



UNAP



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

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**PROGRAMA EDUCATIVO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA
MEJORAR EL ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS NIVEL PRIMARIA
NAUTA 2024**

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

**PRESENTADO POR: SUSANA MARIBEL TEPO MENDOZA
RUTH DERY MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES**

ASESOR: LIC. EDUC. WALTER LUIS CHUCOS CALIXTO, DR.

IQUITOS, PERÚ

2025



UNAP



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

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**PROGRAMA EDUCATIVO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA
MEJORAR EL ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS NIVEL PRIMARIA
NAUTA 2024**

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

**PRESENTADO POR: SUSANA MARIBEL TEPO MENDOZA
RUTH DERY MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES**

ASESOR: LIC. EDUC. WALTER LUIS CHUCOS CALIXTO, DR.

IQUITOS, PERÚ

2025



UNAP

Escuela de Postgrado

"Unidad de Asuntos

Académicos



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° 0160-2025-AAA-EPG-UNAP

En Iquitos, en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los veintiseis días del mes de junio de 2025 a las 09:00 a.m, se dió inicio a la sustentación del Trabajo de Investigación denominado: **"PROGRAMA EDUCATIVO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA MEJORAR EL ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS NIVEL PRIMARIA NAUTA 2024"**, aprobado con Resolución Directoral N°1227-2025-EPG-UNAP, presentado por las egresadas **SUSANA MARIBEL TEPO MENDOZA** y **RUTH DERY MURCIA SANCHEZ DE TORRES**, para optar el **Grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Gestión Educativa**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0146-2025-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Lic. Educ. Eleodoro Córdova Ramírez, Dr.	(Presidente)
Lic. Educ. Luis Nilo Zambrano Peña, Mgr.	(Miembro)
Lic. Educ. Maya Fababa Rodríguez, Mgr.	(Miembro)

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

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


La sustentación pública del trabajo de investigación ha sido: Aprobado con calificación Buena.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 11:00 del veintiseis de junio de 2025; con lo cual, se le declara a las sustentantes Aptas, para optar el **Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Gestión Educativa**.


Lic. Educ. Eleodoro Córdova Ramírez, Dr.
Presidente


Lic. Educ. Luis Nilo Zambrano Peña, Mgr.
Miembro


Lic. Educ. Maya Fababa Rodríguez, Mgr.
Miembro


Lic. Educ. Walter Luis Chucos Calixto, Dr.
Asesor

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

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



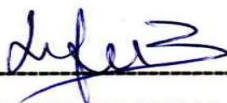
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN APROBADO EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 26 DE JUNIO DE 2025 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.



**LIC. EDUC. ELEODORO CÓRDOVA RAMÍREZ, DR.
PRESIDENTE**



**LIC. EDUC. LUIS NIÑO ZAMBRANO PEÑA, MGR.
MIEMBRO**



**LIC. EDUC. MAYA FABABA RODRÍGUEZ, MGR.
MIEMBRO**



**LIC. EDUC. WALTER LUIS CHUCOS CALIXTO, DR.
ASESOR**

NOMBRE DEL TRABAJO

EPG_M_TRAB DE INV_TPO MENDOZA_
SANCHEZ DE TORRES.pdf

AUTOR

TEPO MENDOZA / SANCHEZ DE TORRES

RECuento de palabras

11365 Words

RECuento de caracteres

63336 Characters

RECuento de páginas

33 Pages

Tamaño del archivo

889.6KB

Fecha de entrega

Nov 11, 2024 9:22 PM GMT-5

Fecha del informe

Nov 11, 2024 9:22 PM GMT-5

● **20% de similitud general**

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

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

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

Este estudio está dedicado a los directivos y jerárquicos de las escuelas primarias de Nauta, cuya participación activa y compromiso con la calidad educativa han sido esenciales para el desarrollo de esta investigación.

SUSANA y RUTH

AGRADECIMIENTO

Agradecemos infinitamente a los directivos y jerárquicos del distrito de Nauta por haber participado con mucha responsabilidad en el programa y que, a la vez nos brindaron las facilidades para desarrollar la investigación que nos permitió concluir con éxito.

Finalmente, agradezco a la Unidad de post grado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana que me ha permitido obtener mi tan ansiado grado y a cada uno de mis maestros que me han exigido tanto y me brindaron sus conocimientos para alcanzar este logro académico y profesional

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Antecedentes.	6
1.2. Bases teóricas.	8
1.3. Definición de términos básicos.	16
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	19
2.1. Variables y su operacionalización.	19
2.2. Formulación de la hipótesis.	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de la investigación.	21
3.2. Población y muestra.	22
3.3. Técnicas e instrumentos.	24
3.4. Procedimientos de recolección de datos.	24
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos.	25
3.6. Aspectos éticos.	26
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	27
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	39
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	42
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	45
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	46
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Tabla de operacionalización de la variable	
3. Instrumentos de recolección de datos	
4. Informe de Validez y Confiabilidad	
5. Programa educativo	

ÍNDICE DE TABLAS

		Páginas
Tabla N° 1	Nivel de acompañamiento directivo en las etapas PRETEST y POSTEST del grupo control y del grupo experimental.	27
Tabla N° 2	Nivel de la dimensión habilidades técnico-pedagógicas en las etapas PRETEST y POSTEST del grupo control y del grupo experimental.	28
Tabla N° 3	Nivel de la dimensión habilidades de indagación en las etapas PRETEST y POSTEST del grupo control y del grupo experimental.	29
Tabla N° 4	Nivel de la dimensión habilidades personales en las etapas PRETEST y POSTEST del grupo control y del grupo experimental.	30
Tabla N° 5	Prueba de normalidad de acompañamiento directivo y dimensiones del grupo control y del grupo experimental.	32
Tabla N° 6	Diferencias de muestras relacionadas de acompañamiento directivo PRETEST y POSTEST	33
Tabla N° 7	Diferencias de muestras relacionadas de dimensión habilidades técnico-pedagógicas de PRETEST y POSTEST.	35
Tabla N° 8	Diferencias de muestras relacionadas de la dimensión habilidades de indagación de PRETEST y POSTEST.	36
Tabla N° 9	Diferencias de muestras relacionadas de la dimensión habilidades personales PRETEST y POSTEST.	37

ÍNDICE DE FIGURAS

		Páginas
Figura N° 1	Nivel de acompañamiento directivo en las etapas PRETEST y POSTEST del grupo control y del grupo experimental.	27
Figura N° 2	Nivel de la dimensión habilidades técnico-pedagógicas en las etapas PRETEST y POSTEST del grupo control y del grupo experimental.	29
Figura N° 3	Nivel de la dimensión habilidades de indagación en las etapas PRETEST y POSTEST del grupo control y del grupo experimental.	30
Figura N° 4	Nivel de la dimensión habilidades personales en las etapas PRETEST y POSTEST del grupo control y del grupo experimental.	31

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue evaluar el efecto de la implementación de un programa educativo de comunicación asertiva para mejorar el acompañamiento directivo en instituciones educativas de nivel primaria en Nauta durante 2024. Para ello, se utilizó el tipo de investigación evaluativo con diseño de campo, univariado y longitudinal. La población incluyó a todos los directivos de las escuelas de primaria (n = 54), divididos equitativamente en un grupo control (n = 27) y un grupo experimental (n = 27). Se empleó una prueba escrita de desempeño de casos, utilizada tanto en el pretest como en el postest, que había sido validada previamente por expertos en la materia. Los resultados indican que, aunque ambos grupos presentaron niveles de desempeño iniciales comparables, el grupo experimental mostró una mejora significativa después de la intervención. Las proporciones en los niveles deficiente y regular en el grupo experimental disminuyeron de manera notable, mientras que el nivel excelente aumentó del 7.4% al 74.1% en el postest. Estos hallazgos permiten concluir que la intervención mediante el programa educativo de comunicación asertiva produjo un efecto positivo significativo en el desempeño de los directivos, facilitando una mejora en sus habilidades y competencias, y alcanzando un nivel de excelencia en la mayoría de los casos.

Palabras clave: Programa educativo de comunicación asertiva, acompañamiento directivo, instituciones educativas.

ABSTRACT

The objective of this research was to evaluate the effect of implementing an assertive communication educational program to improve directorial support in primary education institutions in Nauta during 2024. An evaluative research type with a field-based, univariate, and longitudinal design was used. The population included all primary school directors (n = 54), equally divided into a control group (n = 27) and an experimental group (n = 27). A written performance test of case scenarios, used both as a pretest and posttest, was employed, and this test had been previously validated by experts in the field. The results indicate that although both groups showed comparable initial performance levels, the experimental group demonstrated significant improvement after the intervention. The proportions in deficient and regular levels in the experimental group decreased notably, while the excellent level rose from 7.4% to 74.1% in the posttest. These findings suggest that the intervention with the assertive communication educational program had a significant positive effect on the directors' performance, enhancing their skills and competencies and reaching a level of excellence in most cases.

