través del trabajo metodológico en la Telesecundarias de la zona 27 del sector 5 del departamento Telesecundaria del Valle de Toluca (2018) *Dialnet* Vol. VI

<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/985>

Gutiérrez, Y. (2019). Análisis neutrosófico del liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del circuito C05 Huaquillas, Ecuador. *Zenodo* Vol. 8 pp. 1- 8 DOI [10.5281/zenodo.3350933](https://doi.org/10.5281/zenodo.3350933).

Guzmán, S. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de primaria de la provincia de Chupaca. *ALICIA CONCYTEC*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNCP_cf92e61b06f8499980219f54b4cee926/Description#tabnav

Herrera, E. (2017). Estilo de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chíncha – 2016. *ALICIA CONCYTEC*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH_6528841d061f6c74ade1dcb0f46a88e2/Description#tabnav

Landolfi, H. (2010). La esencia del liderazgo. México D.F.: Dunken.

Leithwood, K., (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile.

Luque, R. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018 *ALICIA CONCYTEC*.

<https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+una+instituci%C3%B3n+educativa+primaria%2C+Callao+2018&type=AllFields>

Macahuachi, P; Gonzales, K. (2016). "Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E inicial nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado - 2016" *ALICIA CONCYTEC*

<https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+la+Instituci%C3%B3n+Educativa+Inicial+Nuestra+Se%C3%B1ora+De+La+Esperanza+Del+Distrito+Tambopata+Puerto+Maldonado+-+2016&type=AllFields>

Madrigal, B. (2011). Liderazgo y aprendizaje. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.

[http://scholar.google.com.pe/scholar?q=Madrigal,+B.+\(2011\).+Liderazgo+y+aprendizaje.+M%C3%A9xico:+Mc+Graw-Hill+Interamericana+Editores.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](http://scholar.google.com.pe/scholar?q=Madrigal,+B.+(2011).+Liderazgo+y+aprendizaje.+M%C3%A9xico:+Mc+Graw-Hill+Interamericana+Editores.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)

Ministerio de Educación (2002). Aprueban disposiciones complementarias de las Normas para la Gestión y Desarrollo de las Actividades en los Centros y Programas Educativos. Resolución Ministerial 168-2002-ED, 14 de marzo del 2002. En Normas Legales 7935. Diario Oficial El Peruano. Congreso de la República.
https://nanopdf.com/download/aprueban-disposiciones-complementarias-de-las-normas-para-la_pdf

Ministerio de Educación (2003). Ley General de Educación. Ley 28044. Lima: Ministerio de Educación.
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (2012). Criterios de buenas prácticas de dirección escolar. Documento de trabajo. Lima, Perú: MINEDU. Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas.
<http://www.minedu.gob.pe/buenaspracticasmgestionugel/pdf/bp-resumen.pdf>

Murillo, F. (2008). Enfoque, situación y desafíos de la investigación sobre eficacia escolar en América Latina y el Caribe. En Rosa
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4605410>

Murillo, F. J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (4e), 11-24.
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55140403.pdf>

Obregon, L. (2017). Evaluación del liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 2069 Santa Rosa. Ugel 04. Distrito de Puente Piedra. Región Lima 2017. *IGOB Revista*
DOI: <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.15>

Ordoñez, C.; Castillo, D.; Ordoñez, A. y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Dialnet* Vol. 4
https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TO DO=liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+directivo

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (2010). TALIS 2008. Technical report. <http://www.oecd.org/education/school/44978960.pdf>

Palmer, D. (2016). Liderazgo Pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa N° 81513 Miguel Grau Seminario, Salamanca - 2016. *ALICIA CONCYTEC*
<https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=El+liderazgo+pedag%C3%B3gico+y+su+relaci%C3%B3n+con+el+desempe%C3%B1o+docente+en+la+Instituci%C3%B3n+Educativa+81513+Miguel+Grau+Seminario%2C+Salamanca+2016&type=AllFields>

Portugal, Y. (2018). Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa. *ALICIA CONCYTEC*
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_beb05b91d154dc8473171e2b4f9a0552/Description#tabnav

Rafael, B. y Orbegoso, V. (2019) Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Diannet* Vol 17 pp. 361 - 376
https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TO DO=liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+directivo

Ramos, S. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 36214 – Lircay 2015. ALICIA CONCYTEC <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+la+Instituci%C3%B3n+Educativa+N%C2%B0+36214+%E2%80%93+Lircay+2015&type=AllFields>

Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. Educación y educadores, 14(2), 253-267. <http://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf>

Rodríguez, G; Gairín, J. (2017). Influencia de las prácticas de liderazgo pedagógico en las prácticas pedagógicas docentes: caso en Chile de las Unidades Técnicas Pedagógicas -2017. *Hipatia Press* DOI: <http://dx.doi.org/10.17583/ijelm.2017.2469>

Rondán, D. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de inicial de la Red 20, Los Olivos 2017. ALICIA CONCYTEC <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+instituciones+educativas+p%C3%BAblicas+d+e+inicial+de+la+Red+20%2C+Los+Olivos+2017&type=AllFields>

Sánchez, J. (2018). Gestión del liderazgo directivo pedagógico y su relación con el desempeño docente en el nivel secundaria de la institución educativa Francisco Vidal Laos. Supe - Barranca. Lima 2018. *IGOB Revista* <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.15>

Sánchez, S. (2016). "Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la urbanización Raúl Porras Barrenechea – Carabayllo, 2015". ALICIA CONCYTEC <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+instituciones+educativas+de+la+urbanizaci%C3%B3n+Ra%C3%BAI+Porras+Barrenechea+%E2%80%93+Carabayllo%2C+2015%E2%80%9D&type=AllFields>

Soldevilla, W. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui de Ccollpapampa. Lircay – 2019. ALICIA

CONCYTEC

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_8aa39369a488b29f84cb62aacd15f66c/Description#tabnav

Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2006). Comprendiendo la escuela desde su realidad cotidiana: estudio cualitativo en cinco escuelas estatales de Lima. Lima: Ministerio de Educación. <http://umc.minedu.gob.pe/documento-de-trabajo-22-comprendiendo-la-escuela-desde-su-realidad-cotidiana-estudio-cualitativo-en-cinco-escuelas-estatales-de-lima/>

Vidal, O. (2018). Gestión del liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 3089 Los Ángeles *Ventanilla*. Lima 2017. *IGOB Revista*

DOI: <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.28>

Zamora, Zaina y Zea. (2017). Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017.

[Maestría UCV] URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39526>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones
Liderazgo directivo	El liderazgo directivo; es la acción mediante el cual se puede influenciar en las personas, sus conductas, habilidades y actitudes, así mismo es aquel que tiene la capacidad de orientar, dirigir, motivar e integrar a los miembros de un grupo para la obtención de las metas propuestas (Madrigal, 2011).	Liderazgo pedagógico
		Liderazgo transformacional
Desempeño docente	El MINEDU (2016), lo define como el proceso de interacción que el docente realiza con los estudiantes a través de la planeación, la evaluación y la reflexión pedagógica. También lo define como el acto premeditado que realiza el profesor en cumplimiento con su función profesional continua.	Dimensión pedagógica
		Dimensión cultural
		Dimensión política

Anexo 02. Criterios de inclusión y exclusión de la población

CRITERIOS	INCLUIDOS	N°	EXCLUIDOS	N°
Tiempo.	Desde el año 2015 hasta el año 2019	26	Anteriores al 2015.	12
Tipo de investigación.	Tesis y artículos que están en revistas indexadas.	26	Artículos de opinión	10
Contenido.	Que contengan información metodológica relevante.	26	Sin información metodológica. Con información metodológica irrelevante.	10
Congruencia.	Que contengan las dos variables de estudio.	26	Que no contengan las dos variables de estudio.	18
Idioma.	Español o inglés.	26	Otro idioma.	2
TOTALES		26		52
TOTAL		78		

Anexo 03. Matriz de campo - Muestra

AUTORES/ AÑO DE PUBL.	NOMBRE DE LA REVISTA Y TÍTULO DEL ARTÍCULO	RESUMEN	PAÍS / IDIOMA	TIPO DE ESTUDIO	DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACION	MUESTRA	INSTRUMENTOS	VARIABLE DEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE	BUSCADOR
Ofelia Vidal Gonzales / 2018	IGOB REVISTA / Gestión del liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa n° 3089 “los angeles” - ventanilla. lima 2017	El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación de causa entre las variables de estudio, investigación de tipo básica, con diseño transaccional, correlacional, causal, realizado en una muestra conformada por 4 directivos y 132 docentes a quienes se aplicaron cuestionarios por cada variable, donde se obtuvo como resultados que se aprobó la hipótesis alterna, utilizando la Prueba de Kruskal-Wallis para determinar el nivel de influencia entre las variables de estudio, demostrando que existe una influencia del 95% con un p_valor de 0.00 y	Perú/ Español	Básica	transaccional, correlacional, causal.	4 Directivos y 200 Docentes	4 Directivos y 132 Docentes.	Cuestionarios	Liderazgo Directivo	evaluación del desempeño docente	https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.28

		en la prueba de regresión lineal se obtuvo que el liderazgo directivo influye un 42,4% en el desempeño docente.									
Liz Daicy Obregón Castillejo / 2017	IGOB REVISTA / Evaluación del liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa n° 2069 santa rosa. ugel 04. distrito de puente piedra. región lima 2017	El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación de causa entre las variables de estudio, investigación de tipo básica, con diseño transaccional, correlacional, causal, realizado en una muestra conformada por 4 directivos y 56 docentes a quienes se aplicaron cuestionarios por cada variable, donde se obtuvo como resultados que se aprobó la hipótesis alterna, utilizando la Prueba de Kruskal-Wallis para determinar el nivel de influencia entre las variables de estudio, demostrando que existe una influencia del 95% con un p_valor de 0.00 y en la prueba de regresión lineal se obtuvo que el liderazgo directivo influye un 42,4% en el desempeño docente.	Perú/ España	Básica	transaccional, correlacional, causal.	2 Directivos y 56 Docentes	3 Directivos y 56 Docentes	Cuestionarios	Evaluación del liderazgo pedagógico del director	Desempeño Docente	https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.16

Mg. Jacqueline Lisset Sánchez Regalado/2018	IGOB REVISTA /Gestión del liderazgo directivo pedagógico y su relación con el desempeño docente en el nivel secundaria de la institución educativa "francisco vidal laos". supe - barranca. lima 2018	el presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación de causa entre las variables de estudio, investigación de tipo básica, con diseño transaccional, correlacional, causal, realizado en una muestra conformada por directivos y docentes a quienes se aplicaron cuestionarios por cada variable, donde se obtuvo como resultados que se aprobó la hipótesis alterna, con un. $r= 0,768$ que equivale al 78%	Perú/ España	Básica	Correlacional causal	Directivos Docentes	Directivos Docentes	Cuestionarios	Gestión del liderazgo directivo pedagógico	Desempeño Docente	https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.15
Laura Morayma Arana Agüero Janette María Coronado Tarrillo /2017	dialnet/Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de san isidro	El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación de causa entre las variables de estudio, investigación de tipo cuantitativa, con diseño transaccional correlacional realizado en una muestra conformada por 48 docentes a quienes se aplicaron cuestionarios por cada variable, donde se obtuvo como resultados que	Perú/ España	Cuantitativa	Transaccional Correlacional	48 docentes	48 docentes	Cuestionarios	Liderazgo Directivo	Desempeño Docente	DOI: https://doi.org/10.35756/educumch.v9i0.33

		existe una relación directa y significativa entre las variables, donde se evidenció que el liderazgo que predomina en la muestra de estudio fue el transformacional y existe un alto nivel de su desempeño como docente.									
Gleny Amelia Ching Campos, Wilmer Huerta Hidalgo, Moisés Daniel Antaurco Palomino Carolina Mahalia Agurto Vallejos, Luis Alberto Matos Pineda / 2015	unfsc/Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa particular nuestra señora del Carmen-huacho 2013	El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente, investigación de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico; de tipo transeccional correlacional. Se concluye que no existe relación entre las variables de estudio y que existen otros factores que influyen en el comportamiento del liderazgo directivo y desempeño docente.	Perú/Español	Observacional, prospectivo, transversal y analítico	transeccional, correlacional	01 director, 22 docentes y 69 alumnos	2 director, 22 docentes y 69 alumnos	Cuestionarios	Liderazgo Directivo	Desempeño Docente	URI: http://repositorio.unfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2207

