



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

**Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y  
asistencia técnica para mejorar el desempeño  
directivo en la provincia de Lamas 2019**

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación  
con mención en Gestión Educativa

**Autor:**

Elvira Fernández Sánchez  
<https://orcid.org/0009-0008-7953-5572>

**Asesor:**

Lic. Dr. José Humberto Meléndez Díaz  
<https://orcid.org/0000-0001-7852-7302>

Tarapoto, Perú

2023



## ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis


# Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para mejorar el desempeño directivo en la provincia de Lamas 2019

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación  
con mención en Gestión Educativa

### Autor:


Elvira Fernández Sánchez

Sustentado y aprobado el 18 de agosto del 2023, por los siguientes  
jurados:

  
\_\_\_\_\_  
Presidente de Jurado  
Lic. Dr. Luis Manuel Vargas  
Vásquez

  
\_\_\_\_\_  
Vocal de Jurado  
Lic. M.Sc. Fauto Saavedra  
Hoyos

  
\_\_\_\_\_  
Secretario de Jurado  
Lic. Dra. Carmela Elisa Salvador  
Rosado

  
\_\_\_\_\_  
Asesor  
Lic. Dr. José Humberto  
Meléndez Díaz

Tarapoto, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN



## Escuela de Posgrado

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

**Bach. Elvira Fernández Sánchez**

Con el asesoramiento del Lic. Dr. José Humberto Meléndez Díaz.

**"ESTRATEGIA DIDACTICA GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DIRECTIVO PROVINCIA DE LAMAS 2019"**

Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos:

Aprobado

Con el calificativo (\*)

Muy Bueno (17)

En consecuencia, queda en condición de ser considerado APTO por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de Maestro, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 18 de agosto de 2023.

(\*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota

  
Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez  
Presidente

  
Lic. Dra. Carmela Elisa Salvador Rosado  
Secretario

  
Lic. M. Sc. Fausto Saavedra Hoyos  
Miembro

  
Lic. Dr. José Humberto Meléndez Díaz  
Asesor





## ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

# Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para mejorar el desempeño directivo en la provincia de Lamas 2019

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación  
con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis es original, en su contenido y forma.

  
.....  
Elvira Fernández Sánchez  
Ejecutor

  
.....  
Dr. José Humberto Meléndez Díaz  
Asesor

Tarapoto, Perú

2023

## Declaratoria de autenticidad

**Elvira Fernández Sánchez**, con DNI N° 40788156, egresado de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín, autor de la tesis titulada: **Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para mejorar el desempeño directivo en la provincia de Lamas 2019.**

Declaro Bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 18 de agosto del 2023.



**Elvira Fernández Sánchez**

DNI N° 40788156

## Ficha de identificación

<p><b>Título del proyecto</b> Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para mejorar el desempeño directivo en la provincia de Lamas 2019</p>	<p><b>Línea de investigación:</b> Sociodiversidad <b>Sublínea de investigación:</b> Modelo de gestión pedagógica y metodología del aprendizaje <b>Tipo de investigación:</b> Básica <input type="checkbox"/>, Aplicada <input checked="" type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Autor:</b> Elvira Fernández Sánchez</p>	<p>Facultad de Educación y Humanidades Escuela de posgrado <a href="https://orcid.org/0009-0008-7953-5572">https://orcid.org/0009-0008-7953-5572</a></p>
<p><b>Asesor:</b> Dr. José Humberto Meléndez Díaz</p>	<p><b>Dependencia local de soporte:</b> Facultad de Educación y Humanidades Escuela Profesional de Educación Inicial, Primaria y Secundaria <a href="https://orcid.org/0000-0001-7852-7302">https://orcid.org/0000-0001-7852-7302</a></p>

## **Dedicatoria**

A Jehová mi Dios por sus bendiciones, a mis padres Yolanda y Salomé por su ejemplo de perseverancia y amor infinito.

**Elvira**

## **Agradecimientos**

A los directores de las Instituciones Educativas de la UGEL Lamas, por las experiencias compartidas y a mi asesor José Humberto Meléndez Díaz por sus orientaciones acertadas.

La autora

## Índice general

Ficha de identificación.....	7
Dedicatoria.....	8
Agradecimientos .....	9
Índice general.....	10
Índice de tablas .....	12
RESUMEN .....	13
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN .....	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.2. Fundamentos teóricos.....	18
2.2.1. Estrategia didáctica .....	18
2.2.2. Grupos de interaprendizaje y asistencia técnica.....	19
2.2.1. Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica.....	21
2.2.2. Teorías que sustentan la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica .....	22
2.2.3. Desempeño Directivo .....	24
2.2.4. Teorías que sustentan el desempeño directivo .....	27
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS .....	29
3.1.  Ámbito y condiciones de la investigación .....	29
3.1.1. Contexto de la investigación.....	29
3.1.2. Periodo de ejecución .....	29
3.1.3. Autorizaciones y permisos.....	29
3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad .....	29
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales .....	29
3.2.  Sistema de variables.....	30
3.2.1. Variables principales.....	30
3.2.2. Variables secundarias .....	32
3.3  Procedimientos de la investigación .....	32

	11
3.3.1. Objetivo específico 1 .....	33
3.3.2. Objetivo específico 2 .....	34
3.3.3. Objetivo específico 3 .....	34
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
4.1. Resultado específico 1.....	36
4.2. Resultado específico 2.....	36
4.3. Resultado específico 3.....	37
4.1 Discusión de resultados .....	44
CONCLUSIONES .....	46
RECOMENDACIONES .....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	49
ANEXOS .....	52

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Independiente.....	30
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Dependiente .....	31
Tabla 3 Escala de medición .....	32
Tabla 4 Muestra de directores de de las II EE - Lamas 2019 .....	33
Tabla 5 Rangos de confiabilidad según Alfa de Cronbach .....	35
Tabla 6 Análisis de datos en ambos momentos de la dimensión visión institucional...	37
Tabla 7 Nivel de logro de la dimensión visión institucional .....	38
Tabla 8 Análisis de datos en ambos momentos de la dimensión clima institucional ...	38
Tabla 9 Nivel de logro de la dimensión clima institucional.....	39
Tabla 10 Análisis de datos en ambos momentos de la dimensión comunidades de aprendizaje.....	39
Tabla 11 Nivel de logro de la dimensión comunidades de aprendizaje .....	40
Tabla 12 Análisis de datos en ambos momentos de la dimensión acompañamiento pedagógico.....	40
Tabla 13 Nivel de logro de la dimensión acompañamiento pedagógico .....	41
Tabla 14 Análisis de datos en ambos momentos de la dimensión escuelas abiertas..	41
Tabla 15 Nivel de logro de la dimensión escuelas abiertas .....	42
Tabla 16 Análisis de datos en ambos momentos de la variable desempeño directivo	42
Tabla 17 Nivel de logro de la variable desempeño directivo.....	43
Tabla 18 Prueba de Normalidad con Shapiro Wilk .....	43
Tabla 19 Prueba T-Student de la variable dependiente Desempeño Directivo.....	44

## RESUMEN

Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para mejorar el desempeño directivo en la provincia de Lamas 2019

El desarrollo integral de los estudiantes en la educación básica es responsabilidad de los distintos agentes educativos involucrados; sin embargo, recae responsabilidad directa con la persona que lidera la institución educativa es decir el director; este es el responsable de gestionar recursos humanos e institucionales para brindar un servicio eficiente que logre aprendizajes satisfactorios. En la región San Martín una de las Unidades De Gestión Educativa Local (UGEL) con logros de aprendizaje bajos, es la UGEL Lamas, en ese sentido el objetivo de este trabajo de investigación fue desarrollar la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para mejorar el desempeño directivo en las instituciones educativas de la provincia de Lamas, 2019. El tipo de investigación fue aplicada, con nivel experimental y diseño pre experimental; la muestra poblacional fue de 29 directores. El procedimiento consistió en la aplicación del instrumento "Ficha de observación a la práctica de gestión" a la muestra seleccionada, antes y después de la estrategia; esta, se desarrolló en cinco talleres. Los resultados indican que, antes de aplicar la estrategia, el 13.79% se ubica en el nivel de satisfactorio; comparativamente al post test que es de 55.17%, en este mismo nivel, hay una diferencia de 41.38 puntos porcentuales; del mismo modo y del análisis estadístico inferencial de la prueba de hipótesis mediante t de Student, se obtuvo un valor calculado de  $t_c = -22,90$  y un valor tabular de  $t_t = -1,7$ , y/o un nivel de significancia de 0.00 siendo este menor al resultado  $\alpha = 0.05$ , aceptándose la hipótesis alterna y concluyendo que la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica ha mejorado significativamente el desempeño directivo en las instituciones educativas de la provincia de Lamas.

**Palabras clave:** Grupos de interaprendizaje, asistencia técnica, desempeño directivo.

## ABSTRACT

Didactic strategy, inter-learning groups and technical assistance to improve managerial performance in the province of Lamas 2019

The integral development of students in basic education is the responsibility of the different educational agents involved; nevertheless, direct responsibility lies with the person who leads the educational institution, i.e. the principal, who is responsible for managing human and institutional resources to provide an efficient service that achieves satisfactory learning. In the San Martin region, one of the Local Educational Management Units (UGEL) with low learning achievements is the UGEL Lamas, in that sense the objective of this research work was to develop the didactic strategy interlearning groups and technical assistance to improve the managerial performance in the educational institutions of the province of Lamas, 2019. The type of research was applied, with experimental level and pre-experimental design; the population sample consisted of 29 principals. The procedure consisted of applying the instrument "Management Practice Observation Form" to the selected sample, before and after the strategy; the strategy was developed in five workshops. The results indicate that, before applying the strategy, 13.79% are located in the satisfactory level; compared to the post-test which is 55.17%, in this same level, there is a difference of 41.38 percentage points; in the same way and from the inferential statistical analysis of the hypothesis test by Student's t-test, a calculated value of  $t_c = -22.90$  and a tabular value of  $t_t = -1.7$  were obtained, and/or a significance level of 0.00 being this lower than the result  $\alpha = 0.05$ , accepting the alternative hypothesis. It is concluded that the didactic strategy of inter-learning groups and technical assistance has significantly improved management performance in the educational institutions of the province of Lamas.

**Keywords:** Inter-learning groups, technical assistance, managerial performance.



## **CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN**

En nuestro país los resultados desfavorables alcanzados en las evaluaciones estandarizadas a nivel nacional e internacional, ha llevado a que el Ministerio de Educación asuma como política prioritaria, mejorar los aprendizajes, lo que implica fortalecer las competencias de gestión en los directivos, considerando como el segundo factor de influencia en el desempeño de los estudiantes. Sin embargo, gran parte de funciones asignadas a estos actores son administrativas, las que por su variedad y complejidad dificultan la atención permanente a los procesos pedagógicos de la escuela.

En este contexto, la ley de Reforma del Magisterio, Ley 29944, junto con su normativa en el Decreto Supremo N°004-2013-ED, considera aspectos relevantes que se expresan en el en reglamento del Marco del Buen Desempeño Directivo, documento orientador de la estimación del ingreso y permanencia en el cargo, así como en la implementación de estrategias formativas para lograr un buen desempeño. Se propone entonces “lograr que las instituciones Educativas centren a toda la organización en los aprendizajes” (Ministerio de Educación, 2012, p.52).

La Dirección de Educación en la región San Martín, ha implementado estrategias de fortalecimiento al desempeño directivo, como talleres de capacitación, asesoría pedagógica y visitas institucionales, sin embargo y a pesar de los esfuerzos realizados, algunas provincias de la región tienen un marcado porcentaje de estudiantes que no alcanzan los niveles de desempeño esperados, tal es el caso de la provincia de Lamas, donde en las Evaluaciones Censales de los alumnos, 2018, en el 4° grado de Primaria, solo el 16,5% de los estudiantes en comunicación y el 11,4% de los estudiantes en matemática alcanzan un nivel satisfactorio, generando una insatisfacción en la comunidad educativa, responsabilizando a los Directores, por los bajos niveles de logro alcanzados.

Por lo tanto, se consideró oportuno llevar a cabo una investigación donde se planteó el problema a través de la siguiente pregunta: ¿En qué medida el desarrollo de la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica mejorará el desempeño directivo en las instituciones educativas de la provincia de Lamas, 2019?

Según la problemática el objetivo general del presente estudio fue: “Desarrollar la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para mejorar el desempeño directivo en las instituciones educativas de la provincia de Lamas, 2019”. La investigación ha tenido tres objetivos específicos: El primero trata de sistematizar la

estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica basado en la teoría del aprendizaje colaborativo y la teoría del aprendizaje social. El segundo, trata sobre la aplicación de la estrategia grupos de interaprendizaje y asistencia técnica en sus dimensiones: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. Y el tercero, trata de evaluar el desempeño directivo en sus dimensiones: visión institucional, clima institucional, comunidades de aprendizaje, acompañamiento pedagógico y escuelas abiertas, a nivel de pre y post test.

La hipótesis que se constrató fue: “La estrategia didáctica grupos de aprendizaje y asistencia técnica mejora significativamente el desempeño directivo en las II.EE de la provincia de Lamas, 2019”.

La presente investigación conviene, ya que sirve para mejorar el desempeño laboral de los directivos de las instituciones de educación básica regular; tiene relevancia social, en la medida que se puede replicar la estrategia en otras poblaciones lo que contribuirá en optimizar el rol del director; posee implicaciones prácticas, ya que ayudará a implementar estrategias formativas, para mejorar el desempeño directivo, centradas en el logro de los aprendizajes. Presenta valor teórico pues deja un precedente sobre una estrategia que permite mejorar desempeño directivo; los resultados permiten analizar la problemática de gestión de los cargos directivos; así mismo en la UGEL Lamas podrán utilizar estos resultados para mejorar la gestión de los cargos directivos. También justifica su utilidad metodológica, por cuanto aporta un diagnóstico, un instrumento de recolección de datos, resultados y conclusiones que servirán a las futuras investigaciones en que estén relacionadas con este tema.

El presente trabajo de investigación estuvo estructurado de acuerdo con la Resolución 1312 de 2021 [UNSM/CU-R], el cual indica:

Capítulo I, Introducción; que contiene el problema, los objetivos y las hipótesis; el capítulo II, contiene el fundamento teórico (antecedentes, bases teóricas que sustentan el estudio y definición de términos básicos); capítulo III, menciona los materiales y métodos utilizados; y capítulo IV, donde se muestran los resultados obtenidos su respectiva discusión con las teorías que la sustentan. culminando con las conclusiones y recomendaciones (p. 141)

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **A nivel internacional**

Mendieta y Villamar (2020), en su estudio, “Acompañamiento a la gestión directiva en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo, en la UE Jaime Chávez Ramírez, 2019-2020”. El trabajo tuvo la finalidad de brindar asistencia técnica para lograr el estándar de desempeño. Propone utilizar una metodología mixta, donde se incluye lo cuantitativo y cualitativo, de tipo aplicada. El campo muestral estuvo formado por 9 profesores de la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez, que son el 100%. Esta indagación se realizó usando diversas técnicas de revisión documental, dentro de ellas se encontró la encuesta y la entrevista. En conclusión, esta investigación demuestra la necesidad de un plan de asesoría, brindar acompañamiento y mejorar el criterio de rendimiento para la gestión directiva en la Institución educativa.

Méndez (2021), en su tesis, “Análisis e los procesos de gestión de los recursos organizacionales del centro de atención integral la Vid Education Day Care y Preschool”. Tesis de postgrado. Estableciendo su propósito en analizar los procedimientos efectuados en la conducción de cada recurso de la organización del CAI La Vid Education Daycare y Preschool y proponer un diseño de dirección dando respuesta a las necesidades directivas y administrativas. Este estudio se enmarcó por medio de una perspectiva cualitativa, siendo el administrador, una directora académica, dos docentes y adicionalmente 3 expertos, y por último los padres de familia que seleccionaron fueron seis. Por otro lado, se utilizó la técnica de la entrevista no estructurada. Esta investigación concluye que es necesario un cambio en la organización, básicamente en el área de de mercadotecnia, administrativa y de recursos, propuesta a parte, menciona en articular estas áreas para proporcionar una prestación en términos de alta de calidad a las familias.

