



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño
docente en instituciones educativas públicas, distrito de Mórrope
2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Miñope Sancho, Carlos (orcid.org/0009-0007-4046-6701)

ASESORES:

Dra. Arbulú Pérez Vargas, Carmen Graciela (orcid.org/0000-0002-8463-6553)

Dr. Pérez Delgado, José Willams (orcid.org/0000-0003-0596-9892)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARBULU PEREZ VARGAS CARMEN GRACIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "PLAN DE ESTRATEGIAS DIRECTIVAS EN EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, DISTRITO DE MÓRROPE 2024", cuyo autor es MIÑOPE SANGHO CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 22 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARBULU PEREZ VARGAS CARMEN GRACIELA DNI: 16437326 ORCID: 0000-0002-8463-6553	Firmado electrónicamente por: ARBULU el 22-07- 2024 16:20:06

Código documento Trilce: TRI - 0830734





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MIÑOPE SANCHO CARLOS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PLAN DE ESTRATEGIAS DIRECTIVAS EN EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, DISTRITO DE MÓRROPE 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CARLOS MIÑOPE SANCHO DNI: 43974559 ORCID: 0009-0007-4046-6701	Firmado electrónicamente por: CMINOPES el 22-07- 2024 21:18:53

Código documento Trilce: TRI - 0830736

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a Roberto mi padre en el cielo (mi guía), a mi abuela Olinda (mi protectora), a mi madre (mi vida) y a mis hijos (mi motor y motivo) para seguir con esfuerzo perfeccionándome día a día en esta dura pero gratificante labor de docente.

Carlos.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios, y a todas las personas que estuvieron en los momentos difíciles dándome apoyo moral para seguir y no desfallecer, y a quienes pusieron su granito de arena en este trabajo de investigación, Amanda, Tatiana, Doris, Erika, Mario.

Carlos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensiones de la variable Desempeño Docente	16
Tabla 2 Variable dependiente Desempeño Docente.....	17
Tabla 3 Validación de la Propuesta	20

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del Diseño	13
Figura 2. Esquema del Modelo de la Propuesta	18

Resumen

El presente trabajo de investigación se origina a partir de la realidad presentada en las diferentes Instituciones Educativas del distrito de Mórrope que evidencia un bajo nivel de desempeño docente. Su objetivo proponer un plan de estrategias directivas para mejorar el desempeño docente. La metodología correspondió al enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario para medir el nivel de desempeño docente, a una muestra de 40 docentes, el cual obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.95 y fue validado por juicio de tres expertos. Los hallazgos del diagnóstico arrojaron que el 27.5% de los docentes se encuentran en un nivel deficiente de desempeño, mientras que el 55% se sitúa en un nivel regular. Así también se determinó la prevalencia de este nivel en las cinco dimensiones evaluadas. Sustentando de esta manera la necesidad de mejorar el desempeño docente. Ante ello, se propone un plan de estrategias directivas diseñado específicamente para contribuir significativamente a mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Mórrope. Este plan, basado en principios de participación, integralidad, flexibilidad, gradualidad y pertinencia, se centró en fortalecer el liderazgo directivo y mejorar las prácticas docentes a través de un enfoque estructurado y sistemático.

Palabras Clave: Desempeño docente, estrategias directivas, fortalecimiento.

Abstract

The present research work originates from the reality presented in the different Educational Institutions of the Mórrope district that shows a low level of teaching performance. Its objective is to propose a plan of management strategies to improve teaching performance. The methodology corresponded to the quantitative approach, descriptive level, non-experimental design. A questionnaire was applied to measure the level of teaching performance to a sample of 40 teachers, which obtained a reliability level of 0.95 and was validated by the judgment of three experts. The findings of the diagnosis showed that 27.5% of teachers are at a poor level of performance, while 55% are at a regular level. Thus, the prevalence of this level in the five dimensions evaluated was also determined. Thus supporting the need to improve teaching performance. Given this, a plan of management strategies specifically designed to contribute significantly to improving teaching performance in the public educational institutions of Mórrope is proposed. This plan, based on principles of participation, comprehensiveness, flexibility, gradualness and relevance, focused on strengthening directive leadership and improving teaching practices through a structured and systematic approach.

Keywords: Teaching performance, management strategies, strengthening.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la educación peruana, la mejora continua en el desempeño docente (DD) es un imperativo para alcanzar estándares de calidad que impacten positivamente en el progreso académico y personal de los escolares. Frente a esta realidad, se busca aportar al cierre de la brecha al 2030 en la meta 4.7 – 4.c.1 del objetivo de desarrollo sostenible (ODS) cuatro, ya que contribuye a incrementar y mejorar la calidad de profesionales de la educación. Al mejorar las habilidades y el desempeño de los docentes, se mejora la calidad de la enseñanza que reciben los estudiantes dentro de un territorio específico como el distrito de Mórrope - Lambayeque. Esto puede tener un impacto positivo en varios aspectos clave del ODS cuatro, como la calidad de la educación, la equidad en el acceso a una enseñanza de calidad y la preparación de los estudiantes para involucrarse productivamente en la sociedad (CEPAL, 2018).

Datos recientes del informe Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) al 2023 señala que el progreso de la ODS cuatro en diferentes regiones del mundo es de un 50% menos de lo proyectado (Naciones Unidas, 2023, p.10). En el informe de resultados del año 2022 de las (Naciones Unidas Perú, 2023) registró un retroceso de 10 años de pérdida de aprendizaje, debido a las clases virtuales como consecuencia de la pandemia, afectando en mayor proporción al 25% de la población matriculada en II.EE de zonas rurales con escasa infraestructura educativa equipada y baja cantidad de docentes cualificados, dificultando a los estudiantes el acceso a una educación de excelencia, siendo de urgencia incrementar la disponibilidad de profesionales docentes capacitados según la organización para la educación de las naciones unidas, la ciencia y la cultura (Unesco, 2017).

Unesco (2021) ratifica que el directivo debe contar con estrategias para extraer lo mejor del DD, enmarcándose en el liderazgo pedagógico, organizacional y comunitario. Además, la entidad para la cooperación y el desarrollo económicos (OCDE, 2016) ha señalado que el buen DD requiere de formación continua liderada por los directivos y que estos cuenten con un plan de estrategias como factor clave para el éxito de su fortalecimiento.

En el contexto peruano, de acuerdo al informe nacional del Ministerio de Educación (Minedu, 2019) sobre el desempeño docente en 2017, se evaluaron 5,437 docentes, con un índice de aprobación del 99.3% (5,399 aprobados), distribuidos en

83% con nivel suficiente y 17% en proceso, sin docentes destacados y solo el 0.7% (38) desaprobados. En la Evaluación Excepcional (Minedu, 2020) de 2019, participaron 528 docentes, con un 83.1% (439) de aprobación, donde el 90% alcanzó nivel suficiente, sin destacados y con un 16.9% (89) de desaprobados. En ambos períodos, los docentes urbanos superaron a los rurales.

Actualmente, según datos de Escala (2024), Perú cuenta con 591,974 docentes en 71,065 escuelas, siendo 27,474 urbanas y 43,356 rurales, con 223,446 hombres y 368,528 mujeres, de los cuales 417,031 trabajan en instituciones educativas (IIEE) públicas y 174,943 en privadas. En Lambayeque, hay 12,697 docentes, 3,824 en áreas rurales y 8,873 en urbanas, con la Ugel Lambayeque siendo la de mayor territorio rural, seguida de Ugel Ferreñafe y Ugel Chiclayo. En el ámbito de la Ugel Lambayeque, hay 2,194 docentes, de los cuales 1,140 son nombrados y 1,054 contratados, con 618 hombres y 1,576 mujeres.

En las IIEE públicas del distrito de Mórrope - Lambayeque, tras realizar observaciones directas y evaluar los resultados del acompañamiento a la práctica pedagógica, se ha identificado un problema significativo de 40 docentes que muestran un trabajo poco colaborativo y una tradicional práctica pedagógica, sus programaciones no están contextualizadas, ni articuladas en su contenido, no usan desempeños precisados, ni parten de situaciones significativas, diverge sus actuaciones en el aula con lo planificado.

Luego de lo descrito surgió la interrogante principal ¿Cómo debe ser el plan de estrategias directivas para fortalecer el desempeño docente de las IIEE públicas del distrito de Mórrope - Lambayeque?

Surgen preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes del distrito Mórrope?, ¿Cuáles son los fundamentos teóricos que sustentan la propuesta más adecuada para fortalecer el desempeño docente del distrito de Mórrope?, ¿De qué manera se validará la propuesta del plan de estrategias directivas?

La investigación, encontró muchas razones del porqué y para qué de su puesta en marcha. Para Mellado et al. (2016) y Beltrán et al. (2022) justificarlo teóricamente, implicó nuevos conocimientos en favor de mejorar el DD a través de un plan de estrategias directivas en IIEE públicas rurales, como la teoría de sistemas, donde todos los actores están interrelacionados, la teoría del aprendizaje profesional como un proceso continuo basado en la reflexión sobre la práctica pedagógica y la teoría

del trabajo colaborativo como estrategia eficaz para el desarrollo profesional de los docentes.

Justificación práctica, se aplicarán las estrategias que se encontró en los fundamentos teóricos como trabajo colaborativo, comunidades profesional de aprendizaje, para mejorar la calidad de la enseñanza, capacitando a los líderes pedagógicos en estrategias directivas para desarrollar competencias pedagógicas en sus docentes, lo que se traduce en mejores aprendizajes para los estudiantes, a que las instituciones educativas sean más eficaces y eficientes y ayudar a los docentes de instituciones educativas con mayor vulnerabilidad a mejorar su práctica pedagógica.

Justificación metodológica, se basó en un enfoque cuantitativo, utilizando métodos de investigación como el cuestionario, que permitió comprender la realidad problemática y las necesidades de los docentes de las II.EE públicas del distrito de Mórrope - Lambayeque.

La investigación tuvo como objetivo general: Proponer un plan de estrategias directivas para mejorar el desempeño docente en IIEE públicas del distrito de Mórrope.

Los objetivos específicos: Diagnosticar el nivel del desempeño docente del distrito de Mórrope, fundamentar los enfoques conceptuales que sustentan la propuesta del plan de estrategias directivas para mejorar el desempeño docente del distrito de Mórrope, diseñar el plan de estrategias directivas para mejorar el desempeño docente del distrito de Mórrope, validar el plan de estrategias directivas para mejorar el desempeño docente, mediante la técnica juicio de expertos.

Para sostener la investigación se contó con investigaciones previas llevadas a cabo en diversos entornos, las cuales se relacionan con las variables de estudio en el ámbito del ejercicio docente.

Sánchez et al. (2023) propusieron en su investigación el "MODELO APR" presentando resultados de una encuesta a 120 docentes venezolanos de escuelas pluridocentes del nivel primario. El 60% de los docentes considero que contar con un plan de estrategias directivas es importante para el buen desempeño docente, el 70% afirma que les ha permitido mejorar su práctica pedagógica y el 80% recomienda que sea continuo y sistemático. Estos resultados indican que el plan de estrategias directivas es una táctica eficaz para mejorar el DD. Los resultados del artículo "MODELO APR" brindan evidencia de este impacto positivo. Por lo tanto, es

importante considerarlos en el diseño de un plan de estrategias para directivos de las instituciones educativas públicas de Mórrope, Perú.

Otro estudio similar en Chile a cargo de Vanegas (2023) su estudio, enfocado en el DD durante la práctica pedagógica en la formación inicial y enmarcado en un plan de estrategias directivas, utiliza un enfoque cualitativo de estudio de caso con tutores y guías. Entre los tutores, un 75% reconoce diferencias entre su desempeño y los logros académicos de los educandos, por otro lado, entre los guías, el 60% presenta identificaciones difusas. Estos resultados nos llevan a procesos reflexivos sobre el DD, con un enfoque específico en habilidades y recursos que validen su rol como formadores, según el plan estratégico para directivos implementado. Se sugiere que dicho plan promueva comunidades de tutores y guías para construir colectivamente un propósito profesional compartido.

En la universidad de Barcelona Galdames (2021) investigó sobre estrategias directivas para elevar el nivel educativo. Los directores escolares, en prácticas como la generación de oportunidades para el progreso profesional para maestros líderes, son clave. Se enfocó en una muestra de líderes entre maestros y directores, y los resultados revelaron una correlación del 72% de relación. En conclusión, se destaca que el plan de estrategias directivas impacta positivamente en la confianza y la colaboración, contribuyendo a la mejora escolar.

En esta línea de estudio Lara et al. (2022) investigó la percepción del apoyo pedagógico y DD en una institución educativa (I.E.) en Quito. Utilizando un enfoque cuantitativo con una muestra censal de docentes, los resultados del análisis descriptivo indican un aumento significativo en las medias de todas las dimensiones, con cambios porcentuales notables. La correlación entre variables es significativa, destacando la eficacia del acompañamiento pedagógico continuo como estrategia directiva. Se observa un incremento significativo en las puntuaciones medias, como DD en un 75% y acompañamiento pedagógico en 60%. En conclusión, el acompañamiento continuo ha elevado el DD, impactando positivamente en la satisfacción de los docentes al 75% y promoviendo cambios transformadores respaldados por el 80% de la comunidad educativa.

De la misma manera García (2016) realizó su investigación donde se centró en evaluar los efectos de un plan de capacitación directiva y el DD para maestros en acción tutorial, en el proyecto de prueba como inducción en maestros que se iniciaban en direcciones regionales Dominicanas. Con una muestra de 308 docentes, y

utilizando un enfoque mixto basado en el modelo de los cuatro niveles de Kirkpatrick (reacción, aprendizaje, comportamiento, resultados) se emplearon técnicas cualitativas y cuantitativas para la recopilación de datos. Los resultados indican un alto nivel de satisfacción, con un 85%. Se observaron cambios intrínsecos en la actitud de los maestros-tutores, con un incremento del 70%. Asimismo, se registraron mejoras en el desempeño profesional, evidenciadas en un aumento del 75%. Además, se identificaron cambios institucionales significativos, con un 60% de participantes destacando mejoras en sus entornos educativos. Esta investigación, respaldada en el modelo de Kirkpatrick, proporcionó rigurosidad y profundidad para analizar las acciones formativas.

En Perú, Crispín et al. (2022) en su investigación examinó la gestión escolar desde la perspectiva de la gestión educativa, evaluando la influencia de un plan de estrategias directivas sobre la gestión escolar en el DD. La metodología cuantitativa incluyó docentes de nivel secundario en Lima Este, seleccionados mediante muestreo probabilístico. Los resultados, analizados con regresión logística ordinal, revelaron una dependencia del 55,9% entre las variables, con un 72% para la gestión del plan de estrategias directivas y un 73% para el DD. Concluyendo, se determinó que la gestión escolar orientada al aprendizaje se ve influenciada positivamente por el plan de estrategias directivas, impactando favorablemente en el DD y el aprendizaje de los estudiantes.

Otro estudio es el de Villalobos (2022) en Lima, quien tiene como propósito evaluar el impacto del plan de estrategias pedagógicas directivas denominado "Sharing is learning" en el rendimiento de los maestros de secundaria en una I.E. de Lima. Adoptando un enfoque cuantitativo y el paradigma positivista, se implementó un diseño preexperimental. Se utilizó un cuestionario que abarcaba cinco dimensiones, con seis indicadores cada una, para recopilar datos de siete docentes antes y después de participar en el PAP. La muestra incluyó a 60 estudiantes de educación secundaria. La ejecución de las estrategias formativas se extendió por 16 semanas e incorporó visitas en aula, microtalleres diseñados para la educación a distancia y reuniones de trabajo colegiado. Los resultados revelan un impacto positivo y significativo del PAP "Sharing is learning" en el DD.

En Ayacucho Conislla (2018) buscó establecer la relación entre la estrategia acompañamiento directivo y el DD en una I.E Pública de San Miguel, Ayacucho. Se empleó un diseño descriptivo correlacional y transversal, utilizando un cuestionario de

encuesta con 24 maestros. Los resultados mostraron que el 58,3% de los docentes tuvieron un DD mediano, mientras que el acompañamiento directivo fue calificado como óptimo en un 45,8%. Inferencialmente, se confirmó una relación significativa entre el acompañamiento directivo y el DD en dicha I.E ($t_c = 0,903$; $p < 0,05$).