. Ynés Aurora Carhuavilca Quispe, Jimmy Díaz Manrique e/2019	IGOBRevista /Evaluación del liderazgo directivo pedagógico y desempeño docente en el área de historia, geografía y economía. caso: Estudiantes de tercero, cuarto y quinto de secundaria de la Institución Educativa Parroquial "Nuestra Señora del Rosario".	El presente artículo se demostró que ambas variables se relacionan porque se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,768$, lo cual demuestra que existe un nivel de relación de 76,8%; donde se evidencia que se deben de trabajar ambas variables para contribuir con el desarrollo de la I.E.	Perú/ Español	No exp erim enta l	Descriptivo o correlacional	Directivos Docentes	Directivos Docentes	Cuestionarios	Liderazgo Directivo pedagógico	Desempeño Docente	DOI: https://doi.org/10.47865/igob.vol2.2019.63
---	---	---	------------------	--------------------------------	-----------------------------------	------------------------	------------------------	---------------	--------------------------------------	----------------------	---

Bertha Luz Rafael Hidalgo, Viky Orbegoso Rivera/2019	DIALNET/Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente	El artículo tuvo como objetivo determinar la influencia que existía entre las variables de estudio, investigación de tipo no experimental, con un diseño correlacional con corte transversal realizado en 158 docentes a quienes se les aplicó cuestionario para recoger sus opiniones, se obtiene un resultado de Cox y Snell igual a 0,426 significaría que el 42,6 % donde se concluye que el liderazgo pedagógico influye en el desempeño docente pero aún existen otras variables que contribuyen con su comportamiento y nivel.	Perú/Español	No experimental	Correlacional con corte transversal	158 docentes	158 docentes	Cuestionarios	Liderazgo pedagógico de los directivos	Desempeño Docente	https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Director%20de%20la%20Escuela%20Primaria%20de%20la%20Comunidad%20Aut%C3%B3noma%20de%20Castilla-La%20Mancha
Angela, Casas Mallma	DIALNET/Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente	El artículo tuvo como objetivo demostrar la relación positiva entre las variables, con un enfoque cuantitativo, con diseño transaccional realizada en una muestra de 280 estudiantes, 44 docentes y 3 directivos a quienes se les aplicó cuestionarios donde se obtiene una correlación	Perú/Español	No experimental	Transaccional	280 estudiantes, 44 docentes y 3 directivos	280 estudiantes, 44 docentes y 3 directivos	Cuestionarios	Liderazgo pedagógico	Desempeño Docente	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099922

		directa y alcanza un nivel de 0.897 que permite concluir que cuando mejora el liderazgo pedagógico lo hace el desempeño docente y viceversa. Lo cual permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.									
Edgard Ronald Herrera Delgado / 2017	ALICIA.CONCYTEC/Estilo de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chincha – 2016	El artículo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente, de tipo básica con diseño correlacional realizada en 127 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios, los cuales dieron como resultados de correlación de Pearson de 0,86, lo cual demuestra que existe una relación directa y significativa donde la variable liderazgo directivo ejerce influencia en el desempeño docente.	Perú/ España	Básica	Correlacional	190 docentes	127 docentes	Cuestionarios	Liderazgo pedagógico	Desempeño Docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH_6528841d061f6c74ade1dcb0f46a88e2/Description#tabnav

Henry Williams Dávila Espinoza/2017	ALICIA.CONCYTEC/Liderazgo docente en la Institución Educativa Emblemática Víctor E Vivar del Distrito de Lata, Huánuco 2015	El artículo tuvo como finalidad establecer la relación entre las variables de estudio, de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, realizado en 1 directivo y 32 docentes a quienes se aplicó cuestionarios para el recojo de la información, lo cuales permiten llegar a los resultados que existe una relación de 0,66 entre las variables, demostrando que es una relación positiva donde ambas variables se encuentran en un nivel medianamente satisfactorio.	Perú/ España	No experimental	Descriptivo correlacional	1 directivo, 32 docentes	1 directivo, 32 docentes	Cuestionarios	Liderazgo directivo	Desempeño Docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_e7cf825c98ba477f3d49f7cd6d8523d
Elmer Héctor Águila Ludeña.	ALICIA.CONCYTEC/Liderazgo docente en la Institución Educativa 1278, La Molina	El artículo tuvo como objetivo conocer la relación entre las variables, de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, realizado en 36 docentes a quienes le aplicaron cuestionarios, los cuales permiten obtener que existe relación entre las variables porque una	Perú/ España	No experimental	Descriptivo correlacional	36 docentes	37 docentes	Cuestionarios	Liderazgo directivo	Desempeño Docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_095aab111799b6a5ffa1af2ce72fc55a/Cite

		influye sobre la otra de manera directa a pesar de que existen otros factores.									
Sonia Elvia Ramos Galván	ALICIA.CONCYTEC/Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 36214 – Lircay 2015	El artículo tuvo como objetivo demostrar la relación que existe entre las variables de estudio, de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, realizada en una muestra de 30 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios. Los resultados obtenidos demuestran que en un 43,3% de los encuestados manifiestan que existe un buen liderazgo directivo y un 43,7% señalan que existe un buen desempeño docente, obteniendo un $r = 0,997$ lo cual permite señalar una correlación positiva.	Perú/Español	No experimental	Descriptivo correlacional	30 docentes	30 docentes	Cuestionarios	Liderazgo directivo	Desempeño Docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+la+Instituci%C3%B3n+Educativa+N%C2%B0+36214+%E2%80%93+Lircay+2015&type=AllFields
Walter Rubén Soldevilla Cuba.	ALICIA.CONCYTEC/Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa	El artículo tuvo como propósito determinar la correlación entre las variables de estudio, de tipo básica, con diseño correlacional, realizada en 30 estudiantes a quienes se les aplicó	Perú/Español	Básica	Correlacional	30 docentes	30 docentes	Cuestionarios	Liderazgo directivo	Desempeño Docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_8aa39369a488b29f84cb62aacd15f6

	José Carlos Mariátegui de Ccollpapampa. Lircay - 2019	cuestionarios, obteniendo un rho de Spearman = 0.545 lo cual demuestra que existe una correlación moderada y directa entre liderazgo directivo y desempeño docente									6c/Descripcion#tabnav
Susy Janneth Sánchez Chávez/ 2016	“Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la urbanización Raúl Porras Barrenechea – Carabayllo, 2015”	El artículo tuvo como propósito determinar la correlación entre las variables de estudio, de tipo no experimental, con diseño correlacional, realizada en 130 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios, obteniendo que no existe relación entre las variables de estudio, y demostrando que existe relación inversa entre el liderazgo autoritario benevolente y desempeño docente.	Perú/ España	No experimental	Correlacional	130 docentes	130 docentes	Cuestionarios	Liderazgo directivo	Desempeño Docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+instituciones+educativas+de+la+urbanizaci%C3%B3n+Ra%C3%BAl+Porras+Barrenechea+%E2%80%93+Carabayllo%2C+2015%E2%80%9D&type=AllFields

Roxana Del Carmen Luque Ramos/ 2018	ALICIA.CONCYTEC/Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018	El artículo tuvo como objetivo estudiar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente, de tipo no experimental, con diseño correlacional, realizada en 50 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios, obteniendo un Rho de Spearman de 0,624 lo cual demuestra que existe relación entre las variables.	Perú/ España	Básica	Descriptivo correlacional	50 docentes	50 docentes	Cuestionarios	Liderazgo directivo	Desempeño Docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+una+instituci%C3%B3n+educativa+primaria%2C+Callao+2018&type=AllFields
Sandy Guzmán Pagan	ALICIA.CONCYTEC/Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de primaria de la provincia de Chupaca	El artículo tuvo como objetivo determinar relación entre estilos liderazgo directivo y desempeño docente, de tipo no experimental, con diseño descriptiva comparativa, realizada en 136 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios, donde se puede concluir que existen diferencias significativas según las manifestaciones de los docentes quienes	Perú/ España	No experimental	descriptivo comparativa	136 docentes	136 docentes	Cuestionarios	Estilo de liderazgo directivo	Desempeño Docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNCP_cf92e61b06f8499980219f54b4cee926/Description#tabnav

		prefieren un estilo directivo autoritario porque de esta manera se pueden plantear objetivos precisos imponiendo roles que están obligados a cumplirse.									
Yenny Silvana Portugal Vera	ALICIA.CONCYTEC/Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa	El artículo tuvo como objetivo explicar la influencia de la variable liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente, con diseño descriptiva correlacional, realizada en docentes a quienes se les aplicó cuestionarios, donde se puede concluir que existe un liderazgo democrático en un 54,8%, el liberal en un 28,1%. el autoritario en un 17,1% y un desempeño docente de 36,67%.	Perú/España	No experimental	descriptiva correlacional	docentes	docentes	Cuestionarios	Liderazgo directivo	Desempeño Docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_beb05b91d154dc8473171e2b4f9a0552/Description#tabnav
Rodolfo Taurino Aguilar Liñan	ALICIA.CONCYTEC/Liderazgo directivo y el desempeño docente, Red 8, UGEL 02, San Martín	El artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables, con diseño descriptiva correlacional, realizada en docentes a quienes se les aplicó cuestionarios, donde se puede concluir que existe	Perú/España	No experimental	descriptiva correlacional	178 docentes	115 docentes	Cuestionarios	Liderazgo directivo	Desempeño Docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ccae3643e6ddc979f23ca03dbee569

	de Porres, 2014	una relación de Rho de Spearman de 0,524 que demuestra que la relación es moderada y positiva.									27/Description#tabnav
Dorca Francisca Rondán Palacios	ALICIA.CONCYTEC/Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de inicial de la Red 20, Los Olivos 2017	El artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables, de tipo básica con diseño transversal-correlacional, realizada en 6 directivos y 52 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios, donde se puede concluir existe $r=0,85$ y $Sig.=0,01$ lo cual demuestra que existe relación muy significativa entre las variables.	Perú/Español	Básica	transversal-correlacional	6 directivos, 52 docentes	6 directivos, 52 docentes	Cuestionarios	Liderazgo directivo	Desempeño Docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+instituciones+educativas+p%C3%BAblicas+de+inicial+de+la+Red+20+Los+Olivos+2017&type=AllFields

Dalila Esther Canales Casas	ALICIA.CONCYTEC/Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 16 de Villa el Salvador UGEL N°01-SJM 2014	El artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables, de tipo básica con diseño transversal-correlacional, realizada en 144 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios, donde se puede concluir que el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente de una manera significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna	Perú/Español	Básica	transversal-correlacional.	144 docentes	144 docentes	Cuestionarios	Liderazgo directivo	Desempeño Docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+las+instituciones+educativas+de+la+Red+N%C2%B0+16+de+Villa+el+Salvador+UGEL+N%C2%B001-SJM+2014&type=AllFields
Alfredo Edilberto Anchayhua Pablo	ALICIA.CONCYTEC/Liderazgo directivo y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 25-	El artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables, de tipo básica con diseño no experimental transversal, realizada en 105 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios, donde se puede concluir	Perú/Español	Básica	o experimental - transversal-	105 docentes	105 docentes	Cuestionarios	Liderazgo directivo	Desempeño Docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+doc

	UGEL 01, período 2015	que existe $r = 0,490$ y $p = 0,000 < 0,05$ lo cual demuestra que a un buen liderazgo directivo este influye de manera directa en el desempeño docente, por lo cual es necesario que el directivo motive a su personal docente para la obtención de los objetivos educativos.									ente+en+tr es+instituci ones+educ ativas+de+l a+red+25- +UGEL+01 %2C+per% C3%ADod o+2015&ty pe=AllField s
2018/Nalda Gioconda De La Ece	zenodo/liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas Ecuador-2017	El artículo tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables de estudio, investigación de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, realizado en una muestra conformada por 80 docentes a quienes se les aplicó cuestionario, lo cuales permiten dar como resultados un $Rho=0,783^{**}$, que permite determinar un alto nivel de relación entre las variables estudiadas, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.	Ecuador/ España	No experimental	Descriptivo correlacional	80 docentes	80 docentes	Cuestionarios	Liderazgo directivo	Evaluación en el desempeño docente	http://revis tas.uap.edu .pe/ojs/inde x.php/LOG OS/article/ view/1591