Keywords: Assertive communication educational program, directorial support, educational institution

INTRODUCCIÓN

En Perú, la problemática del acompañamiento directivo en las instituciones educativas de nivel primario se manifiesta en diversas deficiencias que afectan la calidad de la educación, tales como la ausencia de líderes visibles en las escuelas y la falta de un plan estructurado para el acompañamiento técnico-pedagógico. Según el "Informe sobre el Estado de la Educación en el Perú 2021" del Ministerio de Educación, muchos directivos carecen de la formación necesaria para implementar estrategias efectivas de gestión y apoyo a los docentes, lo que se traduce en una comunicación deficiente y en la perpetuación de estilos de liderazgo autoritarios que generan un clima organizacional adverso. Esta situación se ve agravada por la escasa participación de los docentes en la toma de decisiones, limitando su compromiso y motivación. Además, se observa una falta de programas de formación continua para los directivos que aborden las competencias necesarias para un liderazgo efectivo y una gestión adecuada de los recursos, lo que impacta negativamente en la atención a la diversidad estudiantil y en la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje. Estos factores resaltan la urgencia de implementar políticas que fortalezcan el acompañamiento directivo, mejoren la comunicación y promuevan un liderazgo inclusivo y colaborativo, fundamental para el desarrollo integral de la comunidad educativa en el país.

La problemática identificada en esta investigación se centra en la urgente necesidad de fortalecer los procesos de acompañamiento directivo en las instituciones educativas de educación primaria en la ciudad de Nauta. Este reto surge de la observación de deficiencias en la gestión directiva similares a lo que ocurre en el contexto nacional, que se manifiestan en la ausencia de líderes en las instituciones, la falta de planificación en el acompañamiento técnico-pedagógico, y la carencia de cronogramas de visitas de acompañamiento pedagógico y de soporte socioemocional. Además, se evidencia una comunicación pasiva y agresiva entre la dirección y los docentes, lo que afecta negativamente tanto el acompañamiento pedagógico como el clima organizacional.

Autoras como Cueva-Ramos et al. (2021) resaltan la relevancia del acompañamiento directivo, tanto en el ámbito pedagógico como en la gestión de recursos, para lograr los objetivos institucionales. Este acompañamiento no solo debe centrarse en aspectos técnicos, sino también en la creación de un entorno de apoyo que fomente la colaboración y el desarrollo profesional de los docentes. Por su parte, Bush et al. (2017) enfatizan que el liderazgo directivo tiene un impacto directo en la calidad de la educación, destacando que un liderazgo efectivo puede transformar la cultura institucional y mejorar los resultados educativos.

La problemática se acentúa por el uso de un lenguaje inapropiado y autoritario por parte de algunos directivos, lo que genera conflictos y malentendidos en las relaciones interpersonales. Esta falta de comunicación efectiva, sumada a las deficiencias en las habilidades de gestión de conflictos, rara vez se aborda en la formación de los directivos. Según González et al. (2020), el desarrollo de habilidades comunicativas es esencial para el liderazgo educativo, ya que facilita la creación de un clima organizacional positivo y colaborativo.

Además, las instituciones enfrentan retos relacionados con la evaluación del desempeño docente, ya que, en muchos casos, no se cuenta con un sistema efectivo de evaluación. La escasa participación de los docentes en la toma de decisiones agrava aún más la situación, ya que dificulta la creación de un acompañamiento directivo que realmente responda a las necesidades del equipo docente. Este fenómeno se encuentra alineado con las afirmaciones de López et al. (2019), quienes advierten que la falta de participación en la toma de decisiones puede desincentivar el compromiso y la motivación del personal educativo.

En cuanto a las mejoras para un buen acompañamiento, es evidente que se carece de programas de formación continua para directivos que fortalezcan su liderazgo y su capacidad para llevar a cabo un acompañamiento efectivo. Es fundamental que estos programas incluyan estrategias para el manejo eficiente de recursos financieros y materiales, así como para fomentar un ambiente de trabajo positivo que reconozca la labor docente. Asimismo, es esencial la dosificación de la carga laboral para evitar conflictos en la relación entre directivos y docentes durante el proceso de acompañamiento.

Por último, se debe considerar la existencia de estudiantes con necesidades especiales y de diferentes grupos étnicos y culturales en las instituciones. La falta de una comunicación interna efectiva entre directivos y docentes repercute en la calidad del acompañamiento y en el clima organizacional. Según Martínez et al. (2022), una atención adecuada a la diversidad en el aula requiere un liderazgo comprometido y una comunicación abierta y efectiva para promover la inclusión y el aprendizaje de todos los estudiantes.

En respuesta a esta problemática, se plantea la necesidad de desarrollar un Programa Educativo de Comunicación Asertiva que promueva habilidades técnicas y pedagógicas, habilidades de indagación y habilidades personales en los directivos. Este programa tiene como objetivo mejorar la comunicación entre los directivos y los docentes, fomentar un clima organizacional más armonioso y, fortalecer el proceso de acompañamiento directivo en las instituciones educativas de nivel primaria en Nauta. De modo que el trabajo de investigación se justifica porque es necesario conocer el efecto de la implementación del programa educativo de comunicación asertiva en la mejora del acompañamiento directivo en las instituciones educativas de nivel primaria en Nauta en el año 2024.

Por lo tanto, se formula la siguiente interrogante principal: ¿Cuál es el efecto de la implementación del programa educativo de comunicación asertiva en la mejora del acompañamiento directivo en las instituciones educativas de nivel primario en Nauta 2024? El objetivo principal de esta investigación es evaluar el impacto de dicho programa en el fortalecimiento del acompañamiento directivo en estas instituciones. En este contexto, se plantea la hipótesis general de trabajo: el acompañamiento directivo presenta una mejora significativa tras la implementación del programa educativo de comunicación asertiva en las instituciones educativas de nivel primario en Nauta 2024. Para abordar esta problemática, se opta por un enfoque de investigación evaluativa (Hurtado, J., 2015), el cual resulta adecuado para medir la efectividad del programa propuesto.

La relevancia de este estudio radica en su capacidad para abordar de manera actual y directa una de las problemáticas más críticas en el ámbito educativo peruano: el acompañamiento directivo en las instituciones educativas de nivel primario. En un contexto donde se observa una creciente necesidad de

mejorar la gestión educativa para elevar la calidad de la enseñanza, este estudio aporta evidencias concretas sobre la efectividad de un programa educativo de comunicación asertiva. Los resultados obtenidos, que muestran un aumento significativo en el nivel de acompañamiento directivo en el grupo experimental, subrayan la importancia de la formación continua y del desarrollo de competencias en los directivos. Al reducir los niveles de desempeño deficiente y regular y aumentar el porcentaje de directivos en niveles excelentes, el estudio no solo enriquece el conocimiento científico en el área de la educación, sino que también ofrece un modelo aplicable a otros contextos regionales y locales que enfrentan desafíos similares.

No obstante, una limitación importante de este estudio es el tamaño muestral reducido, que puede limitar la generalización de los hallazgos a una población más amplia. Si bien los resultados son prometedores y reflejan una mejora en las habilidades técnico-pedagógicas, de indagación y personales, es fundamental que futuros estudios se realicen con muestras más grandes y diversas para validar la eficacia del programa en diferentes contextos educativos. Además, la implementación del programa en un solo contexto geográfico como Nauta puede presentar limitaciones en cuanto a su aplicabilidad en otros entornos, donde las realidades y necesidades educativas podrían ser distintas. Esto resalta la necesidad de una investigación continua y ampliada para abordar de manera integral los problemas del acompañamiento directivo en diversas instituciones educativas del país.

En los capítulos siguientes, se desarrolla el marco conceptual y teórico, así como se especifican las hipótesis y variables objeto de estudio. Además, se detalla la metodología aplicada, se lleva a cabo un análisis estadístico de los datos obtenidos y se discuten los resultados hallados. Posteriormente, se elabora una propuesta fundamentada en los hallazgos de la investigación, y se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. En los anexos se incluyen elementos esenciales para facilitar la comprensión y replicabilidad del estudio, tales como la matriz de consistencia que alinea objetivos, hipótesis y variables; la tabla de operacionalización que define operativamente las variables; los instrumentos de recolección de datos empleados; el informe que valida la confiabilidad y validez de dichos

instrumentos; y la estructura detallada del programa educativo propuesto, que abarca el diseño de cada una de las sesiones.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Para la investigación, no se encontraron antecedentes internacionales, nacionales ni locales relacionados con el tipo de investigación, la unidad de estudio y el programa educativo. Sin embargo, se identificaron antecedentes en otros tipos de investigación, como los estudios explicativos y relacionales. Esto resalta la relevancia del presente estudio, ya que contribuye a avanzar en la línea de investigación a un nivel superior.

Internacional

Se presenta en el 2021 este estudio que precisó como fin plantear un modelo de comunicación asertiva entre autoridades y docentes con base en la teoría de Fernández para mejorar el desarrollo institucional de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del cantón Daule, provincia del Guayas, 2020. La metodología en que se basó el estudio ha sido de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo; y diseño no experimental de alcance transaccional, se hizo uso de una muestra censal de 72 participantes, los datos fueron compilados por medio de la técnica de la encuesta usando un cuestionario para las variables bajo análisis, las interrogantes de los cuestionarios fueron revisadas según estimación de profesionales en el área para después hacer la prueba de fiabilidad del Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0,951 para la variable comunicación asertiva y 0,936 para la variable desarrollo institucional; en consecuencia, los instrumentos aplicados son altamente fiables. Efectuada la prueba de hipótesis por medio de la prueba no paramétrica U Mann-Whitney se determinó que diseñar un modelo de comunicación asertiva mejorará el desarrollo institucional en la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre. (Alvarado, et.al.2021).

