



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

Influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente
de dos instituciones educativas de Piura, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

AUTORA:

Trucios Donayre, Yris Esther (ORCID: 0000-0002-2063-2246)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mis padres Elmer y Esther, así como a mis hijos Martín y Angelo.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de brindarme su apoyo y lograr concluir mis estudios.

A las comunidades educativas de las Instituciones Educativas “Manuel Octaviano Hidalgo Carnero” y “Selmira de Varona”, por su acogimiento incondicional.

A mi Asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, quien ha guiado mi camino durante este proceso de nuevos aprendizajes.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
II. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	52
VIII. PROPUESTA	53
REFERENCIAS	69
ANEXOS	77

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población	22
Tabla 2. Distribución de la muestra	23
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento	25
Tabla 4. Variable dependiente Desempeño docente	27
Tabla 5. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	28
Tabla 6. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	29
Tabla 7. Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad	30
Tabla 8. Desarrollo de profesionalidad e identidad docente	31
Tabla 9. Pruebas de normalidad de variable dependiente y dimensiones	32
Tabla 10. Comprobación de hipótesis de VD Desempeño docente	33
Tabla 11. Comprobación de hipótesis de D1 preparación para el aprendizaje	35
Tabla 12. Comprobación de hipótesis de D2 enseñanza para el aprendizaje	37
Tabla 13. Comprobación de hipótesis de D3 participación en la gestión escolar articulada a la comunidad	39
Tabla 14. Comprobación de hipótesis de D4 desarrollo de profesionalidad e identidad docente	41

Índice de figuras

Figura 1: Comparación de los test de los grupos de la VD por niveles	27
Figura 2: Comparación de los test de los grupos de la D1 por niveles	28
Figura 3: Comparación de los test de los grupos de la D2 por niveles	29
Figura 4: Comparación de los test de los grupos de la D3 por niveles	30
Figura 5: Comparación de los test de los grupos de la D4 por niveles	31
Figura 6: VD Desempeño docente en dos centros educativos de Piura, según test y grupos	34
Figura 7: D1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de dos instituciones educativas de Piura, según test y grupos	36
Figura 8: D2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de dos instituciones educativas de Piura, según test y grupos	38
Figura 9: D3 Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de dos instituciones educativas de Piura, según test y grupos	40
Figura 10: D4 Desarrollo de profesionalidad e identidad docente de dos instituciones educativas de Piura, según test y grupos	42

Resumen

El objetivo de la investigación buscó establecer la influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021. Investigación aplicada, de enfoque cuantitativo y subdiseño cuasiexperimental, que trabajó una muestra conformada por 33 docentes del grupo control y 35 del grupo experimental, aplicándoles dos veces un cuestionario de 30 ítems validado por expertos y que obtuvo una confiabilidad mediante el Omega de McDonald igual a 0.963. Respecto a los resultados de tipo descriptivo expresaron en el posttest del grupo de comparación el 66.67% en nivel alto y un predominio del 97.14% de rango alto en el grupo del experimento que superó al 51.43% de rango medio hallado en su pretest; referente a los resultados de tipo inferencial revelaron el uso de la U de Mann Whitney (338.000; 323.000; 297.000; 303.000; 440.000) con valores de Sig.= 0.003; 0.001; 0.000; 0.001 y 0.086 que comprobó la hipótesis general y específicas, aceptando así las hipótesis afirmativas. Llegando a la conclusión que el programa capital psicológico influyó significativamente en el desempeño docente y tres primeras dimensiones del grupo experimental.

Palabras clave: desempeño docente, capital psicológico, preparación, enseñanza, participación, profesionalidad.

Abstract

The objective of the research sought to establish the influence of the psychological capital program on the teaching performance of two educational institutions in Piura, 2021. Applied research, with a quantitative approach and quasi-experimental sub-design, which worked on a sample made up of 33 teachers from the control group and 35 from the experimental group, applying twice a questionnaire of 30 items validated by experts and that obtained a reliability through McDonald's Omega equal to 0.963. Regarding the descriptive results, 66.67% were expressed in the comparison group in the posttest at the high level and a 97.14% predominance of the high range in the experiment group that exceeded the 51.43% of the medium range found in their pretest; Regarding the inferential type results, they revealed the use of the Mann Whitney U (338,000; 323,000; 297,000; 303,000; 440,000) with values of Sig. = 0.003; 0.001; 0.000; 0.001 and 0.086 that tested the general and specific hypotheses, thus accepting the affirmative hypotheses. Concluding that the psychological capital program significantly influenced the teaching performance and the first three dimensions of the experimental group.

Keywords: teaching performance, psychological capital, preparation, teaching, participation, professionalism.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional se han hallado incidencias que muestran la realidad problemática del desempeño docente que se detalla a continuación: Un estudio realizado en la ciudad de Guayaquil, Ecuador calificó el desempeño docente con el 73% en fase de Inicio (Avilés Pazmiño, 2021). Esta incidencia estadística reveló que el desempeño de un grupo de educadores guayaquileños se encontró en el rango más bajo de calificación.

Otro estudio desarrollado en la provincia del Guayas, Ecuador en los resultados revelaron el desempeño docente en nivel regular con el 86,7% (Yagual Salinas, 2019). Este hallazgo mostró que el desempeño de los educadores se situó en el rango intermedio.

Una investigación hecha en la ciudad de Chimbote, Perú los resultados hallaron que el 57,4% de los docentes obtuvo un nivel medio de desempeño (Dominguez Moreno, 2020). Este dato estadístico evidenció un rango intermedio de desempeño docente en un contexto regional chimbotano.

Una investigación desarrollada en la ciudad de Trujillo, Perú los resultados mostraron el desempeño docente en el nivel Inicio con el 59%. Además, en la Ugel de Viru, se conoció que el 55% de docentes no contaba con computadora, y del grupo que si tenía solo el 27% contaba con internet fijo (Sánchez Luján, 2021). Este suceso estadístico evidenció que el desempeño de los pedagogos se halló en la categoría más baja, además, se conoció que más de la mitad de los docentes no contaba equipo de cómputo y menos de la tercera parte no contaba con servicio de internet fijo, para desempeñar de manera adecuada sus labores académicas.

A nivel local el desempeño de los profesores en los centros educativos públicos de la provincia de Piura presenta limitaciones en la preparación, enseñanza, también en la participación de la gestión como en el desarrollo profesional, además el desempeño se ha visto afectado por los impactos negativos de la pandemia que ocasionó el desarrollo de una educación virtual improvisada, donde la gran mayoría de docentes se encuentran aislados, mantienen baja confianza que limita el desarrollo de su

autoeficacia, carentes de esperanza para conseguir sus metas, poco resilientes ante las adversidades que se presentan, con bajo optimismo ante los resultados actuales, razones que motivaron la implementación del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos centros educativos de Piura, 2021.

El problema general se enunció con la siguiente incógnita: ¿Cuál es la influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021?

Los problemas específicos se formularon de la siguiente forma: PE1 ¿Cuál es la influencia del programa capital psicológico en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de dos instituciones educativas de Piura, 2021?; PE2 ¿Cuál es la influencia del programa capital psicológico en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de dos instituciones educativas de Piura, 2021?; PE3 ¿Cuál es la influencia del programa capital psicológico en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de dos instituciones educativas de Piura, 2021?; PE4 ¿Cuál es la influencia del programa capital psicológico en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021?

La investigación basa su justificación teórica en: la teoría socio-cognitiva de Bandura, la teoría del estilo explicativo optimista-pesimista de Christopher Peterson y Martin Seligman, así como en el marco del buen desempeño del Minedu y el modelo teórico de desempeño docente para la educación superior de Polanco. Igualmente, se justifica de modo práctico porque contribuyó a la solución del problema relacionado con el bajo nivel de desempeño docente de instituciones educativas de la provincia de Piura, mediante la intervención de un programa de capital psicológico. Así también, se justifica de forma metodológica porque aporta un nuevo programa de intervención educativa para el fortalecimiento del desempeño de los docentes. Además, se justifica de modo social porque beneficia a las comunidades educativas de instituciones de la provincia de Piura y a la colectividad de estudiosos de las ciencias sociales.

El objetivo general planteado fue: Establecer la influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Los objetivos específicos se formularon del siguiente modo, el primer objetivo: Establecer la influencia del programa capital psicológico en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de dos instituciones educativas de Piura, 2021; el segundo objetivo: Establecer la influencia del programa capital psicológico en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de dos instituciones educativas de Piura, 2021; el tercer objetivo: Establecer la influencia del programa capital psicológico en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de dos instituciones educativas de Piura, 2021; el cuarto objetivo: Establecer la influencia del programa capital psicológico en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

La hipótesis general se planteó, primero la H_i : La aplicación del programa capital psicológico tiene influencia significativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021; y luego la H_0 : La aplicación del programa capital psicológico no tiene influencia significativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Las hipótesis específicas se formularon del siguiente modo, primero la H_1 : La aplicación del programa capital psicológico tiene influencia significativa en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de dos instituciones educativas de Piura, 2021; luego la H_2 : La aplicación del programa capital psicológico tiene influencia significativa en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de dos instituciones educativas de Piura, 2021; a continuación la H_3 : La aplicación del programa capital psicológico tiene influencia significativa en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de dos instituciones educativas de Piura, 2021; y finalmente la H_4 : La aplicación del programa capital psicológico tiene influencia significativa en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha examinado arduamente los antecedentes internacionales siguientes: En Guayaquil, Ecuador una tesis fue efectuada por Avilés Pazmiño (2021) llamada: Propuesta de aprendizaje basado en proyecto, para mejorar el desempeño docente en la carrera de Comunicación de la Universidad de Guayaquil, 2020. Investigación de diseño descriptivo que encuestó a 87 estudiantes. Los resultados indicaron que el 73% de los encuestados calificaron el desempeño docente en el nivel Inicio, asimismo el uso de las TIC en el desempeño docente con el 75%, el proceso de enseñanza con el 61%, el desarrollo profesional docente con el 54%, y la evaluación docente con el 72% también en el nivel Inicio. Concluyo que el desempeño docente y sus dimensiones se situaron en el nivel más bajo. Este antecedente se tomó en consideración por que ha medido la variable dependiente propuesta en este estudio, pues sus porcentajes sirvieron para discutir con los resultados hallados en este trabajo.

En Guayas, Ecuador un trabajo investigativo fue realizado por Yagual Salinas (2019) nombrado: Programa de estrategias afectivas para mejorar el desempeño docente en una institución educativa del Guayas, 2019. De diseño preexperimental, en el que se aplicó un cuestionario a 30 docentes. Los resultados en el pretest mostraron que un 86,7% de los educadores se encontró un rango regular, en cambio en el posttest el 70% se ubicaron en el nivel bueno. Asimismo, se obtuvo una media de 49,57 en el pretest y un promedio de 74,27 en el posttest, resultado una diferencia de medias de 24,72 puntos. Concluyendo que se encontró diferencia significativa entre las medias con un Sig= 0,000, comprobándose que el programa propuesto si mejoró de forma significativa el desempeño docente. Este trabajo se seleccionó porque se enfocó bajo un diseño experimental en el cual se planteó la intervención de un programa que logró mejorar la variable dependiente, sus porcentajes han servido para discutir los resultados del presente estudio.

En Barranquilla, una investigación fue desarrollada por Ariza Dau (2020) titulada: Estructura de gobernanza y su efecto sobre el desempeño en

educación en Colombia: una exploración subnacional. Investigación de enfoque mixto, en la que se encuestó y entrevistó a 32 rectores de colegios. Los resultados mostraron que, entre las estrategias usadas para monitorear la práctica docente, el 90% de colegios se apoya en el índice sintético de la calidad educativa y el 80% se apoyan en el rendimiento estudiantil para calificar el desempeño docente, complementándose con observaciones de clases por los directivos del colegio. Esta investigación mixta revela las dos principales estrategias usadas en los colegios colombianos para examinar el desempeño de los pedagogos, la primera utiliza estándar de calidad y la segunda asociada al rendimiento estudiantil.

En Estados Unidos, se realizó un estudio en 115 pares de mentores-protegidos. Los resultados comprobaron la eficacia del programa de tutoría en el desarrollo del capital psicológico y la mejora del desempeño en tres cohortes de protegidos (Carter & Youssef-Morgan, 2019). En este estudio se comprobó la mejora del desempeño en mentores-protegidos estadounidenses.

En Colombia, se efectuó una investigación en 1517 trabajadores colombianos a quienes se les aplicó el instrumento Ipsicap-24 estructurado en 4 dimensiones: autoeficacia con 4 ítems, esperanza con 7 ítems, resiliencia con 6 ítems y optimismo con 7 ítems. Los resultados aportaron evidencias tanto de consistencia como de validación de constructo para el instrumento Ipsicap-24 (Delgado-Abella & Mañas Rodríguez, 2019). Este nuevo instrumento permitió evaluar de manera fiable y válida a trabajadores de organizaciones colombianas.

En Concepción, Chile se desarrolló un estudio en 128 trabajadores. Los resultados revelaron relación parcial del capital psicológico con el desempeño contextual, confirmando que la resiliencia con el capital psicológico son predictores del desempeño contextual (Rodríguez-Cáceres et al., 2018). Este estudio reveló que el capital psicológico mostró ser un predictor de desempeño en trabajadores chilenos de la ciudad de Concepción.

En Murcia, España, se ejecutó una investigación en dos muestras, la primera formada por 238 trabajadores con la cual se realizó un análisis exploratorio del cuestionario OREA, y con la segunda muestra constituida por 338 trabajadores se efectuó un análisis de ecuaciones estructurales, en el cual el modelo de los cuatro factores del capital psicológico mostró valores de ajuste muy adecuados (Meseguer-de Pedro et al., 2017).

En Costa Rica, se hizo un estudio en 231 trabajadores. Los resultados mostraron que el capital psicológico colectivo influyó de modo directo en el comportamiento innovador de las personas (Mora Esquivel & Solís, 2020). Este estudio mostró influencia directa del capital psicológico en el comportamiento de un grupo de los trabajadores costarricenses.

En Sao Paulo, Brasil, se trabajó una investigación en 85 docentes universitarios, quienes obtuvieron 4,04 puntos de promedio superiores al promedio de la escala de 1 a 5. Los resultados revelaron un capital psicológico alto en los sujetos investigados (Polizzi Filho & Claro, 2019). Este trabajo reveló promedio alto de capital psicológico en un grupo de docentes de universidades brasileñas.

En Kuala Lumpur, Malasia un estudio fue realizado en 228 empleados. Los resultados revelaron existencia de impacto significativo y negativo de capital psicológico en la intención de rotación de los empleados (Yan et al., 2021). Este estudio reveló impacto negativo del capital psicológico en la rotación de un grupo de empleados malasios.

En China, una investigación fue desarrollada en 81 líderes empresariales y 342 empleados. Los resultados mostraron que el capital psicológico líder obtuvo efectos significativos y positivos en el comportamiento innovador de los empleados (Wang et al., 2021). Esta investigación mostró los efectos positivos del capital psicológico en el comportamiento de un grupo de empleados chinos.

Otro estudio fue desarrollado en 60 empleados españoles. Los resultados revelaron que los empleados presentaron un porcentaje medio-alto en el logro de sus metas establecidas y que el capital psicológico aumentó de

forma significativa en la evaluación final (Corbu et al., 2021). Este estudio reveló un logro medio-alto de las metas y un aumento significativo del capital psicológico en un grupo de empleados españoles.

En Bukavu, Congo una investigación fue hecha en 295 jóvenes empresarios. Los resultados mostraron evidencia de los efectos positivos de la motivación basada en la oportunidad sobre el capital psicológico, se descubrió que los emprendedores de oportunidad tienen 3% más de posibilidades de éxito en los negocios comparados con los emprendedores por necesidad, porque los primeros superan a los segundos en 4% en las dimensiones de capital psicológico (Ephrem et al., 2021).

Otro estudio ha sido realizado en 529 trabajadores chinos. Los resultados mostraron que el liderazgo y el trabajo fueron mediados por el capital psicológico (Jiao & Lee, 2021). Este estudio mostró la mediación del capital psicológico en un grupo de trabajadores chinos.

En Pakistán, un trabajo investigativo fue ejecutado en 450 docentes. Los resultados revelaron la importancia del capital psicológico como un recurso de personalidad que se puede desarrollar junto con factores contextuales en la configuración de los resultados del trabajo y la familia (Sarwar et al., 2021). Este trabajo reveló al capital psicológico como un recurso importante de la personalidad de un grupo de docentes pakistaníes.

En Mersin, Turquía se efectuó una investigación en 389 docentes. Los resultados encontraron alta relación negativa entre capital psicológico y cinismo organizacional. Concluyendo que aumentar los niveles de capital psicológico con el apoyo a los empleados sería beneficioso para la organización (Yilmaz & Yildirim, 2021). Esta investigación concluyó que el aumento del capital psicológico en un grupo de docentes turcos resultó beneficioso para la organización.

En Shanghai, un estudio fue hecho en 3123 universitarios. Los resultados mostraron que el capital psicológico medió la relación entre el uso problemático de las redes sociales y la ansiedad (Jiang, 2021). Este estudio

mostró la medición del capital psicológico en un grupo de universitarios de Shanghai.

En Portugal, una investigación se ha efectuado en 644 estudiantes portugueses. Los resultados mostraron que la resiliencia psicológica medía un efecto significativo entre el control conductual percibido y la intención en las mujeres, pero no en los hombres (Margaça et al., 2021).

En Taiwán, un trabajo investigativo fue desarrollado en 543 trabajadores. Los resultados revelaron que el capital psicológico se asoció positivamente con el desempeño laboral (Chen et al., 2021). Este trabajo reveló la asociación positiva del capital psicológico con el desempeño de un grupo de trabajadores taiwaneses.

En Lituania, un estudio fue ejecutado en 1001 individuos. Los resultados mostraron que los encuestados que informaron la ausencia de enfermedades demostraron puntajes significativamente más altos en capital psicológico, autoeficacia, esperanza y resiliencia (Diržytė & Perminas, 2021). Este estudio mostró puntuaciones más altas de capital psicológico, autoeficacia, esperanza y resiliencia demostradas por un grupo de lituanenses.

En la India, una investigación se ha efectuado en 667 hindúes. Los resultados comprobaron los efectos del capital psicológico sobre la angustia psicológica de los individuos mediante el equilibrio afectivo (Alat et al., 2021). Esta investigación comprobó los efectos del capital psicológico en un grupo de hindúes.

En Alemania, un trabajo investigativo fue realizado en 776 docentes principiantes. Los resultados arrojaron que el capital psicológico media la correspondencia entre el liderazgo orientado a la salud y la pertenencia a la clase, implicando la capacitación de supervisores en liderazgo saludable para retroalimentar a los docentes novatos a enfrentar elementos estresantes durante la evaluación de desempeño docente (Arnold & Rigotti, 2021). Este trabajo arrojó la mediación del capital psicológico en un grupo de docentes novatos alemanes retroalimentados por supervisores.

En Beijing, otra investigación ha sido desarrollada en 208 trabajadores chinos. Los resultados confirmaron que el afecto positivo actúa como mediador en las relaciones entre capital psicológico y el comportamiento laboral (Da et al., 2021).

En Ghana, un estudio fue hecho en 469 empleados. Los resultados mostraron los efectos del capital psicológico para moderar la relación entre la moral del empleado y la intención de rotación (Obeng et al., 2021). Este estudio mostró los efectos del capital psicológico en un grupo de empleados ghaneses.

En Yerbas Buenas, Chile una investigación fue realizada en 501 estudiantes. Los resultados confirmaron la existencia de 6 factores útiles que evalúan el desempeño docente coherentes con la práctica evaluativa de formación en las aulas (Cerón Urzua et al., 2020). Esta investigación confirmó un sexteto factores útiles que evaluaron el desempeño docente percibido por un grupo de estudiantes chilenos.

En Granada, se efectuó un estudio en 312 docentes españoles en el que se analizó el desempeño docente. Los resultados mostraron una asociación significativa entre la metodología y el género, el 91,3% de las mujeres y el 82,9% de los hombres desarrollaron la metodología tradicional. Concluyendo que los docentes recurren a los métodos habituales y a enfoques teóricos para el desarrollo de la competencia de emprendimiento, evidenciándose desmotivadora y desactualizada instrucción para los estudiantes (López Belmonte et al., 2019). Este estudio mostró desempeño desmotivador y desactualizado de un grupo de docentes españoles pues todavía usaban métodos habituales de enseñanza.

En España, se analizaron 50 estudios mediante una revisión sistemática. Concluyendo que la inteligencia emocional, favorece el apropiado desempeño laboral, incrementando la autorrealización y satisfacción con el trabajo desempeñado (Puertas Molero et al., 2018). Estos estudios concluyeron que se favoreció el desempeño laboral al haberse incrementado la autorrealización.

En México, un estudio fue realizado en 160 docentes y 100 estudiantes. Los resultados mostraron que los docentes obtuvieron con una buena evaluación integral, encontrando que las áreas de metodología (4,58) y evaluación (4,61) se deben mejorar porque obtuvieron promedios más bajos que las otras dimensiones (Celis-Aguilar et al., 2018). Este estudio mostró la buena evaluación integral que obtuvieron un grupo de docentes mexicanos.

Otra investigación fue desarrollada en 90 docentes chilenos. Los resultados mostraron el predominio del discurso docente trabajando el curso de lectura completo dando escasas oportunidades a los estudiantes de participar de forma oral, limitando la ampliación del vocabulario y de las concepciones metalingüísticas (Medina Morales et al., 2015). Esta investigación mostró la predominancia del discurso de un grupo de docentes chilenos.

En Yogyakarta, Indonesia un estudio fue ejecutado en 306 docentes. Los resultados revelaron cinco potenciales para ayudar al desempeño docente: conocimiento, actitud, habilidades, creencias de la materia y certificación (Pardimin & Huda, 2018). Este estudio reveló cinco potenciales para ayudar al desempeño de un grupo de docentes yugoslavos.

Otra investigación fue realizada en Ciamis en 10 estudiantes indonesios. Los resultados mostraron que el docente mejoró la enseñanza al tratar de hallar una estrategia de enseñanza y aprendizaje adecuada basada en los requerimientos de los estudiantes de muchas formas. Concluyendo que la retroalimentación educativa de los estudiantes podría ayudar al profesor a mejorar la enseñanza (Fujiya et al., 2020). Esta investigación mostró la mejoría de la enseñanza de un docente en un grupo de estudiantes indonesios.

En Holanda, en un trabajo se investigó a 3379 residentes y 480 calificaciones. Los resultados revelaron una distribución más uniforme en la escala de siete puntos en comparación con la escala de cinco puntos sobre el desempeño docente (Debets et al., 2020). Este trabajo reveló distribución más uniforme en una escala medición del desempeño de un grupo de docentes holandeses.

Otro estudio se desarrolló en 215 docentes indonesios. Los resultados señalaron que los determinantes propuestos contribuyeron parcialmente a una influencia positiva y significativa en la eficacia del desempeño docente del 28,8% (Sumekto et al., 2020). Este estudio señaló influencia positiva en la eficacia del desempeño de un grupo de docentes indonesios.

Otra investigación fue hecha en 2730 actores educativos indonesios. Los resultados mostraron que el liderazgo de los directores y el desempeño de los docentes influyeron de forma positiva y significativa en la efectividad del centro escolar (Mulyani et al., 2020). Esta investigación mostró que el desempeño de un grupo de actores educativos indonesios influyó de forma positiva en la efectividad del centro escolar.

Otro estudio fue realizado en 2 docentes de inglés indonesios. Los resultados demostraron que el desempeño de los dos profesores no fue óptimo, sus competencias personales y sociales eran sumamente superiores a las pedagógicas y profesionales (Suwartono & Nitiasih, 2020). Este estudio demostró el desempeño no óptimo de dos profesores de inglés indonesios.

La revisión minuciosa permitió hallar los antecedentes nacionales siguientes: En Chimbote, Perú una tesis fue hecha por Cadillo Morales (2020) denominada: Capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el servicio de cuidados intensivos del Hospital PNP Luis N. Sáenz, 2018. Uso diseño transversal que estudió 22 individuos mediante cuestionarios. Los resultados revelaron porcentajes de 45,5% en autoeficacia, 54,5% en esperanza, 59,1% en resiliencia, 50% en optimismo, 40,9% en capital psicológico. Concluyendo que las variables y dimensiones se ubicaron en el nivel medio de calificación. Este antecedente se ha considerado porque estudio las dimensiones propuestas en el programa de intervención, constituyéndose en un referente para esta investigación.