Zamora Orellana, Zaina y Zea Pincay, Fredy	Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador, 2017	El objetivo central determinar formas y estrategias para implementar un nuevo procedimiento, que nos permita mejorar el desempeño laboral en cada una de las acciones que conlleve a que sean reconocidos como excelentes docentes y forje un sobresaliente desempeño laboral a favor de los estudiantes. El estudio fue de tipo cuantitativo, transversal y de diseño correlacionar; para elegir el tamaño de la muestra se trabajó con 60 docentes y 7 directivos la Unidad Educativa "El Cenáculo" se usaron las encuestas como técnicas y se recopilaron fichas como instrumentos, basados en cuestionarios, a los que se les sometió a la validación y prueba de confiabilidad. Para el procesamiento de la información se utilizó una escala del 1 al 5 y el programa SPSS versión	Ecuador/ España	Cuantitativo	Transversal correlacional	7 directivos 60 docentes	7 directivos 60 docentes	Encuesta/Cuestionario	Liderazgo directivo	Desempeño laboral docente	URI https://hdl.handle.net/20.500.12692/39526
--	--	--	-----------------	--------------	---------------------------	--------------------------	--------------------------	-----------------------	---------------------	---------------------------	---

Enrique Estrada Alcántara. (2018)	Dialnet/Estrategia para el perfeccionamiento de la función directiva en relación con la mejora del desempeño docente a través del trabajo metodológico en las Telesecundarias de la Zona 27 del sector 5 del Departamento de Telesecundarias del Valle de Toluca.	En el presente trabajo se abordó el tema de la función directiva y su papel como apoyo fundamental al desempeño de los docentes, ya que derivado de la reforma educativa que se lleva a cabo en México, se requiere una transformación del liderazgo directivo. El estudio se llevó a cabo en las escuelas de la zona 27 del sector 5 del Departamento de Telesecundarias del Valle de Toluca. En el artículo se expone la estrategia de propuesta en la investigación, así como una de las vías empleada para su validación.	México /Español	No experimental	Transversal correlacional	14 directivos 63 docentes	14 directivos 63 docentes	Encuesta	Liderazgo directivo	Desempeño docente	http://www.dilemascontemporaneoeducacionpoliticas.com/index.php/dilemas/article/view/985
-----------------------------------	---	---	-----------------	-----------------	---------------------------	------------------------------	------------------------------	----------	---------------------	-------------------	---

Palmer Sulueta, Doris.	El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 81513 Miguel Grau Seminario, Salamanca - 2016	Se realizó una investigación no experimental, cuyo diseño de investigación fue el correlacional, cuya población y muestra estuvo conformada por 20 docentes del nivel inicial y primaria. Se aplicó dos instrumentos para liderazgo pedagógico él y para desempeño docente Para determinar la correlación existente entre Liderazgo directivo y desempeño docente, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson el cual es de 0,626**, lo que significa que entre las variables existe una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,003 (p-valor< 0,05), Los resultados obtenidos en relación al liderazgo pedagógico, en el que se encontró que los docentes en un 95% (19 docentes), se encuentran en un nivel alto, es decir, que el líder es capaz de conducir a su equipo	Perú/Español.	Cuantitativo	Correlacional	20 docentes	20 docentes	Encuestas	Liderazgo pedagógico	Desempeño docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=El+liderazgo+pedagogico+y+su+relacion+con+el+desempe%C3%B1o+docente+en+la+Instituci%C3%B3n+Educativa+81513+Miguel+Grau+Seminario+%2C+Salamanca+-+2016&type=AllFields
------------------------	--	--	---------------	--------------	---------------	-------------	-------------	-----------	----------------------	-------------------	---

		hacia el logro de objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes. El 95% (19 docentes), se encuentran en un nivel alto, es decir, que existe un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad.									
Macahuachi Guerra, Paola Brandy; Gonzales Quezada, Katherin Dayane	Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora De La Esperanza Del Distrito Tambopata Puerto Maldonado - 2016	En este estudio se investigó el "Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E inicial nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado - 2016". La investigación tiene como propósito principal determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel inicial nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado - 2016. Tanto la encuesta sobre liderazgo directivo como la ficha de evaluación del desempeño docente	Perú/Español	Cuantitativo	Correlacional	25 docentes	25 docentes	Encuesta	Liderazgo directivo	Desempeño docente	https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=Liderazgo+directivo+y+desempe%C3%B1o+docente+en+la+Instituci%C3%B3n+Educativa+Inicial+Nuestra+Se%C3%B1ora+De+La+Esperanza+Del+Distrito+Tambopata

		fueron aplicadas sobre toda la población conformada por 25 profesores, sin criterios de exclusión. Se trató de obtener resultados de correlación entre los aspectos estudiados										+Puerto+Maldonado+-+2016&type=AllFields
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

ANEXO 04. Matriz de tabulación de datos - Muestra

N°	AUTOR	NÚMERO AUTORES	GÉNERO DE LOS AUTORES	AÑO	LUGAR	PAÍS	IDIOMA	NOMBRE ART.	Enfoque	Manipulación de Variable	Temporalidad	Nivel de investigación	Diseño	Estadísticos	REVISTA	VALIDACIÓN	Confiabilidad	DISEÑO METOD	OBJETIVO	Ubicación temporal precisa	Ubicación geográfica precisa	Criterios de inclusión	MUESTREO	TÉCNICA	INSTRUMENTO	ASOCIADO A TEORÍAS DE	ASOCIADO A TEORÍAS DE	DEFINICIÓN CONCEP V1	DEFINICIÓN CONCEP V2	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Analiza la normalidad de las	Utiliza medida de correlación	Reporta significancia estadística	Resultados de Liderazgo	Resultados de Desempeño	Resultados de la relación	CONCLUSIONES
1	1	1	2	2	Guayas	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	2	3	Rh Spearman =0,783	1	
2	2	3	3	2	Guayaquil	2	1	2	1	1	1	2	2	4	7	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	Rh Spearman =0,728	1	

19	19	1	2	2	Arquipa	1	1	19	1	1	1	2	4	1	2	0	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3 ; 8 ; 2	1 ; 2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	no lo indi ca	1
20	20	1	2	2	Li ma	1	1	20	1	1	1	2	2	4	2	1	2	5	1	1	1	2	1	1	1	6 ; 3 ; 3	1 ; 3 ; 2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	r= 0.8 5 y sig = 0,0 1	1
21	21	1	2	3	Li ma	1	1	21	1	1	1	2	2	1	1	1	2	5	1	1	1	2	1	1	1	1 ; 6	1 ; 4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	r= 0,8 97	1
22	22	2	3	3	Li ma	1	1	22	1	1	1	2	2	4	4	0	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1 ; 6 ; 4	1	1	2	2	0	1	1	2	2	2	r= 0,6 38	1
23	23	2	2	3	Pu cal pa	1	1	23	1	1	1	2	2	3	1	1	2	6	1	1	1	2	4	1	1	1 ; 6 ; 1	2 ; 6 ; 1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	r= 0,4 95	1
24	24	1	1	3	Lir ca y	1	1	24	1	1	1	2	2	4	2	1	2	6	1	1	1	2	1	1	1	1 ; 6	2 ; 6	1	1	1	1	1	1	1	2	2	p= 0,0 02< 0,0 5	1

LEYENDA:

N°	NOMBRE DE AUTORES	NOMBRE DEL ARTÍCULO
1	De La Ece, Nalda	Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas Ecuador-2017
2	Zamora, Zaina, Zea, Freddy	Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador, 2017
.	Estrada, Enrique.	Estrategia para el perfeccionamiento de la función directiva en relación con la mejora del desempeño docente a través del trabajo metodológico en las Telesecundarias de la Zona 27 del sector 5 del Departamento Telesecundarias del Valle de Toluca. 2018
4	Ching; Huerta; Antaurco; Agurto; Matos.	Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa particular nuestra señora del Carmen- huacho 2013
5	Aguilar, Rodolfo.	Liderazgo directivo y el desempeño docente, Red 8, UGEL 02, San Martín de Porres, 2014
6	Canales, Dalila.	Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 16 de Villa el Salvador UGEL N°01-SJM 2014
7	Sanchez, Susy.	Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la urbanización Raúl Porras Barrenechea – Carabaylo, 2015
8	Anchayhua, Alfredo.	Liderazgo directivo y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 25- UGEL 01, período 2015
9	Obregon, Liz.	Evaluación del liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa n° 2069 Santa Rosa. UGEL 04. Distrito de Puente Piedra. Región Lima 2017
10	Arana, Laura; Coronado, Janetet.	Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito San Isidro
11	Herrera, Edgard.	Estilo de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chincha - 2016
12	Davila, Henry.	Liderazgo directivo y el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Víctor E Vivar del Distrito de Llata, Huánuco 2015

13	Ramos, Sonia.	Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 36214 – Lircay 2015
14	Guzman, Sandy.	Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de primaria de la provincia de Chupaca
15	Vidal, Ofelia.	Gestión del liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 3089 “Los Angeles” - Ventanilla. Lima 2017
16	Sánchez, Jacqueline.	Gestión del liderazgo directivo pedagógico y su relación con el desempeño docente en el nivel secundaria de la institución educativa “Francisco Vidal Laos”. Supe - Barranca. Lima 2018
17	Aguila, Elmer.	Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina
18	Luque, Roxana.	Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018
19	Portugal. Yenni.	Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa
20	Rondán, Doraca.	Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de inicial de la Red 20, Los Olivos 2017
21	Casas, Angela.	Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente
22	Carhuavilca, Ynés; Díaz, Jimmy.	Evaluación del liderazgo directivo pedagógico y desempeño docente en el área de historia, geografía y economía. Caso: Estudiantes de tercero, cuarto y quinto de secundaria de la Institución Educativa Parroquial “Nuestra Señora del Rosario”.
23	Rafael, Bertha; Orbegoso, Viky.	Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente
24	Soldevilla, Walter.	Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui de Ccollpapampa. Lircay – 2019
25	Palmer, Doris.	Liderazgo Pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa N° 81513 Miguel Grau Seminario, Salamanca - 2016.
26	Macahuachi, Paola; Gonzales. Katherin.	Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E inicial nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado – 2016

Enfoque	Manipulación de Variable	Temporalidad	Nivel de investigación	Diseño
1. Cuantitativo 2. Cualitativo 3. Mixto	1. No experimental 2. Experimental	1. Transversal 2. Longitudinal	1. Exploratorio 2. Descriptivo 3. Explicativo 4. Predictivo 5. Aplicativo	1. Descrip. simples 2. Descrip. correlacionales 3. Descrip. comparativas 4. Explic. Correlac. causal 5. Explicativa Ex-Post-Facto 6. Pre-experimental 7. Cuasi-experimental 8. Experimental pura 9. Revisión documental
Estadísticos	REVISTA	VALIDACIÓN	Confiabilidad	DISEÑO_METOD
0. Ninguno 1. Pearson 2. Frecuencias 3. Chi cuadrado 4. Spearman 5. Kruskal Wallises	1. Dialnet 2. Alicia concytec 3. Zenodo 4. Ijob Revista 5. Hipatí apress 6. Unfsc 7. Repositorio UCV	0. No precisa 1. Juicio de Expertos	0. No precisa 1. Corr. De Pearson 2. Alfa de crombach. 3. Chi cuad. De Pearson 4. Correlación de Spearman 5. Prueb Kruskal Wallises	1. Descript. Correlac. 2. Transv. Correlac. 3. Descriptivo. 4. Revisión docum. 5. Transccional correlac. 6. Correlacional 7. Transcc. Correlac. Causal
OBJETIVO	Ubicación temporal precisa	Ubicación geográfica precisa	Criterios de inclusión	MUESTREO
0. No precisa	1. Precisa	1. Precisa	1. Precisa	1. Trabaja con toda la población (no requiere muestreo)