Nacional

En el 2022, se realizó una investigación en una Institución Educativa de Utcubamba con el objetivo de proponer un programa de habilidades directivas para fortalecer el acompañamiento pedagógico a los docentes. Utilizando un diseño enfocado en evaluar y mejorar dicho acompañamiento, se incluyó a directivos y docentes de la institución. Los resultados mostraron, en la fase de sensibilización, la necesidad de reforzar la comunicación asertiva, incrementar el interés del directivo hacia el docente e involucrar a los docentes en estrategias educativas; en la fase de desarrollo, se identificó la falta de reconocimiento de las potencialidades del docente, la implementación adecuada de la evaluación y la promoción de un diálogo reflexivo; y, en la fase final, se observó la necesidad de mejorar el balance de desempeño, la evaluación del trabajo en equipo, el compromiso con los resultados y la mejora continua. Con base en estos hallazgos, se diseñó un programa de habilidades directivas para fortalecer el acompañamiento pedagógico, enfocado en mejorar la comunicación, involucrar a los docentes en la planificación de estrategias, realizar evaluaciones continuas y alinear al personal con los objetivos institucionales (Gil, N., 2022).

Durante el 2018, se llevó a cabo una investigación en la Institución Diocesana de Educación Católica de la Prelatura de Huamachuco, La Libertad, con el problema de cómo influye la aplicación de una propuesta de comunicación asertiva en el monitoreo y acompañamiento pedagógico de los docentes. Este estudio experimental, de diseño preexperimental, tuvo como objetivo determinar la influencia de un programa de talleres de comunicación asertiva en la mejora del monitoreo y acompañamiento pedagógico de los docentes. La hipótesis planteaba que la aplicación de dicho programa mejoraría efectivamente estas prácticas. La población estuvo conformada por ochenta docentes, de los cuales se tomó una muestra de treinta y ocho, formando un solo grupo preexperimental al que se le aplicó un pretest y un postest. Las técnicas de recolección de datos incluyeron la observación y la encuesta,

utilizando un cuestionario de encuesta y una guía de observación como instrumentos. Los resultados indicaron que la propuesta de comunicación asertiva tuvo una influencia positiva en el monitoreo y acompañamiento pedagógico, con un 95,3 % de mejora, evidenciando un cambio eficaz en la gestión pedagógica, la competencia comunicativa y las habilidades interpersonales de soporte pedagógico. Esto demuestra que se cumplieron los objetivos y se confirmó la hipótesis (Pérez, U., 2018).

1.2. Bases teóricas

1.2.1 Programa educativo de comunicación asertiva

1.2.1.1 Definición de comunicación asertiva

La comunicación asertiva se define como una habilidad social de gran valor, según Almora (2018). Este término proviene del vocablo "aserto", que se relaciona con la afirmación de la certeza de una cosa. En el contexto de la comunicación, una persona asertiva es aquella que expresa sus ideas con certeza y sin agresividad.

En términos simples, la comunicación asertiva implica mantener una actitud personal positiva al relacionarse con los demás, expresando opiniones y valoraciones de manera respetuosa y evitando descalificaciones o confrontaciones. Se trata de la vía adecuada para interactuar con otras personas, donde tanto las palabras como los gestos transmiten claridad y empatía.

En resumen, la comunicación asertiva es la capacidad de comunicar ideas de manera sincera y crear un ambiente positivo sin provocar conflictos. Esta habilidad se basa en expresar ideas, deseos, opiniones y sentimientos de manera consciente, facilitando la interacción con los demás. Además, implica respetar tanto nuestros derechos como los de los demás, comunicándonos de manera clara y directa con el debido respeto.

Canstanyer (2014) añade que la comunicación asertiva implica estar abierto a las opiniones de los demás, mostrando respeto hacia ellos y uno mismo. Aunque las opiniones puedan diferir, se busca expresar de

manera directa, abierta y honesta lo que se desea, evitando conflictos innecesarios.

En el ámbito personal y profesional, la comunicación asertiva juega un papel crucial. En entornos laborales, facilita relaciones armoniosas y una interpretación clara de la información, evitando malentendidos y conflictos que puedan afectar los resultados esperados.

Huerta (2018) destaca que la comunicación asertiva incluye expresar tanto ideas positivas como negativas de manera abierta y honesta, respetando los derechos de todos. Permite asumir la responsabilidad de nuestras acciones sin culpar a otros, y buscar soluciones satisfactorias en situaciones conflictivas.

Entonces, se entiende que la comunicación asertiva implica un estilo de comunicación que valora las opiniones ajenas tanto como las propias, promoviendo el respeto hacia los demás y uno mismo. Se busca evitar conflictos sin dejar de expresar lo que se quiere de manera clara y equilibrada, actuando desde una base de autoconfianza interna.

1.2.1.2 Programa educativo

Un programa educativo es un conjunto planificado y estructurado de actividades, métodos y recursos diseñados para alcanzar objetivos de aprendizaje específicos en un contexto educativo. Estos programas pueden abordar diversos temas y se desarrollan en instituciones educativas con el propósito de mejorar el conocimiento, habilidades, actitudes o competencias de los participantes en áreas específicas.

1.2.1.3 Programa educativo de comunicación asertiva

Un Programa Educativo de Comunicación Asertiva para Directivos es un conjunto de actividades formativas diseñadas específicamente para líderes y administradores en instituciones educativas con el objetivo de desarrollar sus habilidades de comunicación asertiva. La comunicación asertiva es fundamental para el liderazgo efectivo, ya que permite expresar ideas, opiniones y expectativas de manera clara y respetuosa, facilitando así la toma de decisiones, la gestión de conflictos y el establecimiento de relaciones positivas en un entorno educativo.

1.2.1.4 Estrategias de aplicación en el programa

Las principales estrategias de aplicación de un programa educativo de comunicación asertiva para directivos en las instituciones son:

- a. Formación teórica: Proporcionar a los directivos una base sólida en los conceptos y principios de la comunicación asertiva, utilizando recursos bibliográficos y teóricos actualizados. Segura M. (2019).
- b. Entrenamiento práctico: Ofrecer oportunidades para que los directivos practiquen sus habilidades de comunicación asertiva en situaciones simuladas o reales. Esto puede incluir ejercicios de role-play, debates y discusiones en grupo. (García, et al 2018).
- c. Retroalimentación y seguimiento: Proporcionar retroalimentación específica y constructiva a los directivos sobre su desempeño en la comunicación asertiva. Esto puede implicar la revisión de grabaciones de video, la evaluación de interacciones en el lugar de trabajo y el seguimiento de su progreso a lo largo del tiempo.
- d. Desarrollo de habilidades de escucha activa: Enfatizar la importancia de la escucha activa como parte integral de la comunicación asertiva. Los directivos deben aprender a comprender las preocupaciones y perspectivas de sus colaboradores antes de responder.
- e. Resolución de conflictos: Incluir técnicas de resolución de conflictos que se basen en la comunicación asertiva. Los directivos deben aprender a abordar los desacuerdos de manera constructiva y a buscar soluciones mutuamente satisfactorias. Sánchez. et al. (2019)
- f. Evaluación de resultados: Evaluar el impacto del programa educativo en la comunicación y el desempeño de los directivos

a través de métricas cuantitativas y cualitativas. Esto permite ajustar el programa según sea necesario.

El programa educativo de comunicación asertiva para directivos busca mejorar las habilidades de comunicación de los líderes en un entorno laboral. Se basa en la formación teórica, el entrenamiento práctico, la retroalimentación, el desarrollo de habilidades de escucha activa, la resolución de conflictos y la evaluación de resultados para promover una comunicación efectiva y relaciones laborales saludables.

1.2.2 Acompañamiento directivo

1.2.2.1 Conceptualización

El acompañamiento directivo es una función de servicio que tiene como objetivo principal elevar los niveles de satisfacción y desarrollo en las instituciones educativas. Según Miranda (2002), es fundamental fortalecer las actividades de apoyo, supervisión y acompañamiento en las instituciones educativas para la mejora continua de la educación.

Desde la perspectiva de los docentes, la supervisión a menudo se asocia con conceptos negativos como amenaza, desconfianza y vigilancia. Sin embargo, el acompañamiento se presenta como su antítesis, reflejando ideas de amistad, compañía, confianza y guía. Acompañar implica estar junto a otros en la búsqueda de un objetivo común, compartir experiencias, agregar valor y sentido, reconocer y acoger a los demás, coexistir y trabajar en conjunto, todo ello desde una posición de igualdad y visión compartida (Martínez, 2010).

En el contexto del acompañamiento pedagógico, se valora las experiencias, los procesos y los eventos desde una perspectiva que enfatiza la horizontalidad y la cohesión natural, como destaca Martínez (2010). En este sentido, el acompañamiento se entiende como una práctica que busca fortalecer y enriquecer el proceso educativo a través de la colaboración y el trabajo conjunto entre los actores educativos.

1.2.2.2 Tipos de acompañamiento

En el ámbito de las instituciones educativas, el acompañamiento directivo desempeña un papel fundamental en la mejora de la

competencia docente y el logro de los objetivos institucionales. Según Cueva-Ramos et al. (2021), existen dos enfoques principales de acompañamiento directivo: el acompañamiento pedagógico y el liderazgo directivo.

El acompañamiento pedagógico se caracteriza por su enfoque en la valoración de las experiencias, los procesos y los eventos educativos desde una perspectiva que enfatiza la horizontalidad y la cohesión natural. En este tipo de acompañamiento, se busca fomentar la colaboración entre docentes, promoviendo la compartición de buenas prácticas y la reflexión conjunta sobre la enseñanza y el aprendizaje. Esta aproximación tiene como objetivo principal el desarrollo profesional de los docentes a través del intercambio de conocimientos y experiencias, lo que contribuye al crecimiento de la competencia pedagógica.