#### **A nivel nacional**

Villanueva (2021), estudio denominado, “Asistencia técnica pedagógica virtual de especialistas en educación y desempeño directivo de la UGEL Casma en tiempos de pandemia, 2021”. Este estudio tuvo la finalidad de parametar una asociación de la asistencia técnica y el desenvolvimiento del director. Asimismo, la indagación se desarrolló correlacionalmente. El campo muestral fue de 45 directores. La técnica

asignada durante la práctica fue una encuesta, como principal medio instrumental fue la guía de la encuesta, la entrevista, y también las entrevistas. Se concluye que la indagación obtuvo un alto grado de asociación ( $Rho=0.267$ ).

Choquehuanca (2019), logró investigar el “Desempeño directivo de los directivos de las II EE de secundaria de Socabaya, Arequipa, 2016”, se plasmó la finalidad en establecer del director. Respecto a la metodología se desarrollo de forma descriptiva. Por otro lado, 210 personas entre profesores y al mismo tiempo directores fueron la muestra. Este análisis concluye que el 39% del personal expresaron que rara vez los directores cumplen con sus las funciones; por lo tanto, se define un desempeño regular.

### **A nivel regional**

Zambrano (2019), en su trabajo de investigación, “Influencia de la asistencia técnica en las prácticas de gestión de los directivos del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba - 2019”. El meta del estudio fue la determinación el grado que puede influenciar la asistencia técnica con la practica de los procesos de los directores. Investigación de diseño correlacional. Su campo muestral fue de 30 directores y para recoger la información se utilizaron como técnica la encuesta y como herramienta seleccionada fue el cuestionario. Esta indagación concluyó que hay una asociación lineal de (0.42), además sostiene que el consejo directivo, los talleres académicos y los grupos de aprendizaje impactan positivamente en la gestión.

Huanca (2022), en su tesis titulada, “Taller de fortalecimiento en inteligencia emocional educativa para optimizar el liderazgo de los directores del nivel primario - Pardo Miguel”. El propósito que se planteó fue ejecutar talleres para el mejoramiento de liderar de los directores. El camino metodológico fue en resolver problemas, siendo de tipo aplicada, y explicativo como nivel. Se consideró una muestra de 20 directivos. La técnica uso fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Esta investigación concluyó que al aplicar el estudio fue significativo con un valor de 0.000.

## **2.2. Fundamentos teóricos**

### **2.2.1. Estrategia didáctica**

Son procedimientos o sistemas de aprendizaje que el docente elabora, y formaliza orientándolos al logro de objetivos previstos. Díaz (1998), describe estas estrategias como métodos y recursos empleados por el docente para facilitar la adquisición de aprendizajes significativos. Tebar (2003), menciona las estrategias didácticas se definen como métodos que el docente emplea de manera consciente y adaptable con el objetivo de facilitar la consecución de aprendizajes significativos.

Las estrategias tienen elementos, rasgos y aspectos comunes, que son sus componentes fundamentales e imprescindibles para su planificación y ejecución. Según lo fundamentado por Monereo (1997), analiza como integrantes directos a los estudiantes y docentes, Los contenidos a desarrollar (conceptuales, procedimentales y actitudinales), El ambiente y las condiciones donde se desarrolla el aprendizaje, el concepto y actitud que el estudiante tiene o identifica frente a su propio proceso de aprendizaje, el tiempo con el que cuenta para desarrollar actividades de aprendizaje, Los conocimientos previos, la organización de los estudiantes, la evaluación considerando sus momentos y procesos: diagnóstica formativa o sumativa.

## **2.2.2. Grupos de interaprendizaje y asistencia técnica**

### **a. Grupos de interaprendizaje (GIA)**

Los GIA son agrupaciones que se plantean como establecer metas y generar oportunidades de interaprendizaje entre los participantes partir de la reflexión conjunta, tiene relevancia el trabajo colaborativo y la socialización de las experiencias de quienes participan, permiten también la construcción de conocimiento y el planteamiento de algunas propuestas pedagógicas y de gestión que fortalecen el desempeño en el aula.

Se implementan teniendo en cuenta las necesidades, intereses, problemas y oportunidades identificadas en el monitoreo y acompañamiento realizado por el especialista acompañante, inicia con la presentación de experiencias alineadas al tema a desarrollar, se menciona las dificultades y luego elabora propuestas de mejora. (Ministerio de Educación de Perú, 2016, p.13).

### **b. Momentos de un Grupo de Interaprendizaje**

Siguiendo la línea que establece el Ministerio de Educación del Perú (2018) indica los siguientes momentos que tienen:

#### ➤ Antes del GIA

Gestión de condiciones (clima, comunicación asertiva), precisiones para el equipo que comparte experiencias pedagógicas, planificación del GIA, Elaboración del propósito, materiales y metodología a desarrollar, difusión de la fecha y hora de ejecución del GIA.

#### ➤ Durante el GIA

**Inicio:** Expectativas de cada integrante, desarrollo de las finalidades presentación del propósito, elaboración normativa de convivencia.

**Proceso:** Presentación de la situación o problema, reflexión sobre la situación presentada, aplicación del tema principal por medio de forma de utilizar los materiales adicionales, como breves lecturas, visualizaciones de video y experiencias, que proporcionan adicionalmente la información para enriquecer e introducir el contenido que esta en debate

**Cierre:** Metacognición, conclusiones a modo de ideas fuerza, compromisos a reuniones futuras.

➤ Después del GIA

Evaluación (lista de cotejo con criterios de participación), identificación de logros, dificultades y propuestas de mejora, autoevaluación del especialista.

**c. Asistencia técnica**

Siguiendo la misma línea de Minedu (2014), el paso de fortalecimiento de capacidades del equipo directivo, tienen la finalidad de orientar el proceso de gestionar los resultados de aprendizaje.

Parte de la necesidad que los directores logren identificarse, siendo las características principales, la escucha activa y el soporte pedagógico. Los especialistas de UGEL, brindan acompañamiento, comparten materiales, instrumentos y herramientas que permiten abordar el tema con mayor efectividad.

Según la RVM 024-2019-MINEDU (p.12) la Asistencia Técnica es una estrategia formativa para atender las necesidades de los actores educativos, brinda soporte técnico pedagógico, mejora las prácticas pedagógicas y de gestión. La Asistencia Técnica debe favorecer la óptima implementación del Currículo Nacional.

**d. Tipos de asistencia técnica**

Según la norma técnica RVM 024-2019-MINEDU (pp.12–13) hay tres tipos de asistencia técnica:

➤ Asistencia Técnica masiva; permite brindar recursos y orientaciones virtuales a los actores educativos, en aspectos generales, como normas que regulan el año escolar y acciones alineadas al Currículo Nacional.

➤ Asistencia Técnica grupal; se desarrolla de manera presencial, por los equipos técnico – pedagógicos de las DRE/ UGEL, tiene como beneficiarios a los profesores, al equipo directivo directivos que aborda temas de interés o de difícil comprensión.

- Asistencia Técnica individual; atiende a los directivos/ docentes de forma presencial y personalizada. brindar acompañamiento o asistencia técnica al docente sobre su práctica pedagógica brindándole asesoría para su mejora.

### **2.2.1. Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica**

#### **a. Definición**

Teniendo en cuenta algunos parametros conceptuales del Minedu (2016), se define a los grupos de interaprendizaje y asistencia técnica como una estrategia formativa con acciones planificadas y sistemáticas de intercambio y modelado de experiencias referidas a las funciones que cumple el directivo de una institución educativa; es decir, todas aquellas funciones inherentes al cargo.

#### **b. Finalidad**

Facilitar el intercambio de experiencias sobre las acciones que realiza los directores, los polidocentes del distrito de Lamas al mismo tiempo brindar asistencia técnica a fin de que el director participe activamente, en identificar necesidades y oportunidades de mejora que favorecen su desempeño en el colegio

#### **c. Fundamentación**

El Marco de Buen Desempeño Directivo orienta la gestión del director, por ello se propone: Conseguir que las instituciones educativas se comprometan activamente con la gestión del cambio en los procesos pedagógicos, orientando a toda la organización hacia la optimización de los aprendizajes (MINEDU, 2012, p. 52). Por ello los directivos pueden ser designados y ratificados en el cargo siempre que tengan un nivel satisfactorio en su desempeño.

De la misma forma, el Minedu (2014) establece que el propósito de este documento es implementar una visión compartida, teniendo como centro la mejora de los aprendizajes, el mecanismo de identificación para el desarrollo práctico de gestión de los directores, realizar pasos selección, estimar el desenvolvimiento, y el profesionalismo directivo.

En este sentido se desarrolla la estrategia formativa grupos de interaprendizaje y asistencia técnica teniendo como base las dimensiones de este documento.

Actividad N° 01: GIA y asistencia técnica sobre: Visión institucional.

Actividad N° 02: GIA y asistencia técnica sobre: Clima Institucional.

Actividad N° 03: GIA y asistencia técnica sobre: Comunidades de aprendizaje.

Actividad N° 04: GIA y asistencia técnica sobre: Acompañamiento pedagógico.

Actividad N° 05: GIA y asistencia técnica sobre: Escuelas abiertas.

#### **d. Procedimiento Metodológico de la estrategia**

Cada actividad responde a los propósitos y lineamientos del documento normativo del Ministerio de Educación “Marco del Buen Desempeño Directivo”, planificándose en el desenvolver, la competencia y el dominio, siendo guías objetivos de cada una de las actividades.

Cada actividad se divide en dos fases o momentos, La primera llamada Grupo de interaprendizaje, que consiste en en una discusión conceptos y el intercambio de vivencias entre los participantes directores para luego arribar a conclusiones modulados por la tesista. Y la segunda fase llamada asistencia técnica, que es dirigida netamente con las estrategias de la tesista en sus subfases soporte técnico y retroalimentación.

Finalmente, los directores participantes evaluarán la actividad mediante el ticket de salida como instrumento para recoger y analizar respuestas respecto a la actividad (Ver Anexo 3).

#### **e. Evaluación**

Se evaluará el desempeño directivo a través de una ficha de observación, en sus fases de pre y post test (Ver Anexo 2).

### **2.2.2. Teorías que sustenta la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica**

#### **a) La Teoría del Aprendizaje Colaborativo**

En la teoría del aprendizaje colaborativo, resaltan dos aportes teóricos que fundamentan el accionar del aprendiz en grupo para construir conocimientos.

El fundamento del conflicto sociocognitivo; esta teoría, tiene como elemento relevante para el desarrollo intelectual al conflicto sociocognitivo, que ocurre en las interacciones sociales, especialmente en el trabajo entre pares, las perspectivas siempre que sean intrínsecamente conflictivas y generen divergencia social explícita, hace realidad la disonancia cognitiva y con ella el desarrollo de la inteligencia. Como dice Coll (1991), el conflicto cognitivo surge cuando se presenta una discrepancia entre los esquemas de asimilación de un individuo y la evidencia física percibida, o bien cuando existen contradicciones dentro de los propios esquemas cognitivos del sujeto (p.116). El conflicto cognitivo es social pues ocurre en situaciones de trabajo cooperativo. debido al trabajo en equipo El individuo tiene la capacidad de trascender su egocentrismo

cognitivo, es decir, sus esquemas preestablecidos, únicamente al incorporar y comprender las perspectivas de otros, lo que permite la transformación de sus propios esquemas mentales (Roselli, 2011, p.176)

El fundamento de la intersubjetividad; Según Roselli (2011), para Vygotsky, los procesos psicológicos internos adelantan a los desarrollos psicológicos externos. El cual explica que la conciencia personal se da a partir de la relación grupal; por lo tanto la intersubjetividad genera la conciencia y esta se da mediante interrelaciones con los demás a través del lenguaje y los símbolos comunicacionales; la interacción con pares permite construir la intersubjetividad donde lo colectivo trasciende lo individual, y el pensamiento de cada integrante se va integrando gradualmente en el conjunto de ideas del grupo, de tal manera que tanto el significado como el proceso de construcción del conocimiento de cada individuo no pueden concebirse como fenómenos mentales aislados o independientes entre sí.

#### **b) La Teoría del Aprendizaje social**

Según Rodríguez-Rey y Cantero-García (2020), el fundamento del aprendizaje social o teoría cognitivo social del aprendizaje, llamado por Bandura, parte de la premisa que todo aprendizaje está vinculado del aspecto social hacia el aspecto cognitivo, fundamenta su posición en la necesidad del papel de los "otros", sostiene además que esta interacción en el aspecto social es determinada por las influencias de la personalidad y la conducta con los que interactúa el individuo, generando aprendizajes como un proceso cognitivo.

Núñez (2022), precisa que el aprendizaje social indica dos formas de aprendizaje, por un lado a través del refuerzo directo, y por otro el elemento social, Bandura hace referencia al aspecto cognoscitivo que parte de la motivación lo cual refuerza el aprendizaje pero siempre desde la visión social. Esparza y Bazaldúa (2021), sostiene que la persona aprende desde sus realidades, perspectivas, subjetividades; construye su aprendizaje de manera permanente con la interacción de las personas a lo largo de su vida.

Bandura (1987), sostiene que el aprendizaje se da por observación e imitación, las personas aprendemos de aquellos modelos que son interesantes, para esto pasa por un proceso de atención y rescate de los atributos que le son significativos, luego retiene y lo almacena como un recuerdo, jugando en este proceso, los esquemas mentales para la organización de su aprendizaje; luego, las concepciones simbólicas se ejecutan reproduciendo modelos aprendidos; en todos estos procesos Bandura sostiene que es

la motivación la que genera el aprendizaje activo que se da mediante una respuesta cognitiva de lo social.

### **2.2.3. Desempeño Directivo**

#### **a. Definición**

El desempeño directivo, según Ministerio de Educación de Chile (2015) conceptúa al trabajo del director como líder que interactúa con la comunidad, los estudiantes y docentes, sostiene además que este es capaz de gestionar que los docentes mejoren su práctica educativa.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) señala que la labor del director va relacionada con la calidad en la institución que lidera, es el que gestiona logros de aprendizaje satisfactorios, brinda condiciones óptimas para el desarrollo de actividades propias de la escuela y finalmente es el responsable de la eficacia o no de las acciones propias de la institución educativa.

Según Minedu (2014) el “Marco de Buen Desempeño del Directivo” es un documento normativo de la educación básica regular (EBR), y en ella se encuentra fijado la concepción de desempeño directivo como aquel que orienta las acciones en la escuela, atendiendo las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.

#### **b. Estructura**

Minedu (2014) “el marco del buen desempeño directivo, consta de dos dominios, seis competencias y 21 desempeños, referidos a la gestión de condiciones y a la orientación de los procesos pedagógicos para mejorar los aprendizajes”.

#### **c. Dimensiones del desempeño directivo**

Las dimensiones de la variable, desempeño directivo son:

##### **➤ Visión institucional**

Para Kallpa (2012) la visión institucional es la imagen a futuro que se tiene de una institución educativa, responde a una aspiración común. Es un reto a alcanzar en un periodo de tiempo determinado; su formulación debe ser breve y clara. Al ser una visión compartida, involucra el compromiso de la comunidad educativa.

Según el MINEDU (2016) el equipo de elaboración del proyecto educativo institucional conducirá la formulación de la visión institucional, teniendo en cuenta los aspectos identificados en el diagnóstico, luego utilizando técnicas de recojo de información

plantea las preguntas: ¿Cómo es la escuela que queremos? ¿Qué tan lejos estamos de la escuela que queremos? ¿Qué debemos hacer para alcanzar la escuela que queremos? (p. 46).

➤ **Clima institucional**

Según el Minedu (2017) el término clima institucional se emplea en el ámbito educativo, especialmente a raíz de investigaciones centradas en la efectividad escolar. En este contexto, múltiples estudios destacan de manera consistente su relevancia para promover el aprendizaje de los estudiantes.

Abordar el concepto de clima institucional implica considerar diversos aspectos de la vida escolar, como las dinámicas interpersonales, el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, la percepción de seguridad, las condiciones físicas del entorno educativo y los procesos orientados a la mejora continua (Ministerio de Educación de Perú, 2016).

➤ **Comunidades de aprendizaje**

Krichesky y Murillo (2011) sostienen que la CPA es un modelo orientado a destinar tiempo al desarrollo profesional en un entorno colaborativo, y que la mejora de la práctica docente proviene de la reflexión sobre la propia experiencia. Se basa en la premisa de que las vivencias cotidianas aportan el conocimiento esencial para el perfeccionamiento, el cual se potencia a través de la reflexión y el intercambio de dichas experiencias.