1. precisa	2. No precisa	2. No precisa	2. No precisa	2. Utiliza muestreo probabilístico 3. Utiliza muestreo no probabilístico 4. No explica el diseño muestral
TÉCNICA	INSTRUMENTO	ASOCIADO A TEORÍAS DE LIDERAZGO DIRECTIVO	ASOCIADO A TEORÍAS DE DESEMPEÑO DOCENTE	DEFINICIÓN_CONC EP_V1
1. Revista 2.Revisión documental 3. Observación	1. Cuestionario 2. Escala de Lik 3. Ficha 4. Ficha de observación	1 pedagógico 2 autoritario 3 consultivo 4 transformacional 5 propositivo 6 transaccional 7 participativo 8 permisivo 9 ético	1 pedagógico 2 profesionalismo 3 pro actividad 4 responsabilidad 5 investigación 6 personalidad	1. Muy precisa 2. Ambigua 3. No lo expone
DEFINICIÓN_CONC EP_V2	DEFINICIÓN_OPERACIONAL_V1	DEFINICIÓN_OPERACIONAL_V2	Analiza la normalidad de las variables	Utiliza medida de correlación coherente
1. Muy precisa 2. Ambigua 3. No lo expone	0. Imprecisa (Si tuvo, no tuvo) 1. Precisa dos categorías o niveles 2. Precisa tres categorías o niveles 3. Precisa más de tres categorías	0. Imprecisa (Si tuvo, no tuvo) 1. Precisa dos categorías o niveles 2. Precisa tres categorías o niveles 3. Precisa más de tres categorías	1 Si 2 Si, pero no expone los resultados 3 No lo indica	1 Si 2 No 3 No lo indica
Reporta significancia estadística	Resultados de Liderazgo	Resultados de Desempeño	Resultados de la relación	CONCLUSIONES

1 Si, incluye la prueba (valor p)	1 alto	1 alto	Especifique el valor de la correlación entre las variables	1. Muy precisa
2 Si, pero solo lo indica (describe el nivel de significancia)	2 medio	2 modio		2. Ambigua
3 No indica	3 bajo	3 bajo		3. No lo expone
	4 muy bajo	4 muy bajo		

Anexo 05. Propuesta y Sesiones

PROPUESTA

I.- TÍTULO: “Juntos hacia nuevos retos” Desarrollo de GIAS para mejorar el liderazgo directivo y el desempeño docente – 2021

II.- DATOS INFORMATIVOS:

- Universidad Privada “César Vallejo” de Trujillo.
- Doctoranda: Mg. Carmen Elena Dueñez Pitó.
- Sede: Trujillo.
- Participantes: Directivos y docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de la I.E. N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”, Puente Virú.

III.- PRESENTACIÓN:

El presente trabajo tiene como finalidad mejorar el liderazgo directivo y el desempeño docente mediante el desarrollo de GIAS, debido que en las revisiones y análisis de los artículos seleccionados para el estudio se ha podido apreciar que el liderazgo directivo y el desempeño docente es alto en un 30%, medio en un 60% y bajo en un 10%, lo que despierta preocupación en la autora de la presente investigación; considerando que el fin supremo de la educación básica son los estudiantes es que urge elevar el liderazgo directivo y el desempeño docente en pro del logro de los aprendizajes de los estudiantes. La autora presenta esta propuesta para mejorar el liderazgo directivo y las prácticas pedagógicas de los docentes, para beneficio de los estudiantes.

IV.- FUNDAMENTACIÓN

Teniendo en cuenta que el Marco del Buen Desempeño Directivo promueve el ejercicio de un liderazgo pedagógico centrado en el logro de los aprendizajes de los estudiantes; es necesario que el líder influya, inspire y movilice las acciones de la comunidad educativa; así también el Marco del Buen Desempeño Docentes establece cuatro dominios que deben desarrollar todos los docentes para mejorar la calidad de servicio educativo que brindan a sus

estudiantes. Por ello y ante los resultados de la investigación realizada se hace necesario desarrollar GIAS para dotar a los directivos y docentes de estrategias que les permita perfeccionar trabajo que realizan beneficiando directamente a los estudiantes.

V.- DIAGNÓSTICO.

La revisión de los artículos de las investigaciones realizadas sobre liderazgo directivo y desempeño docente, sumado a la experiencia como docente y directivo de la investigadora, permite identificar la necesidad de empoderar a los actores de la educación, tanto en liderazgo como en estrategias pedagógicas, que son las carencias que presentan los directivos y docentes, más aún en el contexto de la emergencia sanitaria.

VI.- OBJETIVOS:

• General

Elevar el nivel del liderazgo directivo y del desempeño docente de la I. E. N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”, Puente Virú, mediante el desarrollo de GIAS.

• Específicos

–Planificar y ejecutar quince (15) GIAS con los directivos y docentes de la I.E.

VII.- METAS DE ATENCIÓN:

- 06 directivo.
- 03 jerarcas (coordinadores)
- 06 docentes del nivel inicial.
- 46 docentes del nivel primaria.
- 39 docentes del nivel secundaria.

VIII.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS

Plan de GIAS para los directivo y docentes de la I. E. N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”, Puente Virú.

N°	SESIONES DE APRENDIZAJE	FECHAS Marzo – Abril 2021
1	“Cuánto conocemos a nuestros estudiantes”	02/03
2	“Demostramos nuestro dominio disciplinar”	04/03
3	“Realizamos trabajo colegiado para elaborar nuestra programación anual”	08/03
4	“Analizamos los procesos pedagógicos y didácticos de cada área fortaleciendo la identidad cultural de los estudiantes”	10/03
5	“Participamos del trabajo colegiado para la elaboración de sesiones de aprendizajes materializadas”	12/03
6	“Practicamos la comunicación asertiva y respetamos nuestras diferencias”	15/03
7	“Establecemos y nos comprometemos a cumplir nuestras normas de convivencia”	17/03
8	“Nos organizamos para lograr nuestros aprendizajes, practicando un trato igualitario”	19/03
9	“Nos preparamos para despertar la creatividad y el pensamiento crítico en nuestros estudiantes propiciando situaciones comunicativas”	22/03
10	“Nos preparamos para implementar las TIC en nuestras sesiones “	24/03
11	“Nos preparamos para elaborar y utilizar instrumentos de evaluación diferenciados, aplicar la retroalimentación formativa a nuestros estudiantes”	26/03
12	“Participamos activamente y de manera responsable en la elaboración de los documentos de gestión de nuestra institución educativa”	05/04
13	“Nos Preparamos para involucramos con las familias y autoridades para asumir retos y fortalecer nuestros aprendizajes”	07/04
14	“Reflexionamos sobre nuestras prácticas pedagógicas”	09/04
15	Revaloramos nuestra profesión ejerciéndola con ética y respeto a los derechos de las personas”	12/04

Recursos Humanos: Docente responsable de la investigación

- Especialistas de la UGEL, Directivos, Jerarcas y Docentes.

Recursos Financieros: Autofinanciado.

MATRIZ DE LA PROPUESTA PEDAGÓGICA “JUNTOS HACIA NUEVOS RETOS”

Liderazgo Directivo	Desempeño Docente	Dominio	Competencia	Desempeños	Sesiones
1. Dimensión Pedagógica.	1. Dimensión pedagógica	1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral	<p>1.-Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.</p> <p>2.-Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.</p> <p>3.-Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.</p>	<p>1. “Cuanto conocemos a nuestros estudiantes”</p> <p>2. “Demostramos nuestro dominio disciplinar”</p>

			<p>2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<p>4.-Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</p> <p>5.-Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</p> <p>6.-Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.</p> <p>7. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones</p>	<p>3. “Realizamos el trabajo colegiado para elaborar nuestra programación anual”</p> <p>4. “Analizamos los procesos pedagógicos y didácticos de cada área fortaleciendo la identidad cultural de los estudiantes”</p>
--	--	--	--	---	---

				<p>de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.</p> <p>8.-Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</p> <p>9.-Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.</p>	<p>5. “Participamos del trabajo colegiado para la elaboración de sesiones de aprendizajes materializadas”</p>
		<p>2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales .</p>	<p>10.-Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <p>11.-Resuelve conflictos en</p>	<p>6. “practicamos la comunicación asertiva y respetamos nuestras diferencias”</p>

				<p>diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</p> <p>12.-Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p> <p>13.-Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.</p>	<p>7. “Establecemos y nos comprometemos a cumplir nuestras normas de convivencia”</p> <p>8. “Nos organizamos para lograr nuestros aprendizajes, practicando un trato igualitario”</p>
--	--	--	--	--	---

			<p>4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	<p>14.-Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</p> <p>15.-Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>16.-Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p>	<p>9. “Nos preparamos para despertar la creatividad y el pensamiento crítico en nuestros estudiantes propiciando situaciones comunicativas”</p> <p>10.“Nos preparamos para implementar las TIC en nuestras sesiones “</p>
			<p>5.-Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos</p>	<p>17.-Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma</p>	<p>11. “Nos preparamos para elaborar y utilizar</p>

			<p>institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.</p>	<p>diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>18.-Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p> <p>19.-Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>	<p>instrumentos de evaluación diferenciados, aplicar la retroalimentación formativa a nuestros estudiantes”</p>
2.. Dimensión Transformacional	2. Dimensión cultural	3. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	6. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad	20.- Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	12. “Participamos activamente y de manera responsable en la elaboración de los documentos de gestión de nuestra institución educativa”

			<p>7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>21.- Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.</p> <p>22.- Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>23.- Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados</p>	<p>13. "Nos involucramos con las familias y autoridades para asumir retos y fortalecer nuestros aprendizajes"</p>
	3. Dimensión política	4.Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	<p>24.- Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>25.- Participa en experiencias significativas</p>	14."Reflexionamos sobre nuestras prácticas pedagógicas"

			<p>9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</p> <p>26.- Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.</p> <p>27.- Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>	<p>15. "Revaloramos nuestra profesión ejerciéndola con ética y respeto a los derechos de las personas"</p>
--	--	--	--	---	--

IX.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Coronel, J. (2008). Liderazgo pedagógico: un reto y una posibilidad para la mejora Educativa

Edgar, G. (2017). Procesos Pedagógico.

Elmore, R. F. (2008). Liderazgo como practica de mejora.

Ministerio de Educación. (2014). Acompañamiento Pedagógico.

Ministerio de Educación. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo.

Ministerio de Educación. (2016). Marco del Buen Desempeño Docente

Ministerio de Educación (2016) Currículo Nacional de Educación Básica.

Ministerio de Educación (2019) Evaluación Formativa.

Rebeca Anijovich (2019) La retroalimentación Formativa

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “CUÁNTO CONOCEMOS A NUESTROS ESTUDIANTES”

I. DATOS GENERALES:

II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”		MICRO TALLER	1 (X) 2 () 3 () 4 ()	
DATOS DEL GIA					
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96
Hora de inicio:	10:00 a.m.	Hora de término:	11:30 p. m	Modalidad	A distancia
Propósito del GIA	Fortalecer los desempeños docentes respecto al análisis de la competencia conoce y comprende las características de sus estudiantes.				
Responsable					

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	❖ 1.-Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral
DESEMPEÑO	❖ 1.-Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<p>1. La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive.</p>  <p>2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas)</p> <p>3. Se establecen normas que serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar. ❖ Levantar la mano para opinar. ❖ Prender la cámara cuando se va a participar, ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia. ❖ Respetar los tiempos de participación. 	<p>-Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom.</p> <p>Orinetaciones MINEDU.</p>	10 minutos

<p>Desarrollo</p>	<div data-bbox="563 309 684 459" data-label="Image"> </div> <p>4. El anfitrión presenta la pregunta ¿Cuánto conocemos a nuestros estudiantes?</p> <p>5. Solicita participación voluntaria de 2 docentes para que compartan sus experiencias referentes a la pregunta planteada.</p> <p>6. Se presenta el ppt con la competencia y desempeño, y de manera voluntaria se realiza la lectura.</p> <div data-bbox="826 618 986 875" data-label="Image"> </div> <p>7.- Realizan comentarios en base a la lectura.</p> <p>8.- La anfitriona o responsable formula las siguientes interrogantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cuáles son las características individuales de sus estudiantes? ❖ ¿Cuáles son las características socioculturales de sus estudiantes? ❖ ¿Cuáles son las características evolutivas de sus estudiantes? ❖ ¿Qué necesidades especiales presentan tus estudiantes? <p>9.- Participan de reuniones en salas pequeñas para compartir sus respuestas a las interrogantes formuladas.</p> <p>10.- En las reuniones de grupos establecen sus respuestas y elaboran un ppt, designan un representante para que sustente en la sala.</p> <p>11.- Cada representante sustentan las respuestas establecidas en los grupos.</p> <p>1.2.- Los docentes y directivos realizan anotaciones para establecer las ideas fuerza.</p>		<p>60 minutos</p>