En Chiclayo, Perú un estudio fue desarrollado por Orbegoso Villalba (2019) titulado: Capital psicológico y adaptación a la vida universitaria en estudiantes del I ciclo de la Universidad Señor de Sipán. De diseño transversal que investigó 90 sujetos. Los resultados mostraron que el 54,4

se ubicaron en el nivel alto de capital psicológico, de igual manera, autoeficacia con el 57,8%, resiliencia con el 64,4%, esperanza con el 54,4% y optimismo con el 61,1% también se situaron en el nivel alto. Concluyendo que la variable capital social y sus cuatro dimensiones revelaron encontrarse en el rango alto. Este trabajo se ha tomado en consideración porque investigó las dimensiones planteadas en el programa propuesto, convirtiéndose en otro referente para este estudio.

En Trujillo, Perú una investigación fue realizada por Rodríguez Pozo (2019) denominada: Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas en el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Noroeste - 2017. De diseño cuasiexperimental, desarrollada en 60 docentes. Los resultados del desempeño docente señalaron en el postest, que el grupo control (GC) obtuvo el 46,7% y el grupo experimental (GE) el 93,3% en el nivel destacado, asimismo, las medias de los grupos fueron 110,77 puntos para el control y 129,6 puntos para el experimental, encontrándose diferencia significativa. Los resultados referentes a las dimensiones de desempeño docente en el postest mostraron que: en preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el GC obtuvo el 50% y el GE el 76,7% en nivel destacado, así como 25,60 y 35,40 de rango promedio respectivo; en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el GC obtuvo el 43,3% en rango satisfactorio y el GE el 100% en nivel destacado, así también 20,53 y 40,47 de rango promedio respectivo; en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el GC obtuvo el 60% y el GE el 96,7% en nivel destacado, asimismo 23,85 y 37,15 de rango promedio respectivo; en el desarrollo de la profesionalidad e identidad, el GC obtuvo el 60% y el GE el 100% en nivel destacado, además 20,85 y 40,15 de rango promedio respectivo. Concluyendo que el programa mejoró significativamente el desempeño docente y sus dimensiones en las docentes del grupo experimental al incrementar sus promedios. Este antecedente se ha seleccionado por que contiene resultados descriptivos e inferenciales tanto de la variable dependiente como de sus dimensiones, siendo el más relevante de todos para la discusión de los resultados.

En Arequipa, Perú una tesis ha sido ejecutada por Cisneros Chávez (2016) denominada: Evaluación del desempeño docente mediante el acompañamiento pedagógico en el nivel de educación primaria de las Ugels Arequipa Norte y Arequipa Sur. Usó diseño cuasiexperimental, que investigó a 129 docentes. Los resultados mostraron que los docentes obtuvieron: en el desempeño docente, una media de 16,00 al inicio y 17,43 al final; en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, una media de 15,94 al inicio y 17,05 al final; en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, una media de 15,81 al inicio y 16,74 al final; en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, una media de 16,86 al inicio y 17,73 al final; y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, una media de 16,07 al inicio y 16,86 al final. Estas diferencias fueron comprobadas con la prueba de Wilcoxon. Concluyó que se encontraron diferencias entre la evaluación inicial y final del desempeño docente, pero los resultados no fueron relevantes. Este trabajo ha sido considerado porque presenta resultados de la variable dependiente y de sus dimensiones similares a las propuestas en el presente estudio.

En Lima, Perú se realizó una investigación en 137 trabajadores. Los resultados revelaron relaciones positivas entre capital psicológico con las conductas de los trabajadores (Bayona & Guevara, 2019). Esta investigación reveló relaciones positivas del capital psicológico con las conductas de un grupo de trabajadores peruanos.

El capital psicológico se fundamenta en las siguientes teorías epistémicas:

Teoría socio-cognitiva de Bandura (1997) quien refirió que se requieren 4 elementos para lograr autoeficacia: primero, las experiencias de éxito, conseguidas logrando de forma repetida resultados favorables en diferentes escenarios de trabajo o propios. El segundo es la experiencia vicaria, que produce sentimiento de seguridad para conseguir diferentes objetivos al notar peculiaridades similares a las nuestras en individuos exitosos. El tercer refiere la persuasión oral, cuando quedamos convencidos de nuestras cualidades y conocimientos para el logro de metas. El cuarto, comprende los

estados emocionales, que perturban de forma directa la percepción de los resultados a conseguir (Cadillo Morales, 2020).

Teoría del estilo explicativo optimista-pesimista de Christopher Peterson y Martin Seligman (1984) establecieron 3 factores: dominio externo-interno, dominio inestable-estable y dominio específico-global, clasificando a los individuos optimistas como aquellos con propiedad externa, inestable y específica, y los pesimistas aquellos con propiedad interna, estable y global (Cadillo Morales, 2020). Esta teoría clasificó a los individuos en dos tipos optimistas y pesimistas donde cada tipo poseía 3 propiedades asociadas.

Definiciones del Programa capital psicológico (VI): es el estado psicológico positivo individual caracterizado por tener confianza para realizar tareas desafiantes exitosas, hacer atribuciones positivas sobre los resultados de las mismas, perseverar en la búsqueda de los objetivos y fortalecerse en la adversidad para alcanzar el éxito (Salessi, 2020).

Otra definición afirma que el capital psicológico es un estado positivo en el que un individuo desarrolla autoeficacia, optimismo, resiliencia y esperanza (Rodríguez-Cáceres et al., 2018). En esta definición se resalta que es un estado positivo en el que un individuo desarrolla cada una de las dimensiones del capital psicológico. Otro concepto sostiene que es un constructo de disposición superior de cuatro componentes como optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia, que comprenden el desarrollo de habilidades que impactan directamente en las diferentes variables organizativas (Meseguer-de Pedro et al., 2017). En este concepto se puntualiza que es un constructo superior integrado por cuatro componentes desarrollan habilidades. Así también, otra conceptualización asegura que es un activo inmaterial valioso que aporta a la competitividad de la organización (Mora Esquivel & Solís, 2020). Es decir, es un activo inmaterial fundamental para lograr competitividad organizativa. Asimismo, otra acepción asevera que es un constructo integrado por la autoeficacia, la esperanza, el optimismo, la resiliencia, y estudia los etapas psicológicas que vivencian los individuos en áreas laborales (Bayona & Guevara, 2019). Esta acepción asevera que es un constructo que estudia las vivencias de los individuos en

áreas laborales. Además, otra concepción indica que es un constructo incluido en la teoría del comportamiento positivo de la organización, fundamentado en principios positivos de la psicología, compuesto por la esperanza, la autoeficacia, el optimismo y la resiliencia (Santana-Cárdenas et al., 2018). Esta concepción establece que es un constructo fundamentado en principios psicológicos. De igual manera, otra definición señala que el capital psicológico de los docentes universitarios no puede afectar de forma directa la prosperidad laboral (Liu et al., 2021). Esta definición señala que el capital psicológico no puede afectar directamente la prosperidad laboral de los trabajadores.

A continuación, se describen las cuatro dimensiones de capital psicológico: Dimensión 1 Autoeficacia, involucra poseer confianza al aceptar un cargo o tarea, poniendo todo el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas complejas (Cadillo Morales, 2020). Esta definición resalta la confianza que se debe poseer para desempeñarse en un cargo o cumplir una tarea demostrando esfuerzo para conseguir el éxito deseado. Esta otra concepción afirma que comprende creencias de la persona con capacidad para ejecutar ciertas actividades que influye en la determinación y esfuerzo involucrados (Martins & Chacon, 2021). Esta concepción sostiene que comprende creencias personales para ejecutar ciertas actividades.

Dimensión 2 Esperanza, es perseverar para conseguir las metas encaminando nuevas estrategias para obtenerlas (Cadillo Morales, 2020). Esta definición indica que con perseverancia se consiguen las metas. Esta otra definición señala que es una actitud generadora de transformaciones y aspiraciones articuladas de acciones humanas (Pallarès Piquer & Lozano Estivalis, 2020). Esta definición asegura que es una actitud transformadora articulada a la acción humana.

Dimensión 3 Resiliencia, es reaccionar ante las adversidades atreviéndose ir más allá para lograr el éxito (Cadillo Morales, 2020). Esta concepción señala que comprende las reacciones ante las adversidades que se presentan. Otra concepción asegura que es una capacidad individual para resistir y reconstruirse ante contextos adversos (Martínez Guzmán & Medina

Cárdenas, 2021). Esta acepción asevera que es una capacidad propia para enfrentar entornos adversos.

Dimensión 4 Optimismo, es poseer un porte positivo frente a los resultados de las acciones actuales o futuras (Cadillo Morales, 2020). Este concepto afirma que es la actitud positiva para enfrentar resultados presentes y futuros. Otra definición sostiene que el optimismo disposicional preserva el bienestar y está relacionado con estrategias de afrontamiento adaptativas (Gordeeva et al., 2020). Esta definición indica que mediante estrategias de afrontamiento procura el bienestar.

El desempeño docente se apoya en los siguientes fundamentos epistémicos: El marco del buen desempeño del Minedu (2012) estableció 4 dominios: el primero relacionado con la preparación que debe poseer el docente, es decir, comprende los conocimientos disciplinares y pedagógicos, y la planificación colegiada de la enseñanza; un segundo dominio establece el desarrollo de la enseñanza en el aula escolar, que abarca la creación de un clima favorable para el aprendizaje, la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como la evaluación y retroalimentación diversificada; el tercero referido a la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad, que involucra participación en la elaboración de documentos de gestión institucional, y la relación que el docente debe mantener con la comunidad; y un cuarto dominio involucra el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, que integra el desarrollo e identidad profesional y la ética profesional del profesor (Ministerio de Educación, 2014). Este marco estableció 4 factores evaluativos para medir el desempeño del profesorado en las fases de planificación, ejecución, gestión comunitaria y desarrollo profesional.

Otro fundamento es el Modelo teórico de desempeño docente para la educación superior de Polanco (2004) aportó un modelo teórico de desempeño que impulsa el estado humano y la práctica reflexiva (Picón Briceño & Becerra Depablos, 2019). Este modelo aportó una nueva forma de evaluar el desempeño del profesorado desde el aspecto humano y la práctica pedagógica reflexiva.

Definiciones de Desempeño docente (VD): comprende actuaciones observables del educador, las cuales pueden describirse, evaluarse y expresar sus competencias, relacionadas con su preparación, desarrollo de la formación en las aulas, su articulación en la gestión con los familiares, su identificación y desarrollo como profesional (Ministerio de Educación, 2014). Esta definición resalta que el desempeño se mide por las actuaciones observables desarrolladas en las aulas, en la gestión comunitaria, en la identificación y desarrollo profesional. Otra definición sostiene que es actuar eficazmente dentro de un aula escolar, desarrollando desempeños pedagógicos áulicos asociados a procesos de enseñanza-aprendizaje, como, gestión de actividades para el aprendizaje y evaluación formativa de los resultados de aprendizaje mediante la retroalimentación (Cerón Urzua et al., 2020). Este concepto indica que es la actuación eficaz del profesorado dentro del aula, gestionar actividades académicas y evaluaciones formativas retroalimentadas.

Otra concepción señala que el desempeño docente se considera como la influencia más determinante que la calidad de un sistema educativo posee, que la calidad de los docentes es la variable escolar más significativa y que es el predictor clave en el logro estudiantil (Luna Serrano et al., 2019). Esta concepción considera al desempeño como la influencia más determinante de calidad que posee un sistema educativo, como un predictor fundamental para desarrollar los logros estudiantiles. Otra acepción indico que las evaluaciones del desempeño se consideran oportunidades de mejora de los docentes y poseen alto impacto positivo como negativo en la carrera docente (Cordero & González, 2016). Esta acepción considera las evaluaciones del desempeño como oportunidades de mejora. Otro concepto sostiene que el desempeño se mide para fomentar el mejoramiento de la calidad educativa y calificar la profesión docente de forma externa e interna mediada por una autocrítica constante (García-Conislla, 2020). Este concepto integra el mejoramiento de la calidad con la evaluación interna como externa del desempeño.

Inmediatamente se explican las cuatro dimensiones del desempeño docente:

Preparación para el aprendizaje de los escolares (D1): implica la planificación pedagógica, seguimiento estudiantil, dominar los contenidos formativos de diversas disciplinas, así como la elección de estrategias para una mejor enseñanza y procurar una evaluación más objetiva (Ministerio de Educación, 2014). Esta dimensión integra planificación pedagógica, seguimiento estudiantil, dominar los contenidos y elección de estrategias para enseñar y evaluar.

Enseñanza para el aprendizaje de los escolares (D2): incluye conducir procesos formativos, mediaciones pedagógicas para fomentar ambiente propicio, desarrollar metodologías estratégicas y usar criterios e instrumentos pertinentes al proceso académico (Ministerio de Educación, 2014). Esta dimensión complementa procesos formativos, mediaciones para ambiente propicio, desarrollar estrategias y uso de criterios e instrumentos académicos.

Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad (D3): implica desarrollar una comunicación participativa, en un ambiente propicio y correspondido por los familiares en los logros obtenidos (Ministerio de Educación, 2014). Esta dimensión incluye comunicación para fomentar la participación, ambiente propicio y correspondencia de los familiares en los logros obtenidos.

Desarrollo profesional e identidad docente (D4): se refiere a la reflexiva práctica pedagógica permanente, la labor profesional responsable en los procesos, logros académicos e implementación de lineamientos educativos (Ministerio de Educación, 2014). Esta dimensión comprende reflexiones permanentes sobre el ejercicio pedagógico, la responsabilidad laboral en los logros académicos e implementación de lineamientos educativos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo ha sido orientado dentro del enfoque cuantitativo, el que recolecta datos para probar hipótesis efectuando cálculos numéricos estadísticos valorando comportamientos y probando fundamentos teóricos (Santa Cruz Terán et al., 2017). Se eligió este enfoque porque permitió la medición y comprobación de la variable estudiada de modo objetivo para inferir generalidades.

Se trabajó con la investigación tipo aplicada, la que genera conocimientos apoyados en resultados de estudios básicos, planteando hipótesis para enfrentar problemáticas sociales o productivas (Nicomedes Teodoro, 2018). Utiliza constructos teóricos para medición de variables y comprobación de hipótesis que faciliten la ejecución de propuestas de solución a problemáticas identificadas.

Se optó por trabajar con el diseño experimental, en el que se manipula intencionalmente una variable denominada independiente para probar los efectos que se generan en la variable llamada dependiente, bajo control del investigador (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Se ha escogido este diseño porque, ha permitido la manipulación del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos centros educativos de la provincia de Piura durante el 2021.

Se ha aplicado el subtipo de diseño cuasi-experimental, en el cual las personas de los dos grupos a estudiar se encuentran ya agrupadas para realizar la evaluación en ambas agrupaciones en la variable dependiente, después a un grupo se le aplica un estímulo experimental y el otro continúa con los trabajos habituales (Abanto Vélez, 2015). Se ha escogido este subtipo de diseño porque los integrantes de las agrupaciones ya se encontraban conformados, no habiendo ninguna necesidad de asignarlos al azar, además permitió administrar una evaluación previa a ambos grupos, luego la aplicación de sesiones de aprendizaje a los integrantes del grupo de experimentación y la evaluación final a los grupos.

Figura 1.

Esquema de diseño cuasiexperimental

GE: O₁ X O₂

GC: O₁ O₂

Significado:

GE: Grupo experimental

GC: Grupo control.

O₁: Pretest.

X: Programa capital psicológico.

O₂: Postest.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Programa capital psicológico

Definición conceptual

Es el estado psicológico positivo individual caracterizado por tener confianza para realizar tareas desafiantes exitosas, hacer atribuciones positivas sobre los resultados de las mismas, perseverar en la búsqueda de los objetivos y fortalecerse en la adversidad para alcanzar el éxito (Salessi, 2020).

Definición operacional

Es un estado psicológico positivo caracterizado por poseer autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo.

Variable dependiente: Desempeño docente

Definición conceptual

Comprende actuaciones observables del educador, las cuales pueden describirse, evaluarse y expresar sus competencias, relacionadas con su preparación, desarrollo de la formación en las aulas, su articulación en la

gestión con los familiares, su identificación y desarrollo como profesional (Ministerio de Educación, 2014).

Definición operacional

Es el accionar de las actuaciones docentes observables evaluadas mediante sus dimensiones que incluyen: prepararse para generar los aprendizajes, enseñar para lograr los aprendizajes estudiantiles, participar en la gestión comunitaria, y desarrollar el profesionalismo e identidad docente.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es un grupo conformado por el total de elementos que tienen las mismas características (Sánchez Carlessi et al., 2018). La población en este caso quedó formada por 68 docentes. Se ha seleccionado tanto a los docentes como a los estudiantes por ambos requieren fortalecer sus competencias digitales.

Criterios de inclusión: Docentes de I.E. “Manuel Octaviano Hidalgo Carnero” y I.E. “Selmira de Varona” de Piura que desearon participar de forma voluntaria en el estudio. Docentes que respondieron los cuestionarios virtuales durante el pretest y postest.

Criterios de exclusión: Docentes de instituciones educativas de Piura que no desearon participar en el estudio. Docentes que no respondieron los cuestionarios virtuales ni en el pretest y ni en el postest.

Tabla 1.

Distribución de la población

Sujetos	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Docentes IE “Manuel Octaviano Hidalgo Carnero”	10	23	33
Docentes IE “Selmira de Varona”	04	31	35
Total	14	54	68

Fuente: IE “Manuel Octaviano Hidalgo Carnero” y “Selmira de Varona” de Piura.

La muestra es entendida como una fracción de personas que representan los rasgos de una población, pudiéndose establecer a través de muestreo no probabilístico o probabilístico (Baena Paz, 2017). Este estudio contó con una muestra de 68 docentes distribuida entre los grupos control y experimental. Esa cantidad fue escogida porque el estudio fue realizado en dos centros educativos de Piura.

Tabla 2.

Distribución de la muestra.

Sujetos	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Docentes IE “Manuel Octaviano Hidalgo Carnero”	10	23	33
Docentes IE “Selmira de Varona”	04	31	35
Total	14	54	68

Fuente: IE “Manuel Octaviano Hidalgo Carnero” y “Selmira de Varona” de Piura.

El muestreo es una técnica aplicada para seleccionar la cantidad de la muestra, el cual puede ser probabilístico o no probabilístico (Yengle Ruiz, 2014). En este caso no se ha utilizado ningún tipo de muestreo, porque se trabajó con dos instituciones educativas de Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este caso se empleó como técnica la encuesta aplicada de forma colectiva a un grupo de personas para recolectar datos (Sánchez Carlessi et al., 2018). Esta técnica ha sido seleccionada por ser económica y rápida.

El instrumento empleado fue el cuestionario electrónico elaborado en Google Forms que facilitó el recojo de información de la muestra. En ese sentido, el cuestionario es definido como un instrumento estructurado por agrupamiento de ítems enunciados de forma escrita para que una muestra de personas expresen su opinión sobre determinada variable (Abanto Vélez, 2015). Este tipo de instrumento fue escogido porque facilitó el recojo de datos de los individuos de manera automatizada después de que cada uno respondía y enviaba.

La validez es el rango obtenido por un instrumento para medir una variable. Se emplearon las 3 clases de validación más usadas: contenido, criterio y constructo.

La validación de contenido se entiende como una medida con que los ítems que forman un instrumento facilitan representar los contenidos que el instrumento intenta evaluar (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Se ha empleado el tipo de validez por juicio de expertos, bajo la responsabilidad de cinco profesionales con el grado de doctor en educación, quienes juzgaron la coherencia como la relación que cada ítem debía tener con sus indicadores, estos como con sus dimensiones y estas con la variable.

La validez de criterio es la correlación entre las puntuaciones logradas en cada ítem con la suma total de los ítems (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). En este tipo de validez se emplean varios métodos, uno de ellos es el método de Pearson, consistente en relacionar las cifras de cada ítem con las cifras de su variable.

La validez de constructo comprende en examinar la coherencia entre las medidas conceptuales de la variable con las mediciones de sus dimensiones correlacionadas de forma teórica (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). En este tipo de validez se utilizan diversos métodos, siendo uno de ellos el método de correlaciones consistente en establecer la correlación entre los puntajes de la variable con las puntuaciones de sus dimensiones.

La confiabilidad es un índice que mide la consistencia interna que debe existir entre las cifras de los ítems de un instrumento (Abanto Vélez, 2015). Se logró un coeficiente de 0.963 con el Omega de McDonald por ser un estadístico más potente para cifras politómicas. El coeficiente se ha calculado con las cifras recogidas con el instrumento administrado a docentes de la I.E. N°15317 César Abraham Vallejo Mendoza en la que se aplicó la prueba piloto.

Tabla 3.

Confiabilidad del instrumento

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.959	0.963

Fuente: Prueba piloto.

3.5. Procedimientos

Los fueron recolectados de la siguiente forma: primero se confeccionó el instrumento, el cual ha sido validado por 5 expertos. Luego se solicitó a la directora de otra institución la autorización para la aplicación del ensayo piloto porque contaba con docentes que poseían los mismos rasgos, lo cual ha permitido calcular la validez de criterio, también la fiabilidad y la validación de constructo del respectivo cuestionario. A continuación, se ha aplicado una evaluación de inicio a los docentes involucrados. Después se administraron las sesiones del programa que permitieron manipular la variable independiente. Igualmente se ha aplicado la evaluación final a los docentes. Posteriormente se pidió la autorización a las directoras de las instituciones estudiadas para la administración del instrumento y el programa. También se ha coordinado con los docentes para exponerles los beneficios de participar en la investigación. Estos procedimientos se aplicaron para efectuar las coordinaciones, recolectar datos de inicio, manipular la variable independiente aplicando sesiones del programa y aplicación de la evaluación final.

3.6. Método de análisis de datos

Un análisis descriptivo presenta los resultados de la distribución de frecuencias de la variable y sus dimensiones (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Este tipo de análisis facilitó la presentación de los hallazgos por medio de tablas y figuras respondiendo a los objetivos.

Un análisis inferencial presenta las contrastaciones de las hipótesis e interpretaciones de los parámetros por medio de estadísticos (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Este tipo de análisis facilitó la presentación de hallazgos relacionados con las comprobaciones de las hipótesis mediante tablas para efectuar deducciones de los parámetros conseguidos. La prueba de normalidad indicó usar la U de Mann-Whitney.

3.7. Aspectos éticos

Entre los criterios éticos nacionales, resaltan la independencia, la imparcialidad y la honestidad. Mientras que se consideraron como criterios éticos internacionales: primero los derechos de autor se han respetado usando las normas APA vigentes; segundo se pidió el consentimiento informado a los docentes quienes confirmaron su participación voluntaria en el estudio; tercero se consideró el anonimato procesándose los datos de forma codificada sin señalar los nombres de los participantes; cuarto se ha respetado la autenticidad de los datos porque se registraron en formulario digital.

Así también, se han considerado los principios éticos como: Beneficencia, porque benefició de manera directa a los actores educativos; No maleficencia, porque los involucrados no sufrieron daños físicos, ni psicológicos, ni emocionales; Autonomía, porque los participantes tuvieron libertad para participar o retirarse voluntariamente del experimento; Justicia, porque a todos los individuos se les administró el mismo instrumento y fueron partícipes en el mismo programa.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general: Establecer la influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Tabla 4.

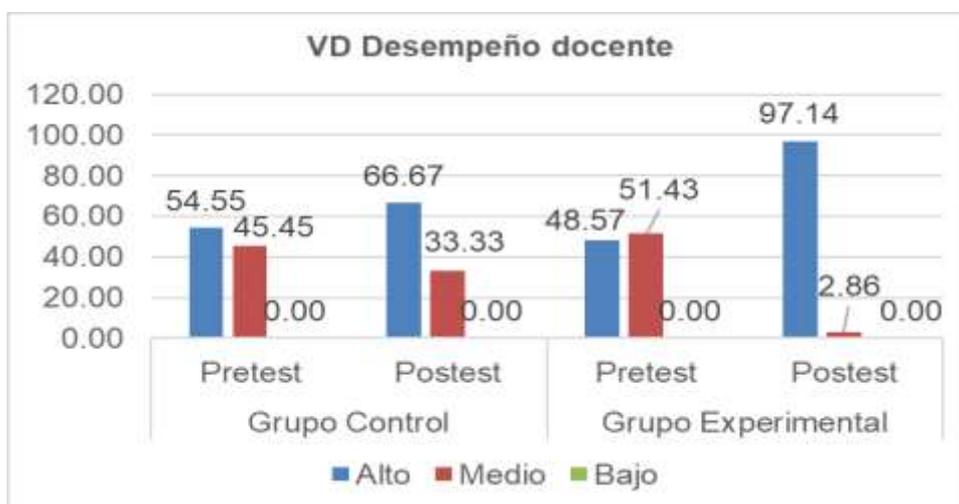
Variable dependiente Desempeño docente.

Nivel	Grupo Control (GC)				Grupo Experimental (GE)			
	Pretest		Postest		Pre test		Postest	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	18	54.55	22	66.67	17	48.57	34	97.14
Medio	15	45.45	11	33.33	18	51.43	1	2.86
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	33	100	33	100	35	100	35	100

Fuente: Cuestionario de desempeño docente.