Por otro lado, el liderazgo directivo se centra en la toma de decisiones y la gestión de recursos para alcanzar los objetivos institucionales. Esta forma de acompañamiento involucra a los directores y líderes educativos en la planificación estratégica, la asignación de recursos, la definición de metas y la supervisión de su cumplimiento. Los líderes educativos desempeñan un papel crucial en la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo de políticas educativas efectivas. Además, Bush et al. (2017) proponen varios tipos de liderazgo que son especialmente relevantes en el contexto educativo, como el liderazgo instruccional, gestor, transformacional, distribuido, docente, contingente, cultural, moral y auténtico.

El liderazgo instruccional se enfoca en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje, brindando orientación a los docentes en su práctica pedagógica y promoviendo la innovación educativa.

El liderazgo gestor se relaciona con la administración eficiente de los recursos, la planificación financiera y la toma de decisiones estratégicas para la eficacia institucional.

El liderazgo transformacional busca inspirar y motivar a los miembros de la comunidad educativa hacia el cambio y la mejora constante.

El liderazgo distribuido reconoce que la toma de decisiones y la influencia pueden surgir en diferentes niveles y entre diversos actores dentro de la institución.

El liderazgo docente se centra en la influencia positiva de los docentes en sus colegas y en el ambiente escolar.

El liderazgo contingente se adapta a las circunstancias y necesidades específicas de la institución en un momento dado.

El liderazgo cultural tiene en cuenta las dimensiones culturales y comunitarias en la gestión educativa, respetando y valorando la diversidad cultural.

El liderazgo moral y auténtico se basa en principios éticos y valores sólidos, promoviendo la integridad y la responsabilidad en la toma de decisiones.

Estos diferentes tipos de liderazgo enriquecen la dinámica educativa, contribuyen al desarrollo de políticas efectivas y a la formación integral de los estudiantes, y son esenciales para lograr una educación de calidad en las instituciones educativas.

1.2.2.3 Dimensiones del acompañamiento directivo

Dimensión: Habilidades técnico-pedagógicas

En esta dimensión, el acompañamiento directivo se centra en las habilidades técnico-pedagógicas del líder educativo para mejorar la calidad de la enseñanza y el logro de metas de aprendizaje. Las habilidades técnico-pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes. “Las habilidades

técnico-pedagógicas son fundamentales para que los líderes educativos puedan mejorar la calidad de la enseñanza y alcanzar los objetivos de aprendizaje" (Cueva-Ramos, 2021, p. 45). Esta afirmación resalta la importancia de estas habilidades en el desarrollo profesional de los directivos educativos, apoyando así los elementos clave que se describen en el contexto del acompañamiento:

Diagnóstico del entorno institucional, familiar y social: El líder educativo debe ser capaz de analizar y comprender las características del entorno en el que opera la institución educativa. Esto implica identificar factores que pueden influir en el proceso de enseñanza-aprendizaje, como recursos disponibles, desafíos socioeconómicos de los estudiantes y dinámicas familiares. Este diagnóstico ayuda a adaptar las estrategias pedagógicas de manera efectiva.

Procesos de autoevaluación y mejora continua: El acompañante directivo debe liderar de manera participativa la autoevaluación de la escuela, incluyendo a docentes, estudiantes y padres de familia. Estos procesos deben orientarse hacia el logro de metas de aprendizaje específicas, identificando áreas de mejora y desarrollando planes de acción para abordarlas.

Monitoreo y orientación de la evaluación de aprendizajes: El líder debe supervisar el proceso de evaluación de los aprendizajes, asegurando que se utilicen criterios claros y coherentes con los objetivos de aprendizaje establecidos. Además, debe garantizar la comunicación oportuna de los resultados a los docentes y participar en la implementación de acciones para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Planificación curricular: El líder educativo debe orientar y promover la participación del equipo docente en la planificación curricular, alineándola con los lineamientos del sistema curricular nacional y regional. Esto implica asegurarse de que los docentes comprendan y sigan los estándares y objetivos curriculares, al tiempo que fomenten la

adaptación de la enseñanza a las necesidades específicas de los estudiantes.

Dimensión: Habilidades de indagación

Según Nomem (2019) son aquellas destrezas que recogen información, permiten descubrir indicios y son relevantes en el desarrollo de las ciencias naturales y sociales. Además, Echeverría (2011) dice que las habilidades de indagación se enlazan más con los pensamientos crítico y creativo. Esta dimensión se centra en el fomento de la indagación y la innovación pedagógica entre los docentes. Aquí se detallan los elementos clave:

Estímulo a iniciativas e investigaciones pedagógicas: El líder educativo debe motivar y respaldar a los docentes en la búsqueda de innovaciones y proyectos de investigación pedagógica. Esto incluye impulsar la implementación de estas iniciativas en el aula y promover la sistematización de los resultados.

Práctica docente colaborativa e indagación: El líder debe fomentar una cultura de aprendizaje colaborativo entre los docentes, donde se promueva la indagación y la reflexión constante sobre las prácticas pedagógicas. Esto implica la colaboración entre docentes para el diseño de estrategias y la adaptación a la diversidad de estudiantes en el aula.

Dimensión: Habilidades personales

Esta dimensión se centra en las habilidades personales del líder educativo, cruciales para promover un ambiente escolar saludable y respetuoso. Según Martínez (2020), el liderazgo efectivo implica “la capacidad de influir positivamente en las relaciones interpersonales y en la construcción de un entorno de colaboración” (p. 112). Para lograrlo, es fundamental establecer mecanismos que fomenten el trabajo colaborativo entre docentes. Este enfoque, como señala García y Fernández (2019), permite la “reflexión conjunta sobre las prácticas pedagógicas, contribuyendo así a la mejora continua de la enseñanza”

(p. 78). Además, el clima escolar debe estar basado en el respeto y la colaboración; el líder educativo tiene la responsabilidad de crear un ambiente que valore la diversidad y facilite la comunicación constante. Tal como enfatiza López (2021), “el líder debe abordar y resolver las barreras que puedan afectar el bienestar de los estudiantes y del personal escolar, garantizando así un clima escolar positivo” (p. 145). Los elementos clave son los siguientes:

Trabajo colaborativo y reflexión: El líder debe generar espacios y mecanismos que fomenten el trabajo colaborativo entre docentes, lo que incluye la reflexión conjunta sobre las prácticas pedagógicas. Esto contribuye a la mejora continua de la enseñanza.

Clima escolar basado en el respeto y la colaboración: El líder debe crear un ambiente escolar que promueva el respeto a la diversidad y la comunicación constante. Debe abordar y resolver cualquier barrera existente que pueda afectar el bienestar de los estudiantes y el personal de la escuela.

1.3. Definición de términos básicos

Programa educativo:

Un programa educativo es un conjunto de actividades y recursos diseñados para alcanzar objetivos de aprendizaje específicos. Puede estar dirigido a estudiantes de todas las edades y niveles educativos y abordar diversas áreas de conocimiento o habilidades.

Comunicación:

La comunicación es el proceso de transmitir información, ideas, pensamientos, sentimientos o mensajes entre individuos o grupos. Puede llevarse a cabo a través de diversos medios, como el lenguaje oral o escrito, gestos, señales, imágenes y más.

Comunicación asertiva:

La comunicación asertiva es un estilo de comunicación en el cual una persona expresa sus opiniones, deseos, necesidades y sentimientos

de manera clara, directa y respetuosa, sin agresividad ni sumisión. Busca lograr un equilibrio entre expresar uno mismo y escuchar a los demás.

Institución educativa:

Una institución educativa es una organización o entidad que se dedica a proporcionar servicios educativos, como la enseñanza y el aprendizaje. Puede incluir escuelas, colegios, universidades u otras organizaciones que ofrecen programas de formación académica o capacitación.

Directivo:

Un directivo es una persona que ocupa una posición de liderazgo o dirección en una organización, como una empresa, una institución educativa o una entidad gubernamental. Los directivos son responsables de la toma de decisiones, la gestión de recursos y la supervisión de actividades para alcanzar los objetivos de la organización.

Acompañamiento pedagógico.

El acompañamiento directivo se plantea como una forma efectiva de trabajar a la par con el docente, de considerar su labor educativa, de valorar y reconocer su desempeño profesional, así como de establecer formas de dialogar y establecer buenas relaciones directivo-docentes.

Habilidades técnico-pedagógicas.

Las habilidades técnico-pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca

el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.

Habilidades de indagación.

Son aquellas destrezas que recogen información, permiten descubrir indicios y son relevantes en el desarrollo de las ciencias naturales y sociales, que las habilidades de indagación se enlazan más con los pensamientos crítico y creativo.

Habilidades personales.

En términos generales son aquellas que describen a una persona en la vida privada y profesional. Se relacionan con valores y actitudes particulares que influyen en el comportamiento en situaciones de la vida.

CAPÍTULO II. VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Variables y su operacionalización

Variable independiente: Programa educativo de comunicación asertiva

Definición conceptual

Un programa educativo de comunicación asertiva para directivos de instituciones educativas es un conjunto de actividades y recursos cuidadosamente diseñados y estructurados, dirigidos específicamente a líderes y administradores de instituciones educativas. Su objetivo principal es proporcionar a estos directivos las habilidades y conocimientos necesarios para comunicarse de manera efectiva, clara y respetuosa, tanto dentro de su organización como en sus interacciones con el personal, estudiantes, padres y otras partes interesadas. Este programa busca mejorar las capacidades de liderazgo y la toma de decisiones, promoviendo una comunicación más abierta y constructiva en el entorno educativo.

Definición operacional

No se operacionaliza porque no es sujeta a manipulación o experimentación.

Variable dependiente: Acompañamiento directivo

Las definiciones conceptual y operacional se encuentran en el anexo 2.