Asimismo, según Krichesky y Murillo (2011) afirman que una escuela que se convierte en una comunidad profesional de aprendizaje actúa como un agente transformador de la cultura institucional, promoviendo un enfoque basado en el liderazgo, la colaboración y la reflexión sobre la práctica docente.

➤ **Acompañamiento pedagógico**

De acuerdo con Vezub y Alliaud (2012), se trata de una estrategia que contribuye al desarrollo profesional docente y fomenta la innovación, sustentándose en el análisis de la práctica pedagógica. Facilita el desarrollo sistemático de habilidades cognitivas relacionadas con la reflexión y establece los cimientos para la mejora continua del quehacer escolar. Además, se ha comprobado que las estrategias formativas basadas en el aprendizaje autónomo, la interacción horizontal y el trabajo colaborativo resultan más efectivas.

Al recibir acompañamiento en el lugar de trabajo, permite analizar escenarios reales. El acompañamiento provee una serie de andamiajes y el apoyo necesario para asumir riesgos, animándose a transformar y enriquecer la estrategia pedagógica en las instalaciones educativas.

Del mismo modo, la orientación pedagógica permite dejar de lado las prácticas individuales que generan aislamiento o encierro en el aula, dando lugar a la mejora de las prácticas pedagógicas a partir del intercambio de ideas con diferentes docentes (Vezub y Alliaud, 2012).

### ➤ **Escuelas abiertas**

Existen creencias generalizadas de que educar solo es tarea de la escuela, por eso es evidente un distanciamiento entre las instituciones educativas y la sociedad civil, las familias cumplen un rol de proveedor, es decir atienden lo que solicita la escuela: textos, materiales, útiles escolares, asistencia a reuniones, entre otras. Por esto, se muestran ajenas al proceso educativo. Sin embargo, desde hace un tiempo las escuelas muestran una predisposición a ser más “abiertas”. Esto implica una apertura al medio social (comunidad) de la que forma parte, en la que determina y explicita los términos de intercambio. Cuando hablamos de un modelo de escuela abierta, la armonía y buena convivencia con los pobladores debe ser una característica a incluir en la malla Curricular institucional, alineadas con las acciones de enseñar y asistir a los y las estudiantes durante su permanencia escolar. (Ministerio de Educación de Chile, 2016)

En un modelo de Escuela Abierta los estudiantes son considerados como personas integrales, que desarrollan conocimientos, pero también valores y formas de actuar consigo mismo y con los demás, que ejercen respeto y amor a su entorno conceptos, estos aprendizajes le van a permitir conocer y trabajar en su medio sin deteriorarlo, tener una vida sana, plena y productiva (Ministerio de Educación de Chile, 2016, p. 10).

El Minedu (2013) sostiene que es importante aprovechar los espacios que brinda los pobladores, el barrio, considerándolos espacios alternativos y auténticos de la enseñanza para los alumnos. En las instituciones educativas los espacios para generar aprendizajes son: “el aula, la biblioteca, el patio, los pasadizos, el laboratorio, el aula de cómputo, etc”, los que se deben ser utilizados considerando las necesidades e intereses de los estudiantes.

## **2.2.4. Teorías que sustentan el desempeño directivo**

### **a. Liderazgo pedagógico**

Según el Minedu (2014), el cambio en el colegio solicita orientar la función del director hacia una visión de un liderazgo pedagógico, que representa, presuade en todos los entes y sujetos educativos teniendo en cuenta los procesos pedagógicos que desarrollan dentro y fuera de los colegios.

Leithwood (2009), define al liderazgo pedagógico como la tarea de motivar e inspirar a otros para coordinar y alcanzar los objetivos y metas comunes de la escuela. Esta función requiere que el director posea las competencias necesarias para gestionar la mejora de los aprendizajes de todos los estudiantes, sin distinción alguna.

El liderazgo pedagógico del director; por lo tanto, concretiza el accionar de una escuela eficaz, si bien el liderazgo transformacional es relevante para tener un buen clima institucional, el liderazgo de la pedagogía tiene una influencia mayor el rendimiento colegio y por lo tanto en la mejora de los aprendizajes (Robinson et al., 2008).

### **b. Calidad Total**

Contreras (2019), señala que los principios de calidad total están asociados históricamente a la reingeniería japonesa; los aportes teóricos mas relevantes tomados para el llamado milagro japonés, son las de William Edwards Deming, difusor y consultor del concepto de calidad total; esta filosofía de calidad ha sido incorporada a distintos campos de la actividad humana; incluyendo lo modelos educativos (p.119).

Deming (2009) emite varios postulados definitorios de calidad; uno de ellos la interpreta y se entiende como el conjunto de características intrínsecas a un objeto, que posibilitan su valoración en términos de igualdad, superioridad o inferioridad con respecto a otros de su misma categoría. Otra idea importante y rescatable es cuando menciona a la calidad como el conjunto de atributos que posee un producto, los cuales cumplen con las necesidades o expectativas de los clientes, lo que resulta en una experiencia satisfactoria con dicho producto (p. 84). De allí la interpretación de coincidir el concepto de calidad total con lo de eficiencia y eficacia con el fin de lograr una mejora constante, el principal objetivo radica en garantizar la plena satisfacción del cliente.

Deming (2009), sostiene que los líderes principales deben actuar con firmeza para instaurar la calidad como un valor esencial, integrándolo de manera sólida en las directrices administrativas de la organización (p.32). Este postulado, llevado al campo de la labor educativa, se convierte en aplicable a los docentes que tienen el cargo de

directores para mejorar los procesos de dirección y liderazgo y de este modo la mejora de los aprendizajes.

Otra de las ideas importantes aplicables al campo educativo es la de Crosby (2008) indica: "Calidad total es hacer que la gente haga mejor todas las cosas importantes que de cualquier forma tiene que hacer" (p.261). La función del director de una institución educativa es gestionar, liderar, acompañar en pro de una mejora en la enseñanza de los alumnos; función que, en palabras de Crosby, de cualquier forma, tiene que hacerlo. Por lo tanto, el enfoque de calidad es permanente, es tener un desempeño directivo sobresaliente, en cumplimiento de sus funciones y las del recurso humano que dirige.

Actualmente el término de la calidad educativa se ha transformado en un campo técnico para formular políticas educativas en torno a la que se formulan las demás políticas, aunque el interés por mejorar la educación es genuino, existen definiciones dispersas, donde hace difícil la elaboración de normativas claras, aun teniendo implícito la importancia de la calidad educativa para el proceso social y económico, el cual la productividad académica de los alumnos es sinónimo de calidad, Siendo una problemática actual la referencia a calidad relacionado solo al criterio de resultados de las pruebas estandarizadas. (Gomez 2010, p.77)

Un breve enfoque a la realidad problemática sobre el tema en mención es que políticamente se centra el concepto de calidad educativa únicamente a los resultados, nos permitimos construir juicios de calidad, que toman en cuenta la verificación de competencia del objetivo o la función. En diversas ocasiones, la calidad educativa se ha vinculado con la calidad de los recursos utilizados, bajo la premisa de que, si son apropiados, facilitan un entorno educativo de calidad, mientras que, si son deficientes, la restringen. Sin embargo, se concluyó que estos factores por sí solos no garantizan la calidad educativa (Casassus1999, p.61)

De todo lo mencionado, es necesario por tanto incorporar la teoría de calidad a los establecimientos educativos partiendo de quienes gerencian, para brindar un mejor servicio a los clientes externos (estudiantes) y a los clientes internos (personal) en función de la calidad del servicio educativo; como dice Deming buscando perfeccionar u optimizar el accionar de la empresa (institución educativa) a través de un ciclo conformado por cuatro etapas: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar.

## **CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS**

### **3.1. Ámbito y condiciones de la investigación**

#### **3.1.1. Contexto de la investigación**

Este estudio se realizó con las instituciones educativas polidocentes completos de la provincia y UGEL de Lamas, perteneciente a la región San Martín; la provincia de Lamas, tiene raíces históricas chancas, data aproximadamente desde el año 1350 y actualmente cuenta con 11 distritos, un área total de 5040.67 km<sup>2</sup>, y una densidad poblacional de 16,17 hab / km<sup>2</sup>.

#### **3.1.2. Periodo de ejecución**

Este estudio se inicio en el 2019 con la formulación y aprobación del proyecto de tesis, luego se ejecutó inicio del 2022 debido a la interferencia de la presencialidad por pandemia.

#### **3.1.3. Autorizaciones y permisos**

Con Resolución de Consejo Directivo N° 060-2020 – UNSM-T/EPG-CD de fecha 09 de julio del 2020 se oficializa la ejecución del proyecto de tesis; posteriormente, para la ejecución mediante la estrategia de grupos de interaprendizaje y asistencia técnica fue solicitada la autorización al jefe del Área de Gestión Pedagógica, Prof. José Jhonny Inga Mora de la UGEL Lamas, concretizándose finalmente en una constancia de ejecución del proyecto de tesis por la autoridad mencionada.

#### **3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad**

La ejecución del proyecto se circunscribe temporalmente a los meses de cuidado post pandemia; por lo tanto, en las reuniones se mantuvo las reglas de bioseguridad como: el uso de la mascarilla, el lavado de manos y el uso del alcohol.

#### **3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales**

Este trabajo hace uso de las normas APA por lo cual se cita correctamente a los autores; deduciendose de este modo el principio de etica en el uso de fuentes; por otro lado, respecto a los sujetos de investigación se garantizó su confidencialidad de sus datos personales.

## 3.2. Sistema de variables

### 3.2.1. Variables principales

#### a) **Variable Independiente:** Estrategia grupos de interaprendizaje y asistencia técnica

##### - Definición conceptual

Es una planificación de formación dirigida a los directivos, que se promueve intercambio experiencias y reflexiones conjuntas, asesorado por la instancia superior a través de asistencia técnicas (MINEDU, 2016)

##### - Definición operacional

La estrategia grupos de interaprendizaje y asistencia técnica es el conjunto de actividades, sistematizadas, con metodología rigurosa para conducir aprendizajes, tiene las dimensiones siguientes: Diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

#### b) **Variable Dependiente:** Desempeño directivo

##### - Definición conceptual

Es la actuación manifiesta del director de una institución educativa al realizar las tareas y funciones que representa su cargo, a través de ello demuestra su capacidad. (MINEDU, 2014)

##### - Definición operacional

El desempeño directivo está compuesto por las dimensiones de clima institucional, visión institucional, acompañamiento pedagógico, comunidades de aprendizaje y escuelas abiertas.

#### c) **Operacionalización de variables**

**Tabla 1**

*Operacionalización de la Variable Independiente*

<b>Variable independiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica	Diagnóstico	Diagnóstico del desempeño directivo
	Planificación	Diseño de los grupos de interaprendizaje y asistencia técnica
	Ejecución (05 talleres)	Actividad N° 01: Socialización y asistencia técnica sobre: Visión institucional.
		Actividad N° 02: Socialización y asistencia técnica sobre: Clima Institucional.
	Actividad N° 03: Socialización y asistencia técnica sobre: Comunidades de aprendizaje.	
	Actividad N° 04: Socialización y asistencia técnica sobre: Acompañamiento pedagógico.	

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
		Actividad N° 05: Socialización y asistencia técnica sobre: Escuelas abiertas.
	Evaluación	Antes, durante y después del proceso

**Tabla 2***Operacionalización de la Variable Dependiente*

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
Desempeño directivo	Visión Institucional	Características de los estudiantes formulados en el diagnóstico del PEI
		Descripción de las comunidades de aprendizaje en el cronograma del PAT
		Exposición del perfil de egreso, competencias y desempeños en el PCI
		Acciones de monitoreo y su relación con los objetivos de la implementación del CNEB
		Instrumentos de recojo de información
	Clima Institucional	Normas de convivencia de la IE
		Casos de violencia escolar reportados al SISEVE
		Atención a los casos de violencia escolar
		Promoción del clima de respeto y tolerancia
		Atención a la diversidad con espacios y materiales educativos
Uso de estrategias para socializar el CNEB con la comunidad educativa		
Comunidades de aprendizaje	Socialización de las buenas prácticas docentes	
	Reflexión sobre las necesidades formativas de los docentes	
	Relación entre necesidades de los estudiantes y la enseñanza aprendizaje	
	Compromisos para la mejora de la práctica docente	
Acompañamiento pedagógico	Uso de instrumentos para observar las prácticas pedagógicas	
	Evidencia de los propósitos planteados en la planificación	
	Planteamiento de interrogantes en base a las evidencias	

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
		Reflexión mediante preguntas, repreguntas y ejemplos
		Reflexión sobre la práctica docente y los lineamientos del CNEB
		Fortalecimiento del desempeño docente mediante el uso de materiales
		Compromisos a partir de la reflexión sobre la práctica pedagógica
	Escuelas abiertas	Ejecución de reuniones con la participación de familias
		Compromiso de la comunidad para generar oportunidades de aprendizaje

*Nota:* Adaptado de: Sistema de Monitoreo y Evaluación de la Calidad del Servicio Educativo (SIMON) 2019

**Tabla 3**  
*Escala de medición*

Valoración Cualitativa	Valoración Cuantitativa
Desempeño Directivo Satisfactorio	73 - 96
Desempeño Directivo en Proceso	49 - 72
Desempeño Directivo en Inicio	24 - 48

### 3.2.2. Variables secundarias

Como variable interferente se podría señalar la inasistencia del director a los talleres; sin embargo, tenía como medio de control la negociación directa con cada participante sobre fecha y hora y la autorización de la UGEL para la realización de estos talleres.

## 3.3 Procedimientos de la investigación

### a) Tipo y nivel de investigación

El presente trabajo es una investigación de tipo aplicada. Este tipo de investigación, señala Bunge (1982) indaga conocimientos nuevos para posibles aplicaciones prácticas; de este modo el presente trabajo busca desarrollar la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para fortalecer el desempeño directivo de 31 directores de las II.EE. polidocentes de la provincia de Lamas.

El nivel de investigación es experimental porque se aplicará una estrategia para modificar el desempeño en directores.

## b) Diseño de investigación

La investigación se realizó con el diseño pre-experimental, con un solo grupo de pre prueba y post prueba, el diagrama es el siguiente:

**GE O1 X O2**

Donde:

GE = Grupo de estudio

O1 = pre prueba

X = Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica.

O2 = post prueba

## c) Población y muestra

### Población

La población en estudio, estuvo conformado por 31 directores pertenecientes a las II EE de primaria de la provincia de Lamas. Ver anexo 04.

### Muestra

La muestra de este estudio está compuesta por toda la población, sin embargo y dado a la posible intermitencia de dos sujetos, se determinó mediante el método no probabilístico, compuesto por 29 directores, eligiéndose en forma arbitraria o intencional.

**Tabla 4**

*Muestra de directores de de las II EE - Lamas 2019*

Hombres		Mujeres		Total de Directores	
Fi	%	Fi	%	Fi	%
18	62	11	38	29	100

### 3.3.1. Objetivo específico 1

**Sistematizar la estrategia grupos de interaprendizaje y asistencia técnica basado en teoría del aprendizaje colaborativo y la teoría del aprendizaje social.**

Sistematizar la estrategia grupos de inter aprendizaje y asistencia técnica ha involucrado la revisión de diversas fuentes bibliográficas en busca de teorías que lo sustenten. Muchos enfoques pedagógicos sustentan el aprendizaje mediante la interacción social; sin embargo, las teorías más potentes son de la de Bandura con su teoría del

aprendizaje social; y la teoría del aprendizaje colaborativo que es una extrapolación de Vygotsky; producto de ello se ha elaborado una síntesis con el aporte de varios autores.

### **3.3.2. Objetivo específico 2**

**Aplicar la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica en sus dimensiones: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.**

La aplicación de la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica ha sido organizado procedimentalmente en cinco actividades cada una de ellas respondiendo a las dimensiones que corresponde al desempeño directivo, es así que se ha elaborado una actividad de intervención en lo que respecta a visión institucional, la segunda actividad referente a clima institucional, la tercera actividad referente a comunidades de aprendizaje, la cuarta actividad en lo que respecta a acompañamiento pedagógico y finalmente la quinta actividad en lo que respecta a escuelas abiertas.

Estas actividades de interacción hacia directores de instituciones educativas polidocentes ha tenido a bien una metodología participativa en momentos adecuados situados los fines de semana con una duración de cuatro horas continuas cada una.