Figura 1.

Comparación de los test de los grupos de la VD por niveles



Comentario: Según tabla 4 y figura 1, en el pos test del desempeño docente el 66.67% de docentes del grupo controlado permanecieron en rango alto. Por el contrario, el 97.14% del grupo del experimento se situó en rango alto en el postest, que superó a lo logrado por el otro grupo y también al 51.43% de rango medio hallado en su pretest, evidenciando influencia del programa capital psicológico en la variable posterior a su aplicación.

Objetivo 1: Establecer la influencia del programa capital psicológico en la preparación para el aprendizaje de los escolares de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Tabla 5.

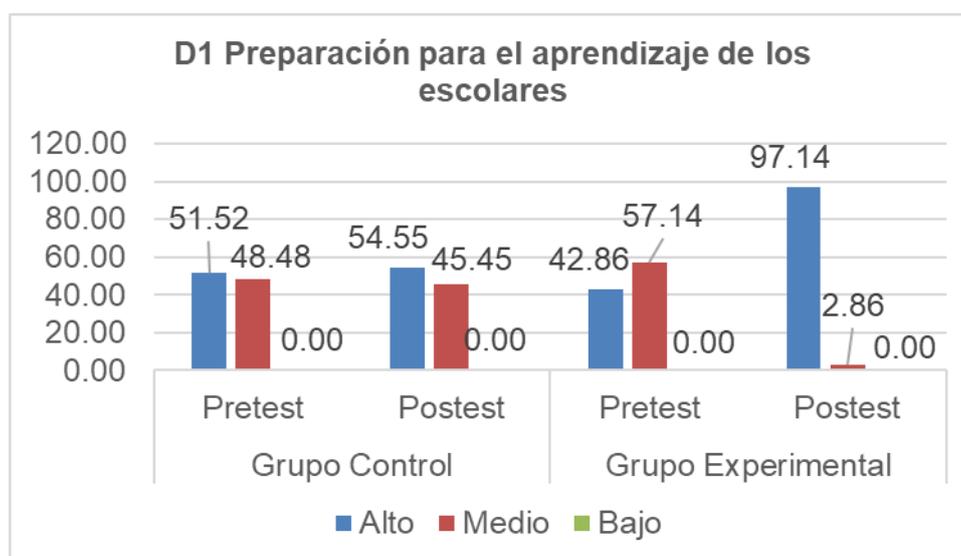
Preparación para el aprendizaje de los escolares

Nivel	GC				GE			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	17	51.52	18	54.55	15	42.86	34	97.14
Medio	16	48.48	15	45.45	20	57.14	1	2.86
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	33	100	33	100	35	100	35	100

Fuente: Cuestionario de desempeño docente.

Figura 2.

Comparación de los test de los grupos de la D1 por niveles



Comentario: Según tabla 5 y figura 2, el 54.55% de educadores del grupo control se mantuvieron en el rango alto en la preparación para el aprendizaje estudiantil durante el postest. En cambio, el 97.14% del grupo del experimento se situó en el rango alto en el postest, que superó a lo logrado por el otro grupo y también al 57.14% de rango medio encontrado en su pretest, evidenciando influencia del programa capital psicológico posterior a su aplicación.

Objetivo 2: Establecer la influencia del programa capital psicológico en la enseñanza para el aprendizaje de los escolares de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Tabla 6.

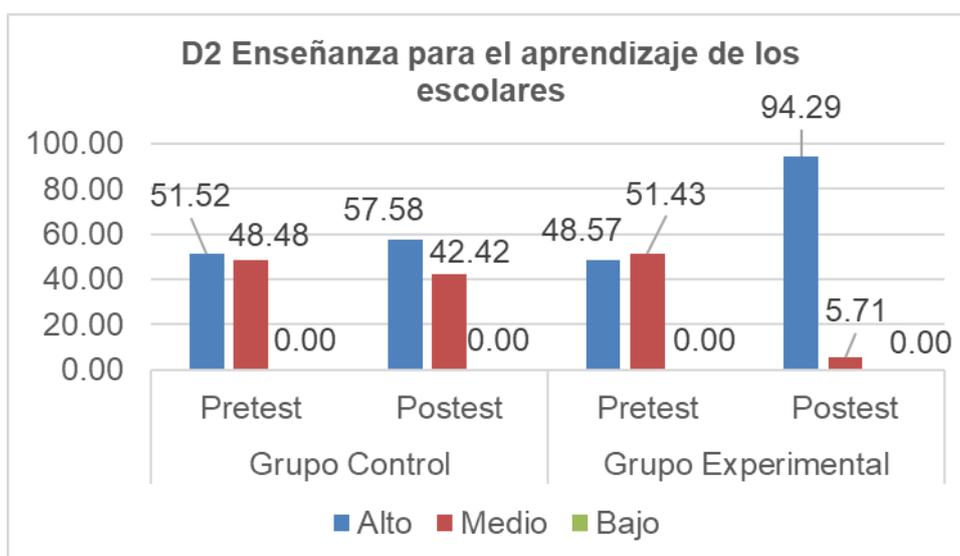
Enseñanza para el aprendizaje de los escolares

Nivel	GC				GE			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	17	51.52	19	57.58	17	48.57	33	94.29
Medio	16	48.48	14	42.42	18	51.43	2	5.71
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	33	100	33	100	35	100	35	100

Fuente: Cuestionario de desempeño docente.

Figura 3.

Comparación de los test de los grupos de la D2 por niveles



Comentario: Según tabla 6 y figura 3, el 57.58% de profesores del grupo controlado se mantuvieron en el rango alto en la enseñanza para el aprendizaje estudiantil durante el postest. En cambio, el 94.29% del grupo de experimentación se situó en el rango alto en el postest, que superó a lo logrado por el otro grupo y también al 51.43% de rango medio conseguido en su pretest, evidenciando influencia del programa capital psicológico posterior a su aplicación.

Objetivo 3: Establecer la influencia del programa capital psicológico en la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Tabla 7.

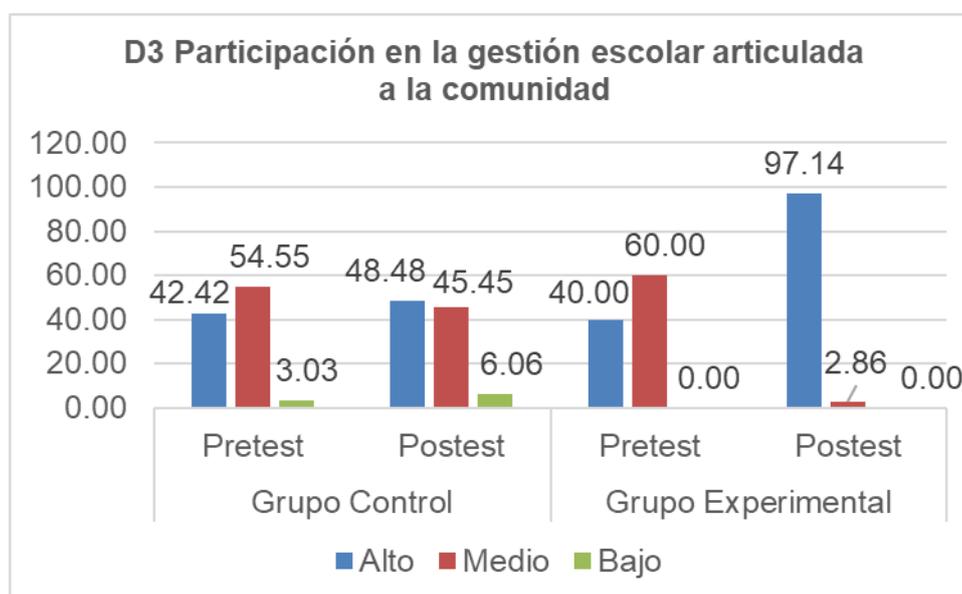
Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad.

Nivel	GC				GE			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	14	42.42	16	48.48	14	40	34	97.14
Medio	18	54.55	15	45.45	21	60	1	2.86
Bajo	1	3.03	2	6.06	0	0	0	0
Total	33	100	33	100	35	100	35	100

Fuente: Cuestionario de Desempeño docente.

Figura 4.

Comparación de los test de los grupos de la D3 por niveles



Comentario: Según tabla 7 y figura 4, el 48.48% del grupo controlado se mantuvieron en el rango alto en la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad durante el postest. En cambio, el 97.14% del grupo de experimentación se situó en el rango alto en el postest, que superó a lo logrado por el otro grupo y también al 60% de rango medio alcanzado en su pretest, evidenciando influencia del programa posterior a su aplicación.

Objetivo 4: Establecer la influencia del programa capital psicológico en el desarrollo profesional e identidad docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Tabla 8.

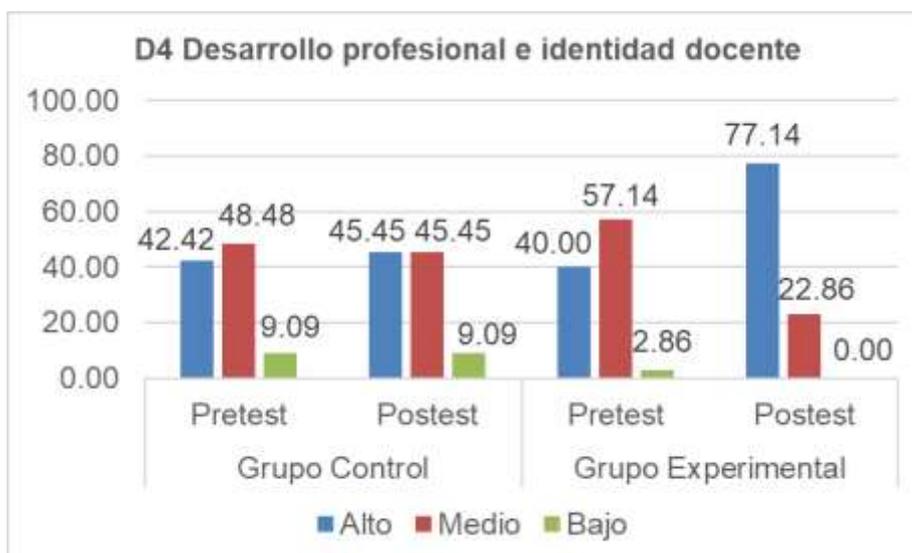
Desarrollo profesional e identidad docente

Nivel	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	14	42.42	15	45.45	14	40	27	77.14
Medio	16	48.48	15	45.45	20	57.14	8	22.86
Bajo	3	9.09	3	9.09	1	2.86	0	0
Total	33	100	33	100	35	100	35	100

Fuente: Cuestionario de Desempeño docente.

Figura 5.

Comparación de los test de los grupos de la D4 por niveles



Comentario: Según tabla 8 y figura 5, el 45.45% de formadores del grupo controlado se mantuvieron en el rango alto y medio en el desarrollo profesional e identidad docente durante el postest. Por el contrario, el 77.14% del grupo de experimentación se situó en el nivel alto en el postest, que superó a lo logrado por el otro grupo y también al 57.14% de rango medio obtenido en su pretest, evidenciando influencia del Programa posterior a su aplicación.

Prueba de normalidad

Se emplea para establecer la prueba para contrastación de las hipótesis. Se trabaja con dos pruebas, de las cuales Kolmogorov-Smirnov es empleada en grupos mayores a 50 individuos. En cambio, la prueba Shapiro-Wilk es usada en grupos de 50 individuos a menos.

Determinación de la normalidad:

$$\alpha = 0,05$$

H_0 = las cifras proceden de una distribución normal, aceptar si $\text{Sig.} > \alpha = 0,05$

H_i = las cifras no proceden de una distribución normal, aceptar si $\text{Sig.} < 0.05$

Tabla 9

Pruebas de normalidad de variable dependiente y dimensiones

Test	Grupo	Shapiro-Wilk			
		Estadístico	gl	Sig.	
Pretest	VD Desempeño docente	Control	.880	33	.002
		Experimental	.854	35	.000
	D1	Control	.734	33	.000
		Experimental	.650	35	.000
	D2	Control	.787	33	.000
		Experimental	.730	35	.000
	D3	Control	.884	33	.002
		Experimental	.837	35	.000
	D4	Control	.924	33	.023
		Experimental	.941	35	.061
Posttest	VD Desempeño docente	Control	.884	33	.002
		Experimental	.795	35	.000
	D1	Control	.746	33	.000
		Experimental	.545	35	.000
	D2	Control	.795	33	.000
		Experimental	.560	35	.000
	D3	Control	.884	33	.002
		Experimental	.766	35	.000
	D4	Control	.927	33	.028
		Experimental	.853	35	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Comentario: Los grupos fueron menores a 50 individuos, por lo que se trabajó con Shapiro-Wilk (tabla 9).

En el pretest, en la dimensión 4 solo en el grupo experimental el valor de Sig.= 0.061 > 0.05 y en el resto de casos los valores de Sig., fueron menores a 0.05, tales coeficientes mostraron que los valores no procedieron de una distribución uniforme, concerniendo emplear el estadístico no paramétrico U de Mann-Whitney. De igual manera, en el postest en todos los casos los coeficientes de Sig., fueron menores a 0.05, valores que mostraron que las cifras no provinieron de una distribución normalizada, en este caso correspondió usar también la U de Mann-Whitney.

Resultados inferenciales

Hipótesis general:

H_i: El programa capital psicológico tiene influencia significativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

H₀: El programa capital psicológico no tiene influencia significativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Tabla 10.

Comprobación de hipótesis de VD Desempeño docente

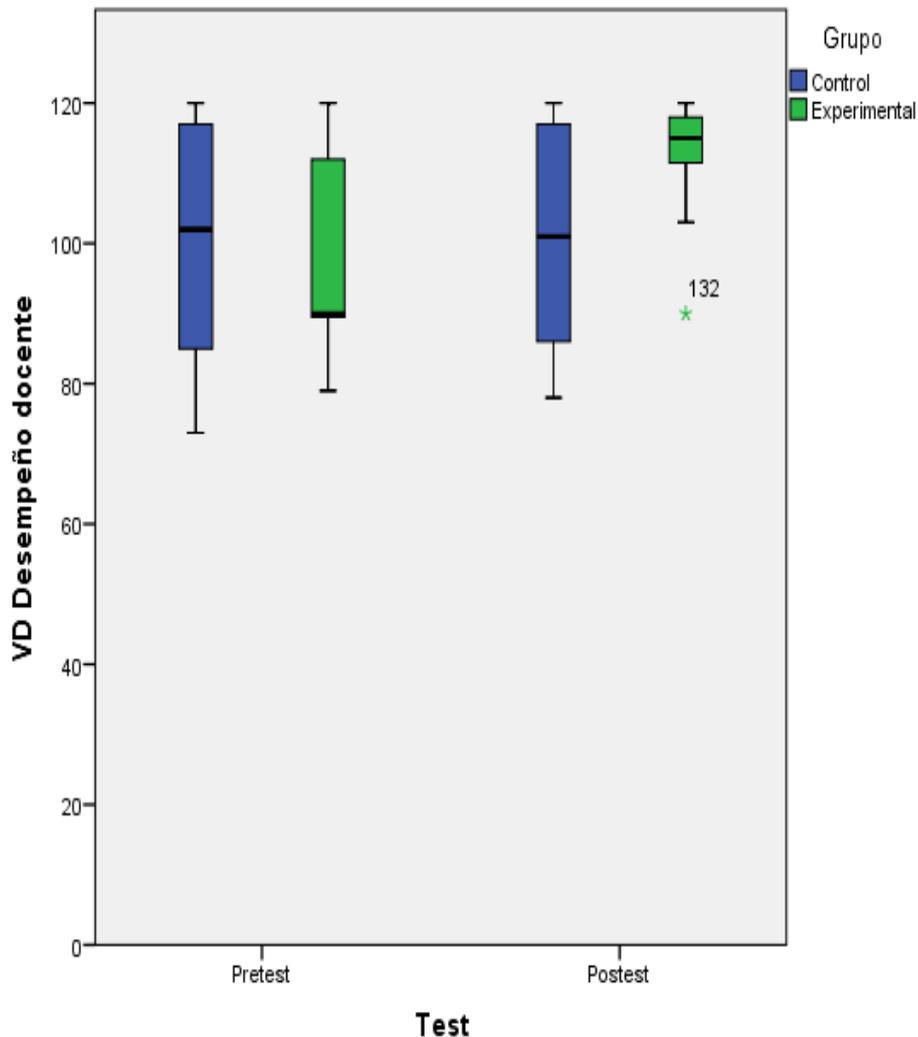
Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)	
Pretest	VD Desempeño docente	Control	33	34.27	570.000	.926
	Experimental	35	34.71			
Postest	VD Desempeño docente	Control	33	27.24	338.000	.003
	Experimental	35	41.34			

Comentario: La tabla 10, en el **pretest** muestra que el desempeño docente presenta semejanzas entre los grupos conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,926. En cambio, el **postest** muestra que el desempeño docente entre ambos grupos presenta diferencias significativas conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,003 lo que permitió rechazar H₀ y aceptar H_i. Así mismo, los docentes del grupo experimental obtuvieron resultados superiores en los puntajes de desempeño docente (Rango promedio= 41.34) después de haberse aplicado el programa respecto a los docentes del grupo

de controlado (Rango promedio= 27.24). Concluyendo que el programa capital psicológico tiene influencia significativa en el desempeño docente.

Figura 6.

VD Desempeño docente en dos centros educativos de Piura, según test y grupos.



La figura 6, muestra los puntajes iniciales del desempeño docente en el pretest, notándose semejanza entre ambos grupos. En cambio, se observa en el posttest que los puntajes de desempeño docente finales son diferentes entre los docentes del grupo experimental y control, encontrando diferencia significativa entre los puntajes de los dos grupos favoreciendo al grupo experimental, que fue al que se le administro el programa propuesto.

Hipótesis 1

H₁: El programa capital psicológico tiene influencia significativa en la preparación para el aprendizaje de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

H₀: El programa capital psicológico no tiene influencia significativa en la preparación para el aprendizaje de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Tabla 11.

Comprobación de hipótesis de D1 preparación para el aprendizaje

Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest D1	Control	33	34.80	567.500	.892
	Experimental	35	34.21		
Postest D1	Control	33	26.79	323.000	.001
	Experimental	35	41.77		

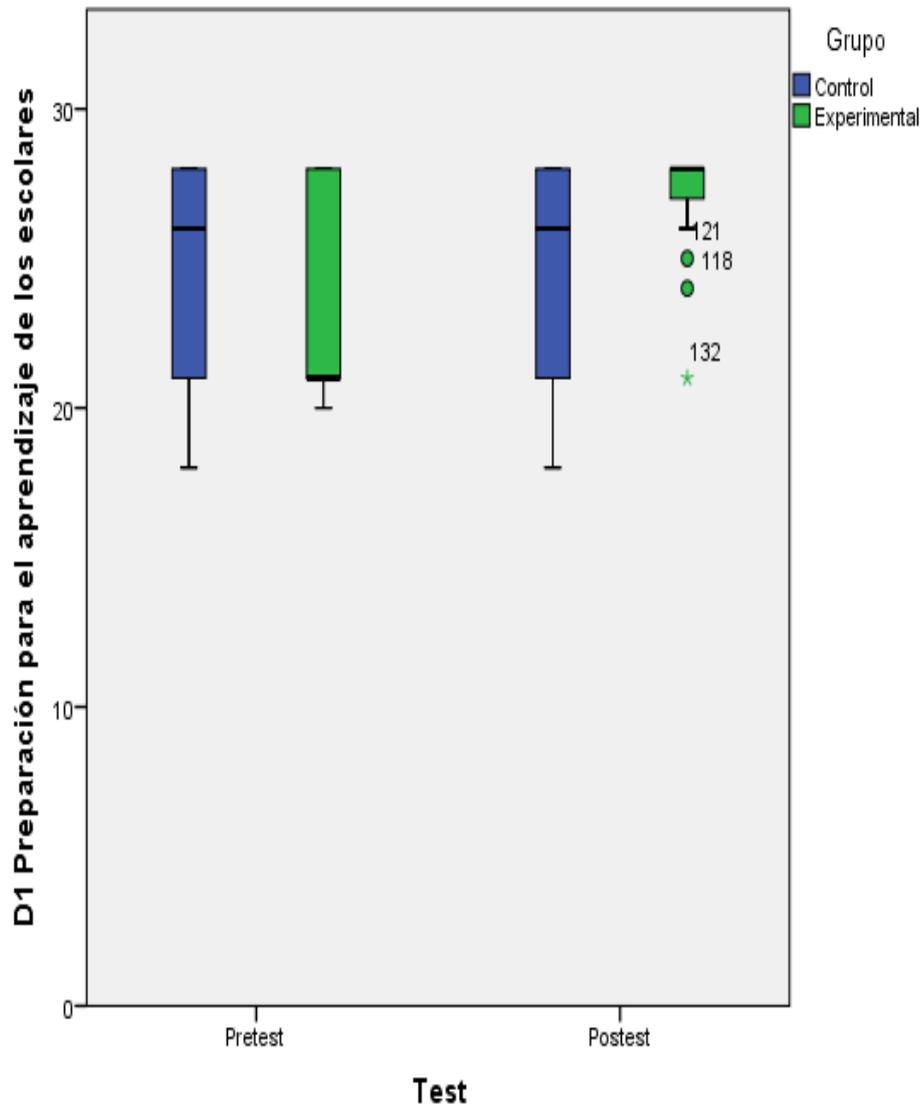
Comentario:

La tabla 11, en el **pretest** muestra que la dimensión 1 presenta semejanzas entre los grupos conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,892.

En cambio, el **postest** muestra que la dimensión 1 entre ambos grupos presenta diferencia significativa conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,001 lo que permitió rechazar H₀ y aceptar H₁. Así mismo, los docentes del grupo experimental obtuvieron resultados superiores en los puntajes de la dimensión 1 preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Rango promedio= 41.77) después de haberse aplicado el programa respecto a los docentes del grupo de controlado (Rango promedio= 26.79). Concluyendo que el programa capital psicológico tiene influencia significativa en la dimensión preparación para el aprendizaje de los escolares.

Figura 7.

D1 Preparación para el aprendizaje de los escolares de dos instituciones educativas de Piura, según test y grupos



La figura 7, muestra los puntajes iniciales de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el pretest, notándose semejanza entre ambos grupos. En cambio, se observa en el posttest que los puntajes de la dimensión 1 finales son diferentes entre los docentes del grupo experimental y control, encontrando diferencia significativa entre los puntajes de los dos grupos favoreciendo al grupo experimental, que fue al que se le administro el programa propuesto.

Hipótesis 2

H₂: El programa capital psicológico tiene influencia significativa en la enseñanza para el aprendizaje de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

H₀: El programa capital psicológico no tiene influencia significativa en la enseñanza para el aprendizaje de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Tabla 12.

Comprobación de hipótesis de D2 enseñanza para el aprendizaje

Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest D2	Control	33	33.06	530.000	.542
	Experimental	35	35.86		
Postest D2	Control	33	26.00	297.000	.000
	Experimental	35	42.51		

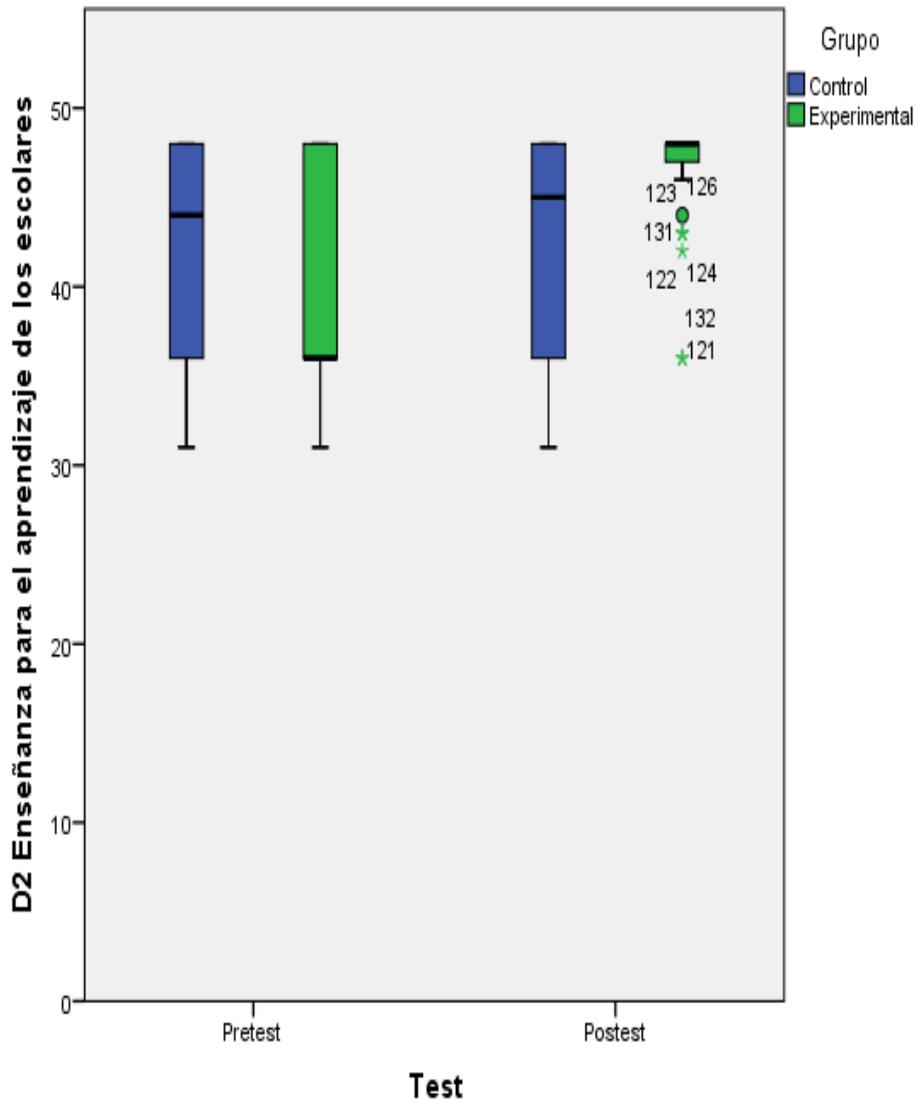
Comentario:

La tabla 12, en el **pretest** muestra que la dimensión 2 presenta semejanzas entre los grupos conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,542.