2.2. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

El acompañamiento directivo mejora significativamente luego de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.

Hipótesis específicas

- a. Las habilidades técnico-pedagógicas mejoran significativamente después de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.
- b. Las habilidades de indagación mejoran significativamente después de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.
- c. Las habilidades personales mejoran significativamente después de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de la investigación adoptado fue de carácter evaluativo, tal como lo define Hurtado de Barrera, J (2015). Esto se debió a que se procedió a analizar los efectos derivados de implementar un programa de comunicación asertiva, orientado al fomento la autoconfianza y la empatía en la comunicación entre directivos y docentes en en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es una estrategia o plan sistemático para llevar a cabo un estudio eficaz. Creswell (2018) describe el diseño de investigación como una estrategia destinada a abordar un problema o una pregunta específica de investigación (p. 27).

El diseño del presente estudio se caracterizó como de campo, ya que implicó la recopilación de datos en entornos naturales donde ocurren los fenómenos, no en un laboratorio controlado (Cozby, 2018, p. 186).

Además, se planteó como un estudio longitudinal, permitiendo múltiples mediciones en diferentes momentos, y univariable, centrándose en una sola variable problemática.

Asimismo, se empleó un enfoque cuasiexperimental, en el cual se comparó un grupo experimental con un grupo de control, sin una asignación aleatoria de los participantes y con mediciones previas y posteriores a la intervención (Hurtado de Barrera, 2021).

El diseño fue:

GE: 01 X 02

GC: 03 -- 04

Explicación:

En el diseño, se estableció un grupo experimental (GE) y un grupo control (GC). Al GE se le realizaron observaciones antes (O1) y después del experimento (O2), mientras que al GC se le realizaron observaciones antes (O3) y después sin intervención experimental (O4).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población se constituyó por 54 directivos de instituciones educativas de nivel primaria en Nauta durante el año 2024, según Hurtado (2015) conceptualiza la población de estudio como el conjunto total de individuos, elementos o eventos que comparten características específicas y sobre los cuales se desea obtener información en una investigación.

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Nº participantes	
		Directivos	Jerárquicos
1	Institución Educativa N° 61022 Jorge Bardales Ruíz	3	3
2	Institución Educativa N° 61023 Rosa Licenia Vela Pinedo de Costa	3	3
3	Institución Educativa N° 60520 Miguel Grau Seminario	3	3
4	Institución Educativa Nuestra Señora de Loreto	2	3
5	Institución Educativa N° 60522 Felipe Ramón Documet Silva	3	1
6	Institución Educativa N° 601594 Regina Leonor Cortéz Alvarado	1	2

7	Institución Educativa IEPSPGP Águila Cónдор	1	1
8	Institución Educativa N° 601748 Buen Retiro	1	2
9	Institución Educativa N° 60565 Buen Retiro	1	1
10	Institución Educativa N° 60544 Elías Aguirre Romero	1	1
11	Institución Educativa N° 60536 Nueve de Octubre	1	0
12	Institución Educativa N° 6010321 Virgen Rosa Mística	1	0
13	Institución Educativa N° 601586 Mi Refugio	1	1
14	Institución Educativa N° 60526 La Paz del Marañón	1	1
15	Institución Educativa N° 60353 Brisas del Marañón	1	1
16	Institución Educativa N° 60555 Payorote	1	1
17	Institución Educativa N° 60548 Gran Punta	1	1
18	Institución Educativa N° 1537430 CEBE Dignidad	1	2
	T O T A L	27	27

3.2.2. Muestreo

Utilizando grupos intactos, el diseño del estudio se basó en un enfoque no probabilístico por conveniencia, según Pimienta (2000), indicando así que la selección no se realizó al azar.

3.2.3. Muestra

En esta investigación, se adoptó un método de muestreo no probabilístico o determinístico, dado que se seleccionaron grupos intactos por razones de

conveniencia, por consiguiente, se conformaron dos grupos: Grupo experimental con 27 participantes y grupo control con 27 participantes.

3.3. Técnicas e instrumentos

3.3.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta. Babbie (2021) define la encuesta como "una herramienta de investigación que consiste en la recopilación de datos mediante un cuestionario estandarizado administrado a una muestra representativa de individuos" (p. 139).

3.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se utilizó una prueba de desempeño escrita. Esta técnica se conoce como "prueba estandarizada" o "examen estandarizado". Fraenkel y Wallen (2022) indican que una prueba estandarizada es "una evaluación que se aplica de forma uniforme a todos los participantes y que incluye preguntas y respuestas estandarizadas" (p. 196).

3.4. Procedimientos de recolección de datos

3.4.1. Procedimientos de recolección de datos

Se realizó un estudio sistemático que comenzó con la obtención de la autorización de las entidades educativas involucradas. Se estableció una colaboración efectiva con el personal directivo de dichas instituciones, lo que facilitó el proceso de investigación. Además, se diseñaron y validaron los instrumentos de recolección de datos mediante un estudio piloto, asegurando así su pertinencia y precisión. Se llevó a cabo una comprobación de la fiabilidad de estos instrumentos, y se realizaron evaluaciones tanto preliminares como finales. Finalmente, se organizó la información recopilada para elaborar los resultados, los cuales se presentan detalladamente en el capítulo correspondiente.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

3.5.1. Procesamiento de la información

Se utilizó Excel como la herramienta principal para organizar y gestionar los resultados de las evaluaciones, lo que facilitó un registro detallado y estructurado de las respuestas recolectadas. Luego, se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 26 para realizar un análisis estadístico más profundo y extraer conclusiones significativas.

3.5.2. Análisis de la información

El análisis de los datos se inició con un enfoque en la estadística descriptiva, que permitió caracterizar y resumir las puntuaciones obtenidas en las dimensiones evaluadas. Se presentaron las puntuaciones del acompañamiento directivo en las fases de Pretest y Postest, diferenciando entre los grupos control y experimental. Se utilizó un sistema de categorización que clasificó las puntuaciones en niveles de desempeño: deficiente, regular, bueno y excelente. Este análisis reveló que, en el Pretest, ambos grupos tenían porcentajes similares en las diferentes categorías, lo que sugiere una homogeneidad inicial. Sin embargo, tras la intervención del programa educativo en el grupo experimental, se observó una reducción significativa en las proporciones de directivos con niveles deficiente y regular, junto con un notable aumento en el nivel excelente, lo que sugiere una mejora en el acompañamiento directivo.

La estadística inferencial se aplicó para evaluar la significancia de los cambios observados en las puntuaciones del acompañamiento directivo entre las fases de Pretest y Postest. Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para determinar la distribución de los datos en cada grupo y así seleccionar las pruebas estadísticas adecuadas. Para el grupo control, que mostró una distribución no normal, se empleó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, mientras que, para el grupo experimental, donde se observó normalidad en algunas dimensiones, se utilizó la prueba t de Student para muestras relacionadas. Los resultados indicaron que el grupo control no experimentó mejoras significativas ($p = .910$), mientras que el

grupo experimental mostró un aumento significativo en el acompañamiento directivo ($p = .000$), lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la conclusión de que el programa educativo tuvo un impacto positivo en el desarrollo de habilidades directivas.

3.6. Aspectos éticos

Los procesos y resultados de la investigación se gestionaron con fines exclusivamente académicos, garantizando y protegiendo el anonimato de los directivos participantes al comunicar y difundir los hallazgos. Se mantuvo un estricto respeto hacia las fuentes de información utilizadas en el estudio, citándolas conforme al formato exigido por las autoridades académicas correspondientes y reconociendo los derechos de autor de los distintos autores de trabajos de tesis e investigaciones que respaldaron este análisis.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

4.1.1 Respecto a los objetivos específicos

Tabla N° 1

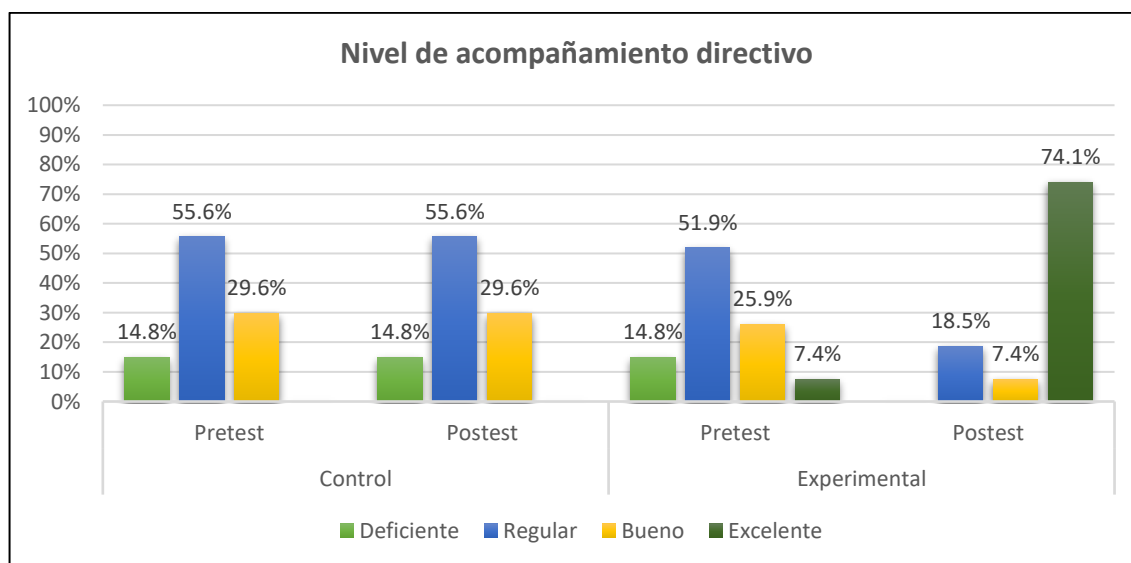
Nivel de acompañamiento directivo en las etapas Pretest y Postest del grupo control y grupo experimental