Similares resultados se obtienen en el artículo de Delgado et al. (2022) y la tesis de Segil (2023) cuya investigación buscó analizar la relación entre el asesoría del directivo y el rendimiento docente de 15 instituciones educativas públicas en el distrito de Pachacámac (UGEL 01) en 2018. Siguiendo un enfoque básico y descriptivo con diseño correlacional, se encuestaron 250 participantes, incluyendo 24 directivos y 226 docentes. Los resultados indican una relación significativa entre el asesoramiento directivo y el DD, con una correlación de 0.839, respaldando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

Continuando con los antecedentes nacionales en el departamento de la Libertad, Villegas et al. (2022) tuvieron como propósito detectar el respaldo pedagógico brindado a los educadores durante la enseñanza a distancia en la I.E de la Provincia de Julcan, La Libertad. Adoptando un enfoque cuantitativo y descriptivo, el estudio involucra a 48 maestros de los niveles primaria y secundaria, quienes son evaluados mediante un cuestionario estructurado basado en las pautas del Minedu. Los resultados indican que la percepción mayoritaria de los docentes respecto al respaldo pedagógico directivo es calificada como regular, mostrando uniformidad en las calificaciones. Se subraya la necesidad de estrategias pedagógicas directivas para orientar la labor docente y mejorar el aprendizaje de los estudiantes. En términos específicos, el 22.9% considera el respaldo pedagógico directivo como deficiente, el 56.3% lo evalúa como regular, y el 20.8% lo clasifica como bueno. La media aritmética alcanza los 42.9 puntos, situando en el nivel regular. La conclusión resalta la importancia de contar con un plan de estrategias directivas para un mejor acompañamiento pedagógico al docente.

En la misma dirección Tomalá et al. (2023) en su estudio proponen el plan de estrategias directivas como una iniciativa destinada a implementar estrategias didácticas y enfoques metodológicos novedosos para potenciar el rendimiento de los educadores. Se realizó una revisión bibliográfica orientada a identificar estrategias directivas de acompañamiento pedagógico y, simultáneamente, se llevó a cabo una encuesta dirigida a los docentes para obtener una comprensión más profunda de sus perspectivas mediante un diagnóstico. Como resultado, se estructuró el modelo en

cuatro fases clave concienciación-diagnóstico, elaboración del plan de acompañamiento, verificación y evaluación del DD. En conclusión, el plan de estrategias directivas responde de manera específica a las necesidades identificadas en el entorno educativo.

Para concretar las investigaciones de Quinto (2019) y Choy Yong (2022) se centraron en analizar la conexión entre el uso de un plan de estrategia directivas y el rendimiento de los docentes, aunque abordaron contextos y niveles educativos distintos. En el primer estudio, llevado a cabo en una I.E de Lircay, Angaraes - Región Huancavelica en 2019, se demuestra una correlación directa y significativa (Rho de Spearman = 0.763, $p = 0.000$) entre el plan de estrategias directivas y el DD en la sesión de aprendizaje. La conclusión enfatiza que aplicar un plan de estrategias directivas efectivas contribuye a motivar y mejorar la calidad de la práctica pedagógica. En contraste, el segundo estudio, realizado en el nivel inicial de una UGEL en Lima en 2022, se evidencia que existe una relación positiva entre el plan de estrategias del directivo y la calidad educativa de los docentes, con un nivel de relación moderado (Rho 0,666 y Sig. = 0,000). La conclusión principal subraya que a medida que las estrategias directivas se apliquen se incrementa la calidad educativa en el ámbito del desarrollo docente.

En el ámbito local, Lau (2020) propone diseñar un modelo de gestión virtual liderado por la dirección como estrategia para mejorar el DD en la unidad ejecutora de Lambayeque, identifica deficiencias en la aplicación del modelo del Minedu. El problema central aborda cómo fortalecer el DD a través del acompañamiento pedagógico en la UGEL Lambayeque. La población de estudio consistió en 190 docentes multigrado de la UGEL Lambayeque. Los resultados indicaron dificultades y bajo interés de los docentes acompañados en el proceso, debido al escaso manejo de la plataforma virtual, por ende bajo DD.

Además, Sosa (2022) realizó una investigación que propuso analizar la relación entre monitoreo directivo con el DD en una I.E dentro de la región Lambayecana. Se empleó una metodología básica y cuantitativa, con un diseño no experimental correlacional. Dos cuestionarios validados fueron utilizados para medir las variables en una muestra censal de 33 docentes. Los resultados arrojaron un coeficiente de relación de Spearman de 0.725, indicando una relación positiva considerable. El nivel de significancia fue de 0.002, menor a 0.05, respaldando la hipótesis alterna y negando la nula. En conclusión, se estableció una relación

significativa entre el monitoreo directivo y el DD en la I.E San Pedro de San José, Lambayeque.

Exploramos el marco conceptual, según Palma (2019) es una componente fundamental de la investigación. Este marco establece los aportes teóricos y conceptuales que guían el estudio, otorgándole dirección y coherencia. Este enfoque se basa en dos variables clave, el plan de estrategias directivas y el desempeño docente.

Definiremos algunos términos según Minedu para la mejor comprensión de la propuesta en estudio, Minedu (2020) en la RV 013 -2020 define al directivo como el líder pedagógico, encargado de dirigir y asesorar la práctica docente, tiene la responsabilidad de gestionar los procesos educativos hacia mejoras continuas en el aprendizaje dentro de una I.E., dicha conceptualización basada en tres documentos normativos orientadores donde se enmarca las competencias y responsabilidades del directivo

Según Minedu (2015) en el marco del buen desempeño directivo (MBDDi), se señala en el segundo dominio la responsabilidad del proceso de acompañamiento sistemático al profesional de la enseñanza enfocado en el desarrollo de la profesionalidad de los mismos para mejora de los aprendizajes, en ellos demuestra el desarrollo de sus competencia cinco y seis, destacando el ejercicio de promover una comunidad de aprendizaje entre docentes basada en colaboración y formación continua, además, gestionar la calidad pedagógica mediante acompañamiento sistemático y reflexivo para alcanzar metas educativas respectivamente

Según Minedu (2021) en el OM N° 00035-2021, los compromisos de gestión escolar (CGE) sirve como pauta para la gestión escolar en una I.E y que relaciona de manera precisa la puesta en práctica de las competencias cinco y seis del directivo para logro del CGE3 “Gestión de la práctica pedagógica”.

En el mismo sentido, Minedu (2023) en la RV N° 089-2023 define el término asesoría a la práctica como una táctica de formación destinada a potenciar las habilidades profesionales de los docentes, basada en proporcionar espacios de reflexión crítica sobre la práctica pedagógica y su conexión con la teoría y enfoques conceptuales, con el objetivo de perfeccionarla. Este proceso se lleva a cabo preferentemente de manera presencial. Para Minedu (2017) en el módulo de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente (MAE) emanado de RSG N° 008-2017 existen dos tipos de acompañamiento pedagógico el promovido

por el Minedu y el interno que es asumido por el directivo de la I.E. y define a la práctica del acompañamiento pedagógico como una estrategia de formación centrada en el docente para el desarrollo de su autonomía profesional e institucional para la mejora de los aprendizajes, asu vez define como acompañamiento pedagógico interno a la modalidad asumida por el directivo de la I.E. que busca instituir prácticas de formación docente de manera continua, a traves del acompañamiento

Por lo tanto Minedu (2017) define al plan de estrategias directivas como un documento que define los objetivos, los procesos y estrategias para el acompañamiento directivo de los docentes, de manera continua y sistemática que tiene como objetivo apoyar el desarrollo profesional de los docentes y mejorar su desempeño, partiendo de un diagnóstico previo.

Los enfoques priorizados para esta propuesta formativa han sido tomados de Minedu (2020) de la RV N° 013-2020 y son los siguientes: Enfoque por competencias, se basa en la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, considerando no solo la aplicación de saberes, sino también la reflexión y movilización de recursos para tomar decisiones pertinentes.

Enfoque Crítico-reflexivo que se centra en el desarrollo de la criticidad del pensamiento del director, fomentando la investigación, diagnóstico y mejora de su desempeño mediante la construcción y reconstrucción de su acción de gestión. Enfoque sistémico, donde el acompañamiento directivo debe considerar a la I.E. como un sistema complejo, en el que todos los actores, incluyendo a los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y comunidad, están interrelacionados.

Enfoque formativo, porque el acompañamiento directivo debe tener como objetivo el progreso profesional de los educativos, a través de la meditación sobre su práctica pedagógica y la adquisición de nuevas competencias. El enfoque colaborativo, ya que el acompañamiento directivo debe ser un proceso colaborativo, en el que los docentes y directivos afanan juntos para mejorar la eficacia educativa. Enfoque andragógico, pues facilita una formación que reconoce al participante como un recurso valioso, aprovechando sus experiencias vivenciales para generar motivación intrínseca y aplicar prácticamente lo aprendido.

Finalmente, el enfoque transformacional que considera que la gestión escolar implica transformación y cambio, pasando de una jerarquía piramidal y administración rutinaria a un liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes y la calidad de la enseñanza dentro de un marco de gestión democrática.

Para García (2012) el respaldo educativo debe basarse en los principios de autonomía, participación, integralidad, equidad y criticidad y ética. La autonomía se destaca al capacitar a los docentes para tomar decisiones conscientes y libres, promoviendo metas personales, propuestas de mejora y procesos autorreguladores. La participación se concibe como una oportunidad para que docentes y directivos contribuyan con sus conocimientos y experiencias. La integridad implica un análisis sistémico de la práctica pedagógica, evitando enfoques fragmentados. La equidad garantiza condiciones iguales para los docentes acompañados, promoviendo sus derechos y un empoderamiento equitativo. La criticidad se enfoca en fomentar una actitud reflexiva que cuestione el porqué, cómo y para qué, facilitando nuevas formas de intervención. La ética destaca la transparencia, autenticidad y rendición de cuentas para asegurar la integridad y responsabilidad en todas las etapas del proceso de acompañamiento.

Entre otros aportes que respaldan la propuesta encontramos a Bolívar (2010) autor de artículos de gestión y liderazgo directivo, en ellos determina que unos de los objetivos básicos de la gestión educativa es el acompañamiento directivo al docente a través del liderazgo pedagógico, influye competentemente en el ámbito educativo, se busca impulsar el crecimiento profesional y personal del cuerpo docente a lo largo del tiempo, mediante el proceso de enseñanza.

De acuerdo con Rodríguez-Molina (2011) la estrategia de acompañamiento pedagógico implica proporcionar respaldo técnico y emocional para motivar la transformación en las metodologías educativas. Se focaliza en potenciar las habilidades de los educadores a través de asesoría técnica, diálogo y reflexión sobre sus prácticas pedagógicas. Es crucial destacar que el acompañamiento docente no se limita a impartir información; más bien, busca cultivar destrezas relevantes en el proceso de construcción del conocimiento.

Las dimensiones a considerar en la variable como propuesta emergen de los referentes Minedu y son cuatro: Comunidad de aprendizaje profesional (CAP), Aprendizaje autogestionado, Acompañamiento pedagógico, Trabajo colaborativo.

El desempeño docente, según Robalino (2005) y Castro (2015) implica movilizar capacidades pedagógicas, disposición y responsabilidad para beneficiar la formación estudiantil, así como fortalecer la gestión institucional. La evaluación del

DD, según Canales (2009) implica emitir juicios basados en información sólida y veraz.

El marco de buen desempeño docente (MBDD) (Minedu, 2014) identifica la práctica docente, como las acciones observables del profesional, detalladas y evaluadas expresando su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas; conducta visible y cuantificable; responsabilidad, asociada a funciones generales con logros comprometidos y que se pueden observar en su dominio dos del MBDD; esta observación de la práctica docente es una herramienta diseñada para evaluar el rendimiento de los profesores en sus interacciones con los estudiantes.

En este caso considera el manual de aplicación de Minedu (2018) Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente, este manual, hace referencia al "aula", no limita el término únicamente al salón de clases, sino que engloba todos los espacios educativos en los que ocurre la interacción entre el docente y estudiantes, como el patio, los laboratorios, talleres o lugares visitados durante actividades de campo, entre otros. Los cinco desempeños contemplados en este instrumento abarcan aspectos esenciales y observables en el entorno educativo, estos son Involucramiento activo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, Fomento del razonamiento, creatividad y pensamiento crítico, Evaluación del progreso y retroalimentación del aprendizaje, Creación de entorno de respeto y cercanía, Promoción del comportamiento positivo de los estudiantes.

La dimensión uno " Involucramiento activo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje" se refiere a la capacidad del docente para fomentar la participación activa, el interés y la colaboración espontánea de los estudiantes durante las actividades educativas. Implica la creación de un entorno estimulante y reflexivo que despierten el interés, la curiosidad y la reflexión de los estudiantes por lo aprendido partiendo de situaciones desafiantes.

La dimensión dos "Fomento del razonamiento, creatividad y pensamiento crítico" se refiere a la capacidad del docente para estimular y desarrollar en los estudiantes procesos cognitivos que van más allá de la simple memorización. Implica fomentar la habilidad de pensar de manera analítica, creativa y reflexiva. Esta dimensión busca que los estudiantes no solo adquieran conocimientos, sino que también desarrollen habilidades de pensamiento que les permitan abordar problemas, tomar decisiones informadas y generar ideas originales. Se caracteriza por contener

estrategias preparatorias efectivas, estrategias de estímulo al razonamiento y la creatividad y evaluación crítica de información.

La dimensión tres “Evaluación del progreso y retroalimentación del aprendizaje” se refiere a la capacidad del docente para llevar a cabo un proceso sistemático de evaluación que le permita entender el avance de los estudiantes en su aprendizaje. Además, implica la habilidad de proporcionar retroalimentación constructiva y personalizada a los estudiantes, así como ajustar su enfoque de enseñanza según las necesidades identificadas. Esta dimensión se caracteriza por contener recolección efectiva de evidencia pedagógica, evaluación activa del progreso individual y grupal, retroalimentación reflexiva por descubrimiento y estímulo a la reflexión autónoma.

La dimensión cuatro “Creación de entorno de respeto y cercanía” se refiere a la capacidad del docente para cultivar un entorno en el que las interacciones entre el docente y los estudiantes se caractericen por el respeto mutuo, la consideración y la cercanía emocional. Esta dimensión implica promocióna valores y normas de convivencia, comunicación respetuosa y considerada, cordialidad y calidez en la interacción docente – estudiante y empatía y atención a necesidades estudiantiles.

La dimensión cinco “Promoción del comportamiento positivo de los estudiantes” se refiere a la capacidad del docente para gestionar de manera efectiva las conductas de los estudiantes, promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y respetuoso. Esta dimensión implica: usa estrategias de disciplina positiva, desarrolla habilidades sociales y emocionales y avance efectivo en actividades de aprendizaje.

Estos enfoques conceptuales antes descritos son los que sustentaron la propuesta de plan de estrategias directivas para el impacto en el desempeño docente.

II. METODOLOGÍA

La investigación se caracterizó por el tipo de estudio aplicado, nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo, y diseño no experimental, de acuerdo a los autores Hernández y Mendoza (2018) la razón es porque se observó y luego describió el problema identificado, en este caso el desempeño docente que venía ofreciendo los maestros del nivel primaria de las II.EE. de Mórrope -Lambayeque, a fin de proponer un plan de estrategias directivas para fortalecer su desempeño docente.

Por otro lado, Arias G. J. (2020) indicó que, los trabajos de investigación donde se elabora una propuesta, usan una gama de pasos y métodos con la finalidad de diagnosticar y solucionar inconvenientes, encontrando respuesta a las interrogantes realizadas, comparando los elementos involucrados, cuyo propósito es que contribuya dar una solución (p.35). El diseño, permitió examinar la realidad en un único momento, según los autores Arias y Covinos (2021) esto debido a que no se manipuló intencionalmente las variables; es decir, solo se recopiló información para conocer el nivel del desempeño docente que brindaban los maestros del nivel primaria de Mórrope, para proponer un plan de estrategias directivas. Además, Hernández y Mendoza (2018), señalaron que la investigación es transversal, según la programación de recopilación de datos, ya que el recojo de información se realizó en un determinado momento.

Tuvo el siguiente esquema

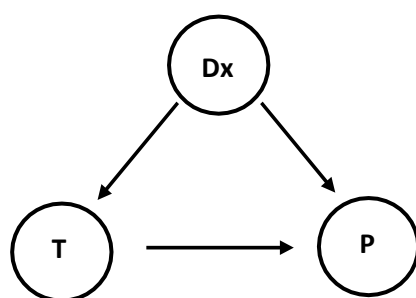


Figura 1. Esquema del Diseño

Donde

Dx = Diagnostico del problema

T = Fundamentación teóricos

P = Propuesta

Variable plan de estrategias directivas, Minedu (2017) lo definió como un documento que define los objetivos, los procesos y estrategias para el acompañamiento directivo de los docentes, de manera continua y sistemática cuyo propósito es lograr desarrollar al docente profesionalmente y mejorar su desempeño, partiendo de un diagnóstico previo. Sus dimensiones: Comunidad de aprendizaje profesional, Aprendizaje autogestionado, Acompañamiento pedagógico, Trabajo colaborativo

Variable desempeño docente, Minedu (2014) lo definió como las acciones observables del profesional, detalladas y evaluadas expresando su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Sus dimensiones: Involucramiento activo de los alumnos en su aprendizaje como proceso, Propiciar los pensamientos de orden superior. Evaluación del progreso y retroalimentación del aprendizaje, Creación de entorno de respeto y cercanía, Promoción del comportamiento positivo de los estudiantes.

Fuentes, et al. (2020) en su libro definieron como población a un grupo de personas con características comunes. En este trabajo contamos con una población de 40 docentes de dos II.EE. públicas del distrito de Mórrope-Lambayeque. Según Arias G. J. (2020) al ser una población claramente definida por un número finito, no necesitó realizar la técnica del muestreo y en concordancia con Saavedra (2017) quien aportó que, frente a esta situación poblacional, la muestra es representada por el mismo número.