En cambio, el **postest** muestra que la dimensión 2 entre ambos grupos presenta diferencia significativa conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,000 lo que permitió rechazar H₀ y aceptar H₂. Así mismo, los docentes del grupo experimental obtuvieron resultados superiores en los puntajes de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Rango promedio= 42.51) después de haberse aplicado el programa respecto a los docentes del grupo de controlado (Rango promedio= 26.00). Concluyendo que el programa capital psicológico tiene influencia significativa en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Figura 8.

D2 Enseñanza para el aprendizaje de los escolares de dos instituciones educativas de Piura, según test y grupos



La figura 8, muestra los puntajes iniciales de enseñanza para el aprendizaje estudiantil en el pretest, notándose semejanza entre ambos grupos. Así mismo, se observa en el posttest que los puntajes de la dimensión 2 finales son diferentes entre los docentes del grupo experimental y control, encontrando diferencia significativa entre los puntajes de los dos grupos favoreciendo al grupo experimental, que fue al que se le administro el programa propuesto.

Hipótesis 3

H₃: El programa capital psicológico tiene influencia significativa en la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

H₀: El programa capital psicológico no tiene influencia significativa en la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Tabla 13.

Comprobación de hipótesis de D3 participación en la gestión escolar articulada a la comunidad

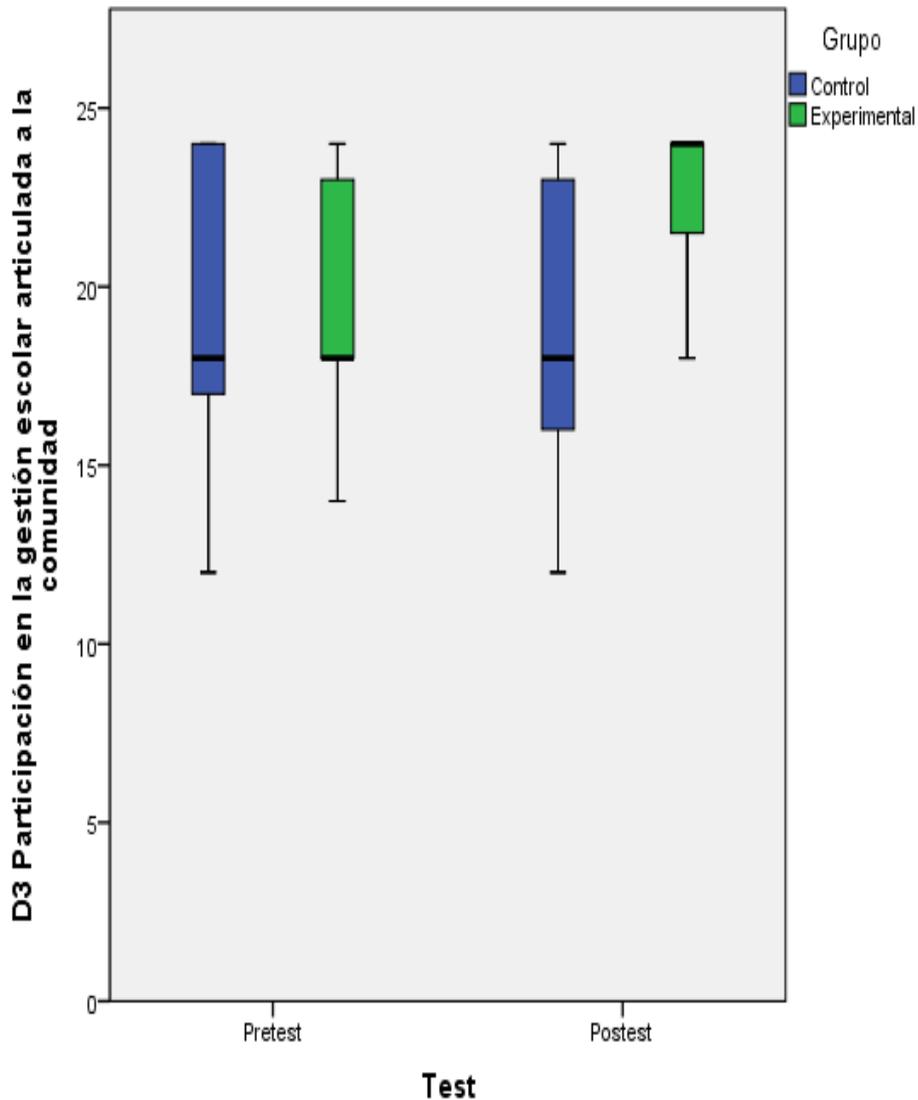
Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest D3	Control	33	33.18	534.000	.582
	Experimental	35	35.74		
Postest D3	Control	33	26.18	303.000	.001
	Experimental	35	42.34		

Comentario:

La tabla 13, en el **pretest** muestra que la dimensión 3 presenta semejanzas entre los grupos conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,582. En cambio, el **postest** muestra que la dimensión 3 entre ambos grupos presenta diferencia significativa conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,001 lo que permitió rechazar H₀ y aceptar H₃. Así mismo, el grupo experimental obtuvo mejores resultados en los puntajes de la dimensión 3 (Rango promedio= 42.34) después de haberse aplicado el programa respecto a los docentes del grupo de controlado (Rango promedio= 26.18). Concluyendo que el programa capital psicológico tiene influencia significativa en la dimensión participación en la gestión escolar articulada a la comunidad.

Figura 9.

D3 Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de dos instituciones educativas de Piura, según test y grupos



De la figura 9, muestra los puntajes iniciales de participación en la gestión escolar articulada a la comunidad en el pretest, notándose semejanza entre ambos grupos. En cambio, se observa en el posttest que los puntajes de la dimensión 3 finales son diferentes entre los docentes del grupo experimental y control, encontrando diferencia significativa entre los puntajes de los dos grupos favoreciendo al grupo experimental, que fue al que se le administro el programa propuesto.

Hipótesis 4

H₄: El programa capital psicológico tiene influencia significativa en el desarrollo profesional e identidad docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

H₀: El programa capital psicológico no tiene influencia significativa en el desarrollo profesional e identidad docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Tabla 14.

Comprobación de hipótesis de D4 desarrollo de profesionalidad e identidad docente

Test	Grupo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
Pretest D4	Control	33	34.98	561.500	.842
	Experimental	35	34.04		
Postest D4	Control	33	30.33	440.000	.086
	Experimental	35	38.43		

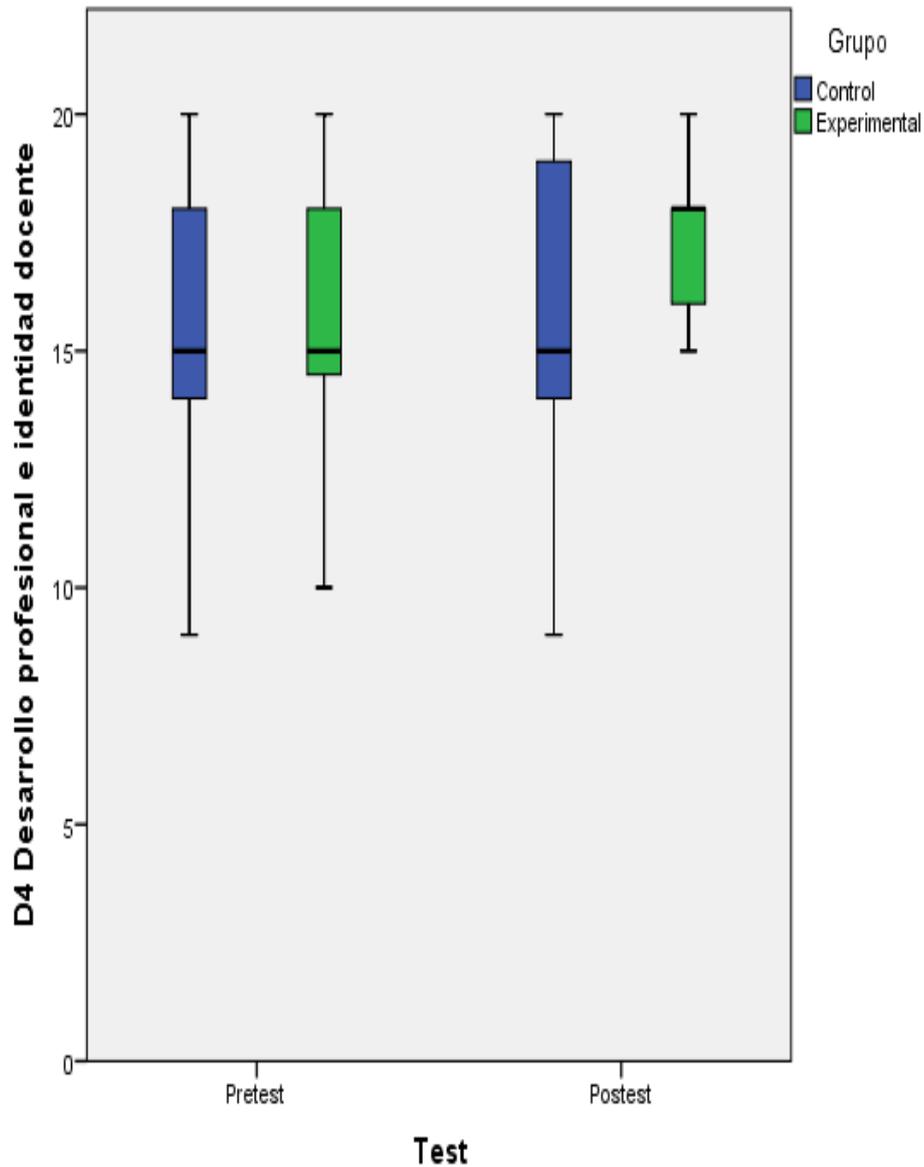
Comentario:

La tabla 14, en el **pretest** muestra que dimensión 4 presenta similitud entre los grupos conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,842.

De igual manera, el **postest** muestra que dimensión 4 presenta entre ambos grupos diferencias no significativas conforme a la U de Mann-Whitney y la Sig.= 0,086 lo que permitió aceptar H₀ y rechazar H₄. Así mismo, los docentes del grupo experimental obtuvieron mayores puntajes de la dimensión 4 (Rango promedio= 38.43) después de haberse aplicado el programa respecto a los docentes del grupo de controlado (Rango promedio= 30.33) pero no fueron estadísticamente significativos. Concluyendo que el programa capital psicológico no tiene influencia significativa en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Figura 10.

D4 Desarrollo profesional e identidad docente de dos instituciones educativas de Piura, según test y grupos



De la figura 10, muestra los puntajes iniciales de desarrollo profesional e identidad docente en el pretest, notándose semejanza entre ambos grupos. Igualmente, se observa en el posttest que los puntajes de la dimensión 4 finales son estadísticamente similares entre los docentes del grupo experimental y control, encontrando diferencias no significativas entre ambos grupos.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se presentan primeramente los resultados descriptivos obtenidos en esta investigación presentados mediante tablas y figuras comparativas de las evaluaciones de entrada y salida aplicadas a los grupos experimental y control, en las cuales se observan las frecuencias y porcentajes conseguidos en la variable dependiente y cada una de sus dimensiones. Luego se comparan y discuten con los resultados y conclusiones de los antecedentes que en algunos casos concuerdan y en otros difieren. También se discuten con las teorías epistemológicas que fundamentan las variables del estudio y se teoriza las variables y dimensiones. Igualmente se presentan los hallazgos inferenciales en los cuales se contrastan las hipótesis formuladas que se discuten con los trabajos previos consultados.

Respecto al objetivo general en la tabla 4, que presenta los resultados descriptivos de la variable desempeño docente predominó en postest GC= 66.67% en rango alto, mientras que en el postest GE= 97,14% también en el rango alto. Estos hallazgos discrepan con lo encontrado en Guayaquil, Ecuador por Avilés Pazmiño (2021) cuyos resultados indicaron que el 73% de los encuestados calificaron el desempeño docente en el nivel inicio quien concluyó que el desempeño docente y sus dimensiones se situaron en el nivel más bajo. También tienen coincidencia con lo logrado en Guayas, Ecuador por Yagual Salinas (2019) quien encontró como resultados que en el pretest mostraron que un 86,7% de los educadores se encontró un rango regular, en cambio en el postest el 70% se ubicaron en el nivel bueno de desempeño docente. Así también son similares con lo que se obtuvo en Barranquilla, Colombia por Ariza Dau (2020) cuyos resultados mostraron que entre las estrategias usadas para monitorear la práctica docente, el 90% de colegios se apoya en el índice sintético de calidad educativa y el 80% se apoyan en el rendimiento estudiantil para calificar el desempeño docente. Por el contrario difieren con lo hallado en Indonesia por Suwartono & Nitiasih (2020) cuyos resultados demostraron que el desempeño de los dos profesores no fue óptimo. Finalmente tienen semejanza con lo hallado en

Trujillo, Perú por Rodríguez Pozo (2019) cuyos resultados del desempeño docente señalaron en el postest, que el grupo control (GC) obtuvo el 46,7% y el grupo experimental (GE) el 93,3% en el nivel destacado.

Respecto a la hipótesis general en la tabla 10, se exhiben los resultados inferenciales del desempeño docente en la cual el rango promedio del GE= 41.34 y del GC= 27.24 llegando a comprobar diferencias significativas por medio de la U de Mann-Whitney y Sig.= 0.003 < 0.05 lo que permitió aceptar H_1 concluyendo que el programa capital psicológico tuvo influencia significativa en el desempeño docente. Estos resultados tienen relación con lo logrado en Estados Unidos por Carter & Youssef-Morgan (2019) cuyos resultados comprobaron la eficacia del programa de tutoría en la mejora del desempeño en mentores. Asu vez concuerdan con lo obtenido en Trujillo, Perú por Rodríguez Pozo (2019) cuyas medias de los grupos fueron 110,77 puntos para el control y 129,6 puntos para el experimental, encontrándose diferencia significativa, quien concluyó que el programa mejoró significativamente el desempeño docente en las docentes del grupo experimental al incrementar sus promedios. Al contrario discrepan con lo conseguido en Arequipa, Perú por Cisneros Chávez (2016) cuyos resultados mostraron que los docentes obtuvieron en el desempeño docente, una media de 16,00 al inicio y 17,43 al final, quien concluyó que se encontraron diferencias entre la evaluación inicial y final del desempeño docente, pero los resultados no fueron relevantes.

Asimismo, el programa capital psicológico ha sido teorizado por Salessi (2020) quienes afirmaron que es el estado psicológico positivo individual caracterizado por tener confianza para realizar tareas desafiantes exitosas, hacer atribuciones positivas sobre los resultados de las mismas, perseverar en la búsqueda de los objetivos y fortalecerse en la adversidad para alcanzar el éxito. Además, se puede asegurar que es un estado psicológico positivo caracterizado por poseer autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo.

Igualmente, el desempeño docente fue teorizado por el Ministerio de Educación (2014) que ha establecido que es la actuación observable del educador que puede describirse, evaluarse y que expresa sus

competencias, relacionadas con su preparación, desarrollo de la enseñanza en el salón, su articulación en la gestión con los padres, su identificación docente y perfeccionamiento profesional.

El capital psicológico se fundamenta en primer lugar en la Teoría socio-cognitiva de Bandura (1997) quien refirió que se requieren 4 elementos para lograr autoeficacia: primero, las experiencias de éxito, conseguidas logrando de forma repetida resultados favorables en diferentes escenarios de trabajo o propios. El segundo es la experiencia vicaria, que produce sentimiento de seguridad para conseguir diferentes objetivos al notar peculiaridades similares a las nuestras en individuos exitosos. El tercer refiere la persuasión oral, cuando quedamos convencidos de nuestras cualidades y conocimientos para el logro de metas. El cuarto, comprende los estados emocionales, que perturban de forma directa la percepción de los resultados a conseguir (Cadillo Morales, 2020). En segundo lugar se fundamenta en la Teoría del estilo explicativo optimista-pesimista de Christopher Peterson y Martin Seligman (1984) establecieron 3 factores: dominio externo-interno, dominio inestable-estable y dominio específico-global, clasificando a los individuos optimistas como aquellos con propiedad externa, inestable y específica, y los pesimistas aquellos con propiedad interna, estable y global (Cadillo Morales, 2020). Esta teoría clasificó a los individuos en dos tipos optimistas y pesimistas donde cada tipo poseía 3 propiedades asociadas.

Por otro lado el desempeño docente se apoya en primer lugar en el marco del buen desempeño del Minedu (2012) que estableció 4 dominios: el primero relacionado con la preparación que debe poseer el docente, es decir, comprende los conocimientos pedagógicos y disciplinares, así como la planificación colegiada para la enseñanza; un segundo dominio establece la enseñanza desarrollada en el salón de clase, que abarca la creación de un clima favorable para el aprendizaje, el manejo de los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como la diversificación en la evaluación y retroalimentación; el tercero referido a la participar en la gestión escolar con articulación hacia la comunidad, que involucra participar en la elaboración de documentos de gestión institucional, y la relación que el docente debe

mantener con la comunidad; y un cuarto dominio involucra el desarrollo profesional e identificación docente, que integra desarrollo e identidad profesional y la ética profesional del profesor (Ministerio de Educación, 2014). Este marco estableció 4 factores evaluativos para medir el desempeño del profesorado en las fases de planificación, ejecución, gestión comunitaria y desarrollo profesional. Y en segundo lugar se fundamenta en el modelo teórico de desempeño docente para la educación superior de Polanco (2004) aportó un modelo teórico de desempeño que impulsa el estado humano y la práctica reflexiva (Picón Briceño & Becerra Depablos, 2019). Este modelo aportó una nueva forma de evaluar el desempeño del profesorado desde el aspecto humano y la práctica pedagógica reflexiva.

Respecto al objetivo 1, en la tabla 5, que presenta los resultados descriptivos referentes a la dimensión 1 preparación para el aprendizaje de los estudiantes predominó en postest GC= 54.55% de rango alto, mientras que en el postest GE= 97,14% también en rango alto. Estos hallazgos guardan concordancia con lo obtenido en Trujillo, Perú por Rodríguez Pozo (2019) cuyos resultados referentes a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, fueron que el GC obtuvo el 50% y el GE el 76,7% en nivel destacado.

Respecto a la hipótesis 1 en la tabla 11, se presentan los resultados inferenciales referentes a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la cual el rango promedio del GE= 41.77 y del GC= 26.79 llegándose a comprobar diferencias significativas por medio de la U de Mann-Whitney y Sig.= 0.001 < 0.05 lo que permitió aceptar H₁ concluyendo que el programa capital psicológico tuvo influencia significativa en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Estos resultados tienen concordancia con lo obtenido en Trujillo, Perú por Rodríguez Pozo (2019) cuyos resultados referentes a la preparación para el aprendizaje, fueron que el GC obtuvo 25,60 y el GE 35,40 de rango promedio, quien concluyó que el programa mejoró significativamente esta primera dimensión. En cambio, discrepan con lo conseguido en Arequipa, Perú por Cisneros Chávez (2016) cuyos resultados mostraron en la preparación para el aprendizaje, una media

de 15,94 al inicio y 17,05 al final, quien concluyó que se encontraron diferencias entre la evaluación inicial y final de esta dimensión, pero los resultados no fueron relevantes.

Asimismo, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes ha sido teorizada por Ministerio de Educación (2014) que ha establecido que esta involucra planificación pedagógica, conocer a los escolares, dominio pedagógico y disciplinar, así como la elección de estrategias pertinentes para la enseñanza y evaluación.

Respecto al objetivo 2, en la tabla 6, que presenta los resultados descriptivos referentes a la dimensión 2 enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes predominó en postest GC= 57.58% el rango alto, mientras que en el postest GE= 94,29% también en el rango alto. Estos hallazgos coinciden con lo obtenido en Trujillo, Perú por Rodríguez Pozo (2019) cuyos resultados referentes a la enseñanza para el aprendizaje, fueron que el GC obtuvo el 43,3% en rango satisfactorio y el GE el 100% en nivel destacado.

Respecto a la hipótesis 2 en la tabla 12, se presentan los resultados inferenciales referentes a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la cual el rango promedio del GE= 42.51 y del GC= 26.00 llegándose a comprobar diferencias significativas por medio de la U de Mann-Whitney y Sig.= 0,000 < 0,05 lo que permitió aceptar H₂ concluyendo que el programa capital psicológico tuvo influencia significativa en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Estos resultados guardan similitud con lo obtenido en Trujillo, Perú por Rodríguez Pozo (2019) cuyos resultados referentes a la enseñanza para el aprendizaje, fueron que el GC obtuvo 20,53 y el GE 40,47 de rango promedio, quien concluyó que el programa mejoró significativamente esta segunda dimensión. Contradictoriamente difieren con lo conseguido en Arequipa, Perú por Cisneros Chávez (2016) cuyos resultados mostraron en la enseñanza para el aprendizaje, un promedio de 15,81 al inicio y 16,74 al final, quien concluyó que se encontraron diferencias entre la evaluación inicial y final de esta dimensión, pero los resultados no fueron relevantes.

Asimismo, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ha sido teorizada por Ministerio de Educación (2014) que ha establecido que esta abarca el manejo de los procesos de enseñanza, la intervención para lograr un clima favorable para los aprendizajes, desarrollando estrategias metodológicas y aplicando criterios e instrumentos que faciliten los aprendizajes.

Respecto al objetivo 3, en la tabla 7, que presenta los resultados descriptivos referentes a la dimensión 3 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad predominó en posttest GC= 48.48% el rango alto, mientras que en el posttest GE= 97,14% también en el rango alto. Estos hallazgos tienen similitud con lo obtenido en Trujillo, Perú por Rodríguez Pozo (2019) cuyos resultados sobre la participación en la gestión articulada a la comunidad, el GC obtuvo el 60% y el GE el 96,7% en nivel destacado.

Respecto a la hipótesis 3 en la tabla 13, se presentan los resultados inferenciales referentes a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la cual el rango promedio del GE= 42.34 y del GC= 26.18 llegándose a comprobar diferencias significativas por medio de la U de Mann-Whitney y Sig.= 0.001 < 0.05 lo que permitió aceptar H₃ concluyendo que el programa capital psicológico tuvo influencia significativa en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Estos resultados tienen semejanza con lo obtenido en Trujillo, Perú por Rodríguez Pozo (2019) cuyos resultados sobre la participación en la gestión articulada a la comunidad, fueron que el GC obtuvo 23,85 y el GE 37,15 de rango promedio, quien concluyó que el programa mejoró significativamente esta tercera dimensión. No obstante discrepan con lo conseguido en Arequipa, Perú por Cisneros Chávez (2016) cuyos resultados mostraron en la participación en la gestión articulada a la comunidad, una media de 16,86 al inicio y 17,73 al final, quien concluyó que se encontraron diferencias entre la evaluación inicial y final de esta dimensión, pero los resultados no fueron relevantes.

Asimismo, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ha sido teorizada por Ministerio de Educación (2014) que ha

establecido que esta requiere comunicación efectiva entre los actores educacionales para elaborar el Proyecto Educativo Institucional, dentro de un clima propicio y la correspondencia de los padres en los logros de aprendizaje.