Para medir la eficacia de la estrategia se elaboró un instrumento basado en los fundamentos teóricos antes expuestos y en los lineamientos de política educativa formal que el ministerio de educación brinda, este instrumento ha sido validado por tres expertos, todos ellos con el grado de doctor y con experiencia en la dirección de instituciones educativas.

### **3.3.3. Objetivo específico 3**

**Evaluar el desempeño directivo en sus dimensiones: visión institucional, clima institucional, comunidades de aprendizaje, acompañamiento pedagógico y escuelas abiertas; a nivel de pre y post test.**

Los datos se procesaron mediante técnicas estadísticas para hacer un análisis a nivel descriptivo, así como inferencial; en la parte descriptiva se realizó a través de tablas y gráficos por momentos, inicial y salida; y a nivel inferencial se decidió dar uso al estadístico resultado de la prueba de normalidad, que podría ser paramétrico o no paramétrico.

La confiabilidad del instrumento se valoró mediante el estadístico Alfa de Cronbach, ya que este permite el trabajo con respuestas de tipo Likert.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

- $\alpha$  : Coeficiente  
 $k$  : N° de ítems  
 $\sum S_i^2$  : Sumatoria de las varianzas  
 $S_t^2$  : Varianza total

**Tabla 5**  
*Rangos de confiabilidad según Alfa de Cronbach*

Confiabilidad	Rango
Confiabilidad nula	Menor a 0.53
Confiabilidad baja	0.54 – 0.59
Confiable	0.60 – 0.65
Muy confiable	0.66 – 0.71
Excelente confiabilidad	0.72 – 0.99
Confiabilidad perfecta	1.00

El análisis e interpretación de resultados se realizó de acuerdo con los parámetros de interpretación del estadístico descriptivo, prueba de normalidad y estadística inferencial, comparándose dichos datos con los rangos de aceptación o rechazo, según corresponda.

Por cierto, este análisis estadístico permite una interpretación a nivel de resultados teniendo como fuente los antecedentes de la investigación y los fundamentos teóricos que sustentan la variable independiente.

## **CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1. Resultado específico 1**

La necesidad de mejorar el desempeño directivo ha hecho de la presente sistematizar la estrategia grupo de inter aprendizaje y asistencia técnica fundamentado en la teoría del aprendizaje colaborativo, cuyo principio fundamental lo cita al conflicto cognitivo como un acto puramente social, sostiene que esto involucra que el aprendizaje ocurre en situaciones de trabajo cooperativo, esto hace que el trabajo en equipo supere el egocentrismo cognitivo y el sujeto modele su estructura cognitiva produciéndose el aprendizaje. Otro principio del aprendizaje colaborativo es la intersubjetividad, que sostiene que las interrelaciones con los demás a través del lenguaje y los símbolos comunicacionales genera la conciencia del individuo por lo tanto el pensamiento individual se convierte progresivamente en parte de lo que piensa el grupo esto permite que el sujeto modifique sus estructuras mentales aisladas o individuales, produciéndose el aprendizaje esperado.

La teoría del aprendizaje social parte de la premisa de que todo aprendizaje está determinado por la influencia de los “otros”; Bandura, el padre de esta teoría sostiene que las personas aprendemos de manera permanente a partir de la interacción con otras personas, incidió en qué gran parte de nuestro aprendizaje se da por observación e imitación modificando de esta manera nuestros patrones cognitivos.

Estos dos planteamientos sustentan el aprendizaje en grupos, acción principal de la estrategia propuesta porque permite interactuar compartiendo las experiencias de los directores en una mesa de diálogo y luego recibir orientaciones a través de la asistencia técnica de manera grupal e individual buscando mejorar su práctica de líder institucional. La estrategia propuesta busca generar espacios de diálogo, discusión, intercambio de experiencias y recibir las orientaciones correspondientes a través de la asistencia técnica a fin de mejorar su práctica de desempeño directivo.

### **4.2. Resultado específico 2**

La aplicación de la estrategia tiene cuatro fases; en la primera fase, diagnóstico, se desarrolló mediante una ficha de observación sobre el desempeño directivo que consta de 24 indicadores 5 de ellos referidos a visión institucional, 6 ítems referidos a clima institucional, cuatro ítems referidos a comunidades de aprendizaje, 7 ítems a acompañamiento pedagógico, 2 ítems referidos a escuelas abiertas; este instrumento

cuenta con un análisis en una escala del uno al cuatro, considerando al nivel uno, no cumple; nivel 2, cumple mínimamente; nivel 3, cumple parcialmente; nivel 4, cumple.

Cabe recalcar que este instrumento ha pasado los parámetros de validez y confiabilidad; en validez se realizó mediante juicio de expertos, y la confiabilidad haciendo uso del estadístico alfa de Cronbach cuyo coeficiente arrojó un resultado de 0,83 llevando a la interpretación de que el instrumento posee una excelente confiabilidad.

En la segunda fase, planificación, se tuvo en cuenta la cantidad de participantes directores, el modo de intervención, los permisos correspondientes, el lugar dónde se desarrollaron los talleres y la cantidad y secuencia de las actividades; desarrollándose los fines de semana mediante una convocatoria a través de la UGEL en sesiones de 4 horas continuas para cada actividad.

La tercera fase, ejecución, se desarrolló mediante 5 actividades, referidas a visión institucional, clima institucional, comunidades de aprendizaje, acompañamiento pedagógico y escuelas abiertas, cada actividad dividida en dos fases, la fase grupos de interaprendizaje contiene 5 momentos, bienvenida, discusión de ideas, saberes previos, intercambio de experiencias, conclusiones; la fase asistencia técnica, tiene 2 momentos, soporte técnico y retroalimentación.

Finalmente, la fase de evaluación se desarrolló en cada una de las actividades mediante la retroalimentación y el ticket de salida; forma parte de esta fase el pos test lo cual permitió observar los logros obtenidos después de la aplicación de la estrategia grupos de inter aprendizaje y asistencia técnica.

### 4.3. Resultado específico 3

#### a) Dimensión visión institucional

**Tabla 6**

*Análisis de datos en ambos momentos de la dimensión visión institucional*

		Pre_Visión_Inst	Post_Visión_Inst
N	Válido	29	29
	Perdidos	0	0
Media		10,2759	15,4138
Mediana		10,0000	15,0000
Moda		8,00	15,00
Desv. Desviación		3,46303	3,01801
Varianza		11,993	9,108

De la tabla 6, se puede apreciar los resultados de la dimensión Visión Institucional, donde se observa una media de 10,28 para el pretest y un promedio de 15,41 para el

postest, con desviaciones estándar de 3,46 y 3,02 respectivamente; esto nos da la evidencia de que el nivel de Desempeño Directivo, según la dimensión Visión institucional, es muy favorable haciendo uso de la Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica.

**Tabla 7**

*Nivel de logro de la dimensión visión institucional*

Niveles		Total			
		Preprueba		Posprueba	
		Fi	%	Fi	%
Visión Institucional en Inicio	05 - 10	15	51.72	1	3.45
Visión Institucional en Proceso	11 - 15	12	41.38	15	51.72
Visión Institucional Satisfactorio	16 – 20	2	6.90	13	44.83
Total		29	100.00	29	100.00

De la tabla 7, y teniendo en cuenta la escala de medición se observa que el nivel de logro de la dimensión visión institucional antes de aplicar la estrategia, el 6.90% se ubica en el nivel de Satisfactorio; que en comparación al post test que es de 44,83%, en este mismo nivel, hay una diferencia de 37,93 puntos porcentuales. Estos datos y teniendo en cuenta la escala de medición, evidencian que la aplicación la estrategia ha desarrollado un logro significativo en la dimensión visión institucional.

## **b) Dimensión clima institucional**

**Tabla 8**

*Análisis de datos en ambos momentos de la dimensión clima institucional*

	Pre_Clim_Inst	Post_Clim_Inst
N		
	Válido	29
	Perdidos	0
Media	13,6207	18,5862
Mediana	14,0000	19,0000
Moda	11,00 <sup>a</sup>	14,00 <sup>a</sup>
Desv. Desviación	4,33766	3,99569
Varianza	18,815	15,966

De la tabla 8, se puede apreciar los resultados de la dimensión clima institucional, donde se observa una media de 13,62 para el pretest y un promedio de 18,59 para el postest, con desviaciones estándar de 4,34 y 4,00 respectivamente; esto nos da la evidencia de que el nivel de Desempeño Directivo, según la dimensión Clima Institucional, es muy

favorable haciendo uso de la Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica.

**Tabla 9**  
*Nivel de logro de la dimensión clima institucional*

Niveles		Total			
		Preprueba		Posprueba	
		Fi	%	Fi	%
Clima Institucional en Inicio	06 – 12	13	44.83	1	3.45
Clima Institucional en Proceso	13 - 18	12	41.38	13	44.83
Clima Institucional Satisfactorio	19 - 24	4	13.79	15	51.72
Total		29	100.00	29	100.00

De la tabla 9, y teniendo en cuenta la escala de medición se observa que el nivel de logro de la dimensión clima institucional antes de aplicar la estrategia, el 13.79% se ubica en el nivel de Satisfactorio; que en comparación al post test que es de 51.72%, en este mismo nivel, hay una diferencia de 37,93 puntos porcentuales. Estos datos y teniendo en cuenta la escala de medición, evidencian que la aplicación la estrategia ha desarrollado un logro significativo en la dimensión clima institucional.

### c) Dimensión comunidades de aprendizaje

**Tabla 10**

*Análisis de datos en ambos momentos de la dimensión comunidades de aprendizaje.*

		Pre_Com_Apren	Post_Com_Apren
N	Válido	29	29
	Perdidos	0	0
Media		9,0000	12,3793
Mediana		9,0000	12,0000
Moda		6,00 <sup>a</sup>	16,00
Desv. Desviación		2,71241	2,66477
Varianza		7,357	7,101

En la tabla 10 se presentan los resultados correspondientes a la dimensión “Comunidades de Aprendizaje”, donde se observa una media de 9,00 en el pretest y un promedio de 12,38 en el posttest, con desviaciones estándar de 2,71 y 2,66, respectivamente. Estos datos evidencian que el nivel de desempeño directivo, evaluado a través de la dimensión mencionada, muestra una mejora significativa al aplicar la estrategia didáctica de grupos de interaprendizaje y asistencia técnica.

**Tabla 11**  
*Nivel de logro de la dimensión comunidades de aprendizaje*

Niveles		Total			
		Preprueba		Posprueba	
		Fi	%	Fi	%
Inicio	04 – 08	13	44.83	2	6.90
En Proceso	09 - 12	13	44.83	13	44.83
Satisfactorio	13 - 16	3	10.34	14	48.28
Total		29	100.00	29	100.00

De la tabla 11, y teniendo en cuenta la escala de medición se observa que el nivel de logro de la dimensión comunidades de aprendizaje antes de aplicar la estrategia, el 10.34% se ubica en el nivel de Satisfactorio; que en comparación al post test que es de 48.28%, en este mismo nivel, hay una diferencia de 37.94 puntos porcentuales. Estos datos y teniendo en cuenta la escala de medición, evidencian que la aplicación la estrategia ha desarrollado un logro significativo en la dimensión comunidades de aprendizaje.

#### **d) Dimensión acompañamiento pedagógico**

**Tabla 12**  
*Análisis de datos en ambos momentos de la dimensión acompañamiento pedagógico*

	Pre_Acomp_Pedag	Post_Acomp_Pedag
N		
	Válido	29
	Perdidos	0
Media	15,7241	21,5517
Mediana	15,0000	22,0000
Moda	13,00	18,00
Desv. Desviación	4,02578	4,24757
Varianza	16,207	18,042

En la tabla 12 se presentan los resultados de la dimensión "Acompañamiento Pedagógico", con una media de 15,72 en el pretest y un promedio de 21,55 en el posttest, acompañados de desviaciones estándar de 4,02 y 4,25, respectivamente. Estos datos evidencian una mejora significativa en el nivel de desempeño directivo. Según la dimensión acompañamiento pedagógico, es muy favorable haciendo uso de la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica.

**Tabla 13**  
*Nivel de logro de la dimensión acompañamiento pedagógico*

Niveles		Total			
		Preprueba		Posprueba	
		Fi	%	Fi	%
Acompañamiento Pedagógico en Inicio	07 – 14	12	41.38	2	6.90
Acompañamiento Pedagógico en Proceso	15 - 21	15	51.72	12	41.38
Acompañamiento Pedagógico Satisfactorio	22 - 28	2	6.90	15	51.72
Total		29	100.00	29	100.00

De la tabla 13, y teniendo en cuenta la escala de medición se observa que el nivel de logro de la dimensión acompañamiento pedagógico antes de aplicar la estrategia, el 6.90% se ubica en el nivel de satisfactorio; que en comparación al post test que es de 51.72%, en este mismo nivel, hay una diferencia de 44.82 puntos porcentuales. Estos datos y teniendo en cuenta la escala de medición, evidencian que la aplicación la estrategia ha desarrollado un logro significativo en la dimensión acompañamiento pedagógico.

#### e) Dimensión escuelas abiertas

**Tabla 14**  
*Análisis de datos en ambos momentos de la dimensión escuelas abiertas.*

	Pre_Escuel_Abiert	Post_Escuel_Abiert
N		
Válido	29	29
Perdidos	0	0
Media	4,0690	5,4138
Mediana	5,0000	6,0000
Moda	5,00	6,00
Desv. Desviación	1,43753	1,57020
Varianza	2,067	2,466

En la tabla 14 se presentan los resultados correspondientes a la dimensión “Escuelas Abiertas”, con una media de 4,07 en el pretest y un promedio de 5,41 en el postest, y desviaciones estándar de 1,44 y 1,57, respectivamente. Estos datos evidencian una mejora en el nivel de desempeño directivo. Según la dimensión escuelas abiertas, es muy favorable haciendo uso de la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica.

**Tabla 15**  
*Nivel de logro de la dimensión escuelas abiertas*

Niveles		Total			
		Preprueba		Posprueba	
		Fi	%	Fi	%
Escuelas Abiertas en Inicio	02 – 04	14	48.28	9	31.03
Escuelas Abiertas en Proceso	05 - 06	15	51.72	14	48.28
Escuelas Abiertas Satisfactorio	07 - 08	0	0.00	6	20.69
Total		29	100.00	29	100.00

De la tabla 15, y teniendo en cuenta la escala de medición se observa que el nivel de logro de la dimensión escuelas abiertas antes de aplicar la estrategia, el 0.00% se ubica en el nivel de satisfactorio; que en comparación al post test que es de 20.69%, en este mismo nivel, hay una diferencia de 20.69 puntos porcentuales; estos datos y teniendo en cuenta la escala de medición, evidencian que la aplicación la estrategia ha desarrollado un logro significativo en la dimensión escuelas abiertas.

#### f) Variable Desempeño Directivo

**Tabla 16**  
*Análisis de datos en ambos momentos de la variable desempeño directivo*

		Pre_Test	Post_Test
N	Válido	29	29
	Perdidos	0	0
Media		52,6897	73,3448
Mediana		53,0000	74,0000
Moda		53,00	57,00 <sup>a</sup>
Desv. Desviación		14,33802	14,28855
Varianza		205,579	204,163

En la tabla 16 se presentan los resultados de la variable “Desempeño Directivo”, con una media de 52,69 en el pretest y un promedio de 73,34 en el postest, acompañados de desviaciones estándar de 14,34 y 14,29, respectivamente.; esto nos da la evidencia de que el nivel de desempeño directivo, es muy favorable haciendo uso de la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica.

**Tabla 17**  
*Nivel de logro de la variable desempeño directivo*

Niveles		Total			
		Preprueba		Posprueba	
		Fi	%	Fi	%
Desempeño Directivo en Inicio	24 – 48	12	41.38	0	0.00
Desempeño Directivo en Proceso	49 - 72	13	44.83	13	44.83
Desempeño Directivo Satisfactorio	73 - 96	4	13.79	16	55.17
Total		29	100.00	29	100.00

De la tabla 17, y teniendo en cuenta la escala de medición se observa que el nivel de logro de la variable desempeño directivo antes de aplicar la estrategia, el 13.79% se ubica en el nivel de satisfactorio; que en comparación al post test que es de 55.17%, en este mismo nivel, hay una diferencia de 41.38 puntos porcentuales; estos datos y teniendo en cuenta la escala de medición, evidencian que la aplicación la estrategia ha desarrollado un logro significativo en la variable desempeño directivo.