Cierre	<p>13.- Preguntas de los docentes participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Invitar a los docentes y directivos a que formulen algunas preguntas o den a conocer sus inquietudes. ❖ Consolidar ideas fuerza a nivel de la sala referente a la necesidad y la importancia de conocer a nuestros estudiantes para brindar la atención diferenciada. <p>14. Compromisos. - Los participantes dan a conocer sus compromisos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ❖ ❖ ❖ <p>15. Agradecimiento a los directivos y docentes por su participación activa en el desarrollo del GIA.</p>		20 minutos
---------------	--	--	------------

IV. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutiva		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “DEMOSTRAMOS NUESTRO DOMINIO DISCIPLINAR”

I. DATOS GENERALES:

II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”		MICRO TALLER	1 () 2 (X) 3 () 4 ()	
DATOS DEL GIA					
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96
Hora de inicio:	10:00 a.m.	Hora de término:	12:00 p. m	Modalidad	A distancia
Propósito del GIA	Fortalecer los desempeños docentes al dominio disciplinar por áreas				
Responsable					

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 1.-Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral
DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 2.- Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. ❖ 3.-Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<p>1. La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive.</p>  <p>2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas)</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 3. Se establecen que serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER. Mantener el micrófono apagado si no se va a participar. ❖ Levantar la mano para opinar. ❖ Prender la cámara cuando se va a participar, 	<p>-Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom. Orinetaciones MINEDU.</p>	20 minutos

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia. ❖ Respetar los tiempos de participación. 										
Desarrollo	<p>4. La ponente da a conocer la importancia de empoderarnos en este aspecto porque va a permitir mejorar la calidad de servicio educativo que se brinda a los estudiantes.</p> <p>5. Presenta el PPT con tres preguntas y solicita que lean y analicen sus posibles respuestas. ¿Qué es el saber disciplinar? ¿Qué es el saber pedagógico? ¿Qué es el saber académico?</p> <p>6. Propicia una lluvia de ideas ante las interrogantes con la participación de los directivos y docentes.</p> <p>7. Presenta el PPT y solicita a tres docentes para que realicen la lectura y emitan un comentario.</p> <table border="1" data-bbox="384 869 1050 1261"> <tr> <td data-bbox="384 869 518 1003"> <p>Saber Disciplinar. ¿Qué sé?</p> </td> <td data-bbox="518 869 746 1003"> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad en la cual el docente puede volver sobre lo conocido; en otras palabras, reflexionar sobre su conocimiento. • Dominio del conocimiento que produce la disciplina donde ha sido formado. </td> <td data-bbox="746 869 852 1261" rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Transdisciplinariedad</td> <td data-bbox="852 869 1050 1261" rowspan="3"> <p>Constituida por una completa integración teórica y práctica. Uno de los propósitos es que los miembros deben transmitir los conocimientos necesarios de su disciplina a los demás integrantes para llevar a cabo el proyecto en cuestión. En este sentido los saberes objeto de aprendizaje exigen por parte de cada uno de los miembros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre el conocimiento adquirido en la formación de su disciplina. • Estar atento a las motivaciones, deseos y formas de relación que estable el aprendiz con tal objeto. • Estar dispuesto a profundizar su parte intelectual; es decir, adquirir nuevas formas que le permitan transformar el proceso de enseñanza y aprendizaje. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="384 1003 518 1160"> <p>Saber Pedagógico. ¿Cómo comunico lo que sé?</p> </td> <td data-bbox="518 1003 746 1160"> <ul style="list-style-type: none"> • Forma en que el docente aprende a comunicar su conocimiento. • Hace alusión a las formas implícitas y explícitas que tienen lugar en la transmisión del saber y del conocimiento. • Surge en el transcurso y devenir de la experiencia de transmisión del saber disciplinar. • No es enseñable, como tampoco existe una fórmula mágica que permita su aplicación. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="384 1160 518 1261"> <p>Saber Académico ¿Cómo me transformo con lo que sé?</p> </td> <td data-bbox="518 1160 746 1261"> <ul style="list-style-type: none"> • Transformación intelectual que experimenta el docente la cual permite modificar las prácticas de enseñanza aprendizaje. </td> </tr> </table> <p>8. La ponente realiza la explicación del PPT.</p> <p>9. Organiza reuniones monitoreadas en salas pequeñas para para que elaboren un PPT con sus respuestas por grupos.</p> <p>10. Presentan y sustentan sus respuestas, demuestran apertura a las opiniones emitidas por los participantes en el taller.</p> <p>11. Realiza anotaciones de las participaciones para elaborar las ideas fuerza.</p>	<p>Saber Disciplinar. ¿Qué sé?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad en la cual el docente puede volver sobre lo conocido; en otras palabras, reflexionar sobre su conocimiento. • Dominio del conocimiento que produce la disciplina donde ha sido formado. 	Transdisciplinariedad	<p>Constituida por una completa integración teórica y práctica. Uno de los propósitos es que los miembros deben transmitir los conocimientos necesarios de su disciplina a los demás integrantes para llevar a cabo el proyecto en cuestión. En este sentido los saberes objeto de aprendizaje exigen por parte de cada uno de los miembros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre el conocimiento adquirido en la formación de su disciplina. • Estar atento a las motivaciones, deseos y formas de relación que estable el aprendiz con tal objeto. • Estar dispuesto a profundizar su parte intelectual; es decir, adquirir nuevas formas que le permitan transformar el proceso de enseñanza y aprendizaje. 	<p>Saber Pedagógico. ¿Cómo comunico lo que sé?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Forma en que el docente aprende a comunicar su conocimiento. • Hace alusión a las formas implícitas y explícitas que tienen lugar en la transmisión del saber y del conocimiento. • Surge en el transcurso y devenir de la experiencia de transmisión del saber disciplinar. • No es enseñable, como tampoco existe una fórmula mágica que permita su aplicación. 	<p>Saber Académico ¿Cómo me transformo con lo que sé?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transformación intelectual que experimenta el docente la cual permite modificar las prácticas de enseñanza aprendizaje. 		<p>1 hora</p> <p>20 minutos</p>
<p>Saber Disciplinar. ¿Qué sé?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad en la cual el docente puede volver sobre lo conocido; en otras palabras, reflexionar sobre su conocimiento. • Dominio del conocimiento que produce la disciplina donde ha sido formado. 	Transdisciplinariedad	<p>Constituida por una completa integración teórica y práctica. Uno de los propósitos es que los miembros deben transmitir los conocimientos necesarios de su disciplina a los demás integrantes para llevar a cabo el proyecto en cuestión. En este sentido los saberes objeto de aprendizaje exigen por parte de cada uno de los miembros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre el conocimiento adquirido en la formación de su disciplina. • Estar atento a las motivaciones, deseos y formas de relación que estable el aprendiz con tal objeto. • Estar dispuesto a profundizar su parte intelectual; es decir, adquirir nuevas formas que le permitan transformar el proceso de enseñanza y aprendizaje. 								
<p>Saber Pedagógico. ¿Cómo comunico lo que sé?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Forma en que el docente aprende a comunicar su conocimiento. • Hace alusión a las formas implícitas y explícitas que tienen lugar en la transmisión del saber y del conocimiento. • Surge en el transcurso y devenir de la experiencia de transmisión del saber disciplinar. • No es enseñable, como tampoco existe una fórmula mágica que permita su aplicación. 										
<p>Saber Académico ¿Cómo me transformo con lo que sé?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transformación intelectual que experimenta el docente la cual permite modificar las prácticas de enseñanza aprendizaje. 										

Cierre	<p>12.- Preguntas de los docentes participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Invitar a los docentes y directivos a que formulen algunas preguntas o den a conocer sus inquietudes. ❖ Consolidar ideas fuerza a nivel de la sala referente a la necesidad y la importancia de conocer a nuestros estudiantes para brindar la atención diferenciada. <p>14. Compromisos. - Los participantes dan a conocer sus compromisos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ❖ ❖ ❖ <p>15. Agradecimiento a los directivos y docentes por su participación activa en el desarrollo del GIA.</p>		20 minutos
---------------	--	--	------------

V. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutiva		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “REALIZAMOS EL TRABAJO COLEGIADO PARA ELABORAR NUESTRA PROGRAMACIÓN ANUAL”

I. DATOS GENERALES:

II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”		MICRO TALLER	1 () 2 () 3 (X) 4 ()	
DATOS DEL GIA					
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96
Hora de inicio:	80:00 a.m.	Hora de término:	11:00 p. m	Modalidad	A distancia
Propósito del GIA	Fortalecer los desempeños docentes y directivos en la elaboración de la programación curricular anual.				
Responsable					

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	❖ 2.-Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
DESEMPEÑO	❖ 4.-Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<p>1. La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive.</p> <p>2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas)</p> <p>3. Se establecen normas serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar. ❖ Levantar la mano para opinar. ❖ Prender la cámara cuando se va a participar, ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia. ❖ Respetar los tiempos de participación. 	<p>-Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom. Orinetaciones</p>	20 minutos

Desarrollo

- La responsable o anfitriona da a conocer la metodología del trabajo.

MINED
U.

4.-Análisis de fuentes de información:

- Solicita que lean el Programa Curricular de Primaria, las páginas del 31 al 42 para identificar los procesos de la planificación curricular. Debiéndose centrar en las actividades del proceso: *Determinar el propósito de aprendizaje con base a las necesidades identificadas (evidencias).*
- Pide que registren ideas de la lectura, que elabore un ppt y comparta en la sala.
- La responsable clara las dudas sobre los procesos de planificación curricular y con la participación de los docentes y directivos, establecen ideas fuerza.
- Organiza reuniones de sala pequeñas por grados y pide que analicen y elaboren un organizador del enfoque del área de comunicación y de la competencia “Lee diversos tipos de textos escritos en su lengua materna”.
- Orienta que realicen relaciones entre las capacidades y los desempeños, luego las capacidades y los estándares de aprendizaje.
- Orienta que socialicen sus productos y realiza aclaraciones. Genera ideas fuerza.

2 h

5.- Aplicación de lo aprendido:

- Comparte a cada grupo las pruebas de lectura de los estudiantes del 4to grado, indica que apliquen la teoría y valoren el aprendizaje de los estudiantes. Elaboran un cuadro de identificación de necesidades de aprendizaje a partir del análisis de evidencias (lectura).

Estudiante s	Estándar / desempeño s del grado	Información que me da la evidencia en base a los criterios establecido s	Necesidade s de aprendizaje
1			
2			
3			
4			
5			

Conclusiones:

.....
.....
.....
.....
.....

- Indica que de ser necesario pueden volver a leer la información que tienen (PCP y CN).
- Acompaña en proceso de transferencia de saberes.
- Pide a cada grupo que comparta su propuesta a través de ppt
- Aclara dudas y con participación de los asistentes construye

	ideas sobre los procesos y criterios que tuvieron en cuenta.		
Cierre	<p>5.- Evaluación del proceso y producto del microtaller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genera un espacio de diálogo para reflexionar sobre el proceso seguido para obtener el producto final • Pide a cada uno de los participantes elabore una conclusión sobre los aprendizajes logrados en el microtaller y socialicen. • Promueve la reflexión sobre el microtaller mediante las preguntas: ¿Qué sabía sobre los procesos de planificación curricular? ¿Qué sé ahora? ¿Qué dudas tenía sobre la determinación de los propósitos de aprendizaje? ¿Cómo superé las dudas? ¿Qué aspectos positivos resalto del microtaller? ¿Por qué? ¿Qué puedo hacer para seguir mejorando mi desempeño sobre la planificación curricular? <p>Se registra sus compromisos: ❖</p>		30 minutos

VI. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutiva		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “ANALIZAMOS LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS DE CADA ÁREA FORTALECIENDO LA IDENTIDAD CULTURAL DE LOS ESTUDIANTES”

I. DATOS GENERALES:

II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”	MICRO TALLER	1 () 2 () 3 () 4 (X)		
DATOS DEL GIA					
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96
Hora de inicio:	9:00 a.m.	Hora de término:	11:00 p. m	Modalidad	A distancia
Propósito del GIA	Fortalecer en los directivos y docentes el análisis de los procesos pedagógicos y didácticos de cada área básica.				
Responsable					

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión
DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 5.-Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. ❖ 6.-Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. ❖ 7. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<ol style="list-style-type: none"> 1. El responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive. 2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas) 3. Se establecen normas serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER. <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar. ❖ Levantar la mano para opinar. ❖ Prender la cámara cuando se va a participar, 	-Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom. Orinetaciones MINEDU.	20 minutos

- ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia.
- ❖ Respetar los tiempos de participación.