Respecto al objetivo 4, en la tabla 8, que presenta los resultados descriptivos de la dimensión 4 desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente predominó en postest GC= 45.45% en rango alto y medio, mientras que en el postest GE= 77,14% se situó en el rango alto. Estos hallazgos tienen relación en parte con lo obtenido en Trujillo, Perú por Rodríguez Pozo (2019) cuyos resultados referentes al desarrollo profesional e identidad, el GC obtuvo el 60% y el GE el 100% en nivel destacado.

Respecto a la hipótesis 4 en la tabla 14, se muestran los resultados inferenciales referentes al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la cual el rango promedio del GE= 38.43 y del GC= 30.33 llegándose a comprobar diferencias significativas por medio de la U de Mann-Whitney y Sig.= 0.086 > 0.05 lo que ha permitido aceptar H_0 concluyendo que el programa capital psicológico no tuvo influencia significativa en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Estos resultados tienen similitud con lo obtenido en Trujillo, Perú por Rodríguez Pozo (2019) cuyos resultados sobre el desarrollo profesional como la identidad docente, fueron que el GC obtuvo 20,85 y el GE 40,15 de rango promedio, quien concluyó que el programa mejoró significativamente esta cuarta dimensión. Contrariamente difieren con lo conseguido en Arequipa, Perú por Cisneros Chávez (2016) cuyos resultados mostraron en el desarrollo profesional e identidad docente, un promedio de 16,07 al inicio y 16,86 al final, quien concluyó que se encontraron diferencias entre la evaluación inicial y final de esta dimensión, pero los resultados no fueron relevantes.

Asimismo, el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente ha sido teorizada por Ministerio de Educación (2014) que ha establecido que esta se refiere a reflexiones continuas sobre las prácticas pedagógicas, sobre el trabajo colegiado considerando la responsabilidad en los procesos, logros

de aprendizaje, así como el diseño e implementación de lineamientos educativos nacionales y regionales.

De todo lo expuesto se pudo comprobar que el programa capital psicológico si produjo efectos favorables en la variable dependiente y en sus tres primeras dimensiones excepto en la cuarta dimensión, en la cual a pesar de haber obtenido diferencias a favor del grupo experimental, estas no fueron significativas, posiblemente porque el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente involucra reflexiones continuas sobre las prácticas pedagógicas, sobre el trabajo colegiado considerando la responsabilidad en los procesos, logros de aprendizaje, así como el diseño e implementación de lineamientos educativos nacionales y regionales siendo estas últimas externas a los sujetos con los que se experimentó.

VI. CONCLUSIONES

1. Se llegó a establecer que el programa capital psicológico tuvo influencia significativa en el desempeño docente del grupo experimental que logró un rango promedio (41.34) mayor que el del grupo control (27.24), lo cual fue comprobado con la U de Mann-Whitney y confrontado con $\text{Sig.} = 0.003 < 0.05$ que permitió aceptar H_i (tabla 10). De igual forma el grupo de experimentación alcanzó en el postest el nivel alto respaldado por el 97,14% que fue superior al del grupo control que mantuvo el 66.67% en el rango alto (tabla 4).
2. Se llegó a establecer que el programa capital psicológico tuvo influencia significativa en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el grupo experimental logró un rango promedio (41.77) mayor que el del grupo control (26.79), lo cual fue comprobado con la U de Mann-Whitney y confrontado con $\text{Sig.} = 0.001 < 0.05$ que permitió aceptar H_1 (tabla 11). De igual forma el grupo de experimentación alcanzó en el postest el rango alto respaldado por el 97,14% que fue superior al del grupo control que mantuvo el 54.55% en el nivel alto (tabla 5).
3. Se llegó a establecer que el programa capital psicológico tuvo influencia significativa en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el grupo experimental logró un rango promedio (42.51) mayor que el del grupo control (26.00), lo cual fue comprobado con la U de Mann-Whitney y confrontado con $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$ que permitió aceptar H_2 (tabla 12). De igual forma el grupo de experimentación alcanzó en el postest el nivel alto respaldado por el 94,29% que fue superior al del grupo control que mantuvo el 57.58% en el rango alto (tabla 6).
4. Se llegó a establecer que el programa capital psicológico tuvo influencia significativa en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del grupo experimental que logró un rango promedio (42.34) mayor que el del grupo control (26.18), lo cual fue comprobado con la U de Mann-Whitney y confrontado con $\text{Sig.} = 0.001 < 0.05$ que permitió aceptar H_3 (tabla 13). De igual forma el grupo de experimentación alcanzó en el postest

el rango alto respaldado por el 97,14% que fue superior al del grupo control que mantuvo el 48.48% en el nivel alto (tabla 7).

5. Se llegó a establecer que el programa capital psicológico no tuvo influencia significativa en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en el grupo experimental logró un rango promedio (38.43) mayor que el del grupo control (30.33), lo cual fue comprobado con la U de Mann-Whitney y confrontado con $\text{Sig.} = 0,086 > 0,05$ que permitió aceptar H_0 y rechazar H_4 (tabla 14). De igual forma el grupo de experimentación alcanzó en el posttest el nivel alto respaldado por el 77,14% que fue superior al del grupo control que mantuvo el 45.45% en el rango alto y medio (tabla 8).

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere al personal directivo de la institución del grupo control implementar las sesiones del programa capital psicológico para replicar los resultados obtenidos en la institución del grupo de experimentación, en vista de que se ha verificado la efectividad del programa propuesto en el desempeño docente.

Se propone al personal docente de la institución del grupo control implementar las sesiones del programa capital psicológico para replicar los resultados obtenidos en la institución del grupo de experimentación, en vista de que se ha verificado la efectividad del programa propuesto en la preparación para el aprendizaje escolar.

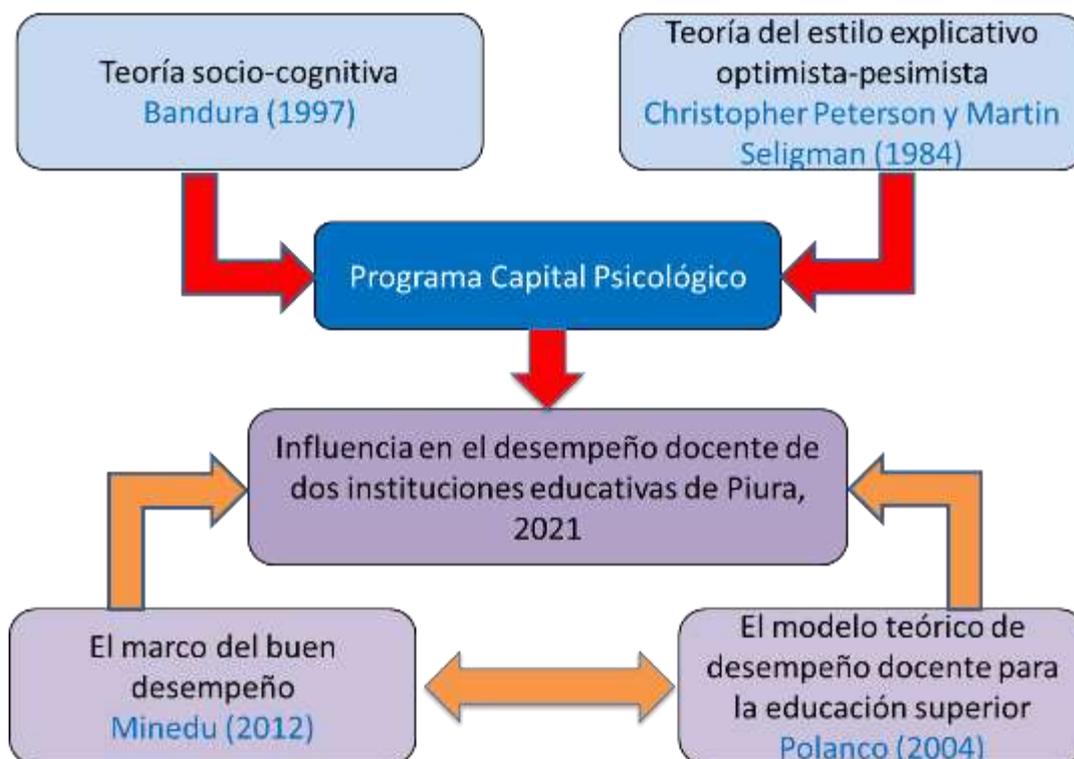
Se encomienda al personal docente de la institución del grupo control implementar las sesiones del programa capital psicológico para replicar los resultados obtenidos en la institución del grupo de experimentación, en vista de que se ha verificado la efectividad del programa propuesto en la enseñanza para el aprendizaje escolar.

Se pide al personal docente de la institución del grupo control implementar las sesiones del programa capital psicológico para replicar los resultados obtenidos en la institución del grupo de experimentación, en vista de que se ha verificado la efectividad del programa propuesto en la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad.

Se exhorta al personal directivo y docente de la institución del grupo control ampliar las sesiones del programa capital psicológico para obtener mayores resultados que los obtenidos en la institución del grupo de experimentación, en vista de que se verificó que el programa capital psicológico no tuvo influencia significativa en el desarrollo profesional e identificación docente.

VIII. PROPUESTA

Esquema teórico de la propuesta:



Fundamentos de la propuesta:

El programa capital psicológico se fundamenta básicamente en dos teorías epistemológicas, primeramente, en la Teoría socio-cognitiva de Bandura (1997) quien refirió que se requieren 4 elementos para lograr autoeficacia: primero, las experiencias de éxito, conseguidas logrando de forma repetida resultados favorables en diferentes escenarios de trabajo o propios. El segundo es la experiencia vicaria, que produce sentimiento de seguridad para conseguir diferentes objetivos al notar peculiaridades similares a las nuestras en individuos exitosos. El tercer refiere la persuasión oral, cuando quedamos convencidos de nuestras cualidades y conocimientos para el logro de metas. El cuarto, comprende los estados emocionales, que perturban de forma directa la percepción de los resultados a conseguir (Cadillo Morales, 2020). En segundo lugar se fundamenta en la Teoría del estilo explicativo optimista-pesimista de Christopher Peterson y Martin Seligman (1984) establecieron 3 factores: dominio externo-interno, dominio

inestable-estable y dominio específico-global, clasificando a los individuos optimistas como aquellos con propiedad externa, inestable y específica, y los pesimistas aquellos con propiedad interna, estable y global (Cadillo Morales, 2020). Esta teoría clasificó a los individuos en dos tipos optimistas y pesimistas donde cada tipo poseía 3 propiedades asociadas.

Por otro lado, el desempeño docente se apoya en primer lugar en el marco del buen desempeño del Minedu (2012) que estableció 4 factores evaluativos para medir el desempeño del profesorado en las fases de planificación, ejecución, gestión comunitaria y desarrollo profesional. Y en segundo lugar se fundamenta en el modelo teórico de desempeño docente para la educación superior de Polanco (2004) este modelo aportó una nueva forma de evaluar el desempeño del profesorado desde el aspecto humano y la práctica pedagógica reflexiva.

Explicación de la propuesta:

El programa capital psicológico nace como una propuesta innovadora para mejorar el desempeño de docentes de instituciones de educación básica mediante la preparación y enseñanza de los aprendizajes, participación en la gestión comunitaria, y el desarrollo profesional con identidad docente. En esa misma línea el programa capital psicológico es una agrupación de actividades educativas que incluyen: experiencias de éxito, experiencia vicaria, persuasión verbal, estados emocionales, metas individuales, estiramiento de metas, modularidad de metas, involucramiento, capital humano, desarrollo del capital social, optimismo interno-externo, optimismo estable-inestable y optimismo global-específico, propuestas para comprobar la influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021. El programa capital psicológico posee bases epistémicas que lo fundamentan, las cuales sirvieron para diseñar 13 sesiones secuenciales que fueron aplicadas de forma gradual a los participantes del grupo experimental, previamente se aplicó la evaluación de entrada a los participantes mediante un formulario de Google Forms, después de terminar la sesión final se aplicó la evaluación de salida a los mismos participantes.

Desarrollo operativo de la propuesta:

Para desarrollar la propuesta se organizó según el cronograma siguiente:

N°	Cronograma	Meses / Semanas															
		Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pretest GC y GE				x	x											
2	Sesión 1. Experiencias de éxito					x											
3	Sesión 2. Experiencia vicaria								x								
4	Sesión 3. Persuasión verbal								x								
5	Sesión 4. Estados emocionales								x								
6	Sesión 5. Metas individuales								x								
7	Sesión 6. Estiramiento de metas									x							
8	Sesión 7. Modularidad de metas									x							
9	Sesión 8. Involucramiento									x							
10	Sesión 9. Capital humano									x							
11	Sesión 10. Desarrollo del capital social									x							
12	Sesión 11. Personalización del optimismo interno-externo												x				
13	Sesión 12. Duración del optimismo estable-inestable												x				
14	Sesión 13. Alcance del optimismo global-específico												x				
15	Postest GC y GE												x				
16	Procesamiento de resultados													x			

Fuente: Elaboración propia.

Sesiones del Programa:

Sesión 1. Experiencias de éxito

I. Datos Informativos

Institución Educativa : IE "Selmira de Varona"
Localidad/País : Piura / Perú
Docente Responsable : Mg. Yris Esther Trucios Donayre
Dirigido a : Docentes
Fecha : Viernes 1 de octubre del 2021.

II. Aprendizaje a lograr

Aprendizaje a lograr	Al culminar esta sesión los participantes identificarán capacidades para desarrollar experiencias de éxito.
Actitudes	Demostrar interés por el tema propuesto. Participar de modo activo.

III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio	Preguntas orientadoras: ¿Qué es el capital psicológico?, ¿Cuáles son las dimensiones del capital psicológico?, ¿Cuáles son los factores necesarios para alcanzar la autoeficacia? Se presenta el video ¿Qué características tiene un buen profesor? - Reflexiones: Compromiso de Educar https://youtu.be/EV61btDIAY Pedir a 3 participantes responder ¿Qué observaron en el video?	Webinar Zoom. Video.	10 min
Proceso	Se muestran 25 características de un profesor con éxito https://webdelmaestrocmf.com/portal/25-caracteristicas-profesor-exito-recomendado/ Se muestran 10 capacidades de un docente con éxito https://youtu.be/Y_q8p43R-Ak Se explica que las experiencias de éxito se obtienen al alcanzar repetitivamente resultados ventajosos en diversas situaciones laborales o personales.	Webinar Zoom. Video. Página web.	25 min
Salida	Los participantes revisan las características de un profesor con éxito e identifican las 10 capacidades de un docente con éxito. Se aclaran consultas. Se realiza la evaluación de los aprendizajes.	Webinar Zoom.	10 min

Sesión 2. Experiencia vicaria

I. Datos Informativos

Institución Educativa : IE "Selmira de Varona"
Localidad/País : Piura / Perú
Docente Responsable : Mg. Yris Esther Trucios Donayre
Dirigido a : Docentes
Fecha : Lunes 4 de octubre del 2021.

II. Aprendizaje a lograr

Aprendizaje a lograr	Al culminar esta sesión los participantes aprenderán cómo utilizar las experiencias vicarias.
Actitudes	Demstrar interés por el tema propuesto. Participar de modo activo.

III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio	Presentación del video "Aprendizaje Vicario" Bandura https://youtu.be/DmmrsAUNldo Pedir a 3 participantes responder ¿Qué observaron en el video? Se formulan preguntas orientadoras: ¿Cuáles son las dos bases de la experiencia vicaria?, ¿Cuáles son las dos premisas de la técnica de la experiencia vicaria?, ¿En qué consiste la experiencia vicaria?	Webinar Zoom. Video.	10 min
Proceso	Se revisa la técnica de la experiencia vicaria en https://consumerlanding.com/2019/02/12/experiencia-vicaria/ Se explica cuáles son las bases y las dos premisas de la experiencia vicaria. Se explica en qué consiste la experiencia vicaria. Se explica cómo utilizar la técnica de la experiencia vicaria.	Webinar Zoom. Página web.	25 min
Salida	Los participantes comprenden las acciones requeridas para utilizar la técnica de la experiencia vicaria. Se aclaran consultas. Se realiza la evaluación de los aprendizajes.	Webinar Zoom.	10 min

Sesión 3. Persuasión verbal

I. Datos Informativos

Institución Educativa : IE "Selmira de Varona"
Localidad/País : Piura / Perú
Docente Responsable : Mg. Yris Esther Trucios Donayre
Dirigido a : Docentes
Fecha : Martes 5 de octubre del 2021.

II. Aprendizaje a lograr

Aprendizaje a lograr	Al culminar esta sesión los participantes aprenderán cómo utilizar la persuasión verbal.
Actitudes	Demstrar interés por el tema propuesto. Participar de modo activo.

III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio	Se presenta el video ¿Qué es la comunicación persuasiva? https://youtu.be/FdPx9ZuFWd8 Pedir a 3 participantes responder ¿Qué observaron en el video? Se formulan preguntas orientadoras: ¿Qué es la persuasión?, ¿Cuáles son los 7 principios de persuasión?	Webinar Zoom. Video.	10 min
Proceso	Se muestra el video cómo ser más persuasivo con los 7 Principios de Persuasión de Robert Cialdini" https://youtu.be/xZkSBm6ax0g Se explican los 7 principios de persuasión: 1. Compromiso y coherencia. 2. Reciprocidad. 3. Prueba social. 4. Autoridad. 5. Simpatía. 6. Escasez. 7. Unidad.	Webinar Zoom. Página web.	25 min
Salida	Los participantes identifican los 7 principios de persuasión y valoran su poder. Se aclaran consultas. Se realiza la evaluación de los aprendizajes.	Webinar Zoom.	10 min

Sesión 4. Estados emocionales

I. Datos Informativos

Institución Educativa : IE "Selmira de Varona"
Localidad/País : Piura / Perú
Docente Responsable : Mg. Yris Esther Trucios Donayre
Dirigido a : Docentes
Fecha : Miércoles 6 de octubre del 2021.

II. Aprendizaje a lograr

Aprendizaje a lograr	Al culminar esta sesión los participantes aprenderán diferenciar los estados emocionales y cómo regular las emociones.
Actitudes	Demostrar interés por el tema propuesto. Participar de modo activo.

III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio	Se presentan tipos de emociones con inteligencia emocional: https://aprende.com/blog/bienestar/inteligencia-emocional/identifica-los-tipos-de-emociones-con-inteligencia-emocional/ Se formulan preguntas orientadoras: ¿Qué son las emociones?, ¿Cuáles son las funciones de las emociones?, ¿Cuáles son los componentes de las emociones?, ¿Cómo se clasifican las emociones?	Webinar Zoom. Video.	10 min
Proceso	Se muestra la Rueda de Plutchik https://es.wikipedia.org/wiki/Emoci%C3%B3n#/media/Archivo:Plutchik-wheel_es.svg Se explica ¿Cómo regular nuestras emociones? https://ucu.edu.uy/es/como-regular-nuestras-emociones	Webinar Zoom. Página web.	25 min
Salida	Los participantes diferencian diversos estados emocionales mediante la rueda de Plutchik y cómo regular las emociones mediante el sueño, el ejercicio y la alimentación. Se aclaran consultas. Se realiza la evaluación de los aprendizajes.	Webinar Zoom.	10 min

Sesión 5. Metas individuales

I. Datos Informativos

Institución Educativa : IE "Selmira de Varona"
Localidad/País : Piura / Perú
Docente Responsable : Mg. Yris Esther Trucios Donayre
Dirigido a : Docentes
Fecha : Jueves 7 de octubre del 2021.

II. Aprendizaje a lograr

Aprendizaje a lograr	Al culminar esta sesión los participantes aprenderán a establecer y cumplir sus metas individuales.
Actitudes	Demostrar interés por el tema propuesto. Participar de modo activo.

III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio	Se presentan el video 7 motivos importantes para establecer metas https://youtu.be/6ElqHB3gL4w Se formulan preguntas orientadoras: ¿Qué son las metas individuales?, ¿Cuáles son los 7 motivos importantes para establecer metas? https://www.inmotiondesarrollohumano.com/7-motivos-por-lo-que-es-importante-de-tener-metas/	Webinar Zoom. Video.	10 min
Proceso	Se muestra cómo establecer metas individuales https://youtu.be/nZogHcHfCN4 Se explica cómo establecer metas individuales. 3 pasos para hacer lista de metas.	Webinar Zoom. Página web.	25 min
Salida	Los participantes identifican y diferencian los 3 pasos para establecer sus metas individuales. Se aclaran consultas. Se realiza la evaluación de los aprendizajes.	Webinar Zoom.	10 min

Sesión 6. Estiramiento de metas

I. Datos Informativos

Institución Educativa : IE “Selmira de Varona”
 Localidad/País : Piura / Perú
 Docente Responsable : Mg. Yris Esther Trucios Donayre
 Dirigido a : Docentes
 Fecha : Viernes 8 de octubre del 2021.

II. Aprendizaje a lograr

Aprendizaje a lograr	Al culminar esta sesión los participantes diferenciarán las técnicas de ajuste para el estiramiento de metas.
Actitudes	Mostrar interés por el tema propuesto. Participar de modo activo.

III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio	Se presenta “la paradoja de la meta del estiramiento” https://path.mba/la-paradoja-de-la-meta-del-estiramiento/ Se pide responder ¿Qué es el estiramiento de metas?, ¿Cuándo se deben perseguir los objetivos de estiramiento?	Webinar Zoom. Video.	10 min
Proceso	Se explica qué es el estiramiento de metas. Se explica cuándo se deben perseguir los objetivos de estiramiento. Se explican alternativas a los objetivos de estiramiento: ✓ Perseguir pequeñas victorias. ✓ Construir conscientemente recursos con holgura. ✓ Perseguir pequeñas pérdidas. Se explican las técnicas de ajuste de estiramiento: https://www.wx.agency/es/blog-de-optimizacion-sitio-web/como-establecer-metas-para-tu-estrategia-marketing ✓ Técnica SMART Ver video ¿Cómo establecer metas y objetivos con Método SMART? https://youtu.be/aZhZJaCQnJ4 ✓ Técnica OKR Ver video ¿Cómo administrar objetivos estilo OKR? https://youtu.be/7v0RI6CW8KI	Webinar Zoom. Página web.	25 min
Salida	Los participantes diferencian las técnicas de ajuste para el estiramiento de metas. Se aclaran consultas. Se realiza la evaluación de los aprendizajes.	Webinar Zoom.	10 min

Sesión 7. Modularidad de metas

I. Datos Informativos

Institución Educativa : IE "Selmira de Varona"
 Localidad/País : Piura / Perú
 Docente Responsable : Mg. Yris Esther Trucios Donayre
 Dirigido a : Docentes
 Fecha : Lunes 11 de octubre del 2021.

II. Aprendizaje a lograr

Aprendizaje a lograr	Al finalizar la presente sesión los participantes aprenderán a convertir una meta compleja en pequeñas sub metas, fáciles de alcanzar para llegar al objetivo final.
Actitudes	Demostrar interés por el tema propuesto. Participar de modo activo.

III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio	Presentación del video ¿Cómo cumplir las metas dividiéndolas en etapas https://youtu.be/yXwRsVllv2Y Se pide responder ¿Qué se observó en el video?	Webinar Zoom. Video.	10 min
Proceso	Se explica cómo dividir una meta en etapas más pequeñas o sub metas. Ejemplo, la meta es aumentar un sueldo de 600 dólares a 1100 dólares: ✓ Dividir la meta que tienes en 3 etapas, empieza por tu meta más grande, ejemplo ganar 1100 dólares mensuales sería la meta en 2 años (meta a largo plazo). ✓ Ganar 900 dólares mensuales sería la meta en 1 año (meta a mediano plazo). ✓ Ganar 750 dólares mensuales sería la meta en 6 meses (meta a corto plazo). Esta meta es más cercana y parece más real. Se explica ¿Por qué es mejor dividir tus metas en etapas?	Webinar Zoom. Video. Página web.	25 min
Salida	Los participantes aprenden a convertir una meta personal compleja en pequeñas sub metas, fáciles de alcanzar para llegar al objetivo final. Se aclaran consultas. Se realiza la evaluación de los aprendizajes.	Webinar Zoom.	10 min

Sesión 8. Involucramiento

I. Datos Informativos

Institución Educativa : IE "Selmira de Varona"
Localidad/País : Piura / Perú
Docente Responsable : Mg. Yris Esther Trucios Donayre
Dirigido a : Docentes
Fecha : Martes 12 de octubre del 2021.

II. Aprendizaje a lograr

Aprendizaje a lograr	Al culminar esta sesión los participantes identificarán las estrategias para lograr el involucramiento de los trabajadores.
Actitudes	Demostrar interés por el tema propuesto. Participar de modo activo.