Continuando con Fuentes et al. (2020) afirmaron que las técnicas son la caja de herramientas utilizadas para alcanzar los objetivos de un trabajo investigativo. En este contexto, la encuesta es una de las herramientas más apropiadas a usar. Asimismo, Arias G. J. (2020) identificó el cuestionario que mide el nivel de desempeño docente como el instrumento principal, en el cual se realizaron una serie de preguntas por indicador en coherencia con la dimensión, teniendo que ser validada por expertos profesionales sobre el tema. Se obtuvo un índice de confiabilidad mayor al 0,7 tanto de la muestra piloto como de la muestra poblacional, garantizando confiabilidad y validez del instrumento para ser aplicado. Este método permitió recoger datos relevantes para el estudio, contribuyendo a una mejor comprensión de la realidad de la variable observada y a la vez recoger resultados fiables.

Según Baena (2018) el método significa el camino de operaciones y reglas preestablecidas para alcanzar resultados planteados, por lo que en este estudio se procesó en los siguientes momentos: se elaboró el cuestionario como instrumento de evaluación del nivel de desempeño docente, con ítems que responderán a criterios de claridad, suficiencia, coherencia y relevancia; se presentó la solicitud a los directivos de las instituciones educativas donde se desarrolló el estudio; se aplicó el instrumento a la muestra piloto y luego poblacional por 40 docentes del nivel primario del distrito de Mórrope-Lambayeque; se recogió y procesó información, agrupándola por dimensiones en una tabla Excel; y finalmente se analizó e interpretó los resultados obtenidos, los que fueron en la misma cantidad que el número de objetivos específicos de la presente investigación.

Se aplicaron las encuestas correspondientes en un determinado tiempo habiéndose cumplido con todas las exigencias de validez y confianza que acredita se pueda aplicar el instrumento. Recogida la mina de datos, se procedió a aplicar el procesador estadístico SPSS, del que obtuvimos valores cuantificables como frecuencias y porcentajes de cada indicador, dimensión y variable, expresado en tablas o figuras de acuerdo a normas APA 7ma ed., clasificadas en niveles de valor. Finalmente, se dio interpretación a los resultados considerando las preguntas que responden a los enfoques conceptuales aportados a la investigación.

Se siguió las indicaciones de RCU N°0470-2022/UCV, donde se exponen los principios de integridad científica de la investigación como Integridad en todas las actividades del proceso, honestidad intelectual y respeto a la propiedad intelectual en la información extraída de artículos clasificados en los cuartiles uno y dos de Scopus, Scielo y WoS entre otros gestionados desde la plataforma Myloft, objetividad e imparcialidad en la descripción del problema, veracidad en la interpretación de resultados, transparencia en la gestión de los datos, integridad humana y privacidad en el desarrollo de investigación por lo cual se realizó la guía de consentimiento informado (Anexo 5), brindando información detallada del propósito, beneficios y riesgos previstos. Además, se garantizó una similitud menor del 20% mediante el uso del software Turnitin. Fue esencial establecer una relación positiva y respetuosa con los participantes, priorizando su bienestar y tranquilidad.

III. RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados de la investigación por objetivo.

Tabla 1

Dimensiones de la variable desempeño docente

Nivel	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4		Dimensión 5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	12	30.0	15	37.5	16	40.0	5	12.5	6	15.0
Regular	20	50.0	19	47.5	18	45.0	29	72.5	27	67.5
Óptimo	8	20.0	6	15.0	6	15.0	6	15.0	7	17.5
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Nota: Encuesta aplicada a 40 docentes de las II.EE públicas de Mórrope (2024).

Se muestra la distribución de la variable por dimensiones: en la uno, se reveló que el 30% de los docentes se encontraron en el nivel deficiente, lo que indica que no están estimulando adecuadamente el interés estudiantil ni fomentando la participación activa en las actividades de aprendizaje, el 50% estuvieron en el nivel regular, lo que sugiere que hay esfuerzos moderados en involucrar activamente a los estudiantes y solo un 20% lograron un desempeño óptimo, destacándose en la promoción de la participación estudiantil y la reflexión sobre lo aprendido. En la dos el 37.5% no utilizó estrategias efectivas para fomentar el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en los estudiantes, el 47.5% se encontraron en un nivel regular, y solo el 15% de los docentes alcanzaron un nivel óptimo, destacándose en la implementación de estrategias que estimulan el razonamiento y la creatividad. La dimensión tres, el 40% de docentes tuvieron un desempeño deficiente, indicando una falta de efectividad en la recolección de evidencias pedagógicas y en la evaluación del progreso, el 45% se situaron en un nivel regular, y solo el 15% mostraron una capacidad óptima para evaluar el progreso y proporcionar retroalimentación constructiva. En la dimensión cuatro solo el 12.5% de los docentes estuvieron en un nivel deficiente, lo que es positivo, ya que indica que la mayoría de los docentes están trabajando adecuadamente en esta área, 72.5 un desempeño regular, y 15% nivel óptimo. En dimensión cinco el 15% evidenciaron deficiencia para manejar la actuación positiva de los estudiantes, la mayoría con un 67.5% se encuentran en un nivel regular, y solo 17.5% alcanzan un desempeño óptimo.

Tabla 2*Variable desempeño docente*

Nivel	VARIABLE	
	f	%
Deficiente	11	27.5
Regular	22	55.0
Óptimo	7	17.5
Total	40	100%

Nota: Encuesta aplicada a 40 docentes de las II.EE públicas de Mórrope (2024).

La tabla presenta los resultados de la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Mórrope en 2024. La variable desempeño docente, se distribuye en tres niveles: deficiente, regular y óptimo. La encuesta fue aplicada a 40 docentes.

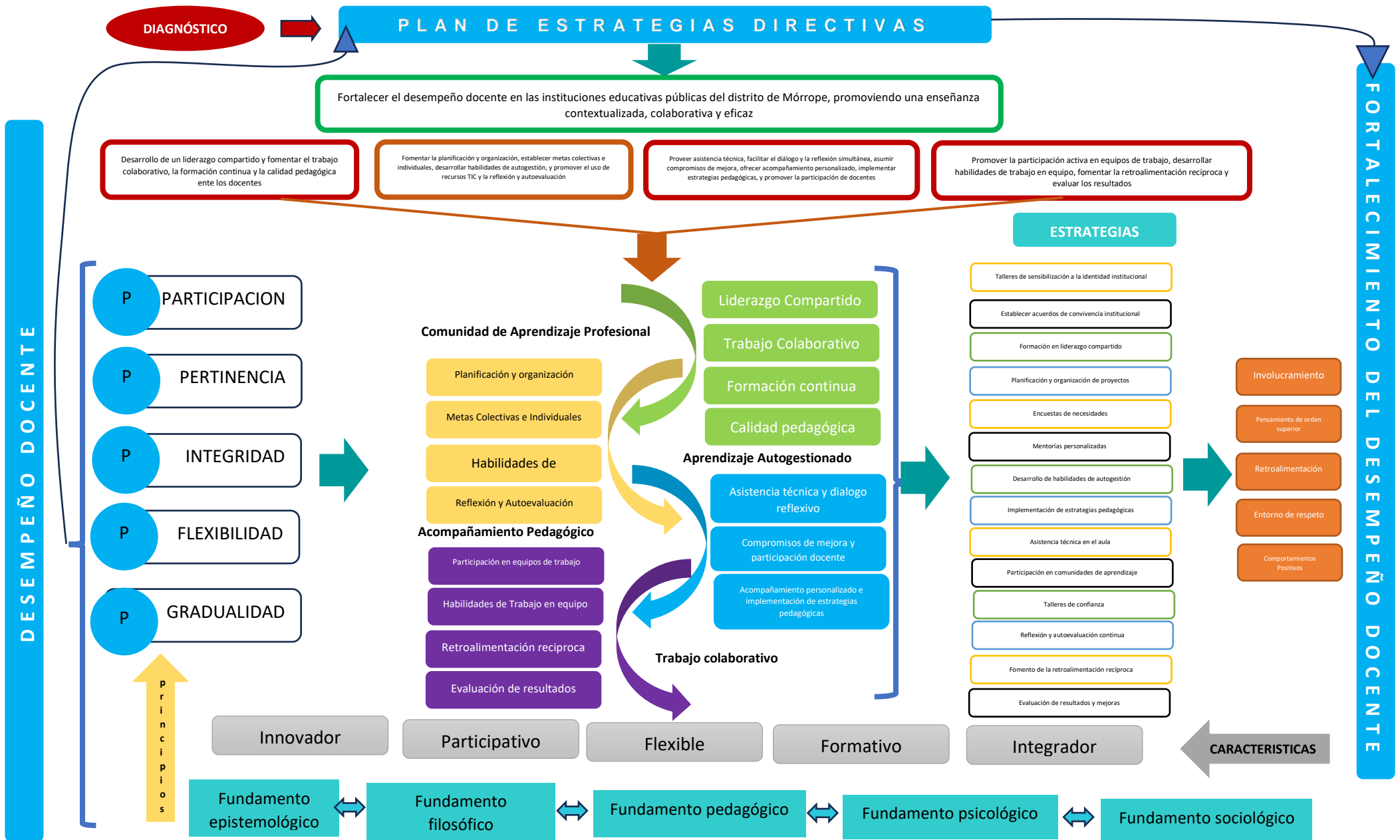
El 27.5% de los docentes evaluados se encontraron en un nivel deficiente de desempeño. Esto indica que aproximadamente uno de cada cuatro docentes no está cumpliendo con las expectativas en términos de desempeño, lo cual sugiere áreas significativas de mejora en las prácticas pedagógicas, la gestión del aula, y la capacidad para involucrar y motivar a los estudiantes.

La mayoría de los docentes, con un 55%, se situaron en un nivel regular de desempeño. Este dato es crucial, ya que muestra que más de la mitad de los docentes están alcanzando un nivel aceptable, pero con un amplio margen para mejorar. Estos docentes podrían beneficiarse de programas de desarrollo profesional enfocados en perfeccionar sus habilidades y estrategias pedagógicas para avanzar hacia niveles óptimos de desempeño.

Solo el 17.5% de los docentes evaluados alcanzaron un nivel óptimo de desempeño. Estos docentes representan las mejores prácticas y métodos efectivos en la enseñanza, logrando un impacto positivo significativo en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Es importante identificar las prácticas exitosas de estos docentes para replicarlas y promoverlas entre sus colegas.

Figura 2

Esquema del Modelo de la Propuesta



El esquema de la propuesta plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Mórrope, presenta una estructura clara y detallada de las acciones y principios destinados a mejorar el rendimiento de los docentes. En primer lugar, se parte de un diagnóstico que identifica problemas clave como la falta de trabajo colaborativo y la monotonía en la práctica pedagógica. Para abordar estos problemas, el plan se centra en cuatro dimensiones fundamentales: Comunidad de Aprendizaje Profesional, Aprendizaje Autogestionado, Acompañamiento Pedagógico y Trabajo Colaborativo. Cada dimensión incluye objetivos específicos como el desarrollo del liderazgo compartido, la planificación y organización efectiva, la asistencia técnica y el compromiso de mejora continua. Estas acciones buscan no solo mejorar las habilidades docentes, sino también fomentar un entorno de aprendizaje más colaborativo y reflexivo.

El esquema también destaca los fundamentos epistemológicos, filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos que sustentan la propuesta, asegurando un enfoque integral y holístico en la formación docente. Los principios psicopedagógicos de participación, pertinencia, integralidad, flexibilidad y gradualidad guían la implementación del plan, garantizando que sea adaptable y relevante para el contexto específico de las instituciones educativas de Mórrope. Además, se detallan las características del plan, que son innovador, participativo, flexible, formador e integrador, alineadas con las estrategias directivas propuestas. Estas estrategias incluyen talleres, mentorías, encuestas y evaluaciones, todas diseñadas para fomentar el involucramiento, el pensamiento de orden superior, la retroalimentación, el entorno de respeto y los comportamientos positivos entre los docentes y estudiantes, asegurando una mejora sostenible y significativa en el desempeño docente.

Tabla 3*Validación de la propuesta plan de estrategias directivas*

NIVEL	IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA		FUNDAMENTACIÓN		OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN		ASPECTOS INNOVADORES		IMPACTO Y APLICABILIDAD		CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO		VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
INSUFICIENTE	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
BÁSICO	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
SATISFACTORIO	3	100%	3	100%	2	67%	3	100%	3	100%	3	100%	1	33%
EXCELENTE	0	0%	0	0%	1	33%	0	0%	0	0%	0	0%	2	67%
TOTAL	3	100%	3	100%	3	100%	3	100%	3	100%	3	100%	3	100%

Nota. Validación aplicada por 3 expertos en el tema (2024).

Los resultados de la validación de la propuesta muestran un respaldo significativo por parte de los expertos. Todos los aspectos evaluados, como la identificación del problema y la fundamentación, fueron calificados como satisfactorios por el 100% de los expertos, lo que indica que la propuesta aborda claramente las necesidades y tiene una base teórica sólida. Los objetivos de la investigación, aunque en su mayoría considerados satisfactorios (67%), fueron vistos como excelentes por uno de los expertos (33%), lo que sugiere que los objetivos son adecuados y potencialmente ambiciosos. Además, los aspectos innovadores y la aplicabilidad de la propuesta recibieron un fuerte apoyo, con todos los expertos calificándolos como satisfactorios, lo que refleja la capacidad de la propuesta para introducir elementos novedosos y producir resultados positivos en el contexto educativo. En cuanto al cronograma y presupuesto, la propuesta también recibió una evaluación completamente satisfactoria, lo que indica que el plan de acción y la asignación de recursos son considerados adecuados y factibles por todos los expertos. Sin embargo, la validación del instrumento mostró una mayor variabilidad en las respuestas, con un experto calificándola como satisfactoria (33%) y dos como excelente (67%). Esto sugiere que, aunque la mayoría de los expertos están muy satisfechos con los instrumentos de evaluación propuestos, existe espacio para mejoras adicionales según uno de ellos. En conjunto, los resultados de la validación indican que la propuesta es robusta y bien fundamentada, con una estructura clara y un enfoque innovador y aplicable, aunque la validación de los instrumentos podría beneficiarse de revisiones adicionales para alcanzar un consenso pleno entre los expertos.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta propuesta es proponer un plan de estrategias directivas para mejorar el desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Mórrope. Este objetivo se fundamenta en antecedentes y enfoques conceptuales relevantes que abordan la importancia de una dirección estratégica efectiva en el ámbito educativo.

Las investigaciones de Sánchez et al. (2023), Vanegas (2023) y Galdames (2021) coinciden en la relevancia de un plan de estrategias directivas para mejorar el desempeño docente. Todas enfatizan la importancia del liderazgo compartido, el trabajo colaborativo y la formación continua como componentes esenciales del desarrollo profesional docente. También destacan la necesidad de un enfoque sistemático y reflexivo que promueva la autoevaluación y la mejora continua. Sin embargo, existen algunas contradicciones. Mientras que Sánchez et al. y Galdames abogan por un enfoque más estructurado y sistemático, Vanegas sugiere la importancia de la flexibilidad y la creación de comunidades de práctica, lo que implica una estructura menos rígida. Además, aunque Sánchez et al. y Vanegas destacan la importancia de la reflexión y la autoevaluación, Vanegas pone un mayor énfasis en el desarrollo cualitativo de los docentes a través de procesos reflexivos.

Ante todo, lo explicado anteriormente la propuesta se centra en integrar estas diversas perspectivas en un plan cohesivo que no solo aborde las necesidades inmediatas de los docentes en Mórrope, sino que también fomente una cultura de aprendizaje continuo y colaborativo. La propuesta incluye componentes de liderazgo compartido, formación continua, y evaluación sistemática, adaptándose a las recomendaciones de los estudios previos y las teorías educativas actuales. Al hacerlo, se espera no solo mejorar el desempeño docente, sino también construir una comunidad educativa más sólida y comprometida con la excelencia educativa.