#### g) Prueba de normalidad

**Tabla 18**  
*Prueba de Normalidad con Shapiro Wilk*

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Pre_Test	,932	29	,063
Post_Test	,935	29	,073

#### Decisión estadística

Como se muestra en la tabla 18, la prueba de Shapiro arroja un p-valor de 0,063 para el Pre Test y 0,073 para el Post Test; dado que ambos valores son superiores a 0,05, se confirma que los resultados siguen una distribución normal. Por lo tanto, se empleó estadística paramétrica, en particular la prueba T de Student, para muestras relacionadas.

## h) Prueba de hipótesis, mejora del desempeño directivo

**Tabla 19**

*Prueba T-Student de la variable dependiente Desempeño Directivo*

	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)	
				Inferior	Superior				
				Diferencias emparejadas					
Par 1	Pre_Test - Post_Test	- 20,65517	4,85707	,90194	-22,50270	-18,80764	-22,901	28	,000

De la tabla 19, se observa que el resultado de t - calculado (-22,90) es menor que el resultado del t – crítico, obtenido de tabla de valores (-1,7); del mismo modo, y partiendo del nivel de significancia de 0.00 siendo este menor al resultado  $\alpha = 0.05$ , se admite la decisión de aceptar la hipótesis general y desestimar la hipótesis nula. Deduciéndose que la Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica mejora significativamente el Desempeño Directivo.

### 4.1 Discusión de resultados

Teniendo en cuenta la escala de medición, se observa que en la tabla 7, tabla 9, tabla 11, tabla 13 y tabla 15, pertenecientes a las dimensiones de la investigación hay una tendencia hacia la mejora con diferencias porcentuales muy significativas en el nivel de satisfactorio al cual se pretende llegar; del mismo modo al revisar los valores de la variable desempeño directivo que trae la tabla 16 y tabla 17, se observa un promedio del 52,69 para el pre test y un 73,34 para el post test; sin embargo, en el análisis según la escala de medición de la variable, se observa que en el pre test la mayor cantidad de directores se encuentran entre el nivel inicio y el nivel proceso; y en el post test hay una tendencia mayoritaria del 55,17% en el nivel satisfactorio. Esto indica que la aplicación de la estrategia en mención interviene positivamente en el desempeño directivo, calificándose dentro de la escala de medición como desempeño Satisfactorio.

De la tabla 19 se puede apreciar el análisis paramétrico aportado por el estadístico T de Student, que reporta un t – calculado para la hipótesis general de -22,90, con 29 grados de libertad, un nivel de significancia del 95% y un t – crítico o tabulado de - 1,70; del mismo modo se puede apreciar el nivel de significancia bilateral de 0.00 siendo este resultado menor a  $\alpha = 0.05$ ; estos valores son determinantes para concluir categóricamente que la variable desempeño directivo; se ve grandemente favorecida su mejora en el desempeño al aplicar la estrategia didáctica grupos de aprendizaje y asistencia técnica.

Los resultados de la mejora del desempeño directivo, se ven respaldados por la teoría del aprendizaje colaborativo y del aprendizaje social; ya que según Roselli (2012) estas teorías facilitan el desarrollo intelectual del sujeto a partir de situaciones que generan desequilibrio producto del conflicto que proporciona la interacción social con sus pares, y el fundamento de un aprendizaje social basado en la observación y los modelos; siendo este el objetivo de la estrategia grupos de interaprendizaje y asistencia técnica.

La investigación realizada por Zambrano (2019), tiene similitudes con la presente investigación; este trabajo, sobre la influencia de la asistencia técnica en las prácticas de gestión de los directivos de nivel inicial ha permitido concluir que existe una relación directa y significativa entre el apoyo especializado, proporcionado mediante talleres, asesoría continua y grupos de aprendizaje, y las prácticas administrativas de los directivos. Esto confirma que el desempeño de la dirección se ve positivamente afectado.

Por lo tanto y de acuerdo con los resultados y afirmaciones teóricas comparadas, la presente investigación ha quedado validada; es decir, que la aplicación de la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica mejora significativamente el desempeño directivo en las II.EE de la provincia de Lamas.

## CONCLUSIONES

1. La estrategia Grupos de interaprendizaje y asistencia técnica, dirigida a los directores de las II.EE polidocentes, tiene como fundamentos a la teoría del aprendizaje colaborativo y a la teoría del aprendizaje social; la primera cita al conflicto cognitivo como un acto puramente social, sostiene que el aprendizaje ocurre en situaciones de trabajo cooperativo, esto hace que el trabajo en equipo supere el egocentrismo cognitivo y el sujeto modele su estructura cognitiva. Otro principio del aprendizaje colaborativo, es la intersubjetividad, sostiene que, las interrelaciones con los demás a través del lenguaje y los símbolos comunicacionales genera la conciencia del individuo por lo tanto el pensamiento individual se convierte progresivamente en parte de lo que piensa el grupo. La teoría del aprendizaje social, precisa que las personas aprendemos de manera permanente y en interacción con otras. Estos dos planteamientos sustentan el aprendizaje en grupos, acción principal de la estrategia propuesta, pues permite interactuar compartiendo experiencias para luego recibir orientaciones a través de la asistencia técnica, permitiendo así la construcción de nuevos aprendizajes.
2. Se aplicó la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica a los directores de las II EE pertenecientes a la UGEL Lamas, en sus dimensiones: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación, a través de una secuencia de actividades en dos fases; Grupos de interaprendizaje, con sus momentos de bienvenida, discusión de ideas, saberes previos, intercambio de experiencias, conclusiones y Asistencia Técnica, con sus momentos de soporte técnico y retroalimentación. La evaluación de esta estrategia se realizó mediante el pre y post test.
3. La aplicación de la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica mejora significativamente el desempeño directivo en las instituciones educativas de la provincia de Lamas, verificándose en los resultados del contraste de hipótesis ( $t$ -calculado= -22,90  $t$ -crítico = -1,7 y un  $p=0,00<0,05$ ) y gráficos correspondientes.
4. La visión institucional es entendida como un planteamiento individual, en la que prevalece formas de pensar por eso no responde a una aspiración común de todos los miembros de una comunidad educativa,
5. Se evidencia que los directivos a un no conciben a la dimensión visión institucional como el resultado de un trabajo en equipo, que responde a aspiraciones comunes

y que esta implica asumir responsabilidades compartidas, por esta razón el mayor porcentaje de directores se ubica en el nivel en proceso 51,72%, el 44.83% en satisfactorio y en inicio el 3,45%.

6. Existe creencias generalizadas en los directivos de que el aprendizaje solo ocurre en las aulas, haciendo notar una marcada resistencia a utilizar los espacios y saberes que ofrece la comunidad, por esto en la dimensión escuelas abiertas el mayor porcentaje de directores se ubica en el nivel inicio 31,03 % y en proceso 48,28% frente a solo el 20,69 en satisfactorio.

## RECOMENDACIONES

1. A los jefes de Gestión Pedagógica de las UGEL; insertar en su Plan Programático Anual, el trabajo sobre la visión institucional, el clima institucional, comunidades de aprendizaje, acompañamiento pedagógico y escuelas abiertas, en sus fases de implementación, ejecución y evaluación.
2. A los especialistas en educación, trabajar en reuniones colegiadas con los directores los aspectos teóricos y prácticos de la estrategia propuesta.
3. A los directores de las redes educativas, implementar los grupos de interaprendizaje y asistencia técnica, en las instituciones educativas de su territorio.
4. A los directores de las instituciones educativas, desarrollar los temas propuestos en grupos de interaprendizaje, para que a partir de sus experiencias fortalezcan las dimensiones pedagógicas y su liderazgo directivo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bunge, M. (1982). *La ciencia su método y filosofía*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XX.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Unesco.
- Choquehuanca Quispe, W. (2019). *Desempeño directivo de los directores y subdirectores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Socabaya, Arequipa, 2016*. Arequipa - Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Coll, C. (1991). *Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Contreras Sayago, O. H. (2019). La Calidad Total como Estrategia para Instituciones Educativas Inteligentes. Aplicación de la teoría de calidad total de Edward Deming. *Investigación y Formación Pedagógica*, 117- 134.
- Crosby, P. (2008). *La organización permanentemente exitosa*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Deming, W. (2009). *Calidad, productividad*. Madrid: Diaz de Santos editores.
- Díaz, F. (octubre de 1998). *Una aportación a la didáctica de la historia. La enseñanza-aprendizaje de habilidades cognitivas en el bachillerato*. México.
- Gómez, R. (2010). Calidad educativa: más que resultados en pruebas estandarizadas. . *Educación y Pedagogía*, 75-89.
- Huanca Hoyos, M. C. (2021). *Taller de fortalecimiento en inteligencia emocional educativa para optimizar el liderazgo de los directores del nivel primario - Pardo Miguel*. Rioja - Perú: Universidad Nacional de San Martín.
- Kallpa. (2012). *Hacia la construcción de comunidades saludables [Material de curso a distancia]*. Manuscrito inédito. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Krichesky, G., y Murillo, J. (2011). Las comunidades profesionales de aprendizaje. Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 63 - 83.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile.

- Méndez Campos, A. N. (2021). *Análisis de los procesos de gestión de los recursos organizacionales del centro de atención integral la Vid Education Day Care y Preschool*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Mendieta Cumbe, M. O., y Villamar Vincés, V. (2020). *Acompañamiento a la gestión directiva en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo, en la UE Jaime Chávez Ramírez, 2019-2020*. Azogues - Ecuador: Universidad nacional de Educación.
- Ministerio de Educación. (2017). *Resolvamos problemas*. Lima: Cimagraf S.A.C.
- Ministerio de Educación de Chile. (2016). *Orientaciones para la implementación de Escuela Abierta a la comunidad*. Santiago de Chile, Chile.
- Ministerio de Educación de Perú. (2014). *Desempeño Directivo*. Lima - Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012a). *Marco de buen desempeño docente: un buen maestro cambia tu vida*. Lima - Perú.
- Ministerio de educación del Perú. (2012b). *Plan estratégico sectorial multianual de educación (PESEM) 2012 - 2016*. Lima - Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Rutas de Aprendizaje. Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Compromisos de Desempeño 2015*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Grupos de interaprendizaje*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016b). *Guía para formular e implementar el proyecto educativo institucional. Documento de trabajo*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Participación y clima institucional*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Orientaciones y protocolos para el desarrollo de las estrategias formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de II. EE. del nivel primaria con acompañamiento pedagógico. Documento de trabajo*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (8 de febrero de 2019). Resolución Vicerministerial N° 024 - 2019 - MINEDU. *Orientaciones para la implementación del currículo nacional de la educación básica*. Lima, Perú.
- Monereo, C. (1997). *La construcción del conocimiento estratégico en el aula*. Gerona, España: Horsori.

- Peña, J., Palomino, J., Zevallos, G., y Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Roselli, N. (2011). Teoría del aprendizaje colaborativo y teoría de la representación social: convergencias y posibles articulaciones. *Revista colombiana de ciencias sociales*, 173 - 191.
- Tébar, L. (2003). *El perfil del profesor mediador*. Madrid: Santillana.
- Vezub, L., y Alliaud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. Aportes conceptuales y operativos para un programa de apoyo a los docentes principiantes de Uruguay*. Uruguay.
- Villanueva Ramirez, H. (2021). *“Asistencia técnica pedagógica virtual de especialistas en educación y desempeño directivo de la UGEL Casma en tiempos de pandemia, 2021*. Chimbote - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Zambrano Infante, O. (2019). *Influencia de la asistencia técnica en las prácticas de gestión de los directivos del nivel inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba - 2019*. Tarapoto - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Resolución 1312 de 2021 [UNSM/CU-R]. Por el cual se establecen reglamento general de ciencia, tecnología e innovación (RG - CTI) de la universidad nacional de san martín. 29 de diciembre del 2021

## ANEXOS

### Anexo N° 1

#### Matriz de consistencia de la investigación

Título: Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para mejorar el desempeño directivo en la provincia de Lamas 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿En qué medida el desarrollo de la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica mejora el desempeño directivo en las instituciones educativas de la provincia de Lamas, 2019?	<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Desarrollar la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para mejorar el desempeño directivo en las instituciones educativas de la provincia de Lamas, 2019	<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> La estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica mejorará significativamente el desempeño directivo en las II.EE de la provincia de Lamas, 2019	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE (X)</b>  X: Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dimensiones</li> <li>- Diagnóstico</li> <li>- Planificación</li> <li>- Ejecución</li> <li>- Evaluación</li> </ul>	Enfoque de investigación Cuantitativo.  Tipo de investigación Aplicada.  Método Pre experimental  Diseño de investigación  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">             GE O1 X O2           </div> <p><b>Donde:</b>            GE = Grupo de estudio            O1 = Pre prueba            X = Estrategia didáctica Grupos de interaprendizaje y asistencia técnica            O2 = Post prueba</p>
	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  Sistematizar la estrategia grupos de interaprendizaje y asistencia técnica basado en teoría del aprendizaje colaborativo y la teoría del aprendizaje social.  Aplicar la estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica en sus dimensiones: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.  Evaluar el desempeño directivo en sus dimensiones: visión institucional, clima institucional, comunidades de aprendizaje, acompañamiento			

	pedagógico y escuelas abiertas; a nivel de pre y post test.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompañamiento pedagógico</li> <li>- Escuelas abiertas</li> </ul>	<p>Muestra Se determinó mediante el método no probabilístico, compuesto por 29 directores, eligiéndose en forma arbitraria o intencional</p> <p>Técnica - Guía de recolección de datos</p> <p>Instrumentos Ficha de observación</p>
--	---	--	--	---

**Anexo N° 2**  
**Instrumento para evaluar el desempeño directivo**

**I. DATOS GENERALES DE LA IE:**

Número y/o nombre de la Institución Educativa					Código Modular				
Región					UGEL				

**II. DATOS DEL DIRECTOR:**

Nombres completos	Apellidos completos	Documento de Identidad	de	Teléfono	Correo electrónico

***A continuación, presentamos la ficha de observación, el objetivo de la ficha es generar una valoración sobre las prácticas de gestión del directivo. Encontrarás una lista de afirmaciones y deberás marcar con un aspa (X) de acuerdo la siguiente escala:***

<b>Nivel 1</b>	<b>Nivel 2</b>	<b>Nivel 3</b>	<b>Nivel 4</b>
<b>No cumple con el ítem</b>	<b>Cumple mínimamente con el ítem</b>	<b>Cumple parcialmente el ítem</b>	<b>Cumple con el ítem</b>

**A. OBSERVACIÓN DE LA PRÁCTICA DE GESTIÓN:**

**Aspecto 01: Visión Institucional**

N°	Ítems	1	2	3	4	Evidencias
1	En el PEI el diagnóstico contiene información de carácter cuantitativo y/o cualitativo sobre las características de los estudiantes, su entorno familiar y sociocultural					PEI
2	El PAT contempla en su cronograma las comunidades de aprendizaje (GIA, microtalleres, entre otros)					(Verificar con actas o resolución directoral de la IE donde se mencione la vigencia y aprobación)
3	El PCI en su plan de estudios contiene el perfil de egreso, las competencias del CNEB y sus desempeños.					Ver actas
4	Las acciones de monitoreo cuenta con indicadores, que responden a los objetivos de la implementación del CNEB					Revisar el plan de monitoreo
5	Cuenta con instrumentos de recojo de información					Revisar el plan de monitoreo

**Aspecto 02: Clima institucional**

N°	Ítems	1	2	3	4	Comentarios
6	La IE cuenta con normas de convivencia que están visibles para los diferentes actores educativos					Normas de convivencia a nivel de IE
7	La IE reporta los casos de violencia escolar en la plataforma SISEVE					Ver algún documento
8	La IE atiende los casos de violencia escolar utilizando los protocolos de violencia escolar					Libro de incidencias
9	Se promueven espacios para el intercambio, el dialogo que contribuyen un clima de respeto y tolerancia					Actas de reuniones
10	cuenta con espacios y materiales educativos adecuados para la atención a la diversidad					Observación de los espacios de la IE
11	La IE utiliza diversas estrategias comunicativas con mensajes claros, para dar a conocer a la comunidad educativa sobre el CNEB					Observación de los espacios de la IE