III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio	Presentación del video "Involucramiento de personas" https://youtu.be/89Lug40Wr_A Se pide responder ¿Qué se observó en el video?, ¿Qué es el involucramiento en el trabajo?, ¿Cómo surge el involucramiento?	Webinar Zoom. Video.	10 min
Proceso	Se presenta Prezi Involucramiento de Personal y https://prezi.com/atbqshshtysx/involucramiento-de-personal-y-gestion-de-procesos/ Se explica ¿Cómo surge el involucramiento? Se muestran las acciones y efectos de involucramiento. Se explican 4 estrategias para involucrar a los empleados: https://superrhheroes.sesametime.com/como-involucrar-empleados-en-la-empresa/ ✓ Crear feedback entre los empleados. ✓ Fijar metas y objetivos comunes. ✓ Implantar sistemas de motivación y responsabilidades. ✓ Fomentar un buen clima laboral.	Webinar Zoom. Prezi. Páginas web.	25 min
Salida	Los participantes identifican las estrategias para lograr el involucramiento de los trabajadores. Se aclaran consultas. Se realiza la evaluación de los aprendizajes.	Webinar Zoom.	10 min

Sesión 9. Capital humano

I. Datos Informativos

Institución Educativa	: IE “Selmira de Varona”
Localidad/País	: Piura / Perú
Docente Responsable	: Mg. Yris Esther Trucios Donayre
Dirigido a	: Docentes
Fecha	: Miércoles 13 de octubre del 2021.

II. Aprendizaje a lograr

Aprendizaje a lograr	Al culminar esta sesión los participantes identificarán a través de qué actividades se adquiere el capital humano.
Actitudes	Demostrar interés por el tema propuesto. Participar de modo activo.

III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio	Presentación del video “Capital humano” https://youtu.be/4Lnv9SMmJx0 Se pide responder ¿Qué se observó en el video?, ¿Qué es capital humano?	Webinar Zoom. Video.	10 min
Proceso	Se revisa la página https://www.bbva.com/es/que-es-el-capital-humano-y-como-se-adquiere/ Se explica ¿Qué es el capital humano?, ¿A través de qué actividades se adquiere el capital humano? Se explican 8 beneficios de invertir en el desarrollo del capital humano https://blog.up.edu.mx/8-beneficios-de-invertir-en-el-desarrollo-del-capital-humano#:~:text=El%20desarrollo%20de%20capital%20humano%20sirve%20para%20optimizar%20cada%20faceta,los%20empleados%2C%20incluida%20la%20comunicaci%C3%B3n.&text=Una%20mejor%20comunicaci%C3%B3n%20conduce%20a,rendimiento%20general%20y%20mayor%20productividad. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumentar la satisfacción de los empleados. ✓ Mejorar tasas de retención. ✓ Desarrollar el compromiso de los empleados. ✓ Desarrollar el compromiso del cliente. ✓ Mejorar el ROI. ✓ Perfeccionar la comunicación organizacional. ✓ Reclutamiento más eficiente. ✓ Mayor cultura de la empresa. 	Webinar Zoom. Video. Página web.	25 min
Salida	Los participantes identifican a través de qué actividades se adquiere el capital humano. Se aclaran consultas. Se realiza la evaluación de los aprendizajes.	Webinar Zoom.	10 min

Sesión 10. Desarrollo del capital social

I. Datos Informativos

Institución Educativa : IE “Selmira de Varona”
 Localidad/País : Piura / Perú
 Docente Responsable : Mg. Yris Esther Trucios Donayre
 Dirigido a : Docentes
 Fecha : Jueves 14 de octubre del 2021.

II. Aprendizaje a lograr

Aprendizaje a lograr	Al culminar esta sesión los participantes identificarán los aspectos teóricos del capital social.
Actitudes	Demostrar interés por el tema propuesto. Participar de modo activo.

III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio	Presentación del video “Capital social estratégico” https://youtu.be/9F2tF92-Xnc Se pide responder ¿Qué se observó en el video?	Webinar Zoom. Video.	10 min
Proceso	Se muestran los roles claves en los procesos de desarrollo https://slideplayer.es/slide/10205231/ ✓ Valores. ✓ Normas. ✓ Prácticas socio culturales. Se presentan diversas definiciones del capital social de autores. Se muestran las dimensiones del capital social: ✓ Clima de confianza de la sociedad. ✓ Capacidad de asociatividad. ✓ Conciencia cívica. ✓ Valores éticos (respeto uno por los demás, responsabilidad). Funciones básicas del capital social: ✓ Control social. ✓ Apoyo familiar. ✓ Beneficio a través de las redes extrafamiliares. Capital social en Perú: ✓ Formal (comunidades campesinas y nativas, sindicatos, partidos políticos, ONGs, voluntariado, organizaciones sociales, vaso de leche, comedores populares). ✓ Asociatividad. ✓ Informal (Gamarra y VES, la confianza, conciencia cívica).	Webinar Zoom. Video. Página web.	25 min
Salida	Los participantes identifican las bases del desarrollo del capital social. Se aclaran consultas. Se realiza la evaluación de los aprendizajes.	Webinar Zoom.	10 min

Sesión 11. Personalización del optimismo interno-externo

I. Datos Informativos

Institución Educativa : IE “Selmira de Varona”
 Localidad/País : Piura / Perú
 Docente Responsable : Mg. Yris Esther Trucios Donayre
 Dirigido a : Docentes
 Fecha : Viernes 15 de octubre del 2021.

II. Aprendizaje a lograr

Aprendizaje a lograr	Al culminar esta sesión los participantes identificarán las situaciones internas y externas de la personalización del optimismo.
Actitudes	Demostrar interés por el tema propuesto. Participar de modo activo.

III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos	Tiempo									
Inicio	Presentación de video ¿Cómo ser un Optimista Inteligente? https://youtu.be/FWEAJrdf1xo Se pide responder ¿Qué es el optimismo inteligente?, ¿Cuáles son las cualidades de los optimistas?, ¿Quién puede ser optimista?, ¿Cómo puedo ser un optimista?	Webinar Zoom. Video.	10 min									
Proceso	Se explican “17 Recomendaciones para ser verdaderamente optimista” https://www.sebascelis.com/17-recomendaciones-para-ser-verdaderamente-optimista/ Se presenta un cuadro de situaciones de personalización: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Situación</th> <th>Interna</th> <th>Externa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>He suspendido un examen.</td> <td>No he estudiado lo suficiente.</td> <td>Era muy difícil.</td> </tr> <tr> <td>He aprobado un examen</td> <td>He estudiado mucho.</td> <td>El profesor ha sido muy benevolente.</td> </tr> </tbody> </table> Se pide a los participantes identificar las situaciones optimistas y pesimistas observadas en el cuadro.	Situación	Interna	Externa	He suspendido un examen.	No he estudiado lo suficiente.	Era muy difícil.	He aprobado un examen	He estudiado mucho.	El profesor ha sido muy benevolente.	Webinar Zoom. Video. Página web. Cuadro.	25 min
Situación	Interna	Externa										
He suspendido un examen.	No he estudiado lo suficiente.	Era muy difícil.										
He aprobado un examen	He estudiado mucho.	El profesor ha sido muy benevolente.										
Salida	Los participantes identifican las situaciones internas y externas de la personalización del optimismo. Se aclaran consultas. Se realiza la evaluación de los aprendizajes.	Webinar Zoom.	10 min									

Sesión 12. Duración del optimismo estable-inestable

I. Datos Informativos

Institución Educativa : IE "Selmira de Varona"
 Localidad/País : Piura / Perú
 Docente Responsable : Mg. Yris Esther Trucios Donayre
 Dirigido a : Docentes
 Fecha : Lunes 18 de octubre del 2021.

II. Aprendizaje a lograr

Aprendizaje a lograr	Al culminar esta sesión los participantes identificarán las situaciones estable e inestable de la duración del optimismo.
Actitudes	Demostrar interés por el tema propuesto. Participar de modo activo.

III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos	Tiempo									
Inicio	Se muestra pagina https://eduso.net/res/revista/20/miscelanea/autoestima-y-optimismo-un-estudio-en-alumnos-de-educacion-primaria Se pide responder ¿Qué es el optimismo estable o inestable?	Webinar Zoom. Video.	10 min									
Proceso	Se presenta un cuadro de situaciones de duración: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Situación</th> <th>Estable</th> <th>Inestable</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>He suspendido un examen.</td> <td>Jamás aprobaré.</td> <td>A lo mejor la próxima vez apruebo.</td> </tr> <tr> <td>He aprobado un examen</td> <td>¡Cómo siempre!</td> <td>La próxima seguro que suspendo.</td> </tr> </tbody> </table> Se pide a los participantes identificar las situaciones optimistas y pesimistas observadas en el cuadro.	Situación	Estable	Inestable	He suspendido un examen.	Jamás aprobaré.	A lo mejor la próxima vez apruebo.	He aprobado un examen	¡Cómo siempre!	La próxima seguro que suspendo.	Webinar Zoom. Video. Página web. Cuadro.	25 min
Situación	Estable	Inestable										
He suspendido un examen.	Jamás aprobaré.	A lo mejor la próxima vez apruebo.										
He aprobado un examen	¡Cómo siempre!	La próxima seguro que suspendo.										
Salida	Los participantes identifican las situaciones estable e inestable de la duración del optimismo. Se aclaran consultas. Se realiza la evaluación de los aprendizajes.	Webinar Zoom.	10 min									

Sesión 13. Alcance del optimismo global-específico

I. Datos Informativos

Institución Educativa : IE “Selmira de Varona”
 Localidad/País : Piura / Perú
 Docente Responsable : Mg. Yris Esther Trucios Donayre
 Dirigido a : Docentes
 Fecha : Martes 19 de octubre del 2021.

II. Aprendizaje a lograr

Aprendizaje a lograr	Al culminar esta sesión los participantes identificarán las situaciones global o específico del alcance del optimismo.
Actitudes	Demostrar interés por el tema propuesto. Participar de modo activo.

III. Secuencia Didáctica

Momentos	Actividades / Estrategias	Recursos	Tiempo									
Inicio	Se muestra pagina https://eduso.net/res/revista/20/miscelanea/autoestima-y-optimismo-un-estudio-en-alumnos-de-educacion-primaria Se pide responder ¿Qué es el optimismo global o específico?	Webinar Zoom. Video.	10 min									
Proceso	Se presenta un cuadro de situaciones de alcance: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Situación</th> <th>Global</th> <th>Específico</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>He suspendido un examen.</td> <td>No sirvo para estudiar nada.</td> <td>La química me cuesta mucho.</td> </tr> <tr> <td>He aprobado un examen</td> <td>Soy un buen estudiante.</td> <td>Esta vez he tenido suerte.</td> </tr> </tbody> </table> Se pide a los participantes identificar las situaciones optimistas y pesimistas observadas en el cuadro.	Situación	Global	Específico	He suspendido un examen.	No sirvo para estudiar nada.	La química me cuesta mucho.	He aprobado un examen	Soy un buen estudiante.	Esta vez he tenido suerte.	Webinar Zoom. Video. Página web. Cuadro.	25 min
Situación	Global	Específico										
He suspendido un examen.	No sirvo para estudiar nada.	La química me cuesta mucho.										
He aprobado un examen	Soy un buen estudiante.	Esta vez he tenido suerte.										
Salida	Los participantes identifican las situaciones global o específico del alcance del optimismo. Se aclaran consultas. Se realiza la evaluación de los aprendizajes.	Webinar Zoom.	10 min									

REFERENCIAS

- Abanto Vélez, W. I. (2015). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje*. Universidad César Vallejo.
- Alat, P., Das, S. S., Arora, A., & Jha, A. K. (2021). Mental health during COVID-19 lockdown in India: Role of psychological capital and internal locus of control. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01516-x>
- Ariza Dau, M. (2020). *Estructura de gobernanza y su efecto sobre el desempeño en educación en Colombia: una exploración subnacional* [Tesis doctoral, en Ciencias Sociales]. Universidad del Norte. <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/9168/140935.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arnold, M., & Rigotti, T. (2021). Is it Getting Better or Worse? Health-Oriented Leadership and Psychological Capital as Resources for Sustained Health in Newcomers. *Applied Psychology*, 70(2), 709–737. <https://doi.org/10.1111/apps.12248>
- Avilés Pazmiño, M. I. (2021). *Propuesta de aprendizaje basado en proyecto, para mejorar el desempeño docente en la carrera de Comunicación de la Universidad de Guayaquil, 2020* [Tesis doctoral, en Educación]. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54803>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias*. (3a ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bayona, H., & Guevara, L. (2019). El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49–64. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Cadillo Morales, P. G. (2020). *Capital Psicológico y la Conducta de Compartir Conocimiento en el Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital PNP Luis N. Sáenz, 2018* [Tesis de maestría, en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud]. Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14837>

- Carter, J. W., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). The positive psychology of mentoring: A longitudinal analysis of psychological capital development and performance in a formal mentoring program. *Human Resource Development Quarterly*, 1–23. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21348>
- Celis-Aguilar, E., Dehesa-López, E., & Martínez-González, A. (2018). El residente como evaluador del desempeño docente en las especialidades médicas. *Educacion Medica*, 19(4), 217–222. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.03.021>
- Cerón Urzua, C., Cossio-Bolaños, M., Pezoa-Fuentes, P., & Gómez-Campos, R. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas. *Revista Complutense de Educacion*, 31(4), 463–472. <https://doi.org/10.5209/rced.65512>
- Chen, Y. S., Lien, C. M., Lo, W. Y., & Tsay, F. S. (2021). Sustainability of Positive Psychological Status in the Workplace: The Influence of Organizational Psychological Ownership and Psychological Capital on Police Officers' Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su13052689>
- Cisneros Chávez, B. C. (2016). *Evaluación del desempeño docente mediante el acompañamiento pedagógico en el nivel de educación primaria de las Ugels Arequipa Norte y Arequipa Sur* [Tesis doctoral, en Ciencias con mención en Educación]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4327>
- Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M. J., & Salanova, M. (2021). Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on Psychological Capital and Goal-Related Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566293>
- Cordero, G., & González, C. (2016). Análisis del Modelo de Evaluación del Desempeño Docente en el Marco de la Reforma Educativa Mexicana. *Education Policy Analysis Archives*, 24(46), 1–26. <https://doi.org/10.14507/epaa.24.2242>

- Da, S., Zhu, Z., Cen, H., Gong, X., Siu, O. L., & Zhang, X. (2021). Psychological Capital, Positive Affect, and Organizational Outcomes: A Three-Wave Cross-Lagged Study. *Journal of Pacific Rim Psychology, 15*, 1–13. <https://doi.org/10.1177/18344909211010514>
- Debets, M. P. M., Scheepers, R. A., Boerebach, B. C. M., Arah, O. A., & Lombarts, K. M. J. M. H. (2020). Variability of residents' ratings of faculty's teaching performance measured by five- And seven-point response scales. *BMC Medical Education, 20*(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02244-9>
- Delgado-Abella, L. E., & Mañas Rodríguez, M. Á. (2019). Propiedades psicométricas del Instrumento para evaluar capital psicológico en las Organizaciones Ipsicap-24. *Universitas Psychologica, 18*(5), 1–15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-5.ppie>
- Diržytė, A., & Perminas, A. (2021). Self-reported health-related experiences, psychological capital, and psychological wellbeing in Lithuanian adults sample. *Health Psychology Open, 8*(1), 1–16. <https://doi.org/10.1177/2055102921996164>
- Dominguez Moreno, M. A. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote - 2019* [Tesis de Doctorado en Administración]. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43801>
- Ephrem, A. N., Nguetzet, P. M. D., Charmant, I. K., Murimbika, M., Awotide, B. A., Tahirou, A., Lydie, M. N., & Manyong, V. (2021). Entrepreneurial motivation, psychological capital, and business success of young entrepreneurs in the DRC. *Sustainability (Switzerland), 13*(8), 1–22. <https://doi.org/10.3390/su13084087>
- Fujiya, N. S., Rahmah Andansari, I., Widayati, E., & Pratolo, B. W. (2020). The Students' Instructional Feedback; A Tool to Improve Lecturer's Teaching Performance. *Universal Journal of Educational Research, 8*(6), 2335–2343. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080617>
- Garcia-Conislla, M. V. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño

- docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103–111.
<https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>
- Gordeeva, T. O., Sychev, O. A., & Semenov, Y. I. (2020). Constructive Optimism, Defensive Optimism, and Gender as Predictors of Autonomous Motivation to Follow Stay-at-Home Recommendations during the COVID-19 Pandemic. *Psychology in Russia: State of the Art*, 13(4), 38–54.
<https://doi.org/10.11621/PIR.2020.0403>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
https://mega.nz/file/53BF0KiB#OmVYc4cPAWL5Dk_R9w8Zvupd45J1BZJsCMONn_EUwuY
- Jiang, Y. (2021). Problematic Social Media Usage and Anxiety Among University Students During the COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Psychological Capital and the Moderating Role of Academic Burnout. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.612007>
- Jiao, P., & Lee, C. (2021). Perceiving a Resourcefulness: Longitudinal Study of the Sequential Mediation Model Linking Between Spiritual Leadership, Psychological Capital, Job Resources, and Work-to-Family Facilitation. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.613360>
- Liu, X., Lyu, B., Fan, J., Yu, S., Xiong, Y., & Chen, H. (2021). A Study on Influence of Psychological Capital of Chinese University Teachers Upon Job Thriving: Based on Motivational Work Behavior as an Intermediary Variable. *SAGE Open*, 11(2), 1–10. <https://doi.org/10.1177/21582440211003093>
- López Belmonte, J., Pozo Sánchez, S., Cabrera Sánchez, A. F., & Rodríguez-García Sánchez, A.-M. (2019). Análisis del desempeño docente en la educación para el emprendimiento en un contexto español. *Aula Abierta*, 48(3), 321–330. <https://doi.org/10.17811/RIFIE.48.3.2019.321-330>
- Luna Serrano, E., Pedroza Zúñiga, L. H., & Córdova Valenzuela, P. L. (2019). Alineamiento entre Estándares de Desempeño Docente y el Programa de

- Estudios de Preescolar Mexicano. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 27(17), 1–27. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.3595>
- Margaça, C., Hernández-Sánchez, B., Sánchez-García, J. C., & Cardella, G. M. (2021). The Roles of Psychological Capital and Gender in University Students' Entrepreneurial Intentions. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.615910>
- Martínez Guzmán, A., & Medina Cárdenas, O. (2021). Resiliencia y cultura terapéutica en tiempos neoliberales: una exploración de discursos de autoayuda. *Quaderns de Psicologia*, 23(1), 1–23. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1808>
- Martins, B. A., & Chacon, M. C. M. (2021). Sources of teacher self-efficacy in teacher education for inclusive practices. *Paideia*, 31, 1–9. <https://doi.org/10.1590/1982-4327E3109>
- Medina Morales, L., Valdivia Barrios, A., Gaete Moscoso, R., & Galdames Franco, V. (2015). ¿Cómo enseñan a leer los profesores de 1° y 2° básico en un contexto de evaluación de desempeño docente en Chile? *Estudios Pedagógicos*, 41(1), 183–198. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052015000100011>
- Meseguer-de Pedro, M., Soler-Sánchez, M. I., Fernández-Valera, M.-M., & García-Izquierdo, M. (2017). Measurement of Psychological Capital in Spanish workers: OREA questionnaire. *Anales de Psicología*, 33(3), 714–721. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.261741>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente* (2a ed.). Minedu. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mora Esquivel, R., & Solís, M. (2020). Comportamiento innovador en individuos y grupos de trabajo: influencia del capital psicológico colectivo, la direccionalidad estratégica y la facilidad para alcanzar acuerdos. *Contaduría y Administración*, 65(2), 1–33. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.1976>

- Mulyani, H., Meirawan, D., & Rahmadani, A. (2020). Increasing school effectiveness through principals' leadership and teachers' teaching performance, is it possible? *Cakrawala Pendidikan*, 39(2), 279–292. <https://doi.org/10.21831/cp.v39i2.28864>
- Nicomedes Teodoro, E. N. (2018). *Tipos de investigación*. 1–4. <http://biblioteca.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Quansah, P. E., Ntarmah, A. H., & Cobbinah, E. (2021). High-Performance Work Practices and Turnover Intention: Investigating the Mediating Role of Employee Morale and the Moderating Role of Psychological Capital. *SAGE Open*, 11(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/2158244020988557>
- Orbegoso Villalba, J. A. (2019). *Capital psicológico y adaptación a la vida universitaria en estudiantes del I ciclo de la Universidad Señor de Sipán* [Tesis de maestría, en Psicología Educativa]. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36544>
- Pallarès Piquer, M., & Lozano Estivalis, M. (2020). Diálogo con el “Manifiesto por una pedagogía post-crítica” desde la esperanza como acción social transformadora. *Teoría de La Educación. Revista Interuniversitaria*, 32(2), 65–79. <https://doi.org/10.14201/teri.22451>
- Pardimin, & Huda, M. (2018). Investigating factors influencing mathematics teaching performance: An empirical study. *International Journal of Instruction*, 11(3), 391–402. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11327a>
- Picón Briceño, M. H., & Becerra Depablos, G. (2019). Modelo Andragógico basado en Actitudes, Creencias y Valores para la actuación del docente universitario centrado en la Paz Universal. In *Heurística* (Issue 17). <http://epublica.saber.ula.ve/index.php/heuristica/article/view/14728>
- Polizzi Filho, A., & Claro, J. A. C. S. (2019). The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: A study of teachers. *Revista de Administracao Mackenzie*, 20(2), 1–27. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190064>
- Puertas Molero, P., Ubago Jiménez, J. L., Arrebola, R. M., Padial Ruz, R., Martínez

- Martínez, A., & González Valero, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 128–142. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>
- Rodríguez-Cáceres, C., Ramírez-Vielma, R., Fernández-Ríos, M., & Bustos-Navarrete, C. (2018). Capital Psicológico, Desempeño Contextual y Apoyo Social del Trabajo en Salud Primaria. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 123–133. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a15>
- Rodríguez Pozo, J. M. (2019). *Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas en el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste - 2017* [Tesis doctoral, en Educación]. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34022>
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista de Psicología*, 19(1), 88–103. <https://doi.org/10.24215/2422572xe045>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez Luján, P. J. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020* [Tesis de Doctorado en Educación]. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56463>
- Santa Cruz Terán, F. F., Durán Llaro, K. L., Luján Johnson, G., Yengle Ruiz, C., & Luna Rioja, C. H. (2017). *Metodología de la Investigación I y II. Guía de aprendizaje para maestría*. Universidad César Vallejo.
- Santana-Cárdenas, S., Viseu, J., López Núñez, M. I., & Neves De Jesús, S. (2018). Validity and reliability evidence of the psychological capital questionnaire-12 in a sample of Mexican workers. *Anales de Psicología*, 34(3), 562–570. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.3.319211>
- Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., & Rusbadrol, N. (2021). A Job Demand–

- Resource Model of Satisfaction With Work–Family Balance Among Academic Faculty: Mediating Roles of Psychological Capital, Work-to-Family Conflict, and Enrichment. *SAGE Open*, 11(2), 1–19. <https://doi.org/10.1177/21582440211006142>
- Sumekto, D. R., Setyawati, H., Tukiyo, & Warsito, R. (2020). The Determinants of Lecturers' Classroom Management as Depicted in Their Teaching Performance. *Pedagogika*, 139(3), 136–156. <https://doi.org/10.15823/p.2020.139.7>
- Suwartono, T., & Nitiasih, P. K. (2020). ProDev participation and teaching performance: A case study of two Urban school EFL teachers in Indonesia. *Universal Journal of Educational Research*, 8(7), 3230–3235. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080752>
- Wang, Y., Chen, Y., & Zhu, Y. (2021). Promoting Innovative Behavior in Employees: The Mechanism of Leader Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.598090>
- Yagual Salinas, A. P. (2019). *Programa de Estrategias Afectivas para mejorar el desempeño docente en una institución educativa del Guayas, 2019* [Tesis de maestría, en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42981>
- Yan, Z., Mansor, Z. D., Choo, W. C., & Abdullah, A. R. (2021). Mitigating Effect of Psychological Capital on Employees' Withdrawal Behavior in the Presence of Job Attitudes: Evidence From Five-Star Hotels in Malaysia. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.617023>
- Yengle Ruiz, C. (2014). *Métodos estadísticos. Guía de aprendizaje*. Universidad César Vallejo.
- Yilmaz, Y., & Yildirim, A. (2021). The Relationship Between Organizational Cynicism And Psychological Capital According To The Perceptions Of Teachers. *Milli Egitim*, 50(229), 607–636. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.874898>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Programa capital psicológico	Es el estado psicológico positivo individual caracterizado por tener confianza para realizar tareas desafiantes exitosas, hacer atribuciones positivas sobre los resultados de las mismas, perseverar en la búsqueda de los objetivos y fortalecerse en la adversidad para alcanzar el éxito (Salessi, 2020).	Es un estado psicológico positivo caracterizado por poseer autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo.	Dimensión 1: Autoeficacia Es tener confianza al asumir una tarea o cargo, poniendo todo el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas complejas (Cadillo Morales, 2020). Dimensión 2: Esperanza Es perseverar para conseguir las metas encaminando nuevas estrategias para obtenerlas (Cadillo Morales, 2020). Dimensión 3: Resiliencia Es reaccionar ante las adversidades atreviéndose ir más allá para lograr el éxito (Cadillo Morales, 2020). Dimensión 4: Optimismo Es poseer un porte positivo frente a los resultados de las acciones actuales o futuras (Cadillo Morales, 2020).	Indicador 1: Experiencias de éxito Indicador 2: Experiencia vicaria Indicador 3: Persuasión verbal Indicador 4: Estados emocionales Indicador 1: Metas individuales Indicador 2: Estiramiento de metas Indicador 3: Modularidad de metas Indicador 4: Involucramiento Indicador 1: Capital humano Indicador 2: Desarrollo del capital social Indicador 1: Optimismo interno-externo Indicador 2: Optimismo estable-inestable Indicador 3: Optimismo global-específico	Nominal

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente: Desempeño docente	Es la actuación observable del educador que puede describirse, evaluarse y que expresa sus competencias, relacionadas con su preparación, desarrollo de la enseñanza en el aula, su articulación en la gestión escolar con las familias de la comunidad, su identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (Ministerio de Educación, 2014).	Es el accionar del docente en su centro laboral evaluado mediante las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y desarrollo de la profesionalidad de identidad docente.	<p>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Involucra planificación del trabajo pedagógico, conocimiento de los estudiantes, dominio de contenidos pedagógicos, disciplinares, así como la selección de estrategias de enseñanza y evaluación (Ministerio de Educación, 2014).</p> <p>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Abarca la conducción del proceso de enseñanza, la mediación pedagógica en un clima favorable para el aprendizaje, con el desarrollo de estrategias metodológicas y criterios e instrumentos facilitadores del proceso de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014).</p> <p>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Involucra la comunicación efectiva con los actores educativos para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, en un clima institucional favorable y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014).</p> <p>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente Referida a la reflexión continua de la práctica pedagógica, del trabajo colegiado en la responsabilidad por los procesos, resultados del aprendizaje, además del diseño e implementación de políticas educativas regionales y nacionales (Ministerio de Educación, 2014).</p>	<p>Indicador 1: Conocimientos disciplinares y pedagógicos Indicador 2: Planificación colegiada de la enseñanza</p> <p>Indicador 1: Creación de clima favorable para el aprendizaje Indicador 2: Conducción del proceso de enseñanza – aprendizaje Indicador 3: Evaluación y retroalimentación diversificada</p> <p>Indicador 1: Participación en la elaboración de documentos de gestión institucional Indicador 2: Relación con la comunidad</p> <p>Indicador 1: Desarrollo e identidad profesional Indicador 2: Ética profesional</p>	De intervalo

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Se te invita a responder este cuestionario virtual diseñado para medir el desempeño docente, el cual demorará entre 5 a 10 minutos aproximadamente. Después de registrar los datos generales, marca una sola opción de la escala propuesta en cada ítem. La información que se recoja será confidencial. De antemano se agradece tu colaboración y permiso resaltando la importancia de tu valiosa participación.