El objetivo específico de diagnosticar el nivel de desempeño docente en el distrito de Mórrope revela una situación preocupante: el 27.5% de los docentes se encuentran en un nivel deficiente de desempeño, mientras que el 55% se sitúa en un nivel regular y solo el 17.5% alcanza un nivel óptimo. Las investigaciones y enfoques conceptuales coinciden en varios aspectos clave. Tanto los antecedentes como los enfoques conceptuales subrayan la importancia de un acompañamiento pedagógico continuo y sistemático. Los estudios de Lara et al. (2022) y los enfoques conceptuales de Minedu (2014) y Robalino (2005) destacan la efectividad de las estrategias

directivas que se centran en el apoyo constante a los docentes. Asimismo, la evaluación basada en observaciones detalladas y la utilización de rúbricas específicas son puntos de concordancia entre los estudios y los enfoques conceptuales. Sin embargo, hay contradicciones en cuanto a la implementación y el enfoque específico de las estrategias. Mientras que el estudio de Lara et al. (2022) enfatiza el impacto del acompañamiento continuo y la satisfacción docente, los enfoques conceptuales de Minedu (2014) y Canales (2009) hacen hincapié en la evaluación y el juicio basado en evidencia sólida. Esto sugiere una diferencia en la priorización de la satisfacción docente versus la evaluación rigurosa y sistemática. Frente a ello se puede combinar la satisfacción y motivación docente con criterios evaluativos rigurosos, creando un entorno educativo que promueva tanto la mejora continua del desempeño docente como el logro de resultados educativos óptimos. Por dimensiones tenemos:

En la dimensión uno, "Involucramiento activo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje", los resultados muestran que un 30% de los docentes se encuentran en un nivel deficiente. Esto indica una falta significativa en la estimulación del interés estudiantil y en el fomento de la participación activa en las actividades de aprendizaje. El 50% de los docentes se ubican en un nivel regular. Solo un 20% de los docentes logran un desempeño óptimo, destacándose en la promoción de la participación estudiantil y en la reflexión sobre lo aprendido. Las coincidencias entre los resultados y los enfoques conceptuales de Minedu (2014) radican en la importancia del involucramiento activo de los estudiantes como un indicador crucial del desempeño docente. Ambos coinciden en que un entorno estimulante y reflexivo es fundamental para promover la participación y el interés estudiantil. Sin embargo, las contradicciones surgen en la implementación efectiva de estas prácticas. Mientras que Minedu proporciona un marco ideal sobre cómo debería ser el involucramiento activo, los resultados empíricos muestran una brecha significativa en la práctica docente actual. Un 30% de los docentes no logra estimular adecuadamente a los estudiantes, lo que contradice con el ideal teórico de un entorno educativo dinámico y participativo, lo que sugiere esfuerzos para involucrar activamente a los estudiantes.

En la dimensión dos, "Fomento del razonamiento, creatividad y pensamiento crítico", los resultados indican que el 37.5% de los docentes no utilizan estrategias efectivas para promover estas habilidades en los estudiantes, reflejando una deficiencia significativa en esta área. Un 47.5% de los docentes se encuentran en un nivel regular. Solo el 15% de los docentes alcanzan un nivel óptimo, destacándose en

la implementación de estrategias que efectivamente estimulan el razonamiento y la creatividad en sus estudiantes. Las coincidencias entre los resultados y los enfoques conceptuales de Minedu (2014) residen en la identificación de la importancia de fomentar el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico como componentes esenciales del desempeño docente. Ambas partes coinciden en que estas habilidades son cruciales para el desarrollo cognitivo de los estudiantes y su capacidad para abordar problemas complejos. Sin embargo, las contradicciones surgen en la implementación práctica de estos enfoques conceptuales. Aunque los enfoques conceptuales proporcionan un marco claro y detallado de cómo debería fomentarse el razonamiento y la creatividad, los resultados muestran que una gran proporción de docentes no logra aplicar estas estrategias de manera efectiva. Un 37.5% de los docentes no utiliza estrategias efectivas, lo que contradice con el ideal teórico de un entorno educativo que constantemente estimule el pensamiento crítico y creativo. Lo que sugiere la creación de un entorno educativo que no solo promueva el razonamiento y la creatividad, sino que también respalde a los docentes en su desarrollo profesional.

En la dimensión 3, "Evaluación del progreso y retroalimentación del aprendizaje", los resultados reflejan que el 40% de los docentes tienen un desempeño deficiente, lo que sugiere una falta de efectividad en la recolección de evidencias pedagógicas y en la evaluación del progreso tanto individual como grupal. Este dato es preocupante, ya que una evaluación eficaz es fundamental para el desarrollo educativo. Además, el 45% de los docentes se encuentran en un nivel regular, lo que indica que, aunque se están haciendo esfuerzos, estos no son suficientes ni sistemáticos. Solo el 15% de los docentes muestran una capacidad óptima para evaluar el progreso y proporcionar retroalimentación constructiva, lo que evidencia una brecha significativa en la práctica pedagógica actual. Las similitudes entre los resultados y los enfoques conceptuales de Minedu (2014) se encuentran en el reconocimiento de la evaluación y la retroalimentación como elementos esenciales del desempeño docente. Ambas partes coinciden en que estos componentes son cruciales para comprender y mejorar el aprendizaje de los estudiantes. No obstante, las discrepancias surgen en la aplicación práctica. Aunque los enfoques conceptuales ofrecen un marco claro y estructurado para la evaluación del progreso y la retroalimentación del aprendizaje, los resultados indican que muchos docentes no logran implementar estas prácticas de manera efectiva. Un 40% de los docentes no

recolecta evidencias pedagógicas de manera eficiente ni proporciona retroalimentación adecuada, lo cual contrasta con el ideal teórico de un proceso de evaluación sistemático y constructivo.

En la dimensión cuatro, que evalúa “la creación de un entorno de respeto y cercanía en la práctica docente”, los resultados muestran que solo el 12.5% de los docentes están en un nivel deficiente, lo cual es positivo ya que indica que la mayoría de ellos están trabajando adecuadamente en esta área. Un 72.5% de los docentes se sitúan en un nivel regular, y un 15% alcanza un nivel óptimo. Esto sugiere que, aunque hay espacio para mejorar, una gran proporción de docentes está fomentando un ambiente de respeto y cercanía de manera aceptable. Las coincidencias entre los resultados y los enfoques conceptuales de Minedu se evidencian en la importancia reconocida de crear un entorno de respeto y cercanía como parte fundamental del desempeño docente. Ambos concuerdan en que estos elementos son cruciales para establecer un ambiente de aprendizaje positivo y productivo, con los enfoques conceptuales ofreciendo un marco estructurado para fomentar estas cualidades en las interacciones educativas. No obstante, los enfoques conceptuales proponen altos estándares para la creación de este entorno, sin dejar una brecha entre el ideal teórico y la realidad, destacando la necesidad de mayor apoyo y desarrollo profesional para que todos los docentes alcancen niveles óptimos en esta dimensión.

La discusión de la dimensión cinco, "Promoción del comportamiento positivo de los estudiantes," muestra varias coincidencias y contradicciones entre los resultados y los enfoques conceptuales. Según Minedu (2014), esta dimensión implica que el docente debe ser capaz de gestionar efectivamente las conductas de los estudiantes, promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y respetuoso. Esto incluye el uso de estrategias de disciplina positiva, el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, y el avance efectivo en actividades de aprendizaje. Los resultados del diagnóstico en esta dimensión revelaron que solo el 15% de los docentes presentan un desempeño deficiente, mientras que la mayoría, el 67.5%, se encuentra en un nivel regular y un 17.5% alcanza un desempeño óptimo. La coincidencia aquí es que tanto los resultados como los enfoques conceptuales reconocen la importancia de gestionar comportamientos y promover un ambiente positivo. Sin embargo, las contradicciones surgen en una pequeña brecha, ya que Ministerio resalta la necesidad de fortalecer la formación y el apoyo a los docentes al 100% para que puedan implementar estas estrategias de manera más efectiva.

En el marco del objetivo específico dos, que busca fundamentar los enfoques conceptuales que sustentan la propuesta del plan de estrategias directivas para mejorar el desempeño docente en el distrito de Mórrope, se identifican varias coincidencias y contradicciones entre estos enfoques y la práctica. Según Minedu (2017), un plan de estrategias directivas se define como un documento que detalla objetivos, procesos y estrategias para el acompañamiento directivo de los docentes, con el propósito de apoyar su desarrollo profesional y mejorar su desempeño. Bolívar (2010) complementa esta definición al destacar que uno de los objetivos fundamentales de la gestión educativa es el acompañamiento directivo a través del liderazgo pedagógico, el cual impulsa el crecimiento profesional y personal del cuerpo docente. Rodríguez-Molina (2011) también resalta la importancia del acompañamiento pedagógico, enfatizando que este debe proporcionar respaldo técnico y emocional, potenciando las habilidades de los educadores mediante asesoría técnica, diálogo y reflexión. Las dimensiones propuestas por Minedu, como Comunidad de Aprendizaje Profesional (CAP), Aprendizaje Autogestionado, Acompañamiento Pedagógico y Trabajo Colaborativo, coinciden con los enfoques priorizados para la propuesta formativa: enfoque por competencias, crítico-reflexivo, sistémico, formativo, colaborativo, andragógico y transformacional. Estos enfoques se alinean con los principios de autonomía, participación, integralidad, equidad, criticidad y ética, según García (2012), destacando la necesidad de una gestión democrática y un liderazgo centrado en los aprendizajes. Sin embargo, las contradicciones surgen al considerar la implementación práctica de estos enfoques conceptuales, ya que los resultados muestran que muchos directivos no logran implementar estas prácticas de manera efectiva. Se debe diseñar un plan de estrategias directivas que no solo se base en enfoques conceptuales priorizados, sino que también considere las realidades y desafíos prácticos que enfrentan los docentes en el distrito de Mórrope.

En cuanto al objetivo tres, El diseño del plan de estrategias directivas para mejorar el desempeño docente en el distrito de Mórrope, se han considerado valiosos antecedentes que han aportado fundamentos para la implementación de diversas actividades. La investigación de García (2016) destacó la importancia de la capacitación continua y la mentoría personalizada, subrayando la necesidad de talleres que sensibilicen a los docentes sobre la identidad institucional. Conislla (2018) demostró la efectividad del acompañamiento continuo, sugiriendo establecer acuerdos claros de convivencia para un ambiente colaborativo. Villegas et al. (2022)

resaltaron la importancia de la formación en liderazgo compartido para mejorar el respaldo pedagógico. Villalobos (2022) mostró un impacto positivo de un plan de estrategias pedagógicas en el rendimiento docente, apoyando la inclusión de actividades de planificación y organización de proyectos. Tomalá et al. (2023) propusieron encuestas de necesidades para adaptar las estrategias efectivamente. Además, García (2016) y Quinto (2019) subrayaron la relevancia de mentorías personalizadas y el desarrollo de habilidades de autogestión. Choy Yong (2022) respaldó la implementación de nuevas estrategias pedagógicas, mientras que Delgado et al. (2022) y Segil (2023) destacaron la necesidad de asistencia técnica en el aula. La participación en comunidades de aprendizaje, talleres de confianza y actividades de reflexión y autoevaluación continua también se sustentan en estos estudios. García (2016) enfatizó la importancia de la retroalimentación recíproca, y Sosa (2022) subrayó la evaluación de resultados y mejoras continuas, asegurando la efectividad de las estrategias implementadas. Estos antecedentes proporcionan un marco sólido para diseñar un plan de estrategias directivas que aborde áreas críticas del desempeño docente y mejore la calidad de la enseñanza en Mórrope.

Finalmente, la validación del "Plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente" ha revelado un respaldo notable de los expertos, quienes han evaluado la propuesta en términos de identificación del problema, fundamentación teórica, objetivos, innovación, aplicabilidad, cronograma y presupuesto. Los resultados muestran que el 100% de los expertos consideraron la identificación del problema y la fundamentación como satisfactorias, evidenciando que la propuesta aborda adecuadamente las necesidades identificadas y está sólidamente respaldada por los enfoques conceptuales. Los objetivos fueron considerados satisfactorios por la mayoría (67%) y excelentes por un tercio de los expertos, indicando que son tanto adecuados como ambiciosos. La propuesta también fue elogiada por su capacidad para introducir elementos novedosos y ser aplicable, con una calificación satisfactoria universal en estos aspectos. Además, el cronograma y el presupuesto recibieron evaluaciones satisfactorias, lo que sugiere que el plan de acción y la asignación de recursos son adecuados y factibles.

En conclusión, el aporte del investigador se centra en diseñar un plan de estrategias directivas que no solo se base en enfoques conceptuales priorizados, sino que también considere las realidades y desafíos prácticos que enfrentan los docentes en el distrito de Mórrope.

V. CONCLUSIONES

1. Se diagnosticó el nivel de desempeño docente en el distrito de Mórrope, revelando una variabilidad significativa en la eficacia y competencia de los docentes. Los resultados mostraron que, mientras algunos docentes exhibían prácticas pedagógicas sólidas y efectivas, otros requerían apoyo adicional para alcanzar un nivel de desempeño satisfactorio. Este diagnóstico proporcionó una base sólida para identificar áreas específicas que necesitan intervención y para diseñar estrategias directivas que aborden estas necesidades de manera efectiva.
2. Se propuso un plan de estrategias directivas diseñado específicamente para contribuir a mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Mórrope. Este plan, basado en principios de participación, integralidad, flexibilidad, gradualidad y pertinencia, se centró en fortalecer el liderazgo directivo y mejorar las prácticas docentes a través de un enfoque estructurado y sistemático.
3. Se fundamentaron los enfoques conceptuales del comportamiento humano relevantes para sustentar la propuesta del plan de estrategias directivas. Estos proporcionaron una comprensión profunda de los factores que influyen en el comportamiento y desempeño de los docentes, incluyendo motivación, desarrollo profesional continuo y la creación de un ambiente de apoyo y colaboración. Este marco teórico fue crucial para diseñar intervenciones efectivas y basadas en evidencia que promuevan el crecimiento profesional y el rendimiento docente.
4. Se diseñó un plan de estrategias directivas que incorporó diversos enfoques y actividades, tales como talleres de sensibilización, mentorías personalizadas y desarrollo de habilidades de autogestión. El plan ha sido estructurado de manera que facilita la implementación efectiva y el seguimiento continuo de los progresos, las estrategias propuestas fueron seleccionadas para fomentar un entorno educativo positivo y eficaz, promoviendo el crecimiento profesional y bienestar de los docentes.
5. Se validó el plan de estrategias directivas a través de la técnica de juicio de expertos, obteniendo un respaldo significativo de profesionales en el campo educativo. La validación indicó que la propuesta era sólida y bien fundamentada, con evaluaciones positivas en aspectos como la identificación del problema, la fundamentación teórica, los objetivos, la innovación y la aplicabilidad.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las instituciones educativas y autoridades locales deben desarrollar y promover políticas de apoyo que faciliten la implementación de estrategias directivas efectivas. Esto incluye la asignación de recursos financieros y humanos necesarios para la capacitación y el desarrollo profesional continuo (Minedu, 2014).
2. Crear y mantener una cultura colaborativa dentro de las instituciones educativas, promoviendo comunidades de aprendizaje profesional y el trabajo en equipo entre docentes y directivos. La colaboración y el apoyo mutuo son esenciales para el éxito del plan de estrategias directivas (Minedu,2017).
3. Utilizar enfoques de investigación mixtos (cualitativos y cuantitativos) para obtener una comprensión integral del impacto de las estrategias directivas. Los enfoques cualitativos pueden proporcionar información detallada sobre las experiencias y percepciones de los docentes, mientras que los cuantitativos pueden ofrecer datos sólidos y generalizables (Arias, 2021).
4. Ampliar la investigación a diferentes contextos educativos y regiones para comparar y contrastar la efectividad del plan de estrategias directivas. Esto proporcionará una visión más completa y permitirá adaptaciones específicas a las necesidades locales (Concytec, 2021).
5. Aplicar la propuesta para evaluar el impacto a largo plazo del plan de estrategias directivas en el desempeño docente y el rendimiento estudiantil. Esto permitirá identificar cambios sostenibles y ajustes necesarios en las estrategias implementadas (Autor).