**Aspecto 03: Comunidades de aprendizaje**

N°	Ítems	1	2	3	4	Evidencias
12	Identifica y socializa las buenas prácticas docentes con su comunidad educativa en diferentes espacios.					Actas, fotografías, videos, proyectos, PPT, resúmenes, etc.
13	Promueve la reflexión sobre las necesidades formativas de los docentes					Actas de las jornadas de reflexión, listas de asistencia, fichas, fotos, etc.
14	Promueve la reflexión sobre la enseñanza y aprendizaje de acuerdo a las características y necesidades de los estudiantes.					Actas de las jornadas de reflexión, listas de asistencia, fichas, fotos, etc.
15	Al finalizar el trabajo colegiado, establecen acuerdos y/o compromisos de mejora de la práctica docente					Actas de reuniones

**Aspecto 04: Acompañamiento pedagógico**

N°	Ítems	1	2	3	4	Evidencias
16	Utiliza algún instrumento (propio o del minedu) para observar las prácticas pedagógicas del docente					Utiliza instrumentos, cuando observa al docente
17	Registra las evidencias de la práctica docente con relación a los propósitos planteados en la planificación					Registra evidencias, cuando observa al docente
18	Formula las preguntas para la reflexión en base a las evidencias.					Registro de las evidencias con formulación de preguntas
19	Genera un espacio para la reflexión a partir de preguntas, repreguntas y/o ejemplos.					Observación de la asesoría
20	Promueve la reflexión del docente sobre su práctica, exponiendo sus argumentos en base al CNEB					Observación de la asesoría

N°	Ítems	1	2	3	4	Evidencias
21	Brinda material de lectura u otros recursos (videos, links, fotocopias de libros, etc) que permitan fortalecer los desempeños docentes.					Observación de la asesoría
22	Establecen acuerdos y compromisos de mejora a partir de la reflexión sobre la práctica pedagógica					Observación de la asesoría

**Aspecto 05: Escuelas abiertas**

N°	Ítems	1	2	3	4	Evidencias
23	La IE ejecuta reuniones y/ o espacios de interacción con la participación de las familias					Actas de la ejecución de reuniones con familias
24	Se involucra a la comunidad para generar oportunidades de aprendizaje					Actas de la ejecución de reuniones con la comunidad

**OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS SOBRE LA PRÁCTICA DE GESTIÓN:**


\_\_\_\_\_

Firma del directivo

\_\_\_\_\_

Firma del observador

### Anexo N° 3

#### Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para mejorar el desempeño directivo

#### DISEÑO METODOLÓGICO DEL PRIMER GRUPO DE INTERAPRENDIZAJE Y ASISTENCIA TÉCNICA: “VISIÓN INSTITUCIONAL”

##### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. DRE : San Martín
- 1.2. UGEL : Lamas
- 1.3. Lugar : IE 658
- 1.4. Duración : 4 horas
- 1.5. Responsable : Elvira Fernández Sánchez
- 1.6. Tema : Visión institucional
- 1.7. Participantes : 29 directores

##### II. DOMINIOS, COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DEL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO

Dominio	Competencia	Desempeños
1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	1. Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.	1. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje. 2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, y estableciendo metas de aprendizaje.

##### III. PROPÓSITO:

“Fortalecer las capacidades de los directores respecto a visión institucional para mejorar la gestión de las condiciones para mejorar los aprendizajes”

##### IV. DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

FASES	MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO						
	Bienvenida y presentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable da la bienvenida a todos los participantes.</li> <li>- A través de la dinámica “la Telaraña” los participantes se presentan en forma individual</li> </ul>	Tarjetas de colores	10 min.						
Grupo de interaprendizaje	Discusión de ideas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentamos el siguiente caso.  <i>Un grupo de directores fueron invitados a participar en un seminario: “Desafíos de la educación en un mundo globalizado” que tuvo como expositores a catedráticos de una universidad, representantes de una organización no gubernamental de desarrollo y representantes del Ministerio de Educación.</i>  <i>El catedrático universitario y experto en temas de gestión escolar dijo: “Los directores como efecto de la estructura del sistema educativo, suelen estar sobre exigidos a nivel administrativo y no tienen tiempo para tareas de índole pedagógica. Esta práctica de gestión burocrática y gerencial requiere ser rediseñada con nuevas estructuras capaces de hacer frente a las condiciones más complejas en un mundo más diverso, que posibiliten respuestas contextualizadas y locales, mediante modelos de gestión más horizontales, que impliquen al personal afectado en una nueva gobernanza de la educación. Es necesario rediseñar el rol directivo, hacia una práctica distribuida, democrática, dispersa en el conjunto de la Institución Educativa; superando el modelo burocrático que el Ministerio de Educación se ha propuesto abandonar.</i> </li> <li>- Expresan sus ideas a partir de las siguientes preguntas:</li> <li>- ¿Qué sentimiento te provoca lo que ha manifestado el expositor?, ¿Has sentido en la vida diría los efectos de la estructura del sistema educativo? Explique.</li> </ul>	Fotocopias, tarjetas, plumones, limpiatipo y papelotes.	15 min.						
	Saberes previos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preguntas en tarjetas de colores:</li> </ul> <table border="1" data-bbox="739 1061 1720 1220" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 5px;">¿Qué y cuáles son los instrumentos de gestión escolar?</td> <td style="width: 33%; padding: 5px;">¿Qué dificultades tengo respecto al tema?</td> <td style="width: 33%; padding: 5px;">¿Cómo puedo mejorar?</td> </tr> <tr> <td style="height: 30px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	¿Qué y cuáles son los instrumentos de gestión escolar?	¿Qué dificultades tengo respecto al tema?	¿Cómo puedo mejorar?				Tarjetas o tiras conteniendo preguntas	30 min.
	¿Qué y cuáles son los instrumentos de gestión escolar?	¿Qué dificultades tengo respecto al tema?	¿Cómo puedo mejorar?							
Intercambio de experiencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable presenta el propósito</li> <li>- El responsable formará 5 grupos de seis integrantes y utilizará la técnica “Seis sombreros para pensar” de <i>Edward de Bono</i>.</li> </ul>	Tarjetas de colores,	90 min.							

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable entregará una pregunta a cada grupo, indicando que cada integrante de grupo escogerá un color de sombrero para responder desde diferentes puntos de vista su pregunta. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sombrero Blanco: con este pensamiento debemos centrarnos en los datos disponibles.</li> <li>• Sombrero Rojo: El participante expone sus sentimientos sin tener que justificarlos.</li> <li>• Sombrero Negro: pone de manifiesto los aspectos negativos del tema tratado.</li> <li>• Sombrero Amarillo: con este sombrero pensaremos positivamente, nos ayudará a ver por qué algo va a funcionar y por qué ofrecerá beneficios.</li> <li>• Sombrero Verde: este es el sombrero de la creatividad. Algunas de las técnicas existentes para desarrollar la creatividad pueden ser utilizadas en este momento.</li> <li>• Sombrero Azul: es el sombrero del control y la gestión del proceso del pensamiento. Con él se resume lo que se ha dicho y se llega a las conclusiones".</li> </ul> </li> <li>Preguntas: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuál es la visión de su I.E?</li> <li>✓ ¿Qué compromisos de gestión se han alcanzado total o parcialmente o no se han logrado?</li> <li>✓ ¿En su RI incorpora normas de convivencia?</li> <li>✓ ¿Las acciones de monitoreo cuenta con indicadores que permiten la implementación del CN?</li> <li>✓ ¿Cuenta con instrumentos de recojo de información?</li> </ul> </li> </ul>	plumones, limpiatipo y papelotes	
	Conclusiones	- Se establecen conclusiones a partir de las experiencias presentadas y las respuestas de los directivos	Tarjetas de colores	20 min.
Asistencia técnica	Soporte Teórico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable a partir del intercambio de experiencias identifica las necesidades de los directores respecto al acompañamiento pedagógico.</li> <li>- Comparte información en físico sobre acompañamiento pedagógico, estrategias e instrumentos que permitirán mejorar la práctica docente <ul style="list-style-type: none"> <li>- RVM N° 011-2019_ MINEDU</li> <li>- Instrumentos de Gestión</li> <li>- Proyecto Educativo Institucional</li> <li>- Proyecto Curricular de la Institución Educativa</li> <li>- Reglamento interno</li> <li>- Plan Anual de Trabajo</li> <li>- Compromisos de gestión escolar</li> </ul> </li> </ul>	Fotocopias de separatas	60 min.

		- Los participantes forman equipos, seleccionan un tema o sub tema para socializarlo a todo el grupo.		
	Retroalimentación	- Se realiza una retroalimentación formal, verbal de autovaloración y valoración de sus compañeros. - El responsable retroalimenta los aprendizajes siguiendo las orientaciones de Daniel Wilson: Clarificar, valorar, Expresar inquietudes y hacer sugerencias respecto a los temas abordados con la finalidad de mejorar el desempeño directivo en el aspecto "Visión institucional".	Tarjetas de colores	20 min.

- V. EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD: La actividad será evaluada mediante la ficha "Dos estrellas un deseo". Consiste en que cada grupo colocará una estrella por cada aporte que contribuya a fortalecer su desempeño en el manejo de instrumentos de gestión y escribirá un deseo por cada punto que necesite fortalecer.

## DISEÑO METODOLÓGICO DEL SEGUNDO GRUPO DE INTERAPRENDIZAJE Y ASISTENCIA TÉCNICA:

### “CLIMA INSTITUCIONAL”

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 DRE : San Martín
- 1.2 UGEL : Lamas
- 1.3 Lugar : IE 658
- 1.4 Duración : 4 horas
- 1.5 Responsable : Elvira Fernández Sánchez
- 1.6 Tema : Clima institucional
- 1.7 Participantes : 29 directores

#### II. DOMINIOS, COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DEL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO

Dominio	Competencia	Desempeños
1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	2. Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.	3. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje. 4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes. 5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.

#### III. PROPÓSITO:

“Fortalecer las capacidades de los directores en clima institucional para mejorar la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes”

#### IV. DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

FASES	MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO

Grupo de interaprendizaje	Bienvenida y presentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable da la bienvenida a todos los participantes.</li> <li>- A través de la dinámica “Adivina, adivina” el responsable describe algunas características y cualidades de cada uno de los participantes para identificar a quién se refiere y valorar su participación.</li> </ul>	Tarjetas de colores	10 min.						
	Discusión de ideas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable presenta la lectura “La escuela que no queremos”, los participantes leen en forma individual y silenciosa.</li> <li>- El responsable solicita a un participante que lea en voz alta y con tono adecuado, los directores participantes siguen la lectura identificado algunas situaciones resaltantes.</li> <li>- Expresan sus ideas a partir de las siguientes preguntas:</li> <li>- ¿Conocen situaciones que se parezcan en todo o en parte a lo aquí narrado? ¿Qué hacer ante ello? ¿Tiene algo de culpa el directivo en alguno de estos casos? ¿Qué procedimiento sería el indicado para mejorar el clima en esta escuela?</li> </ul>	Fotocopias, tarjetas, plumones, limpiatipo y papelotes.	15 min.						
	Saberes previos	<p>- Preguntas en tarjetas de colores:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>¿Cómo fortalece el clima institucional?</th> <th>¿Qué dificultades tiene respecto al tema?</th> <th>¿Cómo puede mejorar?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 40px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	¿Cómo fortalece el clima institucional?	¿Qué dificultades tiene respecto al tema?	¿Cómo puede mejorar?				Tarjetas o tiras conteniendo preguntas	30 min.
	¿Cómo fortalece el clima institucional?	¿Qué dificultades tiene respecto al tema?	¿Cómo puede mejorar?							
Intercambio de experiencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable presenta el propósito</li> <li>- Se realizará mediante la técnica del grupo nominal (TGN)</li> <li>- El responsable define la tarea mediante la pregunta ¿Qué implica hablar de clima institucional? la escribe y coloca en un lugar visible para todos.</li> <li>- Forma grupos de 5 integrantes para generar ideas, en forma individual los miembros de cada equipo escriben sus ideas en una tarjeta asignando para ello un tiempo determinado.</li> <li>- Cada participante tendrá la oportunidad de explicar la idea que ha escrito en la tarjeta a su grupo.</li> <li>- Luego de la explicación los participantes votan por la idea que creen tiene mayor jerarquía respecto al tema</li> </ul>	Tarjetas de colores, plumones, limpiatipo y papelotes	90 min.							

		- La idea que tenga mayor votación será presentada por el grupo al grupo de interaprendizaje, para ser socializada y valorada.		
	Conclusiones	- Se establecen conclusiones a partir de las experiencias presentadas y las respuestas de los directivos	Tarjetas de colores	20 min.
Asistencia técnica	Soporte Teórico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable a partir del intercambio de experiencias identifica las necesidades de los directivos en el aspecto: “clima institucional”</li> <li>- Comparte información en físico sobre clima institucional, normas de convivencia y protocolos de atención de la violencia escolar. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima institucional, Componentes</li> <li>• Normas de convivencia, RVM N° 011- 2019 MINEDU</li> <li>• Protocolos para la atención de la violencia familiar</li> </ul> </li> <li>- Marco normativo (ley N° 27337 código de los niños y los adolescentes, ley N° 28719 convivencia sin violencia en las Instituciones Educativas, ley N° 29733 protección de datos personales, D.S. N° 004-2018 MINEDU lineamientos para la gestión de la convivencia escolar)</li> <li>- Libro de incidencias</li> <li>- Protocolos para la atención de la violencia escolar. SISEVE Ministerio de Educación</li> </ul> <p>- Los participantes formados en equipos leen, organizan información y exponen sus ideas.</p>	Fotocopias de separatas	60 min.
	Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza una retroalimentación formal, verbal de autovaloración y valoración de sus compañeros.</li> <li>- El responsable retroalimenta los aprendizajes siguiendo las orientaciones de Daniel Wilson: Clarificar, valorar, Expresar inquietudes y hacer sugerencias respecto a los temas abordados con la finalidad de mejorar el desempeño directivo en el aspecto “Clima institucional”.</li> </ul>	Tarjetas de colores	20 min.

- V. EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD: Los directores participantes llenarán la ficha: “*Qué aprendí*” donde el participante podrá escribir que aprendizajes a consolidado durante el desarrollo de la actividad.

**DISEÑO METODOLÓGICO DEL TERCER GRUPO DE INTERAPRENDIZAJE Y ASISTENCIA TÉCNICA:  
“COMUNIDADES DE APRENDIZAJE”**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 DRE : San Martín
- 1.2 UGEL : Lamas
- 1.3 Lugar : IE 658
- 1.4 Duración : 4 horas
- 1.5 Responsable : Elvira Fernández Sánchez
- 1.6 Tema : Comunidades de aprendizaje
- 1.7 Participantes : 29 directores

II. DOMINIOS, COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DEL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO

Dominio	Competencia	Desempeños
2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	5. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.	15. Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.  16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.  17. Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas

III. PROPÓSITO:

“Fortalecer las capacidades de los directores respecto a comunidades de aprendizaje para mejorar la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”

## IV. DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

FASES	MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO						
	Bienvenida y presentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable da la bienvenida a todos los participantes.</li> <li>- A través de la dinámica ¿Quién eres tú? Los participantes se presentan mencionando una cualidad que tiene como directivo.</li> </ul>	Tarjetas de colores	10 min.						
Grupo de interaprendizaje	Discusión de ideas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable presenta un caso: <i>El director del I.E Ricardo Palma, convocó a su personal para informarles que tendrán un taller y que suspenderá las clases para que nadie falte. Algunos docentes mencionaron que no se debe suspender las clases. "Algo se tiene que sacrificar_ respondió Fernando_ agradezcan que no los hago venir fuera de su horario de trabajo". Al final del taller Fernando comentó que las pruebas que había aplicado en el taller permitirán identificar sus fortalezas y debilidades y hasta prometió que de ahí sacaría sus temas para próximas capacitaciones.</i> <i>El profesor César recién nombrado motivado por el taller propuso a sus colegas formar círculos de estudios. "Pero, César, ¿esa no es la chamba del director?", le dijeron algunos". Cuando el director se enteró se sorprendió y llamó a César para preguntarle que pretendía. "Incentivar a mis colegas a leer y debatir sobre estos temas le dijo César, el director temía que buscara quitarle autoridad y decidió retomar el control y ponerse a la cabeza para no perder autoridad. Entonces emitió una resolución directoral en la que volvía obligatorios los círculos de estudio. Muchos docentes expresaron su desgano.</i></li> <li>- Expresan sus ideas a partir de las siguientes preguntas:</li> <li>- ¿Se estaba gestando en la escuela una comunidad de aprendizaje? ¿Ha notado en el caso que se hayan producido barreras en la comunicación? Si usted fuera Fernando ¿Qué pasos seguiría para iniciar una comunidad de aprendizaje?</li> </ul>	Fotocopias, tarjetas, plumones, limpiatipo y papelotes.	15 min.						
	Saberes previos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preguntas en tarjetas de colores:</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 5px;">¿Qué es una comunidad de aprendizaje?</td> <td style="width: 33%; padding: 5px;">¿Qué dificultades tiene respecto al tema?</td> <td style="width: 33%; padding: 5px;">¿Cómo puede mejorar?</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	¿Qué es una comunidad de aprendizaje?	¿Qué dificultades tiene respecto al tema?	¿Cómo puede mejorar?				Tarjetas o tiras conteniendo preguntas	30 min.
	¿Qué es una comunidad de aprendizaje?	¿Qué dificultades tiene respecto al tema?	¿Cómo puede mejorar?							
Intercambio de experiencias		<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable presenta el propósito</li> <li>- Se realizará mediante la técnica Simposio.</li> </ul>	Tarjetas de colores,	90 min.						