DNI: Centro laboral: Sexo: F () M () Edad:

Dimensiones / Indicadores / Ítems		Escala			
		1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los escolares					
Indicador: Conocimientos disciplinares y pedagógicos					
1	¿Aplicas tus conocimientos disciplinares como pedagógicos para conocer las características individuales de tus estudiantes?	1	2	3	4
2	¿Aplicas tus conocimientos actualizados disciplinares como pedagógicos para comprender las áreas curriculares que enseñas?	1	2	3	4
3	¿Elaboras tus experiencias al igual que las actividades de aprendizaje adecuadas a la modalidad virtual desde un trabajo colegiado?	1	2	3	4
Indicador: Planificación colegiada de la enseñanza					
4	¿Seleccionas los contenidos de la enseñanza adecuados a los entornos virtuales en función de los aprendizajes fundamentales que se buscan desarrollar en los estudiantes?	1	2	3	4
5	¿Diseñas creativamente procesos pedagógicos utilizando entornos virtuales para involucrar a tus estudiantes en el proceso de aprendizaje desde una planificación colegiada?	1	2	3	4
6	¿Contextualizas el diseño de las sesiones a la enseñanza virtual considerando las características como necesidades de tus estudiantes?	1	2	3	4
7	¿Aplicas evaluación formativa en concordancia con los aprendizajes esperados?	1	2	3	4
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los escolares					
Indicador: Creación de clima favorable para el aprendizaje					
8	¿Creas un clima que favorezca los aprendizajes promoviendo la convivencia democrática?	1	2	3	4
9	¿Orientas tu práctica pedagógica a conseguir logros de aprendizaje?	1	2	3	4
10	¿Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales desde un enfoque crítico-reflexivo?	1	2	3	4
Indicador: Conducción del proceso de enseñanza - aprendizaje					
11	¿Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales desde un enfoque crítico-reflexivo?	1	2	3	4
12	¿Constatas que todos los estudiantes comprenden los propósitos de las actividades de aprendizaje considerando las expectativas de desempeño como de progreso?	1	2	3	4
13	¿Desarrollas estrategias pedagógicas que promuevan el razonamiento, pensamiento crítico como creativo en tus estudiantes?	1	2	3	4
14	¿Utilizas recursos tecnológicos que respondan a los propósitos de aprendizaje?	1	2	3	4
15	¿Aplicas estrategias pedagógicas para atender de manera individual a los estudiantes con NEE?	1	2	3	4
Indicador: Evaluación y retroalimentación diversificada					
16	¿Elaboras instrumentos válidos para evaluar los logros de aprendizaje en tus estudiantes considerando sus características al igual que sus necesidades?	1	2	3	4
17	¿Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones así como para la retroalimentación oportuna?	1	2	3	4
18	¿Evalúas los aprendizajes de tus estudiantes en función a los criterios previamente establecidos?	1	2	3	4
19	¿Compartes oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes al igual que sus familias para establecer compromisos de mejora?	1	2	3	4
Dimensión 3: Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad					
Indicador: Participación en la elaboración de documentos de gestión institucional					
20	¿Participas activamente en la gestión de tu escuela?	1	2	3	4
21	¿Participas colaborativamente en la elaboración como actualización del Proyecto Educativo Institucional, planes de mejora continua?	1	2	3	4
22	¿Desarrollas solo o colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica como de mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	1	2	3	4
Indicador: Relación con la comunidad					
23	¿Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	1	2	3	4
24	¿Contextualizas en tu enseñanza las características del entorno?	1	2	3	4
25	¿Compartes con las familias de tus estudiantes, autoridades locales de la comunidad, los retos de tu trabajo pedagógico, dando cuenta de sus avances como de los resultados?	1	2	3	4
Dimensión 4: Desarrollo profesional e identidad docente					
Indicador: Desarrollo e identidad profesional					
26	¿Reflexionas en comunidades de profesionales sobre tu práctica pedagógica e institucional así como del aprendizaje de todos tus estudiantes?	1	2	3	4
27	¿Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con tus necesidades, las de los estudiantes como las de la escuela?	1	2	3	4
28	¿Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional, nacional, expresando tu opinión informada como actualizada sobre ellas, en el marco de tu trabajo profesional?	1	2	3	4
Indicador: Ética profesional					
29	¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente resolviendo dilemas tanto prácticos como normativos de la vida escolar con base en ellos?	1	2	3	4
30	¿Tomas decisiones respetando los derechos humanos, el principio del bien superior del niño como del adolescente?	1	2	3	4

Ficha técnica del instrumento

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Docente	
2	Autora	Trucios Donayre, Yris Esther	
3	Fecha	2021	
4	Objetivo	Medir el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura.	
5	Dirigida a	Docentes de instituciones educativas de Piura.	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	10 minutos	
9	Tipo de ítems	Enunciados	
10	N° de ítems	30	
11	Distribución	Dimensiones: D1: Preparación para el aprendizaje de los escolares (7 ítems) D2: Enseñanza para el aprendizaje de los escolares (12 ítems) D3: Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad (6 ítems) D4: Desarrollo profesional e identidad docente (5 ítems)	
12	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		A veces	2
		Casi Siempre	3
		Siempre	4
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	30-60
	Medio	2	61-90
	Alto	3	91-120

Fuente: Elaboración propia

Validación de instrumento por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del desempeño docente.

Dirigido a: Docentes de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo.

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
X		

Tumbes, junio del 2021

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

Experto 1

Validación de instrumento por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de desempeño docente.

Dirigido a: Docentes de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Apellidos y nombres del evaluador: Salinas La Torre Eddy Rosario

Grado académico del experto evaluador: Doctora

Áreas de experiencia profesional: Social (...) Educativa (X)

Institución donde labora: I.E. "Tupac Amaru" - Tumbes

Tiempo de experiencia profesional en el área: 10 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
X		

Tumbes 21, junio del 2021


.....
Dra. Salinas La Torre Eddy Rosario
DNI: 44748558

Experto 2

Validación de instrumento por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de desempeño docente.

Dirigido a: Docentes de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Apellidos y nombres del evaluador: *Chávez Dioses Gaspar*

Grado académico del experto evaluador: *Doctor*

Áreas de experiencia profesional: Social (...) Educativa (X.)

Institución donde labora: *Universidad Nacional de Tumbes*

Tiempo de experiencia profesional en el área: *37* años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
X		

Tumbes 24, junio del 2021

Gaspar
Dr. *Gaspar Chávez Dioses*
DNI: *00209043*

Experto 3

Validación de instrumento por Experto 4

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de desempeño docente.

Dirigido a: Docentes de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Apellidos y nombres del evaluador: Barrientos Pacherras De Guevara Kateriny

Grado académico del experto evaluador: Doctora en Educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad Nacional de Tumbes

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
X		

Tumbes 21, junio del 2021



Dra. Kateriny Barrientos Pacherras de Guevara

DNI: 00248073

Experto 4

Validación de instrumento por Experto 5

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de desempeño docente.

Dirigido a: Docentes de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Apellidos y nombres del evaluador: Guevara Herbias Bedie Olinda

Grado académico del experto evaluador: Doctora en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (x)

Institución donde labora: Universidad Nacional de Tumbes.

Tiempo de experiencia profesional en el área: 26 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
x		

Tumbes 24, junio del 2021

.....*Bedie Olinda Guevara Herbias*.....

Dra. Guevara Herbias, Bedie Olinda

DNI: 00214727

Experto 5

Validación del programa por Experto 2

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL PROGRAMA
Título: Influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

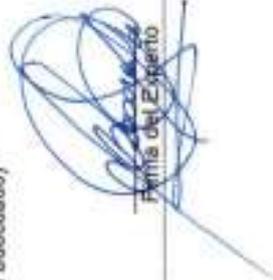
Indicadores	Criterios	Escala de Evaluación					Totalmente adecuado		Observaciones												
		Inadecuado 0 - 20	Mediamente adecuado 21 - 40	Adecuado 41 - 60	Muy adecuado 61 - 80	Totalmente adecuado 81 - 100															
Aspectos de Validación																					
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
2. Objetividad	Las sesiones expresan conductas observables.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
3. Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.																				
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.																				
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos a necesarios a fortalecer.																				
6. Intencionalidad	Las sesiones valoran las dimensiones del tema.																				
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos teóricos-científicos.																				
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.																				
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológico.																				
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.																				

INSTRUCCIONES: Esta ficha, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 96 puntos (Totalmente adecuado)

Piura, 30 de setiembre de 2021.

Experto: Dr. Salinas La Torre Eddy Rosario
 ORCID: 0000-0002-6844-0631
 Profesión: Docente
 DNI/C: 44749558
 Celular: 949460995


 Firma del Experto

Validación del programa por Experto 3

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL PROGRAMA
Título: Influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Indicadores	Criterios	Inadecuado					Mediamente adecuado					Adecuado					Muy adecuado					Totalmente adecuado					Observaciones																																
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	0	6	11	16	21		26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81
	Aspectos de Validación																																																										
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.																																																										
2. Objetividad	Las sesiones expresan conductas observables.																																																										
3. Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.																																																										
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.																																																										
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos a necesarios a fortalecer.																																																										
6. Intencionalidad	Las sesiones valoran las dimensiones del tema.																																																										
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos teóricos-científicos.																																																										
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.																																																										
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológico.																																																										
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.																																																										

INSTRUCCIONES: Esta ficha, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 98 puntos (Totalmente adecuado)

Piura, 30 de setiembre de 2021.

Experto: Dr. Chávez Dioses Gaspar
 ORCID: 0000-0002-0096-3654
 Profesión: Docente
 DNI/CI: 00209043
 Celular: 972807362


 Firma del Experto

Validación del programa por Experto 5

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL PROGRAMA

Título: Influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.

Indicadores	Criterios	Puntuación					Totalmente adecuado	Observaciones															
		Inadecuado 0 - 20	Mediamente adecuado 21 - 40	Adecuado 41 - 60	Muy adecuado 61 - 80	81 - 100																	
Aspectos de Validación		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Las sesiones están formuladas con lenguaje apropiado.																					96	
2. Objetividad	Las sesiones expresan conductas observables.																						96
3. Actualidad	Las sesiones están adecuadas a las teorías, enfoques o modelos teóricos.																						96
4. Organización	Existe organización lógica entre las sesiones.																						96
5. Suficiencia	Las sesiones comprenden los aspectos a necesarios a fortalecer.																						96
6. Intencionalidad	Las sesiones valoran las dimensiones del tema.																						96
7. Consistencia	Las sesiones están basadas en aspectos teóricos-científicos.																						96
8. Coherencia	Las sesiones tienen relación con los indicadores de la variable independiente.																						96
9. Metodología	Las sesiones responden al diseño de investigación metodológico.																						96
10. Pertinencia	Las sesiones son útiles y adecuadas para modificar la variable dependiente.																						100

INSTRUCCIONES: Esta ficha, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del programa que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

PROMEDIO: 96 puntos (Totalmente adecuado)

Piura, 30 de setiembre de 2021.

Experto: Dr. Kateriny Barrientos Pachterres de Guevara
 ORCID: 0000-0002-0920-8938
 Profesión: Docente
 DNI/CI: 00248073
 Celular: 996030185


 Experto

Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad total

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.959	0.963

Confiabilidad por cada ítem

	Cronbach's α	McDonald's ω
Ítem 1	0.957	0.962
Ítem 2	0.958	0.963
Ítem 3	0.960	0.965
Ítem 4	0.959	0.964
Ítem 5	0.957	0.962
Ítem 6	0.959	0.963
Ítem 7	0.958	0.962
Ítem 8	0.959	0.964
Ítem 9	0.959	0.964
Ítem 10	0.957	0.962
Ítem 11	0.957	0.962
Ítem 12	0.956	0.961
Ítem 13	0.958	0.962
Ítem 14	0.957	0.962
Ítem 15	0.958	0.962
Ítem 16	0.957	0.962
Ítem 17	0.956	0.961
Ítem 18	0.958	0.962
Ítem 19	0.956	0.961
Ítem 20	0.958	0.963
Ítem 21	0.956	0.961
Ítem 22	0.957	0.962
Ítem 23	0.958	0.963
Ítem 24	0.957	0.962
Ítem 25	0.958	0.963
Ítem 26	0.957	0.962
Ítem 27	0.956	0.961
Ítem 28	0.958	0.963
Ítem 29	0.957	0.962
Ítem 30	0.958	0.962

Anexo 4. Autorización de aplicación del instrumento



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PIURA
I.E. N° 15317 "CÉSAR A. VALLEJO MENDOZA"
A. N. CONSUELO DE VELASCO PIURA
CALLE LAS DIAMELAS 514

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO - PRUEBA PILOTO

El director de la Institución Educativa Primaria N° 15317 "Cesar Abraham Vallejo Mendoza", quien suscribe la presente.

AUTORIZA: A la Maestra Trucios Donayre, Yris Esther, identificada con DNI N°21446621, quien es estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo para que aplique el instrumento que mide la variable dependiente de su proyecto de investigación titulado "Influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021", en los docentes de esta institución educativa para aplicación de la prueba piloto.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades.

Piura, 25 de junio del 2021



Feria Caveró Luis Enrique
FERIA CAVERO LUIS ENRIQUE

Director(a)



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 15014 "MANUEL OCTAVIANO HIDALGO CARNERO"

COD. MOD. PRIMAR. 0260182 - COD. MOD SECUND. 1017391 COD LOCAL. 412483

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

AUTORIZACIÓN PARA APLICAR PRETEST Y POSTEST

La Directora de la Institución Educativa "MANUEL OCTAVIANO HIDALGO CARNERO", suscribe la presente.

AUTORIZA:

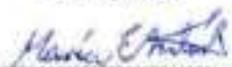
A la Maestra Trucios Donayre, Yris Esther, identificada con DNI N°21446621, quien es estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo para que aplique el instrumento que mide la variable dependiente de su proyecto de investigación titulado "Influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021", a una muestra de 33 docentes para aplicación del cuestionario en el Pretest y Postest, de esta institución educativa.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades.

Piura, 30 de setiembre del 2021



IE N° 15014 MANUEL O. HIDALGO CARNERO
CASTILLA - PIURA


Mg. Maria E. Antón Barreto
DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

“INICIAL Y PRIMARIA SELMIRA DE VARONA”

CALLE LUIS AGURTO - SANCHEZ ARTEAGA N° 150 URB.PIURA

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

**AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO Y PROGRAMA DE
INTERVENCIÓN**

El Director de la Institución Educativa SELMIRA DE VARONA, suscribe la presente.

AUTORIZA:

A la Maestra Trucios Donayre, Yris Esther, identificada con DNI N° 21448621, quien es estudiante del programa de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo para que aplique el instrumento que mide la variable dependiente de su proyecto de investigación titulado “Influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021”, a 35 docentes y además para aplicación del programa de intervención al grupo experimental, de esta institución educativa.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades.

Piura, 24 de septiembre del 2021



Antonio Alvarado Quispe
DIRECCIÓN

Anexo 5. Consentimiento informado

Yo, Idail Esmeralda Correa Silva, docente de la Institución Educativa "Selmira de Varona", identificada con cédula N° 02668042, de 55 años de edad, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en la investigación denominada: "Influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021" dirigida por Yris Esther Trucios Donayre, con fines de investigación:

He recibido una explicación clara, completa sobre el carácter general del propósito de las evaluaciones y las razones específicas por las que se examina. También he sido informado de los cuestionarios virtuales y demás procedimientos que se aplicaran; así como de la manera en que se utilizaran los resultados; no existe ningún tipo de riesgos, beneficios directos e indirectos de mi voluntariado en el estudio, entendiendo que mi participación como docente no repercutirá en mis actividades ni desempeño docente programadas por el Ministerio de Educación, no haré ningún gasto, ni recibiré remuneración por la participación en el estudio y pudiendo poner fin sin represalias ni sanción, si lo considero conveniente a mis intereses, se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad, si en los resultados de mi participación como docente se hiciera evidente algún problema relacionado con mi desempeño en la institución educativa, se me brindará orientación al respecto.

Piura, 20 de octubre del 2021.



Idail E. Correa Silva

DNI 02668042

Anexo 6. Bases de datos

Pretest Grupo Control

PRE TEST GRUPO CONTROL_VD DESEMPEÑO DOCENTE																																									
ITEMS	D1 Preparación para el aprendizaje de los escolares							D2 Enseñanza para el aprendizaje de los escolares											D3 Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad					D4 Desarrollo profesional e identidad docente					VD	Nivel											
	1	2	3	4	5	6	7	D1	Nivel	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	D2	Nivel	20	21	22	23	24			25	D3	Nivel	26	27	28	29	30	D4	Nivel	
1	3	4	4	4	3	3	2	21	MEDIO	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	36	MEDIO	4	3	2	3	3	2	17	MEDIO	3	3	1	3	4	14	MEDIO	88	MEDIO
2	4	4	3	3	2	3	2	21	MEDIO	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	34	MEDIO	3	2	2	3	3	2	15	MEDIO	2	3	2	3	4	14	MEDIO	84	MEDIO	
3	3	4	4	4	4	4	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	20	ALTO	119	ALTO			
4	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	36	MEDIO	3	2	3	3	2	16	MEDIO	2	2	1	2	3	10	BAJO	83	MEDIO	
5	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	45	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	20	ALTO	117	ALTO			
6	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	2	3	4	15	MEDIO	90	MEDIO		
7	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	ALTO	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	108	ALTO		
8	4	4	3	4	4	4	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	20	ALTO	119	ALTO			
9	2	2	3	2	3	3	18	MEDIO	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	36	MEDIO	4	3	3	3	3	2	18	MEDIO	2	2	2	4	12	MEDIO	81	MEDIO	
10	4	3	4	4	4	4	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	3	4	4	23	ALTO	2	3	2	4	4	15	MEDIO	113	ALTO		
11	2	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	3	3	2	3	4	2	17	MEDIO	3	2	4	4	16	ALTO	90	MEDIO		
12	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	36	MEDIO	3	3	1	3	2	3	15	MEDIO	2	2	1	4	4	13	MEDIO	85	MEDIO
13	4	4	4	4	3	4	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	45	ALTO	3	3	3	4	3	2	18	MEDIO	3	3	2	4	3	15	MEDIO	105	ALTO	
14	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	90	MEDIO		
15	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	35	MEDIO	4	3	1	3	2	1	14	MEDIO	2	2	1	2	4	11	MEDIO	81	MEDIO	
16	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	2	2	2	2	2	4	14	MEDIO	4	3	2	2	4	15	MEDIO	105	ALTO	
17	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	ALTO	4	4	2	4	4	22	ALTO	4	4	2	4	4	18	MEDIO	115	ALTO		
18	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	90	MEDIO		
19	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46	ALTO	3	3	3	4	4	2	19	ALTO	1	3	2	3	4	13	MEDIO	99	ALTO	
20	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	3	3	2	3	4	3	18	MEDIO	2	2	2	4	4	14	MEDIO	89	MEDIO	
21	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	MEDIO	2	2	2	2	4	2	14	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	85	MEDIO	
22	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	ALTO	4	4	3	4	4	3	22	ALTO	4	4	2	4	4	18	ALTO	115	ALTO	
23	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	19	ALTO	119	ALTO		
24	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	20	ALTO	120	ALTO			
25	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	120	ALTO		
26	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	4	3	4	4	18	ALTO	117	ALTO		
27	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	41	ALTO	3	2	3	3	4	18	MEDIO	4	2	4	4	4	9	ALTO	108	ALTO		
28	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	4	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	36	MEDIO	2	2	1	3	2	2	12	BAJO	1	2	1	2	3	9	BAJO	73	MEDIO	
29	2	2	4	4	3	3	21	MEDIO	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	36	MEDIO	2	2	2	3	3	2	14	MEDIO	2	2	1	2	3	10	BAJO	81	MEDIO	
30	4	4	3	4	3	4	26	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	4	4	2	4	4	22	ALTO	4	2	4	4	4	18	ALTO	102	ALTO		
31	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	MEDIO	2	2	1	4	4	4	17	MEDIO	2	2	1	3	4	12	MEDIO	85	MEDIO	
32	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	20	ALTO	120	ALTO			
33	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	20	ALTO	120	ALTO			

Pretest Grupo Experimental

PRE TEST GRUPO EXPERIMENTAL_VD DESEMPEÑO DOCENTE																																								
ITEMS	D1 Preparación para el aprendizaje de los escolares							D2 Enseñanza para el aprendizaje de los escolares											D3 Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad					D4 Desarrollo profesional e identidad docente					VD	Nivel										
	1	2	3	4	5	6	7	D1	Nivel	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	D2	Nivel	20	21	22	23	24			25	D3	Nivel	26	27	28	29	30	D4	Nivel
1	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	90	MEDIO	
2	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	36	MEDIO	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	90	MEDIO	
3	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	90	MEDIO	
4	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	3	2	3	4	3	18	MEDIO	2	2	1	4	4	13	MEDIO	88	MEDIO	
5	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	2	2	2	3	4	2	15	MEDIO	2	3	4	2	4	16	ALTO	88	MEDIO
6	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	4	2	2	4	15	MEDIO	109	ALTO	
7	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	3	3	3	3	3	18	MEDIO	2	3	2	4	4	15	MEDIO	109	ALTO	
8	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	34	MEDIO	3	3	2	3	4	4	19	ALTO	3	4	3	2	4	16	ALTO	90	MEDIO
9	3	2	3	3	3	3	21	MEDIO	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	36	MEDIO	3	3	2	3	3	2	16	MEDIO	3	3	3	3	3	16	ALTO	89	MEDIO
10	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	4	2	3	3	15	MEDIO	109	ALTO	
11	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	3	4	4	4	4	23	ALTO	4	4	2	4						