Nivel	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	4	14.8%	4	14.8%	4	14.8%	0	.0%
Regular	15	55.6%	15	55.6%	14	51.9%	5	18.5%
Bueno	8	29.6%	8	29.6%	7	25.9%	2	7.4%
Excelente	0	.0%	0	.0%	2	7.4%	20	74.1%
Total	27	100.0%	27	100.0%	27	100.0%	27	100.0%

Nota. Prueba de entrada y SSPS 26

Figura N° 1

Nivel de acompañamiento directivo en las etapas Pretest y Postest del grupo control y grupo experimental



Nota. Prueba de entrada y SSPS 26

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 1 se presentan las puntuaciones de Acompañamiento Directivo, mostrando los niveles en Pretest y Postest para el grupo control y experimental: deficiente (0 a 10), regular (11 a 14), bueno (15 a 17) y excelente (18 a 20). Se observó que ambos grupos comenzaron con porcentajes similares en las categorías: deficiente (14.8% en ambos), regular (55.6% y 51.9%), bueno (29.6% y 25.9%) y excelente (0% y 7.4%). En el grupo experimental, tras el Postest, las proporciones de directivos en niveles deficiente (14.8% a 0%), regular (51.9% a 18.5%) y bueno (25.9% a 7.4%) disminuyeron, mientras que el nivel excelente aumentó (7.4% a 74.1%).

Tabla N° 2

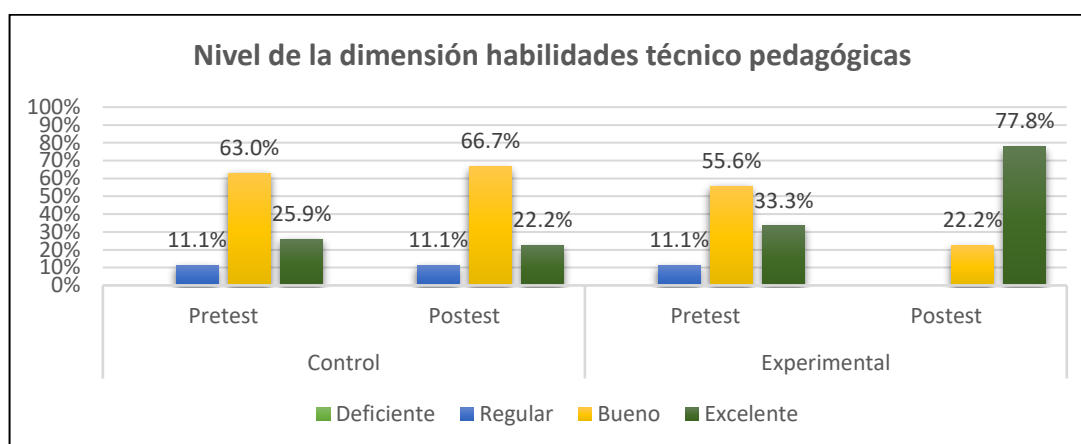
Nivel de la dimensión habilidades técnico-pedagógicas en las etapas Pretest y Postest del grupo control y grupo experimental

Nivel	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%
Regular	3	11.1%	3	11.1%	3	11.1%	0	.0%
Bueno	17	63.0%	18	66.7%	15	55.6%	6	22.2%
Excelente	7	25.9%	6	22.2%	9	33.3%	21	77.8%
Total	27	100.0%	27	100.0%	27	100.0%	27	100.0%

Nota. Prueba de entrada y SSPS 26

Figura N° 2

Nivel de la dimensión habilidades técnico-pedagógicas en las etapas Pretest y Postest del grupo control y grupo experimental.



Nota. Prueba de entrada y SSPS 26

Interpretación: En la tabla y figura N° 2, se muestran los puntajes de la dimensión habilidades técnico-pedagógicas, con los niveles en Pretest y Postest para los grupos control y experimental: deficiente (0 a 1), regular (2 a 3), bueno (4 a 5) y excelente (6 a 7). Ambos grupos comenzaron con porcentajes similares en las categorías: deficiente (0% en ambos), regular (11.1% en ambos), bueno (63.0% y 55.6%) y excelente (25.9% y 33.3%). Tras el Postest en el grupo experimental, las proporciones en niveles regular (11.1% a 0%) y bueno (55.6% a 22.2%) disminuyeron, mientras que el nivel excelente aumentó de 33.3% a 77.8%.

Tabla N° 3

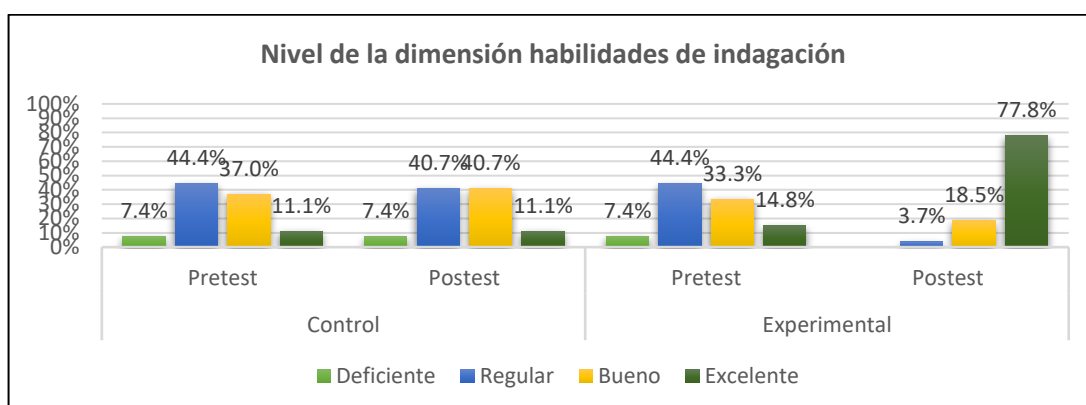
Nivel de la dimensión habilidades de indagación en las etapas Pretest y Postest del grupo control y grupo experimental

Nivel	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	2	7.4%	2	7.4%	2	7.4%	0	.0%
Regular	12	44.4%	11	40.7%	12	44.4%	1	3.7%
Bueno	10	37.0%	11	40.7%	9	33.3%	5	18.5%
Excelente	3	11.1%	3	11.1%	4	14.8%	21	77.8%
Total	27	100.0%	27	100.0%	27	100.0%	27	100.0%

Nota. Prueba de entrada y SSPS 26

Figura N° 3

Nivel de la dimensión habilidades de indagación en las etapas Pretest y Postest del grupo control y grupo experimental



Nota. Prueba de entrada y SSPS 26

Interpretación: En la Tabla N° 3 y Figura N° 3 se presentan las puntuaciones de la dimensión habilidades de indagación, con los niveles en Pretest y Postest para los grupos control y experimental: deficiente (0 a 1), regular (2 a 3), bueno (4 a 5) y excelente (6 a 7). Ambos grupos comenzaron con porcentajes similares en las categorías: deficiente (7.4% en ambos), regular (44.4% en ambos), bueno (37.0% y 33.3%) y excelente (11.1% y 14.8%). Tras el Postest en el grupo experimental, las proporciones en niveles deficiente (7.4% a 0%), regular (44.4% a 3.7%) y bueno (33.3% a 18.5%) disminuyeron, mientras que el nivel excelente aumentó de 14.8% a 77.8%.

Tabla N° 4

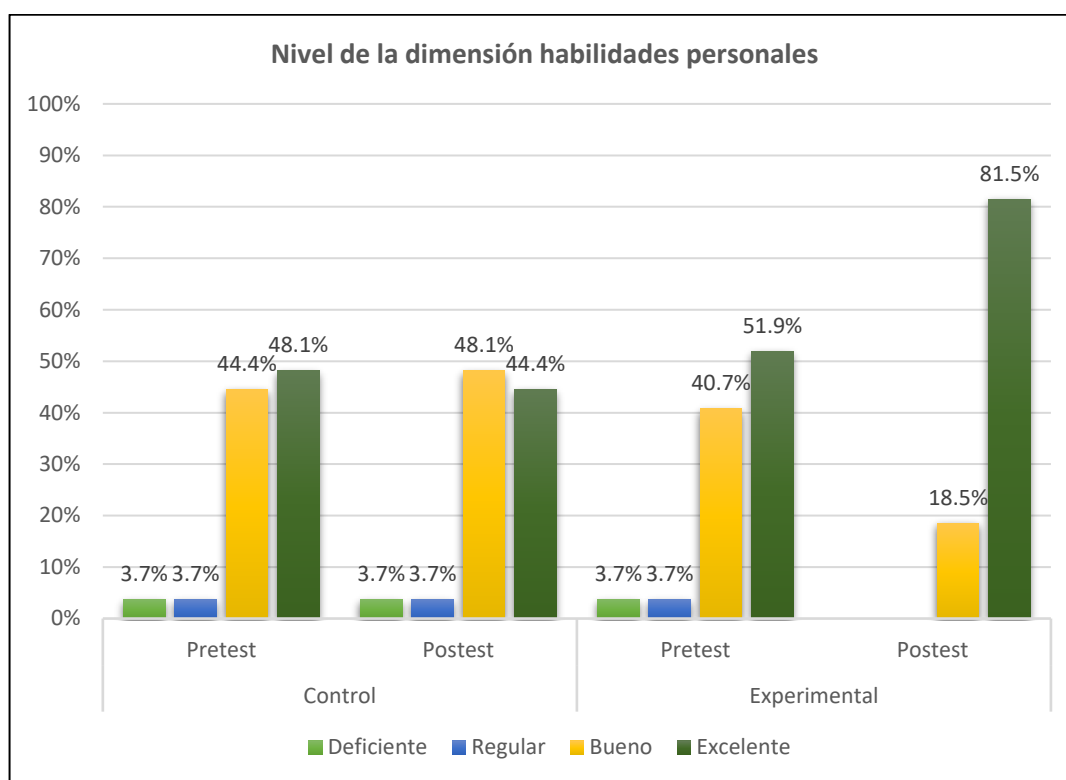
Nivel de la dimensión habilidades personales en las etapas Pretest y Postest del grupo control y grupo experimental