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable selecciona 4 expositores (directores) y realiza una reunión previa</li> <li>- El responsable menciona el tema a tratar y los aspectos en los que se ha dividido <b>Comunidades de aprendizaje, trabajo colaborativo y reflexión sobre la práctica, comunicación asertiva, estrategias formativas y promoción de buenas prácticas, el MBDD como referente de buenas prácticas</b> y los aspectos en los que se ha dividido.</li> <li>- Realiza la presentación de los expositores y da a conocer el tiempo que tendrá cada expositor.</li> <li>- El responsable sede la palabra a cada expositor.</li> <li>- Al final de las exposiciones el responsable realiza un breve resumen, brinda la oportunidad de que el auditorio realice preguntas pero no da lugar a una discusión y los aspectos en los que se ha dividido.</li> </ul>	plumones, limpiatipo y papelotes	
	Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se establecen conclusiones a partir de las experiencias presentadas y las respuestas de los directivos</li> </ul>	Tarjetas de colores	20 min.
Asistencia técnica	Soporte Teórico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable a partir del intercambio de experiencias identifica las necesidades de los directivos en el aspecto: "Comunidades de aprendizaje"</li> <li>- Comparte información en físico sobre             <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es una comunidad de aprendizaje?</li> <li>• Creación de espacios de aprendizaje y trabajo colaborativo</li> <li>• Grupos de interaprendizaje</li> <li>• Promoción de buenas prácticas docentes (Comunidades de aprendizaje y autoformación docente USAID)</li> </ul> </li> <li>- Los participantes formados en equipos leen, organizan información y exponen sus ideas.</li> </ul>	Fotocopias de separatas	60 .....
	Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza una retroalimentación formal, verbal de autovaloración y valoración de sus compañeros.</li> <li>- El responsable retroalimenta los aprendizajes siguiendo las orientaciones de Daniel Wilson: Clarificar, valorar, Expresar inquietudes y hacer sugerencias respecto a los temas abordados con la finalidad de mejorar el desempeño directivo en el aspecto "Comunidades de aprendizaje".</li> </ul>	Tarjetas de colores	20 min.

- V. EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD: Los directores participantes evaluarán la actividad mediante el ticket de salida como instrumento para recoger y analizar respuestas respecto a la actividad.

**DISEÑO METODOLÓGICO DEL CUARTO GRUPO DE INTERAPRENDIZAJE Y ASISTENCIA TÉCNICA:  
“ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO”**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 DRE : San Martín
- 1.2 UGEL : Lamas
- 1.3 Lugar : IE 658
- 1.4 Duración : 4 horas
- 1.5 Responsable : Elvira Fernández Sánchez
- 1.6 Tema : Acompañamiento Pedagógico
- 1.7 Participantes : 29 directores

II. DOMINIOS, COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DEL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO

Dominio	Competencia	Desempeños
2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	6. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje	20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.  21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora

III. PROPÓSITO:

“Fortalecer las capacidades de los directores en el acompañamiento pedagógico y el diálogo reflexivo para mejorar la gestión de los procesos pedagógicos”

## IV. DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

FASES	MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO					
	Bienvenida y presentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable da la bienvenida a todos los participantes.</li> <li>- A través de la dinámica “El reloj” los participantes escogen una persona de quién desean conocer algo más, durante 30 segundos, luego cambian de persona, hasta que el responsable indique.</li> </ul>	Tarjetas de colores	10 min.					
Grupo de interaprendizaje	Discusión de ideas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentamos el siguiente caso. <i>“El director de la Institución educativa 82662, ingresa al aula del segundo grado A, con la intención de observar la sesión de aprendizaje de la docente. Observa que está desarrollando una sesión de comprensión de textos escritos. La docente pide a los estudiantes que saquen su libro de comunicación y lean el texto “el gallito de las Rocas”, les indica que lean y después respondan a las preguntas del cuaderno de trabajo. Al final de la clase el director felicita a la maestra y se retira</i></li> <li>- Expresan sus ideas a partir de las siguientes preguntas: ¿Qué dificultades identificas en la práctica pedagógica de la docente?, ¿El director del caso presentado está utilizando instrumentos y estrategias que permiten fortalecer la práctica pedagógica de la docente? Explique.</li> </ul>	Fotocopias, tarjetas, plumones, limpiatipo y papelotes.	15 min.					
	Saberes previos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preguntas en tarjetas de colores:</li> </ul> <table border="1" data-bbox="736 1070 1693 1262" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 5px;">¿Qué instrumentos y estrategias utilizan para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes en su IE?</td> <td style="width: 33%; padding: 5px;">¿Qué dificultades tengo respecto al tema?</td> <td style="width: 33%; padding: 5px;">¿Cómo puedo mejorar?</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable presenta el propósito</li> </ul>	¿Qué instrumentos y estrategias utilizan para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes en su IE?	¿Qué dificultades tengo respecto al tema?	¿Cómo puedo mejorar?				Tarjetas o tiras conteniendo preguntas
¿Qué instrumentos y estrategias utilizan para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes en su IE?	¿Qué dificultades tengo respecto al tema?	¿Cómo puedo mejorar?							

	Intercambio de experiencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se desarrollará mediante la técnica mesa redonda</li> <li>- El responsable prevé 5 expositores, (directores de las instituciones educativas) realiza una introducción breve sobre el tema: “Acompañamiento pedagógico”.</li> <li>- Presenta a los participantes y al moderador.</li> <li>- Cada expositor explica el tema en un tiempo determinado.</li> <li>- El auditorio plantea preguntas, las cuales serán respondidas de manera voluntaria por los expositores.</li> <li>- Solicita las participaciones finales del auditorio a fin de establecer conclusiones.</li> <li>- Agradece la participación de los directores en sus distintos roles</li> </ul>	Tarjetas de colores, plumones, limpiatipo y papelotes	90 min.
	Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se establecen conclusiones a partir de las experiencias presentadas y las respuestas de los directivos</li> </ul>	Tarjetas de colores	20 min.
Asistencia técnica	Soporte Teórico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable a partir del intercambio de experiencias identifica las necesidades de los directores respecto al acompañamiento pedagógico.</li> <li>- Comparte información en físico sobre acompañamiento pedagógico, estrategias e instrumentos que permitirán mejorar la práctica docente <ul style="list-style-type: none"> <li>• R.VM. 169-2019 Protocolo de Acompañamiento Pedagógico.</li> <li>• Cuaderno de campo Orientaciones para optimizar el registro en el cuaderno de campo La observación y el diario de campo</li> <li>• Ficha de monitoreo a la práctica docente.</li> <li>• Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia.</li> </ul> </li> <li>- Los participantes forman equipos, seleccionan un tema o sub tema para socializarlo a todo el grupo.</li> </ul>	Fotocopias de separatas	60 min.
	Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza una retroalimentación formal, verbal de autovaloración y valoración de sus compañeros.</li> <li>- El responsable retroalimenta los aprendizajes siguiendo las orientaciones de Daniel Wilson: Clarificar, valorar, Expresar inquietudes y hacer sugerencias respecto a los temas abordados con la finalidad de mejorar el desempeño directivo en el aspecto “Acompañamiento pedagógico”.</li> </ul>	Tarjetas de colores	20 min.

V. EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD: Los directores participantes evaluarán la actividad mediante el ticket de salida como instrumento para recoger y analizar respuestas respecto a la actividad.

**DISEÑO METODOLÓGICO DEL QUINTO GRUPO DE INTERAPRENDIZAJE Y ASISTENCIA TÉCNICA:  
“ESCUELAS ABIERTAS”**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 DRE : San Martín
- 1.2 UGEL : Lamas
- 1.3 Lugar : IE 658
- 1.4 Duración : 4 horas
- 1.5 Responsable : Elvira Fernández Sánchez
- 1.6 Tema : Escuelas abiertas
- 1.7 Participantes : 29 directores

**II. DOMINIOS, COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DEL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DIRECTIVO**

Dominio	Competencia	Desempeños
1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<p>3. Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.</p> <p>4. Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.</p>	<p>3. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.</p> <p>6. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.</p> <p>12. Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.</p> <p>13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.</p>

**III. PROPÓSITO:**

“Fortalecer las capacidades de los directores respecto a escuelas abiertas para mejorar la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes”

#### IV. DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

FASES	MOMENTOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO						
	Bienvenida y presentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable da la bienvenida a todos los participantes.</li> <li>- A través de la dinámica “Yo soy y cambiaría” los participantes se presentan y mencionan algo que les disgusta de su Institución Educativa.</li> </ul>	Tarjetas de colores	10 min.						
Grupo de interaprendizaje	Discusión de ideas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable presenta la lectura “<i>Una escuela tradicional</i>”, los participantes leen en forma individual y silenciosa.</li> <li>- El responsable solicita a un participante que lea en voz alta y con tono adecuado, los directores participantes siguen la lectura identificando algunas características propias de la escuela tradicional.</li> <li>- Expresan sus ideas a partir de las siguientes preguntas:  ¿Qué características tiene una escuela tradicional? ¿Consideras que es necesario una nueva escuela? ¿Por qué?</li> </ul>	Fotocopias, tarjetas, plumones, limpiatipo y papelotes.	15 min.						
	Saberes previos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preguntas en tarjetas de colores:</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>¿Qué es una escuela abierta?</td> <td>¿Qué dificultades tiene respecto al tema?</td> <td>¿Cómo puede mejorar?</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	¿Qué es una escuela abierta?	¿Qué dificultades tiene respecto al tema?	¿Cómo puede mejorar?				Tarjetas o tiras conteniendo preguntas	30 min.
	¿Qué es una escuela abierta?	¿Qué dificultades tiene respecto al tema?	¿Cómo puede mejorar?							
Intercambio de experiencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable presenta el propósito</li> <li>- Se realizará mediante la técnica del grupo nominal (TGN)</li> <li>- El responsable define la tarea mediante la pregunta ¿Qué debo saber sobre una escuela abierta? la escribe y coloca en un lugar visible para todos.</li> <li>- Forma grupos de 5 integrantes para generar ideas, en forma individual los miembros de cada equipo escriben sus ideas en una tarjeta asignando para ello un tiempo determinado.</li> </ul>	Tarjetas de colores, plumones, limpiatipo y papelotes	90 min.							

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada participante tendrá la oportunidad de explicar la idea que ha escrito en la tarjeta a su grupo.</li> <li>- Luego de la explicación los participantes votan por la idea que creen tiene mayor jerarquía respecto al tema</li> <li>- La idea que tenga mayor votación será presentada por el grupo al grupo de interaprendizaje, para ser socializada y valorada.</li> </ul>		
	Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se establecen conclusiones a partir de las experiencias presentadas y las respuestas de los directivos</li> </ul>	Tarjetas de colores	20 min.
Asistencia técnica	Soporte Teórico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El responsable a partir del intercambio de experiencias identifica las necesidades de los directivos en el aspecto: "Escuelas abiertas"</li> <li>- Comparte información en físico sobre el tema. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escuelas abiertas <ul style="list-style-type: none"> <li>- Características</li> </ul> </li> <li>• Modelo de escuelas abiertas</li> <li>• Condiciones para su implementación</li> </ul> </li> <li>- Los participantes formados en equipos leen, organizan información y exponen sus ideas.</li> </ul>	Fotocopias de separatas	60 min.
	Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza una retroalimentación formal, verbal de autovaloración y valoración de sus compañeros.</li> <li>- El responsable retroalimenta los aprendizajes siguiendo las orientaciones de Daniel Wilson: Clarificar, valorar, Expresar inquietudes y hacer sugerencias respecto a los temas abordados con la finalidad de mejorar el desempeño directivo en el aspecto "Escuelas abiertas".</li> </ul>	Tarjetas de colores	20 min.

- V. EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD: Los directores participantes evaluarán la actividad mediante el ticket de salida como instrumento para recoger y analizar respuestas respecto a la actividad.

**Anexo N° 4**  
**Instituciones educativas pertenecientes a la población de estudio**

N°	Institución Educativa	Cod. Modular	Distrito	Centro Poblado	Zona
1	0740	528018	Zapatero	San Juan de Talliquihui	Rural
2	0255	0303479	Lamas	Lamas	Urbana
3	0302 Amadeo Zumaeta V.	0303800	Shanao	Shanao	Rural
4	0589	0302034	Caynarachi	Yumbatos	Rural
5	0707 Emilio San Martin	0513929	Tabalosos	Tabalosos	Urbana
6	0293 Luz Bardales Arce	0303735	Tabalosos	Tabalosos	Urbana
7	0256	0303487	Lamas	Lamas	Urbana
8	0756	0303875	Pinto Recodo	Pinto Recodo	Rural
9	0586	1095488	Zapatero	Alto Andino	Rural
10	0598	1123066	Zapatero	Alto Palmeras	Rural
11	0800	0854216	Lamas	Huayco	Urbana
12	0217 0588 Juan	0726125	Tabalosos	Alto Hungurahui Pampa	Rural
13	Guillermo Castillo Delgado	0302027	Caynarachi	Pongo de Caynarachi	Rural
14	0292	0303727	Tabalosos	Tabalosos	Urbana
15	0282 Maria Hidalgo Torres	0303677	Cuñumbuqui	Cuñumbuqui	Rural
16	0285	0303693	Rumisapa	Rumisapa	Rural
17	0294	0303743	Tabalosos	Tabalosos	Urbana
18	0764	1610393	Zapatero	Zapatero	Rural
19	0303	0303818	San Roque De Cumbaza	San Roque de Cumbaza	Rural
20	0340	0304105	Rumisapa	Churuzapa	Rural
21	0343	0304121	Caynarachi	San Miguel de Achinamiza	Rural
22	0350	0304196	Caynarachi	Alianza	Urbana
23	0361	0304295	Zapatero	Nuevo Celendin	Rural
24	0363	0304311	Zapatero	Nuevo Mundo	Rural
25	0368	0304352	Barranquita	Sangamayoc	Rural
26	0564	0301903	Tabalosos	San Miguel del Rio Mayo	Urbana
27	0590	0302042	Barranquita	Barranquita	Urbana
28	0643	473967	Caynarachi	Bonilla	Rural
29	0658	0302091	Lamas	Lamas	Urbana
30	0353	0304220	Tabalosos	Panjuy	Rural
31	0271	0303586	Lamas	Pamashto	Rural

*Nota:* Tomado de SIAGIE – 2022. Unidad Ejecutora 305. UGEL- Lamas

### Anexo N° 5 Confiabilidad del instrumento

Para el análisis de confiabilidad del instrumento se realizó dando uso al coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

ENCUESTADOS	ITEMS																								SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1	4	1	1	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	4	51
E2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	3	1	2	2	2	2	1	1	49
E3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	44
E4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	49
E5	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	65
E6	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	58
E7	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	59
E8	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	1	1	1	55
E9	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	54
E10	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	64
E11	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	60
E12	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	1	1	4	3	3	1	4	72
E13	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	1	2	4	2	3	4	73
E14	2	1	4	4	4	3	4	3	1	4	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	71
E15	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	1	3	3	69
<b>VARIANZA</b>	<b>0.89</b>	<b>0.60</b>	<b>0.91</b>	<b>0.76</b>	<b>0.92</b>	<b>0.56</b>	<b>0.52</b>	<b>0.62</b>	<b>0.76</b>	<b>0.76</b>	<b>0.36</b>	<b>0.91</b>	<b>0.25</b>	<b>0.69</b>	<b>0.60</b>	<b>0.25</b>	<b>0.92</b>	<b>0.73</b>	<b>0.56</b>	<b>0.52</b>	<b>0.65</b>	<b>0.43</b>	<b>0.86</b>	<b>1.44</b>	
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	<b>16.418</b>																								
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS</b>	<b>79.849</b>																								

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0.83**  
 $k$ : Número de ítems del instrumento → 24  
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 16.42  
 $S_T^2$ : Varianza total del instrumento. → 79.85

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Confiabilidad perfecta

De los valores tabulados se tiene un coeficiente de confiabilidad de 0.83, lo cual, llevado a la lectura de interpretación por rangos, se deduce que el instrumento de investigación, del recojo de datos, posee una Excelente Confiabilidad.