4. La responsable o anfitriona da a conocer la ruta del trabajo a realizar.

5. Análisis de fuentes de información:

- Solicita que lean la información alcanzada de los procesos pedagógicos y didácticos de cada área básica.
- Organiza y monitorea reuniones en salas pequeñas por grados y áreas.
- Pide que registren ideas de la lectura, que elabore un PPT y comparta en la sala.
- La responsable clara las dudas sobre los procesos de planificación curricular y con la participación de los docentes y directivos, establecen ideas fuerza.
- Presenta un PPT de los procesos pedagógicos y didácticos por área para consolidar el aprendizaje.

Desarrollo



- Comparte en un PPT una sesión de ciencia y tecnología, con la participación de la sala identifican los proceso pedagógicos y didácticos del área.
- Consolidación de las ideas fuerza con la participación de los asistentes.

70 minutos

Cierre	<p>6. Evaluación del proceso y producto del microtaller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genera un espacio de diálogo para reflexionar sobre el proceso seguido para obtener el producto final • Pide a cada uno de los participantes elabore una conclusión sobre los aprendizajes logrados en el microtaller y socialicen. • Promueve la reflexión sobre el microtaller mediante las preguntas: ¿Qué sabía sobre los procesos pedagógicos? ¿Qué sabía sobre los procesos didácticos? ¿Qué sé ahora? ¿Qué aspectos positivos resalto del microtaller? ¿Por qué? ¿Qué puedo hacer para seguir mejorando mi desempeño docente? Se registra sus compromisos: ❖ 		30 minutos
---------------	--	--	------------

VII. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutiva		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: PARTICIPAMOS DEL TRABAJO COLEGIADO PARA LA ELABORACIÓN DE SESIONES DE APRENDIZAJES MATERIALIZADAS”

I. DATOS GENERALES:

II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”	MICRO TALLER	4 () 5 (X) 6 ()		
DATOS DEL GIA					
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96
Hora de inicio:	9:00 a.m.	Hora de término:	11:00 p. m	Modalidad	A distancia
Propósito del GIA	Fortalecer los desempeños docentes en el análisis de los procesos para elaborar una sesión de aprendizaje y cómo materializarla.				
Responsable					

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 2. Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 7.-Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo. ❖ 8.-Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. ❖ 9.-Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	1. La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive. 2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas) 3. Se establecen normas serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER.	 -Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom. Orinetaciones MINEDU. Video	10 minutos

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar. ❖ Levantar la mano para opinar. ❖ Prender la cámara cuando se va a participar, ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia. ❖ Respetar los tiempos de participación. 		
<p>Desarrollo</p>	<p>4. La responsable da a conocer la ruta metodológica de trabajo en la sesión. 5. Presenta un PPT con la interrogante</p> <div style="text-align: center;">  <p>¿CÓMO ELABORAMOS NUESTRA SESIÓN DE APRENDIZAJES?</p> </div> <p>6. Propicia una lluvia de ideas motivando la participación de los asistentes. 7. Explica la importancia de elaborar de manera correcta y materializar la sesión para poder garantizar el logro del propósito establecido. 8. Presenta un video sobre la elaboración de una sesión de clases. 9. Comentan lo observado y emiten juicios de valor sobre la sesión observada. 10. Presenta un ppt y explica el tema.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>11. Propone a la sala elabora una sesión por área o grado y materializarla. 12. Organiza reuniones en salas pequeñas por grado y áreas para que elaboren una sesión u presentes en un pp. 13. Eligen a un representante de cada grupo para sustentar su trabajo. 14. Presenta a la sala la sesión elaborada y sustentan. 15. Demuestran apertura a las opiniones y aportes emitidas por los grupos evaluadores. 16. Asumen compromisos para mejorar la elaboración de las sesiones y realizar de manera oportuna la materialización de la misma.</p>		<p style="text-align: center;">90 minutos</p>

Cierre	<p>17. Participan en la elaboración de las ideas fuerza a nivel de sala.</p> <p>18. Evalúan sus aprendizajes, sobre</p> <p>¿Qué sabían?</p> <p>¿Qué saben?</p> <p>¿Cómo lo aplicarán?</p>		20 minutos
---------------	---	--	------------

VIII. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutive		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “PRACTICAMOS LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RESPETAMOS NUESTRAS DIFERENCIAS”

I. DATOS GENERALES:

II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”		MICRO TALLER	6 (X) 7 () 8 ()	
DATOS DEL GIA					
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96
Hora de inicio:	10:00 a.m.	Hora de término:	11:30 p. m	Modalidad	A distancia
Propósito del GIA	Fortalecer los desempeños docentes en el desarrollo de habilidades socioemocionales.				
Responsable					

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	❖ 3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
DESEMPEÑO	❖ 10.-Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<ol style="list-style-type: none"> La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas) Se establecen normas que serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER. <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar. ❖ Levantar la mano para opinar. ❖ Prender la cámara cuando se va a participar, ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia. ❖ Respetar los tiempos de participación. 	-Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom. Orinetaciones MINEDU. Video	10 minutos

4. La ponente da a conocer la ruta metodológica de la sesión

5. La docente pregunta

**¿CÓMO ES NUESTRA
COMUNICACIÓN CON LAS
PERSONAS QUE NOS
RODEAN?**



6. Presenta el ppt. con la imagen y pide que comenten lo que observan.



Desarrollo

7. Presenta un video sobre el desarrollo de habilidades socioemocionales.

8. Formula las siguientes interrogantes referente al video

- ❖ ¿Qué habilidades socioemocionales identificó en el video??
- ❖ ¿Cuáles son las características positivas de cada habilidad socioemocional según el video?
- ❖ ¿Cuáles son las características negativas de cada habilidad socioemocional según el video?
- ❖ ¿Qué habilidades socioemocionales desea promover en su aula?
- ❖ ¿Qué necesita para promover estas habilidades?

9.- Participan de reuniones en salas pequeñas para compartir sus respuestas a las interrogantes formuladas.

10.- En las reuniones de grupos establecen sus respuestas y elaboran un PPT., designan un representante para que sustente en la sala.

11.- Cada representante sustentan las respuestas establecidas en los grupos.

12. Presenta PPT, con la información teórica referente al tema.

1.3.- Los docentes y directivos participan con creatividad de la dinámica "Pásame la pelota" para dar una conclusión del tema.

60
minutos

Cierre	<p>14.- Preguntas de los docentes participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Invitar a los docentes y directivos a que formulen algunas preguntas o den a conocer sus inquietudes. ❖ Consolidar ideas fuerza a nivel de la sala referente a la necesidad y la importancia de conocer a nuestros estudiantes para brindar la atención diferenciada. <p>15. Compromisos. Los participantes dan a conocer sus compromisos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ <p>16. Agradecimiento a los directivos y docentes por su participación activa en el desarrollo del GIA.</p>		20 minutos
---------------	---	--	------------

IX. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutiva		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “ESTABLECEMOS Y NOS COMPROMETEMOS A CUMPLIR NUESTRAS NORMAS DE CONVIVENCIA”

I. DATOS GENERALES:

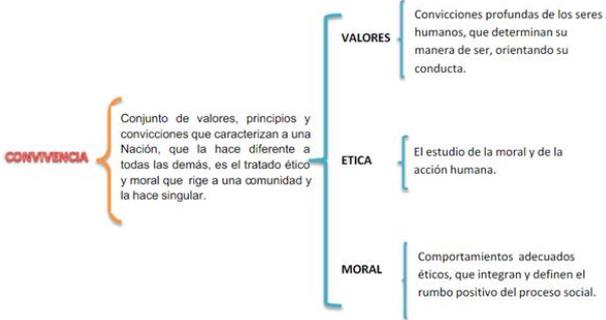
II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”	MICRO TALLER	7 (X) 8 () 9 ()		
DATOS DEL GIA					
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96
Hora de inicio:	9:00 a.m.	Hora de término:	10:30 p. m	Modalidad	A distancia
Propósito del GIA	Fortalecer los desempeños docentes sobre la importancia de establecer las normas de convivencias y asumir el compromiso de cumplirlas y velar por el cumplimiento de los demás.				
Responsable					

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	❖ 3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales
DESEMPEÑO	❖ 11.-Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<p>1. La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive.</p> <p>2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas)</p> <p>3. Se establecen normas serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar. ❖ Levantar la mano para opinar. ❖ Prender la cámara cuando se va a participar, ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia. ❖ Respetar los tiempos de participación. 	<p>-Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom.</p> <p>Orinetaciones MINEDU.</p> <p>Video</p>	10 minutos

Desarrollo	<p>4. La responsable da a conocer la ruta metodológica de trabajo en la sesión.</p> <p>5. Presenta un PPT con la interrogante</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>¿POR QUÉ ES NECESARIO ESTABLECER LAS NORMAS DE CONVIVENCIA EL AULA?</p> <p>¿CÓMO ESTABLECEN LAS NORMAS DE CONVIVENCIA EL AULA?</p> </div> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;"> <p>EN</p> <p>EN</p> </div> </div> <p>6. Propicia una lluvia de ideas motivando la participación de los asistentes.</p> <p>7. Explica la importancia de elaborar adecuadamente las normas de convivencia del aula</p> <p>8. Presenta un video sobre la elaboración, difusión de las normas de convivencia.</p> <p>9. Comentan lo observado y emiten juicios de valor sobre la actividad observada.</p> <p>10. Presenta un PPT y explica el tema.</p>		1 hora
	<div style="text-align: center;">  </div> <p>11. Propicia el diálogo con los directivos y docentes sobre la importancia de establecer junto con los estudiantes las normas de convivencia, incidiendo que es primordial realizar la difusión en los padres de familia para su conocimiento.</p> <p>12. Simulan una sesión para la elaboración de las normas de convivencia.</p> <p>13. Haciendo uso de la plataforma desarrollan la sesión con la participación activa de los docentes y directivos quienes asumirán el rol de estudiantes.</p> <p>14. Emiten opiniones para mejorar la sesión presentada y los participantes demuestran apertura a las opiniones y aportes emitidas por los grupos evaluadores.</p> <p>15. Asumen compromisos para mejorar la elaboración de las sesión para establecer las normas de convivencia.</p>		

Cierre	16. Participan en la elaboración de las ideas fuerza a nivel de sala. 17. Los participantes asumen compromisos para garantizar la aplicación de lo aprendido en la sesión. 18. Evalúan sus aprendizajes, sobre ¿Qué sabían? ¿Qué saben? ¿Cómo lo aplicarán? 19. Agradece y motiva a los participantes a continuar preparándose para desarrollar su dominio disciplinar.		20 minutos
---------------	---	--	------------

X. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutiva		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “NOS ORGANIZAMOS PARA LOGRAR NUESTROS APRENDIZAJES, PRACTICANDO UN TRATO IGUALITARIO”

I. DATOS GENERALES:

II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”		MICRO TALLER	6 () 7 () 8 (x)	
DATOS DEL GIA					
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96
Hora de inicio:	9:30 a.m.	Hora de término:	11:30 p. m	Modalidad	A distancia
Propósito del GIA	Fortalecer los desempeños docentes para promover el trato igualitario dentro y fuera del aula de clases.				
Responsable					

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 12.-Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. ❖ 13.-Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<ol style="list-style-type: none"> 1. La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive. 2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas) 3. Se establecen normas que serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER. <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar. ❖ Levantar la mano para opinar. ❖ Prender la cámara cuando se va a participar, ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia. ❖ Respetar los tiempos de participación. 	-Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom. Orinetaciones MINEDU. Video	10 minutos