REFERENCIAS

- Arias, G. J. (setiembre de 2020). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración*. (A. G. Luis, Ed.) Arequipa, Perú. <https://acortar.link/QiDGvK>
- Arias, G. J., & Covinos, G. M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL. 23 de diciembre de 2023, <https://acortar.link/eDFesr>
- Baena, P. G. (30 de Julio de 2018). *Metodología de la Investigación - Serie integral por competencias*. (tercera). Azcapotzalco, México: Grupo Editorial Patria S.A. <https://acortar.link/UojSA>
- Beltrán, V. J., Mesina, C. N., Vera, G. N., & Müller, F. P. (2022). Contributions of the Pedagogical Accompaniment to Advance Towards the Quality of the Pedagogical Practices of the Teaching Staff, in Rural Contexts. *Investigación en Educación* 35(1), 23-37. <https://doi.org/10.1590/scielopreprints.5163>
- Beltrán, V. J., Mesina, C. N., Vera, G. N., & Müller, F. P. (2022). Contributions of the Pedagogical Accompaniment to Advance Towards the Quality of the Pedagogical Practices of the Teaching Staff, in Rural Contexts. *Investigación en Educación* 11(2), 15-28. <https://doi.org/10.1590/scielopreprints.5163>
- Bolívar, B. A. (2010). Educational Leadership And Its Role In Improvement: A Current Review Of Its Possibilities And Limitations. *Psicoperspectivas Individuo y Sociedad*, 9(2), 9-33. <https://acortar.link/k727e8>
- Bolívar, B. A. (2010). How Educational and Distributed Leadership Improved Academic Achievement? Research Review and Proposal. Magis. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5), 79-106. <https://www.redalyc.org/pdf/2810/281023476005.pdf>
- Canales, Q. I. (2009). *Evaluación Educativa*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://acortar.link/F78I2L>
- Castro, V. A. (2015). Administrative and Academic Competencies among High School Teachers. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(64), 231 - 284. <https://acortar.link/URgMij>

- CEPAL, N. U. (diciembre de 2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. repositorio CEPAL. <https://acortar.link/8GTRaN>
- CEPLAN, C. N. (14 de setiembre de 2023). *Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050*. <https://acortar.link/sFs3Fw>
- Choy Yong, M. V. (2022). *El acompañamiento pedagógico directivo y la calidad educativa en docentes del nivel inicial de una UGEL de Lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Lima]. Archivo digital. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/93694>
- Conislla, Q. J. (2018). *Acompañamiento directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de San Miguel. Ayacucho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Ayacucho]. Archivo digital. <https://acortar.link/GXRzK0>
- Crispín, R. L., Huayta-Franco, Y. J., Pimentel, J. F., Arenas, R. D., & Flores, E. (2022). Management Performance, Pedagogical Leadership And School Management In The Learning. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 10(2), 15 - 38. <https://acortar.link/kkB2Te>
- Delgado, O. R., Delgado, O. I., Delgado, O. V., & Balarezo, R. A. (2022). Executive pedagogical accompaniment and teaching performance in a public institution in Perú. *Propuestas Educativas* 3(17), 52 -74. <https://acortar.link/1zP9Y2>
- Educación, M. d. (2018). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente : manual de aplicación*. Repositorio Minedu: <https://acortar.link/A0UZIV>
- Educación, M. -M. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo - Directivos Construyendo Escuelas*. Repositorio Minedu: <https://acortar.link/PuCqcf>
- Escale, M. (2024). *Estadística de la Calidad Educativa-Docentes*. <https://escale.minedu.gob.pe/>
- Galdames, C. M. (25 de enero de 2021). *Prácticas directivas de liderazgo distribuido: creación de oportunidades de desarrollo profesional docente para la mejora escolar. Un estudio de caso en el municipio de Colina, Chile*. [Tesis de

- maestría, Universidad de Barcelona, España]. Archivo digital. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10803/671984>
- García, R. D. (2012). *Acompañamiento a la Práctica Pedagógica*. Centro Cultural Poveda: <https://acortar.link/p2GUrJ>
- García, R. L. (2016). *Evaluación de la Acción Tutorial desarrollada por los Maestros-Tutores en el Proyecto Piloto de Inducción de Docentes Principiantes de la República Dominicana: un Estudio Mixto*. [Tesis de maestría, Universidad de Barcelona, España]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10803/670004>
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México, México: McGraw Hill Education Interamericana Editores S.A de C.V. <https://acortar.link/BK6KhR>
- Lara, R. J., Campaña, R. E., & Villamarín, M. A. (2022). School management during the pandemic: relationship between educational support and teaching performance. *Venezolana de Gerencia* , 27(97), 58 - 706. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Lau, H. E. (12 de diciembre de 2020). *Modelo de gestión virtual para mejorar el proceso de acompañamiento en la unidad de gestión educativa local de Lambayeque*. [Tesis de doctorado, Universidad Privada Cesar Vallejo, Chiclayo]. Archivo digital. <https://acortar.link/52NBky>
- Mellado, M. E., Bravo, C. V., & Aravena, K. O. (2016). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docente*. *liderazgoeducativo Udp - Facultad de Educación* <https://acortar.link/luVOAM>
- Minedu. (04 de julio de 2023). *Resolución Viceministerial N° 089-2023- Minedu - Programa Nacional de Formación Docente en Servicio 2023*. Repositorio Minedu- Normas legales: <https://acortar.link/6kViK9>
- Minedu. (2014). *Marco del buen desempeño docente: : para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Repositorio minedu: <https://acortar.link/yWsRR2>
- Minedu. (2015). *Marco de Buen Desempeño del Directivo : directivos construyendo escuela*. Repositorio Minedu: <https://acortar.link/ypip2j>

- Minedu. (17 de enero de 2017). *Resolución de Secretaria General N° 008-2017-MINEDU*. Repositorio Minedu - Documentos Legales: <https://acortar.link/CsGIYz>
- Minedu. (Enero de 2017). *Terminos de Referencia de la entidad formadora para la implementación de la segunda especialidad con mención en gestión escolar con liderazgo pedagógico*. Repositorio Minedu: <https://acortar.link/IGgdWT>
- Minedu. (2017, Setiembre). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Minedu. (2019). *Evaluación Ordinaria de Desempeño Docente 2017 - Informe nacional*. Repositorio Minedu: <https://acortar.link/EDcCDo>
- Minedu. (2020). *Evaluación Excepcional de Desempeño Docente 2019*. Repositorio Minedu: <https://acortar.link/Pkkk1C>
- Minedu. (20 de noviembre de 2020). *Norma que establece disposiciones para el desarrollo de acompañamiento pedagógico en instituciones educativas, focalizadas de la educación básica regular para el periodo 2020-2022*. Repositorio minedu: <https://acortar.link/uMKqVG>
- Minedu. (12 de junio de 2020). *Resolución Viceministerial N.° 104-2020-MINEDU "Norma que establece disposiciones para el desarrollo del Acompañamiento pedagógico en instituciones focalizadas de la Educación Básica Regular, para el periodo 2020-2022"*. Repositorio Minedu - Normas y documentos legales: <https://acortar.link/IEJVmY>
- Minedu. (24 de Noviembre de 2021). *Oficio Múltiple N° 00035-2021-MINEDU/VMGI-DIGC*. Directivos Minedu. <https://acortar.link/FAH8FM>
- Minedu. (16 de julio de 2021). *Resolución Viceministerial N° 223 -2021- Minedu - Perfil del cargo Director de Institución Educativa*. Directivos - Minedu. <https://acortar.link/BR8LJi>
- Minedu. (2023). *Evaluación Muestral de Estudiantes 2022 presenta resultados más bajos que los de 2019*. Minedu: <https://acortar.link/f4xKaP>
- Minedu. (Febrero de 2023). *Reporte de Resultados del Monitoreo de Prácticas Escolares 2022*. Repositorio Minedu: <https://acortar.link/WsTd6a>

- Minedu, M. d. (2018). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente: manual de aplicación*. Repositorio Minedu: <https://acortar.link/A0UZIV>
- Mineduc. (2016). *Acompañamiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la Observación y Retroalimentación - Dimensión: Liderando Los Procesos De Enseñanza Y Aprendizaje*. Biblioteca Digital Mineduc. <https://acortar.link/38fhnM>
- Naciones Unidas, P. (07 de setiembre de 2021). *Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible 2022 - 2026*. Peru.un.org: <https://acortar.link/sCSQKX>
- Naciones Unidas, P. (17 de abril de 2023). *Informe de Resultados de las Naciones Unidas en el Perú 2022*. peru.un.org: <https://acortar.link/HXhQpA>
- OCDE. (Enero de 2016). *Revisión OCDE de políticas para mejorar la efectividad del uso de Recursos en la Escuela*. OECD: <https://acortar.link/rCkzjb>
- Palma, H. A. (26 de febrero de 2019). *La epistemología evolucionista popperiana*. Tesepress: <https://acortar.link/TP6VWT>
- Quinto Egoavil, J. (2019). *Acompañamiento pedagógico del director y el desempeño docente en la sesión de aprendizaje de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” de Lircay, Angaraes y Región de Huancavelica, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Ayacucho]. Archivo digital. <https://acortar.link/nU8T7J>
- Robalino, C. M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista Proyecto Regional de Educación para América Latina y El Caribe*, 1(8), 6 -23. <https://acortar.link/KhTJce>
- Rodriguez-Molina, G. (2011). Educational research: the functions and features of leadership in school teaching. *Educación y educadores*, 14(2), pp. 253-267. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf>
- Sanchez, E. F. (17 de enero de 2022). *El Instrumento y su Estadística en una Tesis - Codificación, Procesamiento y Análisis en SPSS*. Perú: Centrum Legalis EIRL. <https://acortar.link/ITRLo0>

- Sánchez, J. C., Arraiza, A., & Sánchez, J. A. (January 2023). APR Model: Pedagogical accompaniment and teaching performance. *Encuentros* 3(17), 107 - 118. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527559>
- Sanz, M., & González, M. (2005). *Identidad corporativa, claves de la comunicación empresarial*. España: ESIC. <https://acortar.link/Hj6YuW>
- Segil, R. M. (2023). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundaria en las instituciones educativas públicas del distrito de Pachacámac de la UGEL 01, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima]. Archivo digital.. <https://acortar.link/YGrX04>
- Sosa, M. P. (2022). *El monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pedro del distrito San José - Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Chiclayo]. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/97236>
- Tomalá, A., Sánchez, L., Falcones, C., & Cedeño, M. (2023). RC4 pedagogical accompaniment model in strengthening teacher performance. *Encuentros* 2(5), 333 - 344. <https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.7527708>
- Tournier, B. C. (2019). *Reformas de la carrera docente: aprender de la experiencia*. Biblioteca digital UNESDOC. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375605>
- Unesco. (2017). *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo, 2016: La Educación al servicio de los pueblos y el planeta: creación de futuros sostenibles para todos*. Biblioteca Digital Unesco. <https://doi.org/10.54676/RMJL7010>
- Unesco. (23 de Setiembre de 2021). *Liderazgo de escuelas*. Recuperado el 14 de diciembre de 2023, de IIEP Learning Portal. UNESCO. <https://acortar.link/hSWjiJ>
- Valdés, V. H., & Educación, C. N. (noviembre de 2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Repositorio Minedu: <https://acortar.link/9H5XGD>

- Vanegas, O. C. (2023). Accompaniment of initial teacher training practices: characteristics of the trainers' identity processes. *Formación Universitaria*, 16(5), 41-50. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000500041>
- Villalobos, M. S. (Agosto 2022). *La implementación del Plan de acompañamiento pedagógico "Sharing is learning" y su efecto en el desempeño docente del nivel de Educación Secundaria de una Institución Educativa privada de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Archivo digital. [/https://acortar.link/mCBZqj](https://acortar.link/mCBZqj)
- Villegas, L. E., Aguilar, V. J., Villegas, L. F., & Vasquez, C. C. (Setiembre 2022). Pedagogical accompaniment to improve teaching performance in a Public Pedagogical Educational Institution, Juliaca, La Libertad. *Tecno Humanismo*, 2(3), 1 - 10. <https://doi.org/10.53673/th.v2i3.174>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable - Plan de estrategias directivas	Según Minedu (2017) define al plan de estrategias directivas como un documento que define los objetivos, los procesos y estrategias para el acompañamiento directivo de los docentes, de manera continua y sistemática que tiene como objetivo apoyar el desarrollo profesional de los docentes y mejorar su desempeño, partiendo de un diagnóstico previo.	Según Arias (2020) debe ser específica y detallada, para garantizar que la variable se mida de manera consistente y precisa en diferentes estudios. La propuesta plan de estrategias directivas será validada en base al coeficiente V de Aiken es una herramienta estadística que permite evaluar la validez de contenido de una variable, para Minedu (2019) se consideran cuatro dimensiones.	Comunidad de aprendizaje profesional	Liderazgo compartido. Trabajo colaborativo. Formación continua. Calidad Pedagógica.	Ficha de seguimiento y acompañamiento.
			Aprendizaje autogestionado	Planificación y organización Metas colectivas e individuales. Desarrollo de habilidades de autogestión. Selección y uso de recursos TIC. Reflexión y autoevaluación.	
			Acompañamiento pedagógico	Asistencia técnica Dialogo y reflexión simultanea Asumir Compromisos de mejora Acompañamiento personalizado Implementación de estrategias pedagógicas Participación de docentes	
			Trabajo colaborativo	Participación activa en equipos de trabajo Desarrollo de habilidades de trabajo en equipo Retroalimentación reciproca Evaluación de resultados	
Variable - Desempeño docente	Según Minedu (2014) son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que	Arias (2020) señala que se realiza la descripción de los procedimientos específicos utilizados para medir o manipular una variable en estudio,	Involucramiento activo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Estimulo del interés estudiantil a través de actividades desafiantes. Fomento de la participación espontanea de los estudiantes Nivel de participación e interés estudiantil en actividades de aprendizaje	Politémica ordinal Politémica porque tiene más de dos alternativas

	<p>expresan su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas.</p>	<p>se diseñará para ello un cuestionario con preguntas que evalúen la percepción del desempeño docente primario en Mórrope, basada en las rúbricas de observación en aula (2018) se destaca cinco dimensiones.</p>		<p>Promoción de espacios de reflexión sobre la importancia de lo aprendido</p>	<p>como la escala de Likert y ordinal porque es ordenada.</p> <p>Alternativas Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>
			<p>Fomento del razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.</p>	<p>Estrategias preparatorias efectivas Estrategias de estímulo al Razonamiento y Creatividad Evaluación crítica de la información</p>	
			<p>Evaluación del progreso y retroalimentación del aprendizaje.</p>	<p>Recolección efectiva de evidencias pedagógicas. Evaluación activa del progreso individual y grupal. Retroalimentación reflexiva por descubrimiento Estímulo a la reflexión autónoma</p>	
			<p>Creación de entorno de respeto y cercanía.</p>	<p>Promociona valores y normas de convivencia Comunicación respetuosa y considerada Cordialidad y calidez en la interacción docente estudiante Empatía y atención a necesidades estudiantiles</p>	
			<p>Promoción del comportamiento positivo de los estudiantes</p>	<p>Usa estrategias de disciplina positiva Desarrolla habilidades sociales y emocionales. Avance efectivo en actividades de aprendizaje.</p>	

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala para medir la variable Desempeño Docente

INSTRUCCIONES: Apreciados maestros, a continuación, marca con un aspa considerando la tabla de valoración.

Nunca=1	Casi Nunca=2	A veces=3	Casi siempre=4	Siempre=5
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Dimensión 1: <i>Involucramiento activo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</i>	Estímulo del interés estudiantil a través de actividades desafiantes.	2. ¿Consideras que las actividades desafiantes impactan positivamente en el interés y participación de los estudiantes?					
		3. ¿Qué tan a menudo utiliza actividades desafiantes para motivar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje?					
	Fomento de la participación espontánea de los estudiantes.	4. ¿Utiliza estrategias para fomentar la participación espontánea de los estudiantes en las actividades de aprendizaje?					
		5. ¿Identifica situaciones que podrían limitar la participación espontánea de los estudiantes?					
	Nivel de participación e interés estudiantil en actividades de aprendizaje	6. ¿Observa un alto nivel de participación e interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje?					
		7. ¿Evalúa el nivel de participación e interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas?					
	Promoción de espacios de reflexión sobre la importancia de lo aprendido.	8. ¿Con qué frecuencia los estudiantes reflexionan sobre la relevancia de los contenidos aprendidos en su clase?					
		9. ¿Incentiva la reflexión entre los estudiantes sobre la importancia y utilidad de los contenidos aprendidos?					
DIMENSIÓN 2: <i>Fomento del razonamiento, creatividad y pensamiento crítico</i>	Estrategias Preparatorias Efectivas	10. ¿Evaluaría la eficacia de las estrategias que utiliza para preparar a los estudiantes antes de introducir nuevos conceptos o actividades?					
	Estrategias de Estímulo al Razonamiento y la creatividad.	11. ¿En qué medida implementa estrategias que estimulan el razonamiento y la creatividad de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje?					
	Evaluación Crítica de Información	12. ¿Con qué frecuencia promueve la evaluación crítica de la información, enseñando a los estudiantes a discernir fuentes confiables?					

DIMENSIÓN 3: Evaluación del progreso y retroalimentación del aprendizaje	Recolección Efectiva de Evidencia Pedagógica	13. ¿Con qué frecuencia utiliza instrumentos para recolectar evidencia pedagógica durante las sesiones para evaluar el progreso de los estudiantes?					
	Evaluación Activa del Progreso Individual y Grupal	14. ¿En qué medida realiza evaluaciones activas para medir el progreso tanto a nivel individual como grupal de los estudiantes?					
		15. ¿Analiza los resultados de evaluación individual y grupal para desarrollar estrategias de mejora?					
	Retroalimentación Reflexiva por Descubrimiento	16. ¿Facilita la reflexión por descubrimiento al proporcionar retroalimentación a los estudiantes?					
		17. ¿Con qué frecuencia alienta a los estudiantes a reflexionar sobre sus propios progresos y desafíos a través de la retroalimentación?					
Estímulo a la Reflexión Autónoma	18. ¿Fomenta la reflexión autónoma de los estudiantes sobre su propio aprendizaje después de recibir retroalimentación?						
DIMENSIÓN 4: <i>Creación de entorno de respeto y cercanía</i>	Promociona valores y normas de convivencia	19. ¿Propicia que los estudiantes participen en la creación y seguimiento de normas de convivencia en el aula?					
	Comunicación respetuosa y considerada	20. ¿En qué medida utiliza estrategias comunicativas que fomentan el respeto y la consideración mutua en el aula?					
	Cordialidad y calidez en la interacción docente - estudiante	21. ¿En qué medida las estrategias que emplea contribuyen a generar una atmósfera cordial y cálida en el aula?					
	Empatía y atención a necesidades estudiantiles	22. ¿Demuestra empatía hacia las necesidades emocionales y académicas de los estudiantes?					
DIMENSIÓN 5: <i>Promoción del comportamiento positivo de los estudiantes.</i>	Usa estrategias de disciplina positiva	23. ¿Incorpora estrategias de disciplina positiva para fomentar un comportamiento positivo en el aula?					
	Desarrollo de habilidades sociales y emocionales	24. ¿Contribuye al desarrollo de habilidades sociales y emocionales de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje?					
	Avance efectivo en actividades de aprendizaje	25. ¿En qué medida el comportamiento positivo de los estudiantes facilita el logro de los objetivos de aprendizaje planteados en las sesiones?					