Nivel	Grupo Control				Grupo Experimental			
	Pretest		Postest		Pretest		Postest	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	1	3.7%	1	3.7%	1	3.7%	0	.0%
Regular	1	3.7%	1	3.7%	1	3.7%	0	.0%
Bueno	12	44.4%	13	48.1%	11	40.7%	5	18.5%
Excelente	13	48.1%	12	44.4%	14	51.9%	22	81.5%
Total	27	100.0%	27	100.0%	27	100.0%	27	100.0%

Nota. Prueba de entrada y SSPS 26

Figura N° 4

Nivel de la dimensión habilidades personales en las etapas Pretest y Posttest del grupo control y grupo experimental



Nota. Prueba de entrada y SSPS 26

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 4 se muestran los puntajes de la dimensión habilidades personales, con los niveles en Pretest y Posttest para los grupos control y experimental: deficiente (0 a 1), regular (2), bueno (3 a 4) y excelente (5 a 6). Ambos grupos comenzaron con porcentajes similares en las categorías: deficiente (3.7% en ambos), regular (3.7% en ambos), bueno (44.4% y 40.7%) y excelente (48.1% y 51.9%). Tras el Posttest en el grupo experimental, las proporciones en niveles deficiente (3.7% a 0%), regular (3.7% a 0%) y bueno (40.7% a 18.5%) disminuyeron, mientras que el nivel excelente aumentó de 51.9% a 81.5%.

4.2 Análisis inferencial

4.2.1. Contraste de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla N° 5

Prueba de normalidad de acompañamiento directivo y dimensiones

Diferencia	Grupo	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	p
Acompañamiento directivo	Control	.575	27	.000
	Experimental	.968	27	.541
Habilidades técnico- pedagógicas	Control	.294	27	.000
	Experimental	.927	27	.058
Habilidades de indagación	Control	.193	27	.000
	Experimental	.940	27	.125
Habilidades personales	Control	.294	27	.000
	Experimental	.892	27	.009

Nota. Prueba de entrada y SSPS 26

Interpretación: En la Tabla N° 5, se evaluó la normalidad de las variables de diferencia en el acompañamiento directivo y sus tres factores en cada grupo para seleccionar la prueba de comparación adecuada para muestras relacionadas. Dado que el tamaño muestral en ambos grupos fue menor a 50 ($n = 27$), se aplicó el estadístico de Shapiro-Wilk. Para el acompañamiento directivo, el grupo control presentó una distribución no normal ($p = .000$, $p < .05$), por lo que se usó la prueba no paramétrica de rangos con signo de Wilcoxon, mientras que el grupo experimental mostró normalidad ($p = .541$, $p > .05$), empleándose la prueba t de Student para muestras relacionadas.

En cuanto a las habilidades técnico-pedagógicas, el grupo control también presentó una distribución no normal ($p = .000$, $p < .05$), adecuada para Wilcoxon, mientras que el grupo experimental mantuvo normalidad ($p = .058$, $p > .05$), justificando el uso de la t de Student.

Para las habilidades de indagación, el grupo control no mostró normalidad ($p = .000$, $p < .05$), por lo que se aplicó nuevamente Wilcoxon, mientras que el

grupo experimental siguió una distribución normal ($p = .125$, $p > .05$), aplicándose la *t* de Student.

Finalmente, en habilidades personales, ambos grupos (control $p = .000$, experimental $p = .009$, ambos $p < .05$) no cumplieron con normalidad, por lo que en ambos casos se utilizó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon.

Hipótesis general

H₁: El acompañamiento directivo mejora significativamente luego de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.

H₀: El acompañamiento directivo no mejora significativamente luego de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.

Nivel de significancia:

$\alpha = 5\% = .05$

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} > \alpha = .05$, no se rechaza la H₀.

Si $p\text{-valor} < \alpha = .05$, se rechaza la H₀.

Tabla N° 6

Diferencias de muestras relacionadas de acompañamiento directivo Pretest y Postest

Grupo		M (DE)	Me	Estadístico	Sig. bilateral	p
Control	Pretest	12.89 (2.29)	13.00	-1.342 ^b	.180	.910
	Postest	12.78 (2.15)	13.00			
Experimental	Pretest	13.19 (2.79)	13.00	-7.001 ^a	.000	.000
	Postest					

^a*t* de Student de muestras relacionadas ^bZ de rangos con signo de Wilcoxon

Interpretación: En la Tabla N° 6, se realizó la comparación estadística entre los puntajes de acompañamiento directivo en las fases Pretest y Posttest para los grupos control y experimental, reportando el valor de significancia (p) junto con las medidas de tendencia central: media (M) y mediana (Me). Para el grupo control, el valor de p ($p = .910$) excedió el umbral de significancia de $.05$ ($p > .05$), lo que indica que no se observó una mejora significativa entre ambas fases.

En contraste, el grupo experimental mostró un aumento notable en los puntajes en la fase Posttest ($M = 18.00$) en comparación con la fase Pretest ($M = 13.19$). El análisis reveló un valor de p significativo ($p = .000$), inferior al nivel de significancia de $.05$ ($p < .05$), lo que llevó a rechazar la hipótesis nula (H_0). Esto sugiere que el programa educativo de comunicación asertiva implementado en las instituciones de nivel primaria en Nauta, 2024, resultó en una mejora significativa en el acompañamiento directivo.

Hipótesis específica 1

H_1 : Las habilidades técnico-pedagógicas mejoran significativamente después de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.

H_0 : Las habilidades técnico-pedagógicas no mejoran significativamente después de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.

Nivel de significancia:

$\alpha = 5\% = .05$

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} > \alpha = .05$, no se rechaza la H_0 .

Si $p\text{-valor} < \alpha = .05$, se rechaza la H_0 .

Tabla N° 7

Diferencias de muestras relacionadas de dimensión habilidades técnico-pedagógicas Pretest y Postest

Grupo		M (DE)	Me	Estadístico	Sig. bilateral	p
Control	Pretest	4.93 (1.07)	5.00	-1.414 ^b	.157	.922
	Postest	4.85 (.99)	5.00			
Experimental	Pretest	5.04 (1.09)	5.00	-4.605 ^a	.000	.000
	Postest	6.33 (.92)	7.00			

^at de Student de muestras relacionadas ^bZ de rangos con signo de Wilcoxon

Interpretación: En la Tabla N° 7, se llevó a cabo la comparación estadística de los puntajes en la dimensión de habilidades técnico-pedagógicas entre las fases Pretest y Postest para los grupos control y experimental. Se reportaron tanto el valor de significancia (p) como las medidas de tendencia central: media (M) y mediana (Me). En el grupo control, el valor de p ($p = .922$) superó el umbral de significancia de .05 ($p > .05$), lo que indica la ausencia de una mejora significativa entre las fases evaluadas. Para el grupo experimental, se observó un aumento en los puntajes en la fase Postest ($M = 6.33$) en comparación con la fase Pretest ($M = 5.04$). Este análisis mostró un valor de p significativo ($p = .000$), inferior al nivel de significancia de .05 ($p < .05$), lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula (H_0). Los resultados sugieren que la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva generó una mejora significativa en las habilidades técnico-pedagógicas dentro del acompañamiento directivo en las instituciones de educación primaria en Nauta, 2024.

Hipótesis específica 2

H_1 : Las habilidades de indagación mejoran significativamente después de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.

H₀: Las habilidades de indagación no mejoran significativamente después de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.

Nivel de significancia:

$\alpha = 5\% = .05$

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} > \alpha = .05$, no se rechaza la H₀.

Si $p\text{-valor} < \alpha = .05$, se rechaza la H₀.

Tabla N° 8

Diferencias de muestras relacionadas de la dimensión habilidades de indagación Pretest y Posttest

Grupo		M (DE)	Me	Estadístico	Sig. bilateral	p
Control	Pretest	3.56 (1.48)	3.00	-1.000 ^b	.317	.159
	Posttest	3.59 (1.47)	4.00			
Experimental	Pretest	3.67 (1.66)	3.00	-7.500 ^a	.000	.000
	Posttest	6.30 (1.17)	7.00			

^at de Student de muestras relacionadas ^bZ de rangos con signo de Wilcoxon

Interpretación: En la Tabla N° 8, se compararon los puntajes de la dimensión Habilidades de indagación entre las fases Pretest y Posttest en los grupos control y experimental, presentando el valor de significancia (p) y las medidas de tendencia central: media (M) y mediana (Me). En el grupo control, el p-valor ($p = .159$) excedió el nivel de significancia de $.05$ ($p > .05$), sugiriendo que no hubo mejora significativa entre etapas. En el grupo experimental, la fase Posttest mostró un puntaje superior ($M = 6.30$) frente al Pretest ($M = 3.67$). Con un p-valor significativo ($p = .000$; $p < .05$), se rechazó la hipótesis nula (H₀),

indicando que las habilidades de indagación mejoraron significativamente tras la implementación del programa de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo en las instituciones de educación primaria en Nauta 2024.