Desarrollo	<p>4. La ponente da a conocer la ruta metodológica de la sesión.</p> <p>5. La docente narra una experiencia de una niña que era víctima de agresiones verbales por parte de sus compañeros de clase por ser de un lugar de nuestro ande y ella manifestaba que su profesora no le hacía caso cuando ella le decía lo que estaba pasando, por eso se retiró del colegio y ya no pudo continuar porque no encontraron vacante en otra I.E.</p> <p>6. La docente pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Qué hubiera hecho usted en esa situación? ❖ ¿Cómo es el trato en su aula? ❖ ¿Qué actividades realiza para promover el respeto de la diversidad de sus estudiantes? ❖ ¿Conoce usted alguna situación de marginación en su institución educativa? <p>7. Propicia una lluvia de ideas, luego en la sala seleccionan las ideas apropiadas para atender la diversidad en el aula.</p> <p>8. Presenta el PPT con información relevante sobre el trato igualitario y aulas inclusivas.</p> <p>9. Presenta una imagen, solicita que la observen y que escriban un mensaje que describa lo que ven</p> <div data-bbox="454 1093 973 1388" style="text-align: center;"> </div> <p>10. Organiza reuniones en salas pequeñas con los equipos de trabajo por grado y áreas</p> <p>11. Propones que de acuerdo al mensaje realicen una producción que puede ser: poesía, canción, acróstico, etc.</p> <p>12. Los docentes y directivos en las reuniones de equipo presentan y sustentan sus mensajes.</p> <p>13. Eligen un mensaje por equipo, eligen y realizan la producción propuesta por la ponente.</p> <p>14. Organizan un PPT para presentar su producción y sustentan su trabajo.</p>		<p>1 hora</p> <p>30 minutos</p>
-------------------	---	--	---------------------------------

Cierre	<p>15. Consolidar ideas fuerza a nivel de la sala referente a la necesidad y la importancia de conocer a nuestros estudiantes para brindar la atención diferenciada.</p> <p>16. Asumen compromisos para promover el trato igualitario en sus aulas e I.E.</p> <p>17. Evalúan sus aprendizajes, sobre ¿Qué sabían? ¿Qué saben? ¿Cómo lo aplicarán?</p>		20 minutos
---------------	---	--	------------

XI. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutiva		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “NOS PREPARAMOS PARA DESPERTAR LA CREATIVIDAD Y EL PENSAMIENTO CRÍTICO EN NUESTROS ESTUDIANTES PROPICIANDO SITUACIONES COMUNICATIVAS”

I. DATOS GENERALES:

II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”		MICRO TALLER	8 () 9 (X) 10 ()	
DATOS DEL GIA					
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96
Hora de inicio:	9:00 a.m.	Hora de término:	11:00 p. m	Modalidad	A distancia
Propósito del GIA	Fortalecer los desempeños docentes en el análisis de actividades para promover el pensamiento crítico en los estudiantes.				
Responsable					

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	❖ 4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
DESEMPEÑO	❖ 14.-Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<p>1. La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive.</p>  <p>2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas)</p> <p>3. Se establecen normas que serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar. ❖ Levantar la mano para opinar. 	<p>-Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom.</p> <p>Orinetaciones MINEDU.</p>	10 minutos

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Prender la cámara cuando se va a participar, ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia. ❖ Respetar los tiempos de participación. 		
<p>Desarrollo</p>	<p>4. La responsable da a conocer la ruta metodológica de la sesión.</p> <p>5. Presenta un PPT con la interrogante</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>¿CÓMO DESPERTAR EL ¿PENSAMIENTO CRÍTICO EN MIS ESTUDIANTES?</p> <p>6. Propicia una lluvia de ideas motivando la participación de los asistentes.</p> <p>7. Explica la importancia de promover en nuestros estudiantes el pensamiento crítico, mediante PPT.</p> <p>8. Presenta un video de una docente desarrollando una sesión de comprensión lectora de una en un aula de 5° grado.</p> <p>9. En la sala se analiza y reflexiona sobre la situación observada, y plantea las siguientes interrogantes: ¿Con qué desempeño priorizado en la propuesta de formación de docentes se vincula la práctica pedagógica observada? ¿Por qué es importante abordarla? ¿Qué cuestionamientos o reflexiones surgen a partir de ella? ¿Conocen situaciones similares en el contexto de la I.E.? ¿Qué aprendizajes o fortalezas identificamos en la situación observada? ¿Por qué piensan que dicho aspecto de la situación es un aprendizaje o fortaleza? ¿Ese aspecto identificado en la situación analizado a que los estudiantes logren aprendizajes, en qué medida? ¿En qué medida se puede mejorar la práctica pedagógica observada? ...</p> <p>10. Promueve la participación de manera libre para dar respuestas a las interrogantes.</p> <p>11. Partiendo de lo expuesto se genera un dialogo crítico y reflexivo entre los participantes relacionando la teoría con la situación analizada.</p> <p>12. De lo expuesto por la responsable, directivos y docentes; los participantes realizan anotaciones para establecer las ideas fuerza.</p> <p>13. En grupos elaboran una propuesta para desarrollar el pensamiento crítico en los estudiantes.</p> <p>14. Presentan el producto de sus trabajos y demuestran apertura a los aportes que realizan los docentes seleccionados para hacer el análisis de cada propuesta.</p>		<p>90 minutos</p>

Cierre	<p>15. Participan en la elaboración de las ideas fuerza a nivel de sala.</p> <p>16. Los participantes asumen compromisos para garantizar la ejecución pertinente de la propuesta consensuada.</p> <p>17. Evalúan sus aprendizajes, sobre</p> <p>¿Qué sabían?</p> <p>¿Qué saben?</p> <p>¿Cómo lo aplicarán?</p>		20 minutos
---------------	--	--	------------

XII. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutiva		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “NOS PREPARAMOS PARA IMPLEMENTAR LAS TIC EN NUESTRAS SESIONES “

I. DATOS GENERALES:

II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”	MICRO TALLER	8 () 9 () 10 (X)		
DATOS DEL GIA					
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96
Hora de inicio:	9:00 a.m.	Hora de término:	11:00 p. m	Modalidad	A distancia
Propósito del GIA	Fortalecer los desempeños docentes en la implementación de las TIC en las sesiones de clase.				
Responsable					

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 15.-Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje. ❖ 16.-Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<p>1. La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive.</p> <p>2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas)</p> <p>3. Se establecen normas serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar. ❖ Levantar la mano para opinar. ❖ Prender la cámara cuando se va a participar, ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia. 	 <p>-Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom. Orinetaciones MINEDU. Video</p>	20 minutos

❖ Respetar los tiempos de participación.

4. La responsable da a conocer la ruta metodológica de trabajo en la sesión.
5. Presenta un PPT con la interrogante

¿DESARROLLAMOS LA
COMPETENCIA 28 EN
NUESTROS
ESTUDIANTES?

¿CÓMO COMO
UTILIZAMOS LAS TIC
NUESTRA LABOR
PEDAGÓGICA?

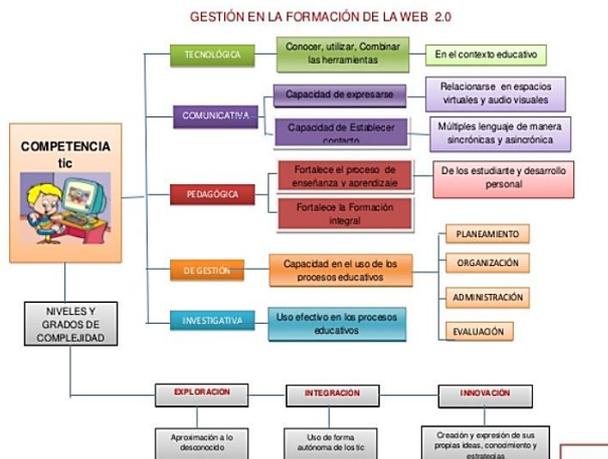


EN

6. Propicia una lluvia de ideas motivando la participación de los asistentes.
7. Explica la importancia de elaborar sesiones donde se incluyan el uso de las TIC, que es una competencia transversal que el estudiante debe desarrollar.
8. Presenta un video sobre la elaboración de una sesión de clases con las TIC,
9. Comentan lo observado y emiten juicios de valor sobre la sesión observada.
10. Presenta un PPT y explica el tema, relacionado a la competencia 28

Desarrollo

80
minutos



11. Absuelve las preguntas y dudas que se presentan a partir de la exposición
12. Propone a la sala elabora una sesión por área o grado.
13. Organiza reuniones en salas pequeñas por grado y áreas para que elaboren una sesión y presentes en un PPT.
14. Eligen a un representante de cada grupo para sustentar su trabajo.
15. Presenta a la sala la sesión elaborada y sustentan.
16. Demuestran apertura a las opiniones y aportes emitidas por los grupos evaluadores.

	17. Asumen compromisos para mejorar la elaboración de las sesiones y realizar de manera oportuna la materialización de la misma.		
Cierre	18. Participan en la elaboración de las ideas fuerza a nivel de sala. 19. Evalúan sus aprendizajes, sobre ¿Qué sabían? ¿Qué saben? ¿Cómo lo aplicarán?		20 minutos

XIII. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutive		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “NOS PREPARAMOS PARA ELABORAR Y UTILIZAR INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DIFERENCIADOS, APLICAR LA RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA A NUESTROS ESTUDIANTES”

I. DATOS GENERALES:

II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”		MICRO TALLER	1 0 ()	11 (X)	12 ()
DATOS DEL GIA						
Lugar de realización:	I.E. () Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96	
Hora de inicio:	9:00 a.m.	Hora de término:	11:00 p. m	Modalidad	A distancia	
Propósito del GIA	Fortalecer en los directivos y docentes en la elaboración y utilización de los instrumentos de evaluación y la retroalimentación formativa.					
Responsable						

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 5.-Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 17.-Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. ❖ 18.-Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. ❖ 19.-Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<ol style="list-style-type: none"> 1. La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive. 2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas) 3. Se establecen normas serán consideradas en la ejecución 	-Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom.	20 minutos

	<p>del GIA.MICROTALLER.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar. ❖ Levantar la mano para opinar. ❖ Prender la cámara cuando se va a participar, ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia. ❖ Respetar los tiempos de participación. 	<p>Orinetacion es MINEDU.</p> <p>Video</p>	
<p>Desarrollo</p>	<p>4. La responsable o anfitriona da a conocer la ruta metodológica del trabajo a realizar.</p> <p>5. Análisis de fuentes de información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicita que lean la información alcanzada del CNEB orientaciones para la evaluación formativa. • Organiza y monitorea reuniones en salas pequeñas por grados y áreas. • Pide que registren ideas de la lectura, que elabore un PPT y comparta en la sala. • Aclara las dudas sobre la evaluación y retroalimentación formativa, • Presenta un PPT información de la evaluación y retroalimentación formativa. <div data-bbox="363 969 1118 1496" data-label="Diagram"> <p style="text-align: center;">Figura 3. Ciclo de Evaluación Formativa</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Solicita la participación de los asistentes con aportes referente al tema. <p>6. Presenta un video de Rebeca Anijovich sobre evaluación y retroalimentación formativa, para realizar la fijación del aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con la participación de los directivos y docentes se establecen las ideas fuerza de la sesión. 		<p>70 minutos</p>

Cierre	<p><u>7. Evaluación del proceso y producto del microtaller:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Genera un espacio de diálogo para reflexionar sobre el proceso seguido en la sesión. • Pide a cada uno de los participantes elabore una conclusión sobre los aprendizajes logrados en el microtaller y socialicen. • Promueve la reflexión sobre el microtaller mediante las preguntas: ¿Qué sabía sobre la evaluación formativa? ¿Qué sabía sobre la retroalimentación formativa? ¿Qué sé ahora? ¿Qué aspectos positivos resalto del microtaller? ¿Por qué? ¿Qué puedo hacer para seguir mejorando mi desempeño docente? Se registra sus compromisos: ❖ 		30 minutos
---------------	--	--	------------

XIV. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutiva		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “PARTICIPAMOS ACTIVAMENTE Y DE MANERA RESPONSABLE EN LA ELABORACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN DE NUESTRA INSTITUCIÓN EDUCATIVA”

I. DATOS GENERALES:

II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”		MICRO TALLER	11 () 12 (X) 13 ()	
DATOS DEL GIA					
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96
Hora de inicio:	9:00 a.m.	Hora de término:	11:00 p. m	Modalidad	A distancia
Propósito del GIA	Fortalecer los desempeños en los docentes y directivos para la elaboración y revisión de los documentos de gestión institucional.				
Responsable					

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 6. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad
DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 20.- Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. ❖ 21.- Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora, continúa involucrándose activamente en equipo de trabajo.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	1. La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive. 2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas) 3. Se establecen normas serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER.	 -Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom. Orinetaciones MINEDU	10 minutos

- ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar.
- ❖ Levantar la mano para opinar.
- ❖ Prender la cámara cuando se va a participar,
- ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia.
- ❖ Respetar los tiempos de participación.