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones educativas públicas, distrito de Mórrope 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable desempeño docente

Definición de la variable: son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. (Minedu, 2014)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: Involucramiento activo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Estímulo del interés estudiantil a través de actividades desafiantes.	¿Consideras que las actividades desafiantes impactan positivamente en el interés y participación de los estudiantes?	1	1	1	1	Pregunta adecuada para evaluar el impacto de las actividades desafiantes en el interés y participación de los estudiantes.
		¿Qué tan a menudo utiliza actividades desafiantes para motivar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje?	1	1	1	1	Pregunta relevante y clara para medir la frecuencia del uso de actividades desafiantes.
	Fomento de la participación espontáneamente de los estudiantes.	¿Utiliza estrategias para fomentar la participación espontánea de los estudiantes en las actividades de aprendizaje?	1	1	1	1	Pregunta adecuada y esencial para medir el fomento de la participación espontánea.
		¿Identifica situaciones que podrían limitar la participación espontánea de los estudiantes?	1	1	1	1	Pregunta relevante para evaluar la identificación de limitaciones en la participación espontánea.
	Nivel de participación e interés estudiantil en actividades de aprendizaje	¿Observa un alto nivel de participación e interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje?	1	1	1	1	Pregunta adecuada para medir la observación del nivel de participación e interés de los estudiantes.
		¿Evalúa el nivel de participación e interés	1	1	1	1	Pregunta relevante para

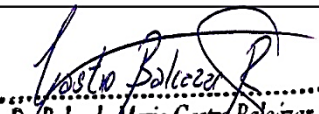
		de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas?					medir la evaluación del nivel de participación e interés.
	Promoción de espacios de reflexión sobre la importancia de lo aprendido.	¿Con qué frecuencia los estudiantes reflexionan sobre la relevancia de los contenidos aprendidos en su clase?	1	1	1	1	Pregunta adecuada para medir la frecuencia de reflexión sobre la relevancia de los contenidos aprendidos.
		¿Incentiva la reflexión entre los estudiantes sobre la importancia y utilidad de los contenidos aprendidos?	1	1	1	1	Pregunta relevante para medir el incentivo a la reflexión sobre la importancia y utilidad de los contenidos aprendidos.
DIMENSIÓN 2: Fomento del razonamiento, creatividad y pensamiento crítico	Estrategias Preparatorias Efectivas	¿Evaluaría la eficacia de las estrategias que utiliza para preparar a los estudiantes antes de introducir nuevos conceptos o actividades?	1	1	1	1	Pregunta adecuada para medir la evaluación de la eficacia de las estrategias preparatorias.
	Estrategias de Estímulo al Razonamiento y la creatividad.	¿En qué medida implementa estrategias que estimulan el razonamiento y la creatividad de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje?	1	1	1	1	Pregunta relevante y clara para medir la implementación de estrategias de estímulo al razonamiento y creatividad.
	Evaluación Crítica de Información	¿Con qué frecuencia promueve la evaluación crítica de la información, enseñando a los estudiantes a discernir fuentes confiables?	1	1	1	1	Pregunta adecuada para medir la frecuencia de la promoción de la evaluación crítica de la información.
DIMENSIÓN 3: Evaluación del progreso y retroalimentación del aprendizaje	Recolección Efectiva de Evidencia Pedagógica	¿Con qué frecuencia utiliza instrumentos para recolectar evidencia pedagógica durante las sesiones para evaluar el	1	1	1	1	Pregunta adecuada para medir la frecuencia de uso

		progreso de los estudiantes?					de instrumentos de recolección de evidencia pedagógica.
Evaluación Activa del Progreso Individual y Grupal		¿En qué medida realiza evaluaciones activas para medir el progreso tanto a nivel individual como grupal de los estudiantes?	1	1	1	1	Pregunta relevante y clara para medir la realización de evaluaciones activas del progreso individual y grupal.
		¿Analiza los resultados de evaluación individual y grupal para desarrollar estrategias de mejora?	1	1	1	1	Pregunta adecuada para medir el análisis de resultados de evaluación individual y grupal.
Retroalimentación Reflexiva por Descubrimiento		¿Facilita la reflexión por descubrimiento al proporcionar retroalimentación a los estudiantes?	1	1	1	1	Pregunta relevante y clara para medir la facilitación de la reflexión por descubrimiento en la retroalimentación.
		¿Con qué frecuencia alienta a los estudiantes a reflexionar sobre sus propios progresos y desafíos a través de la retroalimentación?	1	1	1	1	Pregunta adecuada para medir la frecuencia de alentar la reflexión sobre progresos y desafíos.
Estímulo a la Reflexión Autónoma		¿Fomenta la reflexión autónoma de los estudiantes sobre su propio aprendizaje después de recibir retroalimentación?	1	1	1	1	Pregunta relevante y clara para medir el fomento de la reflexión autónoma sobre el propio aprendizaje.
Promociona valores y normas de convivencia		¿Propicia que los estudiantes participen en la creación y seguimiento de normas de convivencia en el aula?	1	1	1	1	Pregunta adecuada para medir la promoción de participación en la creación y seguimiento de

DIMENSIÓN 4: Creación de entorno de respeto y cercanía							normas de convivencia en el aula.
	Comunicación respetuosa y considerada	¿En qué medida utiliza estrategias comunicativas que fomentan el respeto y la consideración mutua en el aula?	1	1	1	1	Pregunta relevante y clara para medir el uso de estrategias comunicativas que fomentan el respeto y la consideración mutua.
	Cordialidad y calidez en la interacción docente - estudiante	¿En qué medida las estrategias que emplea contribuyen a generar una atmósfera cordial y cálida en el aula?	1	1	1	1	Pregunta adecuada para medir la contribución de estrategias a la generación de una atmósfera cordial y cálida en el aula.
	Empatía y atención a necesidades estudiantiles	¿Demuestra empatía hacia las necesidades emocionales y académicas de los estudiantes?	1	1	1	1	Pregunta relevante y clara para medir la demostración de empatía hacia las necesidades emocionales y académicas de los estudiantes.
DIMENSIÓN 5: Promoción del comportamiento positivo de los estudiantes	Usa estrategias de disciplina positiva	¿Incorpora estrategias de disciplina positiva para fomentar un comportamiento positivo en el aula?	1	1	1	1	Pregunta adecuada para medir la incorporación de estrategias de disciplina positiva para fomentar el comportamiento positivo en el aula.
	Desarrollo de habilidades sociales y emocionales	¿Contribuye al desarrollo de habilidades sociales y emocionales de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje?	1	1	1	1	Pregunta relevante y clara para medir la contribución al desarrollo de habilidades sociales y emocionales de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje.

	Avance efectivo en actividades de aprendizaje	¿En qué medida el comportamiento positivo de los estudiantes facilita el logro de los objetivos de aprendizaje planteados en las sesiones?	1	1	1	1	Pregunta adecuada para medir en qué medida el comportamiento positivo de los estudiantes facilita el logro de los objetivos de aprendizaje planteados en las sesiones.
--	---	--	---	---	---	---	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel del desempeño docente.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel de desempeño docente.
Nombres y apellidos del experto	Castro Balcázar Rolando Mario.
Documento de identidad	16750422
Años de experiencia en el área	Más de 5 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente de investigación – director de la I.E N° 10229 Nicolas Zapata Saldarriaga – Distrito de Túcume - Lambayeque
Número telefónico	982023283
Firma	 Dr. Rolando Mario Castro Balcázar Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Especialista de Educación
Fecha	05/06/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CASTRO BALCAZAR**
Nombres **ROLANDO MARIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16750422**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **20/07/20**
Resolución/Acta **0150-2020-UCV**
Diploma **052-086375**
Fecha Matriculación **04/01/2017**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
16 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001939352

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones educativas públicas, distrito de Mórrope 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable desempeño docente

Definición de la variable: son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. (Minedu, 2014)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: Involucramiento activo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Estimulo del interés estudiantil a través de actividades desafiantes.	¿Consideras que las actividades desafiantes impactan positivamente en el interés y participación de los estudiantes?	X	X	X	X	
		¿Qué tan a menudo utiliza actividades desafiantes para motivar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje?	X	X	X	X	
	Fomento de la participación espontáneamente de los estudiantes.	¿Utiliza estrategias para fomentar la participación espontánea de los estudiantes en las actividades de aprendizaje?	X	X	X	X	
		¿Identifica situaciones que podrían limitar la participación espontánea de los estudiantes?	X	X	X	X	
	Nivel de participación e interés estudiantil en actividades de aprendizaje	¿Observa un alto nivel de participación e interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje?	X	X	X	X	
		¿Evalúa el nivel de participación e interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas?	X	X	X	X	
	Promoción de espacios de reflexión sobre la importancia de lo aprendido.	¿Con qué frecuencia los estudiantes reflexionan sobre la relevancia de los contenidos aprendidos en su clase?	X	X	X	X	
		¿Incentiva la reflexión entre los estudiantes sobre la importancia y utilidad de los contenidos aprendidos?	X	X	X	X	
	Estrategias Preparatorias Efectivas	¿Evaluaría la eficacia de las estrategias que utiliza para preparar a los estudiantes antes de	X	X	X	X	

DIMENSIÓN 2: Fomento del razonamiento, creatividad y pensamiento crítico		introducir nuevos conceptos o actividades?					
	Estrategias de Estímulo al Razonamiento y la creatividad.	¿En qué medida implementa estrategias que estimulan el razonamiento y la creatividad de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje?	X	X	X	X	
	Evaluación Crítica de Información	¿Con qué frecuencia promueve la evaluación crítica de la información, enseñando a los estudiantes a discernir fuentes confiables?	X	X	X	X	
DIMENSIÓN 3: Evaluación del progreso y retroalimentación del aprendizaje	Recolección Efectiva de Evidencia Pedagógica	¿Con qué frecuencia utiliza instrumentos para recolectar evidencia pedagógica durante las sesiones para evaluar el progreso de los estudiantes?	X	X	X	X	
	Evaluación Activa del Progreso Individual y Grupal	¿En qué medida realiza evaluaciones activas para medir el progreso tanto a nivel individual como grupal de los estudiantes?	X	X	X	X	
		¿Analiza los resultados de evaluación individual y grupal para desarrollar estrategias de mejora?	X	X	X	X	
	Retroalimentación Reflexiva por Descubrimiento	¿Facilita la reflexión por descubrimiento al proporcionar retroalimentación a los estudiantes?	X	X	X	X	
		¿Con qué frecuencia alienta a los estudiantes a reflexionar sobre sus propios progresos y desafíos a través de la retroalimentación?	X	X	X	X	
	Estímulo a la Reflexión Autónoma	¿Fomenta la reflexión autónoma de los estudiantes sobre su propio aprendizaje después de recibir retroalimentación?	X	X	X	X	
DIMENSIÓN 4: Creación de	Promociona valores y normas de convivencia	¿Propicia que los estudiantes participen en la creación y seguimiento de normas de convivencia en el aula?	X	X	X	X	
	Comunicación respetuosa y considerada	¿En qué medida utiliza estrategias comunicativas que	X	X	X	X	

entorno de respeto y cercanía		fomentan el respeto y la consideración mutua en el aula?					
	Cordialidad y calidez en la interacción docente - estudiante	¿En qué medida las estrategias que emplea contribuyen a generar una atmósfera cordial y cálida en el aula?	X	X	X	X	
	Empatía y atención a necesidades estudiantiles	¿Demuestra empatía hacia las necesidades emocionales y académicas de los estudiantes?	X	X	X	X	
DIMENSIÓN 5: Promoción del comportamiento positivo de los estudiantes	Usa estrategias de disciplina positiva	¿Incorpora estrategias de disciplina positiva para fomentar un comportamiento positivo en el aula?	X	X	X	X	
	Desarrollo de habilidades sociales y emocionales	¿Contribuye al desarrollo de habilidades sociales y emocionales de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje?	X	X	X	X	
	Avance efectivo en actividades de aprendizaje	¿En qué medida el comportamiento positivo de los estudiantes facilita el logro de los objetivos de aprendizaje planteados en las sesiones?	X	X	X	X	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel del desempeño docente.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel de desempeño docente.
Nombres y apellidos del experto	Kristy Fiorella Huamanchumo Maco
Documento de identidad	44133607
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 10175 "Consagrada Inmaculada Virgen María"
Cargo	Directora Designada
Número telefónico	923412240
Firma	 Kristy Fiorella Huamanchumo Maco DIRECTORA DNI. N° 44133607
Fecha	14/06/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HUAMANCHUMO MACO**
Nombres **KRISTY FIORELLA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **44133607**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **12/12/22**
Resolución/Acta **0751-2022-UCV**
Diploma **052-182630**
Fecha Matrícula **05/04/2021**
Fecha Egreso **31/08/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
16 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001939344

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones educativas públicas, distrito de Mórrope 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable desempeño docente

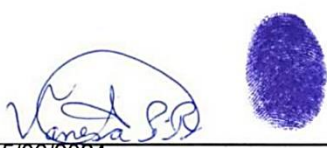
Definición de la variable: son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. (Minedu, 2014)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: Involucramiento activo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Estímulo del interés estudiantil a través de actividades desafiantes.	¿Consideras que las actividades desafiantes impactan positivamente en el interés y participación de los estudiantes?	X	X	X	X	Ninguna
		¿Qué tan a menudo utiliza actividades desafiantes para motivar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje?	X	X	X	X	Ninguna
	Fomento de la participación espontáneamente de los estudiantes.	¿Utiliza estrategias para fomentar la participación espontánea de los estudiantes en las actividades de aprendizaje?	X	X	X	X	Ninguna
		¿Identifica situaciones que podrían limitar la participación espontánea de los estudiantes?	X	X	X	X	Ninguna
	Nivel de participación e interés estudiantil en actividades de aprendizaje	¿Observa un alto nivel de participación e interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje?	X	X	X	X	Ninguna
		¿Evalúa el nivel de participación e interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas?	X	X	X	X	Ninguna
	Promoción de espacios de reflexión sobre la importancia de lo aprendido.	¿Con qué frecuencia los estudiantes reflexionan sobre la relevancia de los contenidos aprendidos en su clase?	X	X	X	X	Ninguna
		¿Incentiva la reflexión entre los estudiantes sobre la importancia y utilidad de los contenidos aprendidos?	X	X	X	X	Ninguna
	Estrategias Preparatorias Efectivas	¿Evaluaría la eficacia de las estrategias que utiliza para preparar a los estudiantes antes de	X	X	X	X	Ninguna

DIMENSIÓN 2: Fomento del razonamiento, creatividad y pensamiento crítico		introducir nuevos conceptos o actividades?					
	Estrategias de Estímulo al Razonamiento y la creatividad.	¿En qué medida implementa estrategias que estimulan el razonamiento y la creatividad de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje?	X	X	X	X	Ninguna
	Evaluación Crítica de Información	¿Con qué frecuencia promueve la evaluación crítica de la información, enseñando a los estudiantes a discernir fuentes confiables?	X	X	X	X	Ninguna
DIMENSIÓN 3: Evaluación del progreso y retroalimentación del aprendizaje	Recolección Efectiva de Evidencia Pedagógica	¿Con qué frecuencia utiliza instrumentos para recolectar evidencia pedagógica durante las sesiones para evaluar el progreso de los estudiantes?	X	X	X	X	Ninguna
	Evaluación Activa del Progreso Individual y Grupal	¿En qué medida realiza evaluaciones activas para medir el progreso tanto a nivel individual como grupal de los estudiantes?	X	X	X	X	Ninguna
		¿Analiza los resultados de evaluación individual y grupal para desarrollar estrategias de mejora?	X	X	X	X	Ninguna
	Retroalimentación Reflexiva por Descubrimiento	¿Facilita la reflexión por descubrimiento al proporcionar retroalimentación a los estudiantes?	X	X	X	X	Ninguna
		¿Con qué frecuencia alienta a los estudiantes a reflexionar sobre sus propios progresos y desafíos a través de la retroalimentación?	X	X	X	X	Ninguna
	Estímulo a la Reflexión Autónoma	¿Fomenta la reflexión autónoma de los estudiantes sobre su propio aprendizaje después de recibir retroalimentación?	X	X	X	X	Ninguna
DIMENSIÓN 4: Creación de	Promociona valores y normas de convivencia	¿Propicia que los estudiantes participen en la creación y seguimiento de normas de convivencia en el aula?	X	X	X	X	Ninguna
	Comunicación respetuosa y considerada	¿En qué medida utiliza estrategias comunicativas que	X	X	X	X	Ninguna

entorno de respeto y cercanía		fomentan el respeto y la consideración mutua en el aula?					
	Cordialidad y calidez en la interacción docente - estudiante	¿En qué medida las estrategias que emplea contribuyen a generar una atmósfera cordial y cálida en el aula?	X	X	X	X	Ninguna
	Empatía y atención a necesidades estudiantiles	¿Demuestra empatía hacia las necesidades emocionales y académicas de los estudiantes?	X	X	X	X	Ninguna
DIMENSIÓN 5: Promoción del comportamiento positivo de los estudiantes	Usa estrategias de disciplina positiva	¿Incorpora estrategias de disciplina positiva para fomentar un comportamiento positivo en el aula?	X	X	X	X	Ninguna
	Desarrollo de habilidades sociales y emocionales	¿Contribuye al desarrollo de habilidades sociales y emocionales de los estudiantes durante las actividades de aprendizaje?	X	X	X	X	Ninguna
	Avance efectivo en actividades de aprendizaje	¿En qué medida el comportamiento positivo de los estudiantes facilita el logro de los objetivos de aprendizaje planteados en las sesiones?	X	X	X	X	Ninguna