Hipótesis específica 3

H₁: Las habilidades personales mejoran significativamente después de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.

H₀: Las habilidades personales no mejoran significativamente después de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.

Nivel de significancia:

$\alpha = 5\% = .05$

Regla de decisión:

Si p-valor > $\alpha = .05$, no se rechaza la H₀.

Si p-valor < $\alpha = .05$, se rechaza la H₀.

Tabla N° 9

Diferencias de muestras relacionadas de la dimensión Habilidades personales Pretest y Postest

Grupo		M (DE)	Me	Estadístico	Sig. bilateral	p
Control	Pretest	4.41 (1.28)	4.00	-1.414 ^a	.157	.922
	Postest	4.33 (1.30)	4.00			
Experimental	Pretest	4.48 (1.37)	5.00	-2.579 ^a	.010	.005
	Postest	5.37 (1.04)	6.00			

^aZ de rangos con signo de Wilcoxon

Interpretación: En la Tabla N° 9 se compararon los puntajes de la dimensión Habilidades personales entre las fases Pretest y Postest en los grupos control y experimental, indicando la significancia (p) y medidas de tendencia central: media (M) y mediana (Me). En el grupo control, el p-valor ($p = .922$) superó el nivel de significancia de .05 ($p > .05$), mostrando que no hubo una mejora significativa entre las etapas. En el grupo experimental, el puntaje en la fase Postest fue superior (Me = 6.00) respecto al Pretest (Me = 5.00). El análisis arrojó un p-valor significativo ($p = .005$; $p < .05$), lo cual llevó al rechazo de la hipótesis nula (H_0), indicando que las habilidades personales mejoraron significativamente tras la implementación del programa de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo en las instituciones educativas de nivel primario en Nauta, 2024.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La investigación tuvo como objetivo evaluar el efecto de un programa educativo de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo en instituciones educativas de nivel primaria en Nauta, 2024. Los resultados reflejan un avance significativo en las capacidades de acompañamiento directivo, especialmente en el grupo experimental, que mostró una notable mejora en las puntuaciones del acompañamiento directivo. En la comparación entre el pretest y posttest, se observó una disminución de los niveles deficiente y regular, mientras que el porcentaje de directivos en el nivel excelente aumentó de 7.4% a 74.1%. Estos resultados sugieren que la intervención tuvo un impacto directo y positivo, contrastando con el grupo control, que no evidenció mejoras significativas ($p = .910$).

Además, las dimensiones de habilidades técnico-pedagógicas, habilidades de indagación y habilidades personales también mostraron mejoras relevantes en el grupo experimental. El porcentaje de directivos en el nivel excelente de habilidades técnico-pedagógicas se incrementó de 33.3% a 77.8%, y en habilidades de indagación, el nivel excelente aumentó de 14.8% a 77.8%. El análisis estadístico respaldó estos hallazgos, revelando un valor de p significativo en el grupo experimental ($p = .000$), lo que permite rechazar la hipótesis nula y confirma que la aplicación del programa educativo mejoró el acompañamiento directivo.

Los resultados indican que se logró el objetivo de la investigación, evidenciando la efectividad de la comunicación asertiva como herramienta clave para el desarrollo profesional de los directivos en el contexto educativo.

La discusión de los resultados de la investigación sobre el efecto de un programa educativo de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo revela tanto similitudes como diferencias con estudios previos. En esta investigación, se observó un aumento significativo en los niveles de acompañamiento directivo en el grupo experimental, donde el porcentaje de directivos en el nivel excelente pasó de 7.4% a 74.1%, contrastando con el grupo control que no mostró mejoras significativas ($p = .910$). Este hallazgo

se alinea con los antecedentes de investigaciones anteriores, como la realizada por Gil (2022), que también enfatizó la necesidad de mejorar la comunicación asertiva y la participación de los docentes en la planificación de estrategias educativas.

Ambos estudios destacan la importancia de la comunicación efectiva en el fortalecimiento del acompañamiento pedagógico, lo que sugiere que la intervención educativa puede ser un factor clave en el desarrollo de habilidades directivas.

Sin embargo, a diferencia de los estudios previos, como el de Alvarado et al. (2021), donde se utilizó la prueba U Mann-Whitney para evidenciar mejoras en el desarrollo institucional mediante un modelo de comunicación asertiva, la presente investigación utilizó diferentes pruebas estadísticas, como la prueba t de Student y el rango con signo de Wilcoxon, lo que puede haber influido en la robustez de los resultados.

Además, la investigación de Pérez (2018) reportó una mejora del 95.3% en el monitoreo y acompañamiento pedagógico, un porcentaje significativamente más alto que el 74.1% observado en esta investigación. Esto puede indicar que, si bien la comunicación asertiva es un elemento crucial para el éxito del acompañamiento directivo, la implementación y el contexto pueden influir en la magnitud de la mejora. Entonces, los resultados respaldan las conclusiones de estudios anteriores sobre la eficacia de la comunicación asertiva, aunque la variabilidad en los resultados destaca la necesidad de considerar factores contextuales y metodológicos en futuras investigaciones.

Los resultados de esta investigación tienen importantes implicancias para los directivos de las instituciones educativas de Nauta y la región, ya que demuestran la efectividad de un programa de comunicación asertiva en la mejora del acompañamiento pedagógico. Con un aumento significativo en los niveles de acompañamiento directo, los directivos pueden adoptar enfoques más colaborativos y comunicativos que fomenten un ambiente de apoyo para los docentes.

Esto no solo mejora las relaciones interpersonales dentro de la institución, sino que también puede repercutir positivamente en el desempeño académico de los estudiantes. Por lo tanto, se sugiere que los directivos consideren la

implementación de programas similares que promuevan la comunicación efectiva y la participación de los docentes en el proceso educativo.

La relevancia de esta investigación para la comunidad científica radica en la validación de la hipótesis de que la comunicación asertiva es un componente esencial en la mejora del acompañamiento directivo. Los hallazgos contribuyen al cuerpo de conocimiento sobre liderazgo educativo y ofrecen un modelo práctico que puede ser replicado en diferentes contextos.

Al resaltar la importancia de las habilidades de comunicación en la gestión educativa, este estudio también abre nuevas líneas de investigación sobre cómo diferentes estrategias de comunicación pueden impactar en diversas dimensiones del liderazgo y la enseñanza.

Sin embargo, una de las limitaciones más importantes de la investigación es el tamaño reducido de la muestra, que puede afectar la generalización de los resultados.

Para mejorar la investigación, se sugiere aumentar el número de participantes en futuros estudios y considerar la inclusión de diferentes contextos educativos, como instituciones de distintos niveles o ubicaciones geográficas. Esto permitiría obtener una visión más completa y representativa de la efectividad de programas de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo, así como explorar variables adicionales que puedan influir en los resultados.

CAPÍTULO VI. PROPUESTA

Se propone este programa que tiene como finalidad fortalecer las competencias comunicativas de los directivos, potenciando así su capacidad de acompañamiento y mejora continua en el ámbito educativo.

COMUNICACIÓN ASERTIVA DE DIRECTIVOS EN LA MEJORA DEL ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO

1. Fundamentación teórica

La comunicación asertiva se define como la habilidad de expresar pensamientos, emociones y necesidades de manera directa y respetuosa, promoviendo el diálogo y la colaboración en un entorno educativo. Según Alberca (2020), una comunicación efectiva es fundamental para el liderazgo educativo, ya que permite establecer relaciones interpersonales saludables, gestionar conflictos y facilitar el aprendizaje. Este programa se basa en la premisa de que los directivos que desarrollan habilidades de comunicación asertiva pueden mejorar su acompañamiento a los docentes, creando un ambiente de confianza y motivación. La teoría del liderazgo transformacional también respalda este enfoque, ya que sugiere que los líderes que inspiran y empoderan a sus seguidores obtienen mejores resultados en la gestión educativa (Bass & Riggio, 2018).

2. Objetivos

1. **General:** Desarrollar habilidades de comunicación asertiva en los directivos para mejorar el acompañamiento pedagógico a los docentes en las instituciones educativas.
2. **Específicos:**
 - Fomentar la autoconfianza y la empatía en la comunicación entre directivos y docentes.
 - Proporcionar herramientas y técnicas de comunicación asertiva para la resolución de conflictos.
 - Establecer un plan de acción que implemente estrategias de comunicación efectiva en el acompañamiento directivo.

3. Contenidos a trabajar

1. Introducción a la comunicación asertiva

- Conceptos y principios básicos de la comunicación asertiva.
- Diferencias entre comunicación pasiva, agresiva y asertiva.

2. Habilidades interpersonales

- Escucha activa y retroalimentación efectiva.
- Empatía y manejo de emociones.

3. Resolución de conflictos

- Estrategias de mediación y negociación.
- Técnicas para abordar conversaciones difíciles.

4. Implementación práctica

- Creación de un plan de acción para la comunicación asertiva en el acompañamiento directivo.
- Establecimiento de metas y seguimiento.

4. Estrategias de enseñanza, aprendizaje y evaluación

• Estrategias de enseñanza:

- Talleres interactivos donde se practiquen situaciones reales de comunicación.
- Juegos de rol para simular escenarios de acompañamiento directivo.
- Presentaciones y