4. La responsable da a conocer la ruta metodológica de trabajo en la sesión.
5. Presenta un PPT con la interrogante

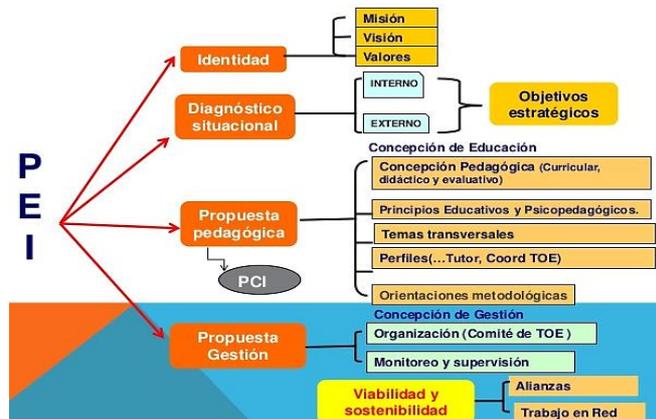
¿QUÉ Y CUALES SON LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN?

¿CÓMO PARTICIPAMOS EN LA ELABORACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN?



6. Propicia una lluvia de ideas motivando la participación de los asistentes.
7. Solicita a los directivos que comenten sus experiencias en la elaboración de los instrumentos de gestión,
8. Solicita leer la información compartida sobre las orientaciones para elaborar los documentos de gestión, elaborado por el MINEDU.
9. Presenta un PPT con información teórica de tema y explica.

Desarrollo



10. Absuelve las preguntas para clarificar la información.
11. Organiza salas de reunión pequeñas para que cada equipo de trabajo alcance en un PPT la información obtenida de los otros documentos de gestión.
12. Eligen a un representante de cada grupo para sustentar su trabajo.
13. Presenta a la sala el producto obtenido de la información alcanzada por la ponente.
14. Demuestran apertura a las opiniones y aportes emitidas por los grupos evaluadores.

90 minutos

	15. Asumen compromisos de participar en la elaboración y revisión de los documentos de gestión.		
Cierre	16. Participan en la elaboración de las ideas fuerza a nivel de sala. 17. Evalúan sus aprendizajes, sobre ¿Qué sabían? ¿Qué saben? ¿Cómo lo aplicarán?		20 minutos

XV. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutiva		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “NOS PREPARAMOS PARA INVOLUCRAMOS CON LAS FAMILIAS Y AUTORIDADES, PARA ASUMIR RETOS Y FORTALECER NUESTROS APRENDIZAJES”

I. DATOS GENERALES:

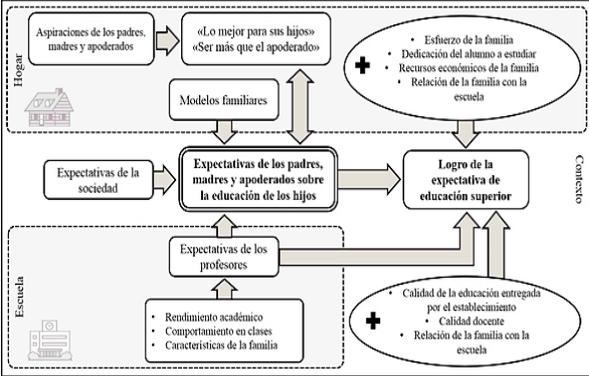
II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”	MICRO TALLER	1 2 () 13 (X) 14 ()
DATOS DEL GIA			
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:	Total de participantes 96
Hora de inicio:	10:00 a.m.	Hora de término: 11:30 p. m	Modalidad A distancia
Propósito del GIA	Fortalecer los desempeños docentes y directivo en el trabajo colaborativo de los padres de familia y autoridades.		
Responsable			

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 22.- Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. ❖ 23.- Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<p>1. La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive.</p> <p>2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas)</p> <p>3. Se establecen normas que serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar. ❖ Levantar la mano para opinar. ❖ Prender la cámara cuando se va a participar, ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia. ❖ Respetar los tiempos de participación. 	 <p>-Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom.</p> <p>Orinetaciones MINEDU.</p>	10 minutos

<p>Desarrollo</p>	<p>4. La ponente da a conocer la ruta metodológica de la sesión.</p> <p>5. La docente Presenta una imagen y solicita que con una palabra califique los que representa la imagen.</p> 		
	<p>6. Presentan y sustentan lo que para ellos significa la imagen.</p> <p>7. La ponente presenta un PPT y explica el tema</p>  <p>8. La docente responsable responde a las interrogantes presentadas por los docente y directivos.</p> <p>9.- Participan de reuniones en salas pequeñas para elaborar una sesión de encuentro familiar.</p> <p>10.- En equipo elaboran un PPT, designan un representante para que sustente la sesión en la sala.</p> <p>1.1.- Los docentes y directivos realizan anotaciones para establecer las ideas fuerza.</p>	<p>60 minutos</p>	

Cierre	<p>13.- Preguntas de los docentes participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Invitar a los docentes y directivos a que formulen algunas preguntas o den a conocer sus inquietudes. ❖ Consolidar ideas fuerza a nivel de la sala referente a la necesidad y la importancia de conocer a nuestros estudiantes para brindar la atención diferenciada. <p>14. Compromisos. - Los participantes dan a conocer sus compromisos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ❖ ❖ ❖ <p>15. Agradecimiento a los directivos y docentes por su participación activa en el desarrollo del GIA.</p>		20 minutos
---------------	--	--	------------

XVI. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutiva		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “REFLEXIONAMOS SOBRE NUESTRAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS”

I. DATOS GENERALES:

II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”	MICRO TALLER	12 () 13 () 14 (x)		
DATOS DEL GIA					
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96
Hora de inicio:	10:00 a.m.	Hora de término:	12:00 p. m	Modalidad	A distancia
Propósito del GIA	Fortalecer los desempeños docentes y directivos mediante la reflexión de las prácticas pedagógicas.				
Responsable					

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 24.- Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. ❖ 25.- Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<p>1. La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive.</p>  <p>2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas)</p> <p>3. Se establecen que serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER.</p>	<p>-Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom.</p> <p>Orinetaciones MINEDU.</p>	20 minutos

- ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar.
- ❖ Levantar la mano para opinar.
- ❖ Prender la cámara cuando se va a participar,
- ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia.
- ❖ Respetar los tiempos de participación.

- La ponente da a conocer la ruta metodológica a seguir en la sesión.
- La ponente da a conocer la importancia de reflexionar sobre el trabajo que se viene realizando, con la intención de tomar medidas correctivas.
- Presenta el PPT con dos preguntas y solicita que lean y analicen sus posibles respuestas.

¿CÓMO ESTAMOS REALIZANDO NUESTRA PEDAGÓGICA?

¿QUÉ DEBEMOS MEJORAR EN NUESTRA LABOR?



LABOR

- Propicia una lluvia de ideas ante las interrogantes con la participación de los directivos y docentes.
- Presenta el PPT y solicita a tres docentes para que realicen la lectura y emitan un comentario.



Desarrollo

- La docente solicita a la sala opiniones de la información presentada.
- Explica el tema y responde a las interrogantes formulada por los participantes.
- Organiza reuniones monitoreadas en salas pequeñas para que expongan sobre:
 - ❖ La reflexión en plena acción.
 - ❖ La reflexión fuera del impulso de la acción.
 - ❖ La reflexión sobre el sistema de acción.
- Presentan y sustentan sus productos y demuestran apertura a las opiniones emitidas por los participantes en el taller.
- Realiza anotaciones de las participaciones para elaborar las ideas fuerza.

1 hora

20 minutos

Cierre	<p>13.- Preguntas de los docentes participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Invitar a los docentes y directivos a que formulen algunas preguntas o den a conocer sus inquietudes. ❖ Consolidar ideas fuerza a nivel de la sala referente a la necesidad y la importancia de conocer a nuestros estudiantes para brindar la atención diferenciada. <p>14. Compromisos.</p> <p>- Los participantes dan a conocer sus compromisos para mejorar su desempeño docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ❖ <p>15. Agradecimiento a los directivos y docentes por su participación activa en el desarrollo del GIA.</p>		20 minutos
---------------	---	--	------------

XVII. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutiva		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		

DISEÑO METODOLÓGICO DEL MICROTALLER

TÍTULO: “REVALORAMOS NUESTRA PROFESIÓN EJERCIÉNDOLA CON ÉTICA Y RESPETO A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS”

I. DATOS GENERALES:

II.EE.	N° 8074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”	MICRO TALLER	13 () 14 () 15 (x)		
DATOS DEL GIA					
Lugar de realización:	I.E. () Otro Lugar (X)	Fecha:		Total de participantes	96
Hora de inicio:	10:00 a.m.	Hora de término:	12:00 p. m	Modalidad	A distancia
Propósito del GIA	Revalorar nuestra profesión para que ocupe el lugar que merece en la sociedad.				
Responsable					

II.- NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE PRIORIZADA

COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.
DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 26.- Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. ❖ 27.- Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

III. DESARROLLO DEL GIA

Momentos	Estrategia/Actividades	Materiales	Tiempo
Inicio	<p>1. La responsable saluda y da la bienvenida a los participantes e invita a registrar su asistencia en el formulario de Google Drive.</p> <p>2. Se da a conocer el propósito del MICROTALLER (diapositivas)</p> <p>3. Se establecen que serán consideradas en la ejecución del GIA.MICROTALLER.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mantener el micrófono apagado si no se va a participar. ❖ Levantar la mano para opinar. ❖ Prender la cámara cuando se va a participar, 	<p>-Laptop -PPT - Espacio virtual de la plataforma zoom.</p> <p>Orinetaciones MINEDU.</p>	20 minutos

- ❖ No abandonar la sala salvo una emergencia.
- ❖ Respetar los tiempos de participación.

- La ponente da a conocer la ruta metodológica a seguir en la sesión.
- La ponente da a conocer la importancia de reflexionar sobre el trabajo que se viene realizando, con la intención de tomar medidas correctivas.
- Presenta el PPT con dos preguntas y solicita que lean y analicen sus posibles respuestas.

¿CÓMO ES CONSIDERADO MAESTRO EN LA SOCIEDAD?



EL

¿QUÉ HACEMOS LOS MAESTROS PARA REVALORAR NUESTRA PROFESIÓN?

- Propicia una lluvia de ideas ante las interrogantes con la participación de los directivos y docentes.
- Presenta el PPT y solicita un docente para que realice la lectura y emita un comentario.



- La docente solicita a la sala opiniones de la información presentada.
- Explica el tema y responde a las interrogantes formulada por los participantes.
- Solicita a los docentes emitan opiniones sobre qué debemos hacer para revalora nuestra profesión
- Realiza un listado con las opiniones de los docentes y directivos.
- Reconocen la importancia de conocer las leyes y normas que rigen nuestra carrera.
- Propicia la lectura de las principales leyes y normas que rigen la carrera magisterial.
- Realiza anotaciones de las participación es para elaborar las ideas fuerza.

Desarrollo

1 hora
20 minutos

Cierre	<p>15.- Preguntas de los docentes participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Invitar a los docentes y directivos a que formulen algunas preguntas o den a conocer sus inquietudes. ❖ Consolidar ideas fuerza a nivel de la sala referente a la necesidad y la importancia de conocer a nuestros estudiantes para brindar la atención diferenciada. <p>16. Compromisos.</p> <p>- Los participantes dan a conocer su compromiso para revalorar nuestra profesión.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ❖ <p>17. Agradecimiento a los directivos y docentes por su participación activa en el desarrollo del GIA.</p>		20 minutos
---------------	--	--	---------------

XVIII. EVALUACIÓN:

Durante el desarrollo del microtaller se irá registrando las acciones de los participantes en una lista de cotejo, que paso a citar:

N°	Acciones	Si	No
01	Asiste puntualmente al microtaller		
02	Participa activamente durante el desarrollo del microtaller		
03	Promueve que los demás se involucren en las actividades		
04	Demuestra iniciativa en los trabajos de equipo		
05	Demuestra una actitud proactiva y resolutiva		
07	Es flexible y tiene apertura frente a las propuestas de los demás		
08	Fundamenta su opinión con datos de las lecturas		