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel del desempeño docente.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel de desempeño docente.
Nombres y apellidos del experto	<i>Janeth Vanesa Sisfel Rivadeneira</i>
Documento de identidad	<i>43636649</i>
Años de experiencia en el área	
Máximo Grado Académico	<i>Doctora en Educación</i>
Nacionalidad	<i>Ecuatoriana</i>
Institución	<i>J. E. N° 11011 Señor de los Milagros</i>
Cargo	<i>Docente de aula</i>
Número telefónico	<i>938560165</i>
Firma	
Fecha	<i>15/06/2024</i>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PISFIL RIVADENEIRA**
Nombres **JANETH VANESA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **43636649**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **11/04/22**
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**
Diploma **052-156667**
Fecha Matrícula **02/04/2018**
Fecha Egreso **04/02/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001945094

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Fiabilidad del Piloto

Notas

Salida creada		23-JUN-2024 18:30:55
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	15
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=VAR0000 1 VAR00023 VAR00024 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	24

Fiabilidad de la muestra

Notas

Salida creada	23-JUN-2024 22:15:23	
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	40
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis	RELIABILITY /VARIABLES=VAR0000 1 VAR00023 VAR00024 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	24

Anexo 5. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&ro=103&u=1&lang=es&o=2420641587

feedback studio CARLOS MIÑOPE SANCHO PLAN DE ESTRATEGIAS DIRECTIVAS EN EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS... /100 1 de 44

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	www.sldeshare.net Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.unmsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Colegio Ch... Trabajo del estudiante	<1 %
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
9	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unsaac.edu... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 29 Número de palabras: 10039 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 14:03 8/20/2024

Anexo 6. Propuesta

TITULO DE LA PROPUESTA. Plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones educativas públicas, distrito de Mórrope.

1. Diagnóstico.

En las IIEE públicas del distrito de Mórrope - Lambayeque, tras realizar observaciones directas y evaluar los resultados del acompañamiento a la práctica pedagógica, se ha identificado un problema significativo de 40 docentes que muestran un trabajo poco colaborativo y una monótona práctica pedagógica. Sus programaciones no están contextualizadas ni articuladas en su contenido, no usan desempeños precisados, ni parten de situaciones significativas, y divergen sus actuaciones en el aula con lo planificado. El 27.5% de los docentes evaluados se encuentran en un nivel deficiente de desempeño. Esto indica que aproximadamente uno de cada cuatro docentes no está cumpliendo con las expectativas en términos de desempeño, La mayoría de los docentes, con un 55%, se sitúan en un nivel regular de desempeño

2. Justificación.

La propuesta del "Plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Mórrope 2024" se justifica por la necesidad imperante de mejorar la calidad educativa en la región, evidenciada por la observación de prácticas pedagógicas monótonas y la falta de contextualización en las programaciones docentes. Con un 27.5% de los docentes evaluados en un nivel deficiente de desempeño y el 55% en un nivel regular, es crucial implementar estrategias que promuevan el liderazgo compartido, el trabajo colaborativo, y la formación continua. Al abordar estas áreas, la propuesta busca no solo elevar el nivel de desempeño de los docentes, sino también transformar el entorno educativo en un espacio más dinámico, reflexivo e inclusivo, asegurando que la educación impartida sea pertinente y adaptada a las necesidades y contextos específicos de los estudiantes, contribuyendo así al desarrollo integral de la comunidad educativa en Mórrope.

3. Conceptualización.

La propuesta se centra en implementar un plan de estrategias directivas orientado a mejorar el desempeño docente a través de la creación de comunidades de aprendizaje profesional, el fomento del aprendizaje autogestionado, el acompañamiento pedagógico efectivo, y la promoción del trabajo colaborativo. Estas dimensiones buscan una formación integral y continua, así como la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras y contextualizadas.

4. Objetivos de la propuesta.

4.1 Objetivo general.

Fortalecer el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Mórrope, promoviendo una enseñanza contextualizada, colaborativa y eficaz.

4.2 Objetivos específicos.

- ✓ Desarrollar un liderazgo compartido y fomentar el trabajo colaborativo, la formación continua y la calidad pedagógica entre los docentes.
- ✓ Fomentar la planificación y organización, establecer metas colectivas e individuales, desarrollar habilidades de autogestión, y promover el uso de recursos TIC y la reflexión y autoevaluación.
- ✓ Proveer asistencia técnica, facilitar el diálogo y la reflexión simultánea, asumir compromisos de mejora, ofrecer acompañamiento personalizado, implementar estrategias pedagógicas, y promover la participación de docentes
- ✓ Promover la participación activa en equipos de trabajo, desarrollar habilidades de trabajo en equipo, fomentar la retroalimentación recíproca y evaluar los resultados.

5. Fundamentos.

La propuesta se sustenta en varios fundamentos teóricos y prácticos:

- ✓ Epistemológico: Basado en la teoría del conocimiento, se sustenta en el constructivismo, donde el docente es un facilitador del aprendizaje y el estudiante construye su propio conocimiento a partir de experiencias significativas.

- ✓ Filosófico: Se fundamenta en el humanismo, promoviendo el desarrollo integral del docente y el estudiante, enfocándose en la dignidad, libertad y autonomía del ser humano.
- ✓ Pedagógico: Se apoya en la pedagogía crítica, que busca transformar la práctica educativa a través de la reflexión crítica y la acción, promoviendo la justicia social y la equidad educativa.
- ✓ Psicológico: Basado en la psicología del aprendizaje y del desarrollo, se centra en las teorías de Vygotsky y Piaget, que enfatizan la importancia del entorno social y el desarrollo cognitivo en el aprendizaje.
- ✓ Sociológico: Se sustenta en la sociología de la educación, que analiza cómo las instituciones educativas influyen y son influenciadas por la sociedad, promoviendo la equidad y la inclusión.

6. Principios Psicopedagógicos.

Los principios que orientan la propuesta son:

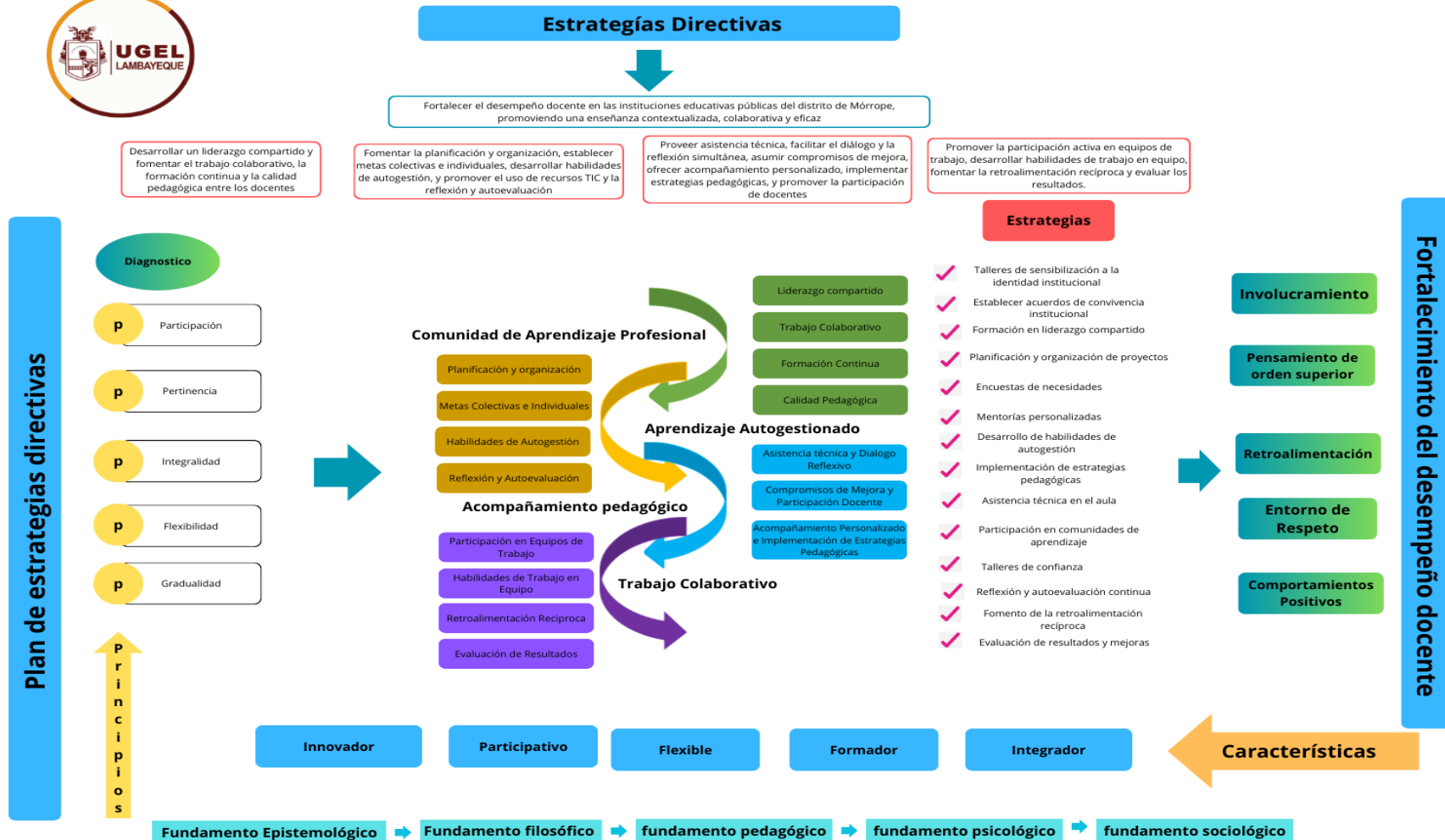
- ✓ Participación: Involucrar activamente a todos los miembros de la comunidad educativa.
- ✓ Pertinencia: Asegurar que las actividades sean relevantes y contextualizadas.
- ✓ Integralidad: Considerar el desarrollo integral del docente.
- ✓ Flexibilidad: Adaptar las estrategias a las necesidades y contextos específicos.
- ✓ Gradualidad: Implementar las acciones de manera progresiva y continua.

7. Características.

Las características de la propuesta son:

- ✓ Enfoque integral y contextualizado.
- ✓ Participación activa y colaborativa de todos los actores educativos.
- ✓ Implementación de prácticas innovadoras y basadas en evidencia.
- ✓ Flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades específicas de los docentes.
- ✓ Evaluación continua y retroalimentación para la mejora constante.

8. Esquema del Modelo de la propuesta



Fundamento Epistemológico → Fundamento filosófico → fundamento pedagógico → fundamento psicológico → fundamento sociológico

Descripción del Esquema del Modelo de la Propuesta:

El flujograma de la propuesta muestra un plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Mórrope, presenta una estructura clara y detallada de las acciones y principios destinados a mejorar el rendimiento de los docentes. En primer lugar, se parte de un diagnóstico que identifica problemas clave como la falta de trabajo colaborativo y la monotonía en la práctica pedagógica. Para abordar estos problemas, el plan se centra en cuatro dimensiones fundamentales: Comunidad de Aprendizaje Profesional, Aprendizaje Autogestionado, Acompañamiento Pedagógico y Trabajo Colaborativo. Cada dimensión incluye objetivos específicos como el desarrollo del liderazgo compartido, la planificación y organización efectiva, la asistencia técnica y el compromiso de mejora continua. Estas acciones buscan no solo mejorar las habilidades docentes, sino también fomentar un entorno de aprendizaje más colaborativo y reflexivo.

El flujograma también destaca los fundamentos epistemológicos, filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos que sustentan la propuesta, asegurando un enfoque integral y holístico en la formación docente. Los principios psicopedagógicos de participación, pertinencia, integralidad, flexibilidad y gradualidad guían la implementación del plan, garantizando que sea adaptable y relevante para el contexto específico de las instituciones educativas de Mórrope. Además, se detallan las características del plan, que son innovador, participativo, flexible, formador e integrador, alineadas con las estrategias directivas propuestas. Estas estrategias incluyen talleres, mentorías, encuestas y evaluaciones, todas diseñadas para fomentar el involucramiento, el pensamiento de orden superior, la retroalimentación, el entorno de respeto y los comportamientos positivos entre los docentes y estudiantes, asegurando una mejora sostenible y significativa en el desempeño docente.

9. Actividades y/o acciones de mejora

Actividades	Objetivo de la Actividad	Estrategia a Desarrollar	Recursos y Materiales	Responsables	Instrumentos de Evaluación	Fecha
Talleres de sensibilización a la identidad institucional	Fomentar la identidad y pertenencia institucional	Charlas y dinámicas grupales	Salón, materiales de presentación, guías de trabajo	Coordinador de Bienestar	Encuestas de satisfacción	Dic-24
Establecer acuerdos de convivencia institucional	Promover un ambiente de respeto y colaboración	Reuniones participativas y discusiones en grupo	Salón, pizarras, material de escritura	Directivos y docentes	Actas de acuerdos, observaciones	Mar-25
Formación en liderazgo compartido	Desarrollar habilidades de liderazgo y responsabilidad compartida	Talleres interactivos y estudios de casos	Salón, materiales de presentación, estudios de casos	Coordinador de Formación	Evaluaciones de participación	Mar-25
Planificación y organización de proyectos	Fomentar la capacidad de planificación y organización de proyectos educativos	Talleres de planificación y uso de herramientas de gestión	Salón, herramientas de planificación, guías de proyectos	Coordinador de Proyectos	Planes de proyecto y retroalimentación	Mar-25
Encuestas de necesidades	Identificar las necesidades y áreas de mejora de los docentes	Encuestas y análisis de datos	Formularios, herramientas de análisis de datos	Departamento de Investigación	Resultados y análisis de encuestas	Mar-25

Mentorías personalizadas	Proporcionar apoyo y guía individualizada a los docentes	Sesiones de mentoría uno a uno	Espacios privados para mentorías, guías de seguimiento	Docentes Experimentados	Informes de progreso y feedback	Mar-Nov 25
Desarrollo de habilidades de autogestión	Fomentar habilidades de autogestión y autonomía en los docentes	Talleres y actividades prácticas de autogestión	Salón, materiales de autoevaluación, guías de trabajo	Coordinador de Desarrollo Personal	Autoevaluaciones y portafolios de actividades	Abr-25
Implementación de estrategias pedagógicas	Facilitar la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras	Talleres prácticos y sesiones de intercambio de experiencias y uso de las TIC	Salón, recursos didácticos, guías de estrategias, recursos digitales	Docentes Innovadores	Observación y feedback de implementación	Abril-nov 25
Asistencia técnica en el aula	Proveer asistencia técnica y apoyo en la implementación de estrategias pedagógicas	Visitas al aula y sesiones de coaching	Materiales de apoyo, guías de coaching	Supervisores Pedagógicos	Informes de visita y feedback	Abril-nov 25
Participación en comunidades de aprendizaje	Fomentar la creación y participación en comunidades de aprendizaje	Reuniones y sesiones de intercambio de buenas prácticas	Salón, materiales de presentación, guías de trabajo	Coordinador de Comunidades	Encuestas y retroalimentación de participantes	jun-nov 25
Talleres de confianza	Fomentar la confianza y cohesión en el equipo docente	Talleres interactivos y dinámicas de confianza	Salón, materiales de escritura, guías de dinámica	Coordinador de Recursos Humanos	Encuestas de satisfacción y listas de observación	Jul-25
Reflexión y autoevaluación continua	Promover la reflexión y autoevaluación continua entre los docentes	Talleres de reflexión y autoevaluación	Salón, hojas de autoevaluación, guías de reflexión	Psicólogo Escolar	Cuestionarios de autoevaluación y reflexiones	Mar-Dic 25

Fomento de la retroalimentación recíproca	Desarrollar la práctica de la retroalimentación recíproca entre docentes	Talleres y actividades de feedback	Salón, materiales de escritura, guías de feedback	Coordinador de Recursos Humanos	Listas de observación y cuestionarios de feedback	May-jul-oct-dic 25
Evaluación de resultados y mejoras	Evaluar los resultados de las actividades y proponer mejoras continuas	Reuniones de evaluación y planificación de mejoras	Salón, materiales de evaluación, guías de trabajo	Comité Evaluador	Informes de evaluación y propuestas de mejora	jul-dic 25