Anexo N° 6  
Constancia de validación

Validación del instrumento: Ficha de observación

Título de la investigación:

ESTRATEGIA DIDÁCTICA GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE LAMAS, 2019.

Experto que lo valida:

Apellidos y nombres: GUEVARA FASABI JUAN DNI: 01045579

Dirección domiciliaria: JR. SANTO TORIBIO N° 1725 Celular: 979873746 Teléfono fijo:

Estudios realizados: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Institución de trabajo: FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES - UNSM - TARPOTO



*Juan Guevara Fasabi*  
Dr. Juan Guevara Fasabi  
DNI. 010455579

Firma DNI

Rioja, .....15.....agosto de 2019

CUADRO DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				EVALUACIÓN								Observación
								Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible		
				No cumple con el ítem	Cumple mínimamente con el ítem	Cumple parcialmente el ítem	Cumple con el ítem	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Desempeño directivo	Visión Institucional	Características de los estudiantes formuladas en el diagnóstico del PEI	En el PEI el diagnóstico contiene información de carácter cuantitativo y/o cualitativo sobre las características de los estudiantes, su entorno familiar y sociocultural					X		X		X		X		
		Descripción de las comunidades de aprendizaje en el cronograma del PAT	El PAT contempla en su cronograma las comunidades de aprendizaje (GIA, microtalleres, entre otros)					X		X		X		X		
		Exposición del perfil de egreso, competencias y desempeños en el PCI	El PCI en su plan de estudios contiene el perfil de egreso, las competencias del CNEB y sus desempeños					X		X		X		X		
		Acciones de monitoreo y su relación con los objetivos de la implementación del CNEB	Las acciones de monitoreo cuentan con indicadores, que responden a los objetivos de la implementación del CNEB					X		X		X		X		
		Instrumentos de recojo de información	Cuenta con instrumentos de recojo de información					X		X		X		X		





Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				EVALUACIÓN								Observación
								Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible		
				No cumple con el ítem	Cumple mínimamente con el ítem	Cumple parcialmente el ítem	Cumple con el ítem	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Desempeño directivo	Comunidades de aprendizaje	Uso de instrumentos para observar las prácticas pedagógicas	Utiliza algún instrumento (propio o del MINEDU) para observar las prácticas pedagógicas del docente					X		X		X		X		
		Evidencia de los propósitos planteados en la planificación	Registra las evidencias de la práctica docente con relación a los propósitos planteados en la planificación					X		X		X		X		
		Planteamiento de interrogantes en base a las evidencias	Formula las preguntas para la reflexión en base a las evidencias					X		X		X		X		
		Reflexión mediante preguntas, repreguntas y ejemplos	Genera un espacio para la reflexión a partir de preguntas, repreguntas y/o ejemplos					X		X		X		X		
		Reflexión sobre la práctica docente y los lineamientos del CNEB	Promueve la reflexión del docente sobre su práctica, exponiendo sus argumentos en base al CNEB					X		X		X		X		
		Fortalecimiento del desempeño docente mediante el uso de materiales	Brinda material de lectura u otros recursos (videos, links, fotocopias de libros, etc.) que permitan fortalecer los desempeños docentes					X		X		X		X		
		Compromisos a partir de la reflexión sobre la práctica pedagógica	Establecen acuerdos y compromisos de mejora a partir de la reflexión sobre la práctica pedagógica					X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				EVALUACIÓN								Observación
								Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible		
				No cumple con el ítem	Cumple mínimamente con el ítem	Cumple parcialmente el ítem	Cumple con el ítem	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Desempeño directivo	Escuelas abiertas	Ejecución de reuniones con la participación de familias	La IE ejecuta reuniones y/o espacios de interacción con la participación de las familias					X		X		X		X		
		Compromiso de la comunidad para generar oportunidades de aprendizaje	Se involucra a la comunidad para generar oportunidades de aprendizaje					X		X		X		X		

Observaciones:

ES PROCEDENTE.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



*Juan Guevara Fasabi*  
Dr. Juan Guevara Fasabi  
DNI.. 010455579

Firma

Rioja, ... 15 ..... de agosto de 2019

**Validación del instrumento: Ficha de observación**

**Título de la investigación:**

ESTRATEGIA DIDÁCTICA GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE LAMAS, 2019.

**Experto que lo valida:**

Apellidos y nombres: Mera Naval Hugo Jaime DNI: 01051153

Dirección domiciliaria: ..... Celular: ..... Teléfono fijo: .....

Estudios realizados: Doctor en Administración de la educación

Institución de trabajo: Facultad de Educación y Humanidades UNSM - Tarma

  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
Dirección Regional de Educación  
.....  
Dr. Hugo Jaime Mera Naval  
Administración de la Educación  
CPPe 2201051153

Firma DNI

Rioja, 15 agosto de 2019

CUADRO DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				EVALUACIÓN								Observación
								Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible		
				No cumple con el ítem	Cumple mínimamente con el ítem	Cumple parcialmente el ítem	Cumple con el ítem	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Desempeño directivo	Visión Institucional	Características de los estudiantes formuladas en el diagnóstico del PEI	En el PEI el diagnóstico contiene información de carácter cuantitativo y/o cualitativo sobre las características de los estudiantes, su entorno familiar y sociocultural					X		X		X		X		
		Descripción de las comunidades de aprendizaje en el cronograma del PAT	El PAT contempla en su cronograma las comunidades de aprendizaje (GIA, microtalleres, entre otros)					X		X		X		X		
		Exposición del perfil de egreso, competencias y desempeños en el PCI	El PCI en su plan de estudios contiene el perfil de egreso, las competencias del CNEB y sus desempeños					X		X		X		X		
		Acciones de monitoreo y su relación con los objetivos de la implementación del CNEB	Las acciones de monitoreo cuentan con indicadores, que responden a los objetivos de la implementación del CNEB					X		X		X		X		
		Instrumentos de recojo de información	Cuenta con instrumentos de recojo de información					X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				EVALUACIÓN								Observación
								Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible		
				No cumple con el ítem	Cumple mínimamente con el ítem	Cumple parcialmente el ítem	Cumple con el ítem	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Desempeño directivo	Clima Institucional	Normas de convivencia de la IE	La IE cuenta con normas de convivencia que están visibles para los diferentes actores educativos.					X		X		X		X		
		Casos de violencia escolar reportados al SISEVE	La IE reporta los casos de violencia escolar en la plataforma SISEVE.					X		X		X		X		
		Atención a los casos de violencia escolar	La IE atiende los casos de violencia escolar utilizando los protocolos de violencia escolar.					X		X		X		X		
		Promoción del clima de respeto y tolerancia	Se promueven espacios para el intercambio, el dialogo que contribuyen un clima de respeto y tolerancia.					X		X		X		X		
		Atención a la diversidad con espacios y materiales educativos	Cuenta con espacios y materiales educativos adecuados para la atención a la diversidad.					X		X		X		X		
		Uso de estrategias para socializar el CNEB con la comunidad educativa	La IE utiliza diversas estrategias comunicativas con mensajes claros, para dar a conocer a la comunidad educativa sobre el CNEB.					X		X		X		X		X



Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				EVALUACIÓN								Observación
								Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible		
				No cumple con el ítem	Cumple mínimamente con el ítem	Cumple parcialmente el ítem	Cumple con el ítem	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Desempeño directivo	Comunidades de aprendizaje	Uso de instrumentos para observar las prácticas pedagógicas	Utiliza algún instrumento (propio o del MINEDU) para observar las prácticas pedagógicas del docente					X		X		X		X		
		Evidencia de los propósitos planteados en la planificación	Registra las evidencias de la práctica docente con relación a los propósitos planteados en la planificación					X		X		X		X		
		Planteamiento de interrogantes en base a las evidencias	Formula las preguntas para la reflexión en base a las evidencias					X		X		X		X		
		Reflexión mediante preguntas, repreguntas y ejemplos	Genera un espacio para la reflexión a partir de preguntas, repreguntas y/o ejemplos					X		X		X		X		
		Reflexión sobre la práctica docente y los lineamientos del CNEB	Promueve la reflexión del docente sobre su práctica, exponiendo sus argumentos en base al CNEB					X		X		X		X		
		Fortalecimiento del desempeño docente mediante el uso de materiales	Brinda material de lectura u otros recursos (videos, links, fotocopias de libros, etc.) que permitan fortalecer los desempeños docentes					X		X		X		X		
		Compromisos a partir de la reflexión sobre la práctica pedagógica	Establecen acuerdos y compromisos de mejora a partir de la reflexión sobre la práctica pedagógica					X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	EVALUACIÓN												Observación		
				Opciones de respuesta				Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible			La opción de respuesta tiene relación con el ítem	
				No cumple con el ítem	Cumple mínimamente con el ítem	Cumple parcialmente el ítem	Cumple con el ítem	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		SÍ	NO
Desempeño directivo	Escuelas abiertas	Ejecución de reuniones con la participación de familias	La IE ejecuta reuniones y/o espacios de interacción con la participación de las familias					X		X		X		X		X		
		Compromiso de la comunidad para generar oportunidades de aprendizaje	Se involucra a la comunidad para generar oportunidades de aprendizaje					X		X		X		X		X		

Observaciones:

Es procedente

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

  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
Dirección Provincial de Educación  
Dr. Hugo Jaime Mera Navil  
Administración de la Educación  
CPPe 2001051182

Firma

Rioja, <sup>15</sup> de agosto de 2019

  
  
DR. DAVID J. VALDEZ REVILLA  
CPPe 250100004

Firma

Validación del instrumento: Ficha de observación

Título de la investigación:

ESTRATEGIA DIDÁCTICA GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE LAMAS, 2019.

Experto que lo valida:

Apellidos y nombres: Valdez Revilla David Jonatan ..... DNI: 02054344 .....

Dirección domiciliaria: Av. Calamarca Sur 5/A ..... Celular: 984541299 ..... Teléfono fijo.....

Estudios realizados: Doctor en Administración de la Educación .....

Institución de trabajo: Facultad de educación y humanidades - UNGM - Tarapoto .....

\_\_\_\_\_  
Firma DNI

Rioja, 15 ..... agosto de 2019

## CUADRO DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				EVALUACIÓN								Observación	
								Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible			La opción de respuesta tiene relación con el ítem
				No cumple con el ítem	Cumple mínimamente con el ítem	Cumple parcialmente el ítem	Cumple con el ítem	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		SÍ
Desempeño directivo	Visión Institucional	Características de los estudiantes formuladas en el diagnóstico del PEI	En el PEI el diagnóstico contiene información de carácter cuantitativo y/o cualitativo sobre las características de los estudiantes, su entorno familiar y socio-cultural					X		X		X		X			
		Descripción de las comunidades de aprendizaje en el cronograma del PAT	El PAT contempla en su cronograma las comunidades de aprendizaje (GIA, microtalleres, entre otros)					X		X		X		X			
		Exposición del perfil de egreso, competencias y desempeños en el PCI	El PCI en su plan de estudios contiene el perfil de egreso, las competencias del CNEB y sus desempeños					X		X		X		X			
		Acciones de monitoreo y su relación con los objetivos de la implementación del CNEB	Las acciones de monitoreo cuentan con indicadores, que responden a los objetivos de la implementación del CNEB					X		X		X		X			
		Instrumentos de recojo de información	Cuenta con instrumentos de recojo de información					X		X		X		X			





Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				EVALUACIÓN								Observación	
								Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible			La opción de respuesta tiene relación con el ítem
				No cumple con el ítem	Cumple mínimamente con el ítem	Cumple parcialmente el ítem	Cumple con el ítem	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		SÍ
Desempeño directivo	Comunidades de aprendizaje	Uso de instrumentos para observar las prácticas pedagógicas	Utiliza algún instrumento (propio o del MINEDU) para observar las prácticas pedagógicas del docente					X		X		X		X			
		Evidencia de los propósitos planteados en la planificación	Registra las evidencias de la práctica docente con relación a los propósitos planteados en la planificación					X		X		X		X			
		Planteamiento de interrogantes en base a las evidencias	Formula las preguntas para la reflexión en base a las evidencias					X		X		X		X			
		Reflexión mediante preguntas, repreguntas y ejemplos	Genera un espacio para la reflexión a partir de preguntas, repreguntas y/o ejemplos					X		X		X		X			
		Reflexión sobre la práctica docente y los lineamientos del CNEB	Promueve la reflexión del docente sobre su práctica, exponiendo sus argumentos en base al CNEB					X		X		X		X			
		Fortalecimiento del desempeño docente mediante el uso de materiales	Brinda material de lectura u otros recursos (videos, links, fotocopias de libros, etc.) que permitan fortalecer los desempeños docentes					X		X		X		X		X	
		Compromisos a partir de la reflexión sobre la práctica pedagógica	Establecen acuerdos y compromisos de mejora a partir de la reflexión sobre la práctica pedagógica					X		X		X		X		X	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				EVALUACIÓN								Observación
								Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible		
				No cumple con el ítem	Cumple mínimamente con el ítem	Cumple parcialmente el ítem	Cumple con el ítem	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Desempeño directivo	Escuelas abiertas	Ejecución de reuniones con la participación de familias	La IE ejecuta reuniones y/o espacios de interacción con la participación de las familias					X		X		X		X		
		Compromiso de la comunidad para generar oportunidades de aprendizaje	Se involucra a la comunidad para generar oportunidades de aprendizaje					X		X		X		X		X

Observaciones:

ES procedente.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



*David J. Valdez Revilla*

DR. DAVID J. VALDEZ REVILLA

CPPE 200103434

Firma

Rioja,.....de agosto de 2019

**Anexo N° 7**  
**Constancia de ejecución del proyecto tesis**



## CONSTANCIA

La Unidad Ejecutora 305 de la provincial de Lamas, Región San Martín.

**HACE CONSTAR:**

Que la Bach. Elvira Fernández Sánchez, egresada de la escuela de Postgrado-Maestría de la Universidad Nacional de San Martín, realizó la ejecución de su proyecto de tesis titulado "Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para mejorar el desempeño directivo en la provincia de Lamas, 2019" dicha ejecución lo realizó con una muestra de 29 directores, de Instituciones Educativas polidocentes desarrollando las actividades con responsabilidad, eficiencia y puntualidad.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Lamas, 30 de junio de 2022


 GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 Unidad Ejecutora N° 305 - LAMAS  
 Prof. José Jhonny Inga Mora  
 JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

## Anexo N° 8 Iconografía



Grupos de Interaprendizaje y Asistencia Técnica, desarrollando el tema Clima Institucional.



Grupos de Interaprendizaje y Asistencia Técnica, desarrollando el tema Acompañamiento Pedagógico.



Evaluando el desempeño directivo en la IE 0256 - Lamas



Fortalecidos al finalizar la estrategia Grupos de Interaprendizaje y Asistencia Técnica para mejorar el desempeño directivo.

# Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para mejorar el desempeño directivo en la provincia de Lamas 2019

*por* Elvira Fernandez Sanchez

---

**Fecha de entrega:** 24-oct-2024 09:57a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2495896240

**Nombre del archivo:** Maest.-Gest.Educ\_\_Elvira\_tesis\_24.10.2024.docx (15.15M)

**Total de palabras:** 17627

**Total de caracteres:** 99855

# Estrategia didáctica grupos de interaprendizaje y asistencia técnica para mejorar el desempeño directivo en la provincia de Lamas 2019

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>tesis.unsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.unsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de San Martín</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>