Postest Grupo Control

POS TEST GRUPO CONTROL_VD DESEMPEÑO DOCENTE																																								
ITEMS	D1 Preparación para el aprendizaje de los escolares							D2 Enseñanza para el aprendizaje de los escolares										D3 Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad					D4 Desarrollo profesional e identidad docente					VD	Nivel											
	1	2	3	4	5	6	7	D1	Nivel	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	D2	Nivel	20	21	22	23			24	25	D3	Nivel	26	27	28	29	30	D4	Nivel
1	3	4	2	4	3	3	2	21	MEDIO	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	36	MEDIO	4	3	2	3	3	2	17	MEDIO	3	3	1	3	4	14	MEDIO	88	MEDIO
2	4	4	3	3	2	3	2	21	MEDIO	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	34	MEDIO	3	2	3	3	2	15	MEDIO	2	3	2	3	4	14	MEDIO	84	MEDIO		
3	3	4	4	4	4	4	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	119	ALTO		
4	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	36	MEDIO	3	3	2	3	3	2	16	MEDIO	2	2	1	2	3	10	BAJO	83	MEDIO	
5	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	45	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	117	ALTO		
6	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	43	ALTO	4	4	4	3	3	4	22	ALTO	3	4	2	3	3	15	MEDIO	101	ALTO	
7	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	ALTO	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	4	3	4	4	18	ALTO	111	ALTO		
8	4	4	3	4	4	4	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	119	ALTO		
9	2	3	2	3	3	3	18	MEDIO	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	36	MEDIO	4	3	3	3	2	18	MEDIO	2	2	2	2	4	12	MEDIO	81	MEDIO		
10	4	3	4	4	4	4	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	3	4	4	23	ALTO	2	3	2	4	4	15	MEDIO	113	ALTO		
11	2	3	4	3	3	3	21	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	ALTO	3	2	3	4	2	17	MEDIO	3	2	3	2	4	15	MEDIO	100	ALTO		
12	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	3	3	2	3	2	3	16	MEDIO	2	2	1	4	4	13	MEDIO	86	MEDIO	
13	4	4	4	4	4	4	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	45	ALTO	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	2	4	3	15	MEDIO	105	ALTO		
14	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	4	3	4	3	4	22	ALTO	3	3	3	3	4	16	ALTO	95	ALTO		
15	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	35	MEDIO	4	3	2	3	2	15	MEDIO	2	2	2	2	4	12	MEDIO	83	MEDIO		
16	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	2	2	2	2	4	14	MEDIO	4	3	2	2	4	15	MEDIO	105	ALTO		
17	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	ALTO	4	4	2	4	4	22	ALTO	4	4	2	4	4	18	ALTO	115	ALTO		
18	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	4	3	4	4	4	23	ALTO	4	3	4	4	4	19	ALTO	99	ALTO		
19	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46	ALTO	3	4	3	3	2	18	MEDIO	1	3	2	3	4	13	MEDIO	98	ALTO		
20	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	3	3	2	3	4	3	18	MEDIO	2	2	2	4	4	14	MEDIO	89	MEDIO	
21	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	36	MEDIO	2	2	2	2	4	14	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	86	MEDIO		
22	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	ALTO	4	4	3	4	4	22	ALTO	4	4	4	4	4	18	ALTO	115	ALTO		
23	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	3	4	4	19	ALTO	119	ALTO		
24	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	120	ALTO		
25	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	3	3	4	22	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	118	ALTO		
26	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	4	3	4	4	18	ALTO	117	ALTO		
27	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	44	ALTO	4	3	2	3	3	18	MEDIO	4	4	2	4	4	18	ALTO	108	ALTO		
28	3	4	4	3	4	4	26	ALTO	4	4	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	31	MEDIO	2	2	1	3	2	12	BAJO	1	2	1	2	3	9	BAJO	78	MEDIO		
29	2	2	4	3	3	3	21	MEDIO	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	36	MEDIO	2	2	2	3	3	14	MEDIO	2	2	1	2	3	10	BAJO	81	MEDIO		
30	4	4	3	4	4	4	26	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	MEDIO	4	4	2	4	4	22	ALTO	3	4	2	3	3	15	MEDIO	99	ALTO		
31	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	36	MEDIO	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	3	1	3	3	12	MEDIO	81	MEDIO		
32	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	19	ALTO	119	ALTO		
33	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	3	19	ALTO	119	ALTO		

Postest Grupo Experimental

POS TEST GRUPO EXPERIMENTAL_VD DESEMPEÑO DOCENTE																																							
ITEMS	D1 Preparación para el aprendizaje de los escolares							D2 Enseñanza para el aprendizaje de los escolares										D3 Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad					D4 Desarrollo profesional e identidad docente					VD	Nivel										
	1	2	3	4	5	6	7	D1	Nivel	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	D2	Nivel	20	21	22	23			24	25	D3	Nivel	26	27	28	29	30	D4
1	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	115	ALTO
2	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	115	ALTO	
3	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	115	ALTO	
4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	115	ALTO	
5	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	4	4	3	18	ALTO	118	ALTO		
6	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	4	4	3	18	ALTO	118	ALTO		
7	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	4	4	3	18	ALTO	118	ALTO		
8	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	4	4	3	18	ALTO	118	ALTO		
9	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	4	4	4	4	19	ALTO	119	ALTO	
10	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	120	ALTO	
11	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	4	4	4	3	18	ALTO	118	ALTO	
12	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	ALTO	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	4	4	4	4	19	ALTO	119	ALTO	
13	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4																										

Anexo 7. Tablas de pruebas de hipótesis por Test y Grupos

		Rangos			
Test	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	
Pretest	VD Desempeño docente	Control	33	34.27	1131.00
		Experimental	35	34.71	1215.00
		Total	68		
	D1 Preparación para el aprendizaje de los escolares	Control	33	34.80	1148.50
		Experimental	35	34.21	1197.50
		Total	68		
	D2 Enseñanza para el aprendizaje de los escolares	Control	33	33.06	1091.00
		Experimental	35	35.86	1255.00
		Total	68		
	D3 Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad	Control	33	33.18	1095.00
		Experimental	35	35.74	1251.00
		Total	68		
D4 Desarrollo profesional e identidad docente	Control	33	34.98	1154.50	
	Experimental	35	34.04	1191.50	
	Total	68			
Postest	VD Desempeño docente	Control	33	27.24	899.00
		Experimental	35	41.34	1447.00
		Total	68		
	D1 Preparación para el aprendizaje de los escolares	Control	33	26.79	884.00
		Experimental	35	41.77	1462.00
		Total	68		
	D2 Enseñanza para el aprendizaje de los escolares	Control	33	26.00	858.00
		Experimental	35	42.51	1488.00
		Total	68		
	D3 Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad	Control	33	26.18	864.00
		Experimental	35	42.34	1482.00
		Total	68		
D4 Desarrollo profesional e identidad docente	Control	33	30.33	1001.00	
	Experimental	35	38.43	1345.00	
	Total	68			

Estadísticos de prueba ^a						
Test		VD Desempeño docente	D1	D2	D3	D4
			Preparación para el aprendizaje de los escolares	Enseñanza para el aprendizaje de los escolares	Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad	Desarrollo profesional e identidad docente
Pretest	U de Mann-Whitney	570.000	567.500	530.000	534.000	561.500
	W de Wilcoxon	1131.000	1197.500	1091.000	1095.000	1191.500
	Z	-.092	-.136	-.610	-.551	-.200
	Sig. asintótica (bilateral)	.926	.892	.542	.582	.842
Postest	U de Mann-Whitney	338.000	323.000	297.000	303.000	440.000
	W de Wilcoxon	899.000	884.000	858.000	864.000	1001.000
	Z	-2.949	-3.412	-3.672	-3.476	-1.719
	Sig. asintótica (bilateral)	.003	.001	.000	.001	.086

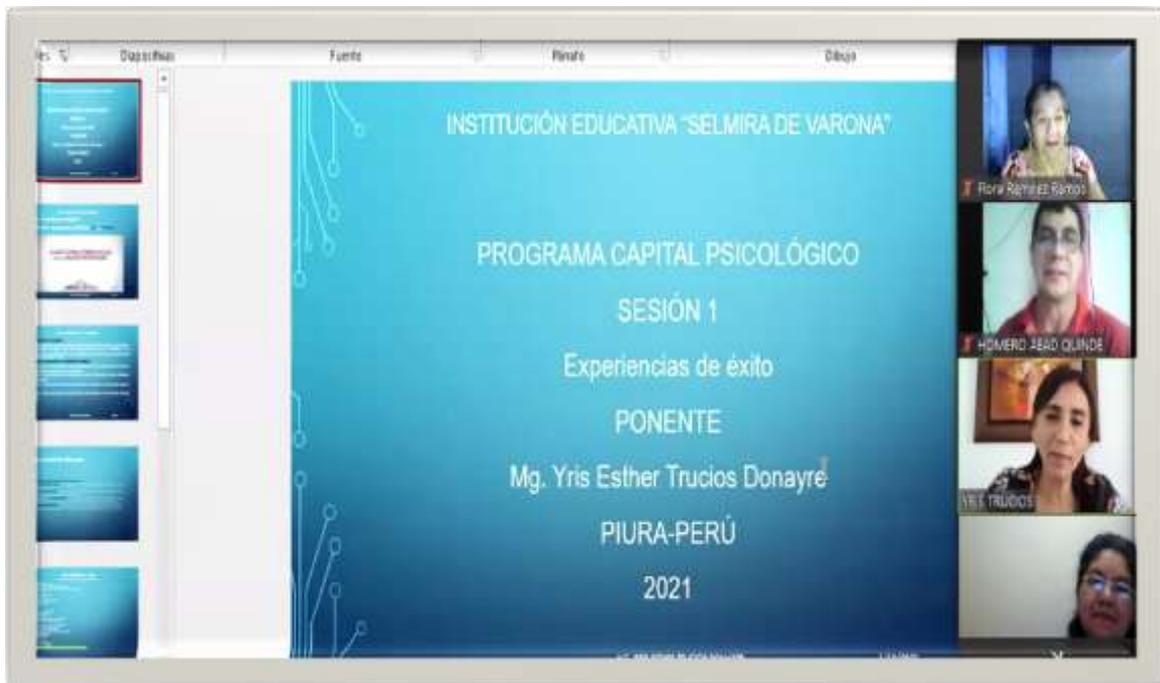
a. Variable de agrupación: Grupo

Anexo 8. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.</p>	<p>Hipótesis General: H_i: La aplicación del programa capital psicológico tiene influencia significativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021. H_o: La aplicación del programa capital psicológico no tiene influencia significativa en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.</p>	<p>Teórica: La investigación se justifica teóricamente en: la teoría socio-cognitiva de Bandura, la teoría del estilo explicativo optimista-pesimista de Christopher Peterson y Martin Seligman, así como en el marco del buen desempeño del Minedu y el modelo teórico de desempeño docente para la educación superior de Polanco.</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1: ¿Cuál es la influencia del programa capital psicológico en la preparación para el aprendizaje de los escolares de dos instituciones educativas de Piura, 2021?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la influencia del programa capital psicológico en la enseñanza para el aprendizaje de los escolares de dos instituciones educativas de Piura, 2021?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la influencia del programa capital psicológico en la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de dos instituciones educativas de Piura, 2021?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la influencia del programa capital psicológico en el desarrollo profesional e identidad docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1: Establecer la influencia del programa capital psicológico en la preparación para el aprendizaje de los escolares de dos instituciones educativas de Piura, 2021.</p> <p>OE2: Establecer la influencia del programa capital psicológico en la enseñanza para el aprendizaje de los escolares de dos instituciones educativas de Piura, 2021.</p> <p>OE3: Establecer la influencia del programa capital psicológico en la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de dos instituciones educativas de Piura, 2021.</p> <p>OE4: Establecer la influencia del programa capital psicológico en el desarrollo profesional e identidad docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>HE1: La aplicación del programa capital psicológico tiene influencia significativa en la preparación para el aprendizaje de los escolares de dos instituciones educativas de Piura, 2021.</p> <p>HE2: La aplicación del programa capital psicológico tiene influencia significativa en la enseñanza para el aprendizaje de los escolares de dos instituciones educativas de Piura, 2021.</p> <p>HE3: La aplicación del programa capital psicológico tiene influencia significativa en la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de dos instituciones educativas de Piura, 2021.</p> <p>HE4: La aplicación del programa capital psicológico tiene influencia significativa en el desarrollo profesional e identidad docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.</p>	<p>Práctica: Porque contribuye a solucionar un problema relacionado con el bajo nivel de desempeño docente de instituciones educativas de la provincia de Piura.</p> <p>Metodológica: Porque aporta un nuevo programa de intervención educativa para el fortalecimiento del desempeño de los docentes.</p> <p>Social: Porque beneficia a las comunidades educativas de instituciones de la provincia de Piura y a la colectividad de estudiosos de las ciencias sociales.</p>

Anexo 9. Fotos de la aplicación del programa

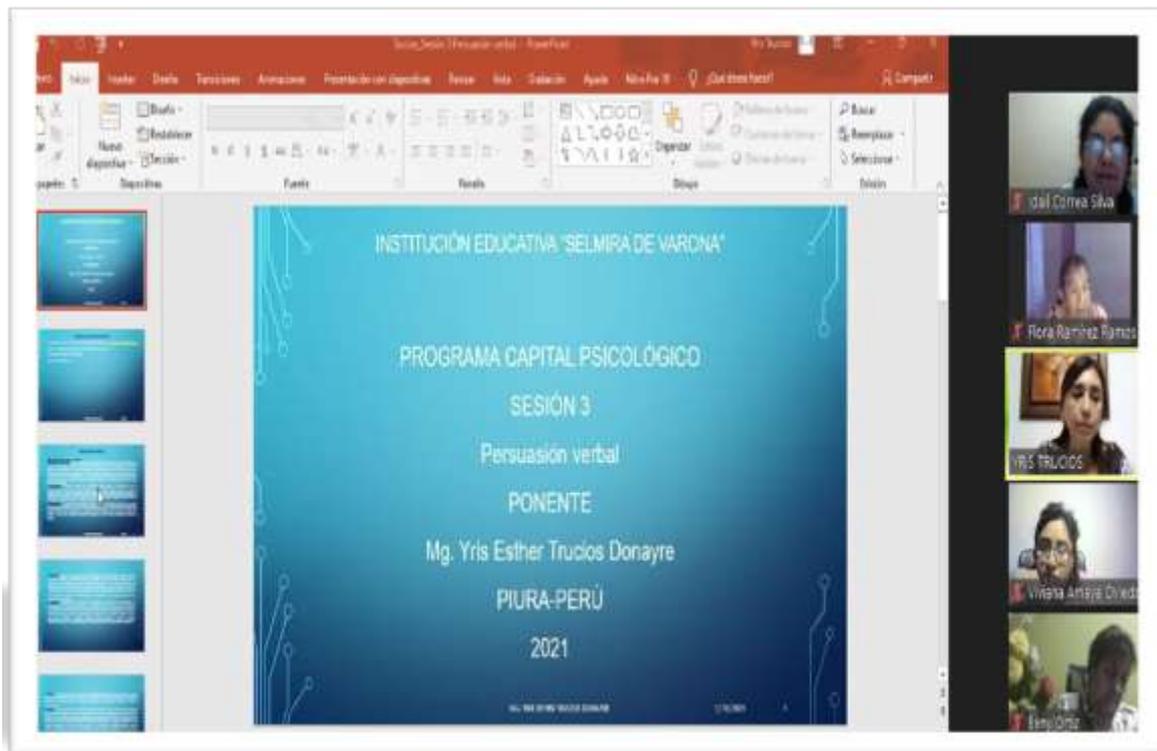
Sesión 1



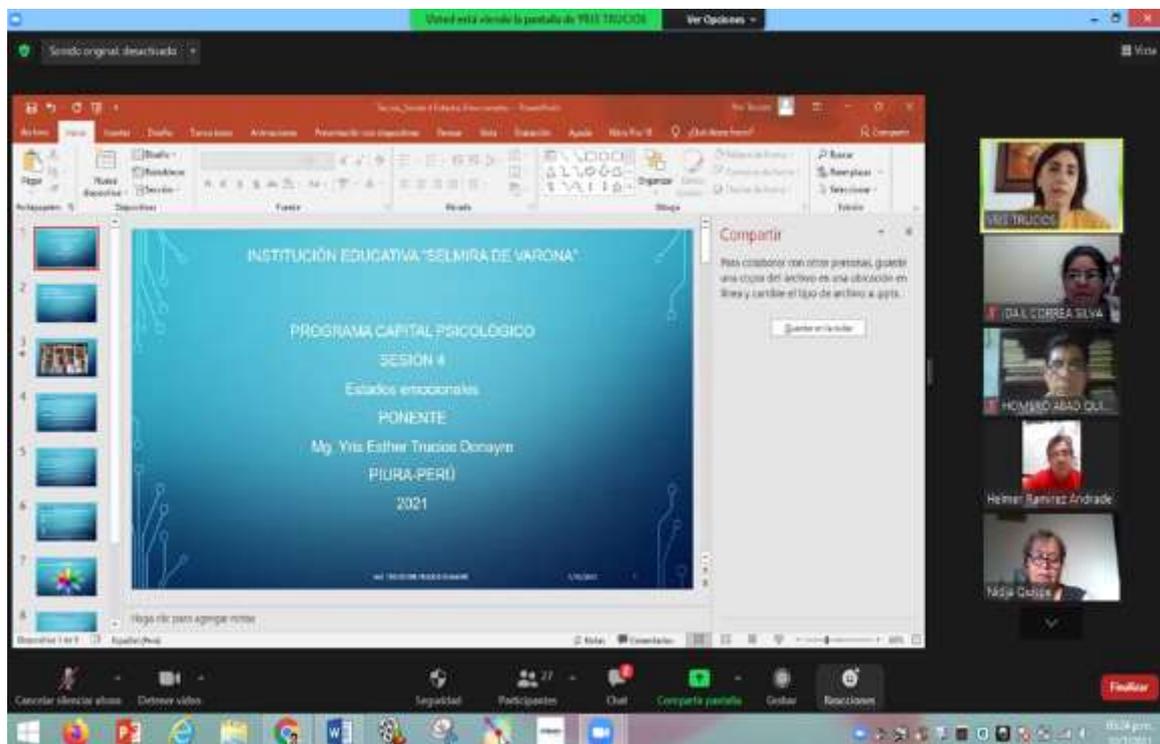
Sesión 2



Sesión 3



Sesión 4



Sesión 5

The screenshot shows a Zoom meeting interface. The main window displays a presentation slide with the following text:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SELMIRA DE VARONA"
PROGRAMA CAPITAL PSICOLÓGICO
SESIÓN 5
Metas individuales
PONENTE
Mg. Yris Esther Trucios Donayre
PIURA-PERÚ
2021

On the right side, there is a vertical list of participants with their video thumbnails:

- HOMERO ABAD...
- HOMERO ABAD QUIL...
- Rosa Ramirez Ramos
- YRIS TRUCIOS
- Bery Ortiz
- Helmer Ramirez...
- Helmer Ramirez Andr...

The bottom of the screen shows a status bar with the text "Haga clic para agregar notas" and a progress indicator.

Sesión 6

The screenshot shows a Zoom meeting interface. The main window displays a presentation slide with the following text:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SELMIRA DE VARONA"
PROGRAMA CAPITAL PSICOLÓGICO
SESIÓN 6
Estiramiento de metas
PONENTE
Mg. Yris Esther Trucios Donayre
PIURA-PERÚ
2021

On the right side, there is a vertical list of participants with their video thumbnails:

- HOMERO ABAD...
- HOMERO ABAD QUIL...
- Rosa Ramirez Ramos
- YRIS TRUCIOS
- Bery Ortiz
- Helmer Ramirez...
- Helmer Ramirez Andr...
- Yris Trucios

The bottom of the screen shows a status bar with the text "Haga clic para agregar notas" and a progress indicator.

Sesión 7

The screenshot shows a Zoom meeting interface. The main window displays a presentation slide with the following text:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SELMIRA DE VARONA"
PROGRAMA CAPITAL PSICOLÓGICO
SESIÓN 7
Modularidad de metas
PONENTE
Mg. Yris Esther Trucios Donayre
PIURA-PERÚ
2021

On the right side, a vertical list of participants is visible:

- Luz Mercedes Quiro
- Diana Pacheco
- Jorge Infante
- Jorge Infante
- Claudia
- Claudia
- Viviana Amaya...
- Viviana Amaya Oviedo

Sesión 8

The screenshot shows a Zoom meeting interface. The main window displays a presentation slide with the following text:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SELMIRA DE VARONA"
PROGRAMA CAPITAL PSICOLÓGICO
SESIÓN 8
Involucramiento
PONENTE
Mg. Yris Esther Trucios Donayre
PIURA-PERÚ
2021

On the right side, a vertical list of participants is visible:

- Marisol Ruiz Cruz
- Marisol Ruiz Cruz
- María Esther Ot...
- María Esther Otero B...
- Rosa Espinoza G...
- Rosa Espinoza Gomez
- Nery Elizabeth...
- Nery Elizabeth Rano...
- para recibir el video
- Gianina
- Gianina

Sesión 9

The screenshot shows a Zoom meeting window. The main content is a PowerPoint slide with a blue background and white text. The slide text reads: "INSTITUCIÓN EDUCATIVA 'SELMIRA DE VARONA'", "PROGRAMA CAPITAL PSICOLÓGICO", "SESIÓN 9", "Capital humano", "PONENTE", "Mg. Yris Esther Trujos Donayre", "PIURA-PERÚ", "2021". The Zoom interface includes a top bar with the name "Yris Trujos" and a "Ver Opciones" button. On the right, a vertical list of participants is visible, including Yris Trujos, Flora Ramirez Ramos, Beatriz Elena, María Albán, and Silvia Cell. The bottom of the screen shows the Windows taskbar with the time 11:44 and date 2/11/2021.

Sesión 10

The screenshot shows a Zoom meeting window. The main content is a PowerPoint slide with a blue background and white text. The slide text reads: "INSTITUCIÓN EDUCATIVA 'SELMIRA DE VARONA'", "PROGRAMA CAPITAL PSICOLÓGICO", "SESIÓN 10", "Desarrollo del capital social", "PONENTE", "Mg. Yris Esther Trujos Donayre", "PIURA-PERÚ", "2021". The Zoom interface includes a top bar with the name "Yris Trujos" and a "Ver Opciones" button. On the right, a vertical list of participants is visible, including Yris Trujos, Flora Ramirez Ramos, Beatriz Elena, María Corbera Silva, Nora Lescano, and Beatriz Elena. The bottom of the screen shows the Windows taskbar with the time 11:47 and date 2/11/2021.

Sesión 11

Zoom Reunión

Usas esta versión gratuita de YRIS TRUJILLO

Ver Opciones

Yris Trujillo

Yris Trujillo

Raquel Ruiz

Dal Corpea Silva

Estrella Elena

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SELMIRA DE VARONA"

PROGRAMA CAPITAL PSICOLÓGICO

SESIÓN 11

Personalización del optimismo interno-externo

ONENTE

Mg. Yris Esther Trujillo Donayre

PIURA-PERU

2021

Windows

21°C

11/11/2021 11:53

Sesión 12

Zoom Reunión

YRIS TRUJILLO está hablando...

Ver Opciones

Melina en Macchi

Skala Celidamatzela

ELDA PATRICIA OROC

Nicole Guispe

Nery E. Babeth Ramos

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SELMIRA DE VARONA"

PROGRAMA CAPITAL PSICOLÓGICO

SESIÓN 12

Duración del optimismo estable-inestable

ONENTE

Mg. Yris Esther Trujillo Donayre

PIURA-PERU

2021

Windows

20°C

11/11/2021 12:15

Sesión 13

The image shows a Zoom meeting interface. On the left, a presentation slide is displayed with the following text:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SELMIRA DE VARONA"

PROGRAMA CAPITAL PSICOLÓGICO

SESIÓN 13

Alcance del optimismo global-específico

PONENTE

Mg. Yris Esther Trucios Donayre

PIURA-PERÚ

2021

At the bottom of the slide, it says "AL: 961 20448 10000 8140486" and "6711 3000".

On the right, a grid of 18 video thumbnails shows participants. Some names are visible: Yris Esther Trucios, Diana Pacheco, Bery Ortiz, Diana Trucios, Rosa Espinoza G..., María Esther Ot..., Rosa Espinoza Gomez, María Esther Otara S..., Helmer Herá..., and MARÍA ALBÁN... The Zoom status bar at the bottom indicates "Audio: Word".

The graphic features the logo of the "INSTITUCIÓN EDUCATIVA SELMIRA DE VARONA" at the top left. Below it, a screenshot of the presentation slide from the previous image is shown. To the right, a grid of 18 video thumbnails displays the meeting participants. The background is a green and white geometric design.

Personal directivo y docente en reunión colegiada, realizada el día 01.10.21.

Director: Homero Abad Quinde **Sub Directora: Yris E. Trucios Donayre.**