10. Presupuesto

Para la implementación del programa propuesto, se requiere del siguiente presupuesto:

Código del clasificador MEF						Descripción	Costo unitario	Cantidad	Costo total	
2	3	1	5	1	2	Papelería en general, útiles y materiales de oficina	Portafolios	10.00	30	300.00
						Lapiceros	1.00	60	60.00	
						Resaltadores	1.00	60	60.00	
						Papel Bonn A4	15.00	10	150.00	
2	3	1	6	1	2	De comunicaciones y telecomunicaciones	Tinta de impresora USB	30.00	05	150.00
								30.00	01	30.00
2	3	2	1	2	9	Otros gastos	Movilidad local	30.00	10	300.00
2	3	2	2	2	1	Servicios de telefonía móvil	Telefonía móvil celular.	55.00	4	220.00
2	3	2	2	2	3	Servicios de Internet	Servicio de internet.	50.00	10	500.00
2	3	2	4	1	5	De maquinarias y equipos	Mantenimiento de hardware y software	150.00	01	150.00
2	3	2	7			Servicios profesionales y técnicos	Profesionales expertos en psicología e investigación	300.00	04	500.00
2	3	2	7	4	1	Procesamiento de datos	Servicios de personas para asesoramiento	500.00	01	500.00
TOTAL									2 920.00	

Referencias:

- Minedu. (Enero de 2017). *Terminos de Referencia de la entidad formadora para la implementación de la segunda especialidad con mención en gestión escolar con liderazgo pedagógico*. Repositorio Minedu. <https://www.minedu.gob.pe/DeInteres/pdf/tdr-segunda-especialidad.pdf>
- Minedu. (2017, Setiembre). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. En V. V. Toribio, & O. L. Guerrero. Lima, Perú: Ministerio de Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5905>
- Estrada Alcántara, E. J. (2018). 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. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2(3), 15-26. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/985/1201>
- Moreno Samacá, J. (2020). *Propuesta de mejoramiento del clima organizacional como estrategia para fortalecer el desempeño docente de la institución educativa Gustavo Morales Morales, dirigido al cumplimiento de los objetivos y fortalecimiento de la convivencia institucional entre directivos y docentes*. [Tesis de doctorado, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá]. Archivo digital. <https://acortar.link/yDx3h9>
- Gómez Muñoz, M. L. (2016). *Programa De Fortalecimiento De Estrategias Directivas Para Mejorar La Gestión Educativa En La IE N° 11151" Augusto Vargas Alzamora Chiclayo, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Chiclayo]. Archivo digital. <https://acortar.link/j9ORyR>
- Esquerre Ramos, L. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-21. <https://acortar.link/uzyL3w>

Anexo 7. Fichas de validación de la propuesta

Rúbrica de Evaluación de la Propuesta Plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones educativas públicas, distrito de Mórrope

Criterio	Indicador	Nivel Insuficiente (1-4)	Nivel Básico (5-7)	Nivel Satisfactorio (8-9)	Nivel Excelente (10)	TOTAL
1. Identificación del Problema (20)	Contextualización (10)	El problema no es claro ni específico.	El problema es algo claro, pero no específico o relevante.	El problema es claro, específico y relevante.	El problema es muy claro, específico, relevante y bien contextualizado dentro de la administración de la educación.	8
	Justificación (10)	No se justifica adecuadamente la importancia del problema.	La justificación es limitada en términos de impacto y relevancia.	La justificación es clara en términos de impacto y relevancia.	La justificación es muy clara y convincente en términos de impacto en la educación, administración y política educativa.	8
2. Fundamentación (20)	Teoría y Literatura (10)	Uso inadecuado o ausente de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso limitado de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso adecuado de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso muy adecuado y extenso de fundamentos teóricos y revisión de literatura pertinente.	8
	Metodología (10)	Metodología inadecuada o no descrita.	Metodología poco clara o incompleta.	Metodología clara y adecuada.	Metodología muy clara, detallada y adecuada para abordar el problema.	7
3. Objetivos de la Investigación (20)	Objetivo General (10)	No se define un objetivo general claro.	El objetivo general es poco claro o no está bien formulado.	El objetivo general es claro y bien formulado.	El objetivo general es muy claro, bien formulado y guía adecuadamente la propuesta.	8
	Objetivos Específicos (10)	No se definen objetivos específicos o son inadecuados.	Los objetivos específicos son limitados o poco relevantes.	Los objetivos específicos son claros, medibles y alcanzables.	Los objetivos específicos son muy claros, medibles, alcanzables y relevantes para la propuesta.	8

Criterio	Indicador	Nivel Insuficiente (1-4)	Nivel Básico (5-7)	Nivel Satisfactorio (8-9)	Nivel Excelente (10)	TOTAL
4. Aspectos Innovadores (20)	Enfoque Innovador (10)	No se presentan enfoques innovadores.	Los enfoques innovadores son limitados o poco claros.	Los enfoques innovadores son claros y adecuados.	Los enfoques innovadores son muy claros, detallados y bien fundamentados.	8
	Soluciones Creativas (10)	No se desarrollan soluciones creativas.	Las soluciones creativas son limitadas o poco prácticas.	Las soluciones creativas son adecuadas y prácticas.	Las soluciones creativas son muy adecuadas, prácticas y bien fundamentadas.	8
5. Impacto y Aplicabilidad (20)	Impacto Educativo (10)	No se describe adecuadamente el impacto educativo.	La descripción del impacto educativo es limitada.	La descripción del impacto educativo es clara y adecuada.	La descripción del impacto educativo es muy clara, detallada y convincente.	8
	Aplicabilidad (10)	No se demuestra adecuadamente la aplicabilidad de los resultados.	La aplicabilidad de los resultados es limitada o poco clara.	La aplicabilidad de los resultados es clara y adecuada.	La aplicabilidad de los resultados es muy clara, detallada y convincente.	8
6. Cronograma y Presupuesto (20)	Cronograma Detallado (10)	El cronograma es inadecuado o está ausente.	El cronograma es limitado o poco detallado.	El cronograma es claro y detallado.	El cronograma es muy claro, detallado y bien estructurado.	8
	Presupuesto Justificado (10)	El presupuesto es inadecuado o no está justificado.	El presupuesto es limitado o poco justificado.	El presupuesto es claro y adecuadamente justificado.	El presupuesto es muy claro, detallado y muy bien justificado.	8

Baremo de Evaluación

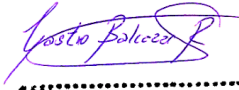
- Nivel Insuficiente: 1-4 puntos
- Nivel Básico: 5-7 puntos
- Nivel Satisfactorio: 8-9 puntos
- Nivel Excelente: 10 puntos

Puntuación Total:

- Insuficiente: 12 - 39 puntos
- Básico: 40 - 67 puntos
- Satisfactorio: 68 - 95 puntos
- Excelente: 96 - 120 puntos

Se considera:

Que los criterios en su mayoría han cumplido con un nivel alto de diseño, sin embargo, habría que fundamentar en la propuesta el aspecto metodológico. Esta validación ha obtenido 95 puntos.

Nombre de la Propuesta	Plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones educativas públicas, distrito de Mórrope
Objetivo de la Propuesta	Fortalecer el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Mórrope, promoviendo una enseñanza contextualizada, colaborativa y eficaz.
Nombres y apellidos del experto	Castro Balcázar Rolando Mario.
Documento de identidad	16750422
Años de experiencia en el área	Más de 5 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente de investigación – director de la I.E N° 10229 Nicolas Zapata Saldarriaga – Distrito de Túcume - Lambayeque
Número telefónico	982023283
Firma	 Dr. Rolando Mario Castro Balcázar Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Especialista de Educación
Fecha	07/07/2024

Rúbrica de Evaluación de la Propuesta Plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones educativas públicas, distrito de Mórrope

Criterio	Indicador	Nivel Insuficiente (1-4)	Nivel Básico (5-7)	Nivel Satisfactorio (8-9)	Nivel Excelente (10)	TOTAL
1. Identificación del Problema (20)	Contextualización (10)	El problema no es claro ni específico.	El problema es algo claro, pero no específico o relevante.	El problema es claro, específico y relevante.	El problema es muy claro, específico, relevante y bien contextualizado dentro de la administración de la educación.	9
	Justificación (10)	No se justifica adecuadamente la importancia del problema.	La justificación es limitada en términos de impacto y relevancia.	La justificación es clara en términos de impacto y relevancia.	La justificación es muy clara y convincente en términos de impacto en la educación, administración y política educativa.	9
2. Fundamentación (20)	Teoría y Literatura (10)	Uso inadecuado o ausente de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso limitado de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso adecuado de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso muy adecuado y extenso de fundamentos teóricos y revisión de literatura pertinente.	8
	Metodología (10)	Metodología inadecuada o no descrita.	Metodología poco clara o incompleta.	Metodología clara y adecuada.	Metodología muy clara, detallada y adecuada para abordar el problema.	7
3. Objetivos de la Investigación (20)	Objetivo General (10)	No se define un objetivo general claro.	El objetivo general es poco claro o no está bien formulado.	El objetivo general es claro y bien formulado.	El objetivo general es muy claro, bien formulado y guía adecuadamente la propuesta.	9
	Objetivos Específicos (10)	No se definen objetivos específicos o son inadecuados.	Los objetivos específicos son limitados o poco relevantes.	Los objetivos específicos son claros, medibles y alcanzables.	Los objetivos específicos son muy claros, medibles, alcanzables y relevantes para la propuesta.	9

Criterio	Indicador	Nivel Insuficiente (1-4)	Nivel Básico (5-7)	Nivel Satisfactorio (8-9)	Nivel Excelente (10)	TOTAL
4. Aspectos Innovadores (20)	Enfoque Innovador (10)	No se presentan enfoques innovadores.	Los enfoques innovadores son limitados o poco claros.	Los enfoques innovadores son claros y adecuados.	Los enfoques innovadores son muy claros, detallados y bien fundamentados.	7
	Soluciones Creativas (10)	No se desarrollan soluciones creativas.	Las soluciones creativas son limitadas o poco prácticas.	Las soluciones creativas son adecuadas y prácticas.	Las soluciones creativas son muy adecuadas, prácticas y bien fundamentadas.	8
5. Impacto y Aplicabilidad (20)	Impacto Educativo (10)	No se describe adecuadamente el impacto educativo.	La descripción del impacto educativo es limitada.	La descripción del impacto educativo es clara y adecuada.	La descripción del impacto educativo es muy clara, detallada y convincente.	9
	Aplicabilidad (10)	No se demuestra adecuadamente la aplicabilidad de los resultados.	La aplicabilidad de los resultados es limitada o poco clara.	La aplicabilidad de los resultados es clara y adecuada.	La aplicabilidad de los resultados es muy clara, detallada y convincente.	9
6. Cronograma y Presupuesto (20)	Cronograma Detallado (10)	El cronograma es inadecuado o está ausente.	El cronograma es limitado o poco detallado.	El cronograma es claro y detallado.	El cronograma es muy claro, detallado y bien estructurado.	9
	Presupuesto Justificado (10)	El presupuesto es inadecuado o no está justificado.	El presupuesto es limitado o poco justificado.	El presupuesto es claro y adecuadamente justificado.	El presupuesto es muy claro, detallado y muy bien justificado.	8

Baremo de Evaluación

- Nivel Insuficiente: 1-4 puntos
- Nivel Básico: 5-7 puntos
- Nivel Satisfactorio: 8-9 puntos
- Nivel Excelente: 10 puntos


Puntuación Total:

- Insuficiente: 12 - 39 puntos
- Básico: 40 - 67 puntos
- Satisfactorio: 68 - 95 puntos
- Excelente: 96 - 120 puntos

Se considera:

Excelente, obteniendo una sumatoria de 101 puntos.

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones educativas públicas, distrito de Mórrope
Objetivo del instrumento	Fortalecer el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Mórrope, promoviendo una enseñanza contextualizada, colaborativa y eficaz.
Nombres y apellidos del experto	Kristy Fiorella Huamanchumo Maco
Documento de identidad	44133607
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 10175 "Consagrada Inmaculada Virgen María"
Cargo	Directora Designada
Número telefónico	923412240
Firma	 Kristy Fiorella Huamanchumo Maco DIRECTORA DNI. N° 44133607
Fecha	08/07/2024

Rúbrica de Evaluación de la Propuesta Plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones educativas públicas, distrito de Mórrope

Criterio	Indicador	Nivel Insuficiente (1-4)	Nivel Básico (5-7)	Nivel Satisfactorio (8-9)	Nivel Excelente (10)	TOTAL
1. Identificación del Problema (20)	Contextualización (10)	El problema no es claro ni específico.	El problema es algo claro, pero no específico o relevante.	El problema es claro, específico y relevante.	El problema es muy claro, específico, relevante y bien contextualizado dentro de la administración de la educación.	9
	Justificación (10)	No se justifica adecuadamente la importancia del problema.	La justificación es limitada en términos de impacto y relevancia.	La justificación es clara en términos de impacto y relevancia.	La justificación es muy clara y convincente en términos de impacto en la educación, administración y política educativa.	7
2. Fundamentación (20)	Teoría y Literatura (10)	Uso inadecuado o ausente de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso limitado de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso adecuado de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso muy adecuado y extenso de fundamentos teóricos y revisión de literatura pertinente.	8
	Metodología (10)	Metodología inadecuada o no descrita.	Metodología poco clara o incompleta.	Metodología clara y adecuada.	Metodología muy clara, detallada y adecuada para abordar el problema.	7
3. Objetivos de la Investigación (20)	Objetivo General (10)	No se define un objetivo general claro.	El objetivo general es poco claro o no está bien formulado.	El objetivo general es claro y bien formulado.	El objetivo general es muy claro, bien formulado y guía adecuadamente la propuesta.	10
	Objetivos Específicos (10)	No se definen objetivos específicos o son inadecuados.	Los objetivos específicos son limitados o poco relevantes.	Los objetivos específicos son claros, medibles y alcanzables.	Los objetivos específicos son muy claros, medibles, alcanzables y relevantes para la propuesta.	10

Criterio	Indicador	Nivel Insuficiente (1-4)	Nivel Básico (5-7)	Nivel Satisfactorio (8-9)	Nivel Excelente (10)	TOTAL
4. Aspectos Innovadores (20)	Enfoque Innovador (10)	No se presentan enfoques innovadores.	Los enfoques innovadores son limitados o poco claros.	Los enfoques innovadores son claros y adecuados.	Los enfoques innovadores son muy claros, detallados y bien fundamentados.	9
	Soluciones Creativas (10)	No se desarrollan soluciones creativas.	Las soluciones creativas son limitadas o poco prácticas.	Las soluciones creativas son adecuadas y prácticas.	Las soluciones creativas son muy adecuadas, prácticas y bien fundamentadas.	9
5. Impacto y Aplicabilidad (20)	Impacto Educativo (10)	No se describe adecuadamente el impacto educativo.	La descripción del impacto educativo es limitada.	La descripción del impacto educativo es clara y adecuada.	La descripción del impacto educativo es muy clara, detallada y convincente.	10
	Aplicabilidad (10)	No se demuestra adecuadamente la aplicabilidad de los resultados.	La aplicabilidad de los resultados es limitada o poco clara.	La aplicabilidad de los resultados es clara y adecuada.	La aplicabilidad de los resultados es muy clara, detallada y convincente.	9
6. Cronograma y Presupuesto (20)	Cronograma Detallado (10)	El cronograma es inadecuado o está ausente.	El cronograma es limitado o poco detallado.	El cronograma es claro y detallado.	El cronograma es muy claro, detallado y bien estructurado.	9
	Presupuesto Justificado (10)	El presupuesto es inadecuado o no está justificado.	El presupuesto es limitado o poco justificado.	El presupuesto es claro y adecuadamente justificado.	El presupuesto es muy claro, detallado y muy bien justificado.	9

Baremo de Evaluación

- Nivel Insuficiente: 1-4 puntos
- Nivel Básico: 5-7 puntos
- Nivel Satisfactorio: 8-9 puntos
- Nivel Excelente: 10 puntos

Puntuación Total:

- Insuficiente: 12 - 39 puntos
- Básico: 40 - 67 puntos
- Satisfactorio: 68 - 95 puntos
- Excelente: 96 - 120 puntos

se considera:

Que los criterios en su mayoría han cumplido con un nivel alto de diseño. Los puntos obtenidos para esta propuesta son 106.

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Plan de estrategias directivas en el fortalecimiento del desempeño docente en instituciones educativas públicas, distrito de Mórrope
Objetivo del instrumento	Fortalecer el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Mórrope, promoviendo una enseñanza contextualizada, colaborativa y eficaz.
Nombres y apellidos del experto	Janeth Vanesa Pisfil Rivadeneira
Documento de identidad	43636649
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E N° 11011 Señor de los Milagros
Cargo	Docente de Aula
Número telefónico	938560165
Firma	
Fecha	08/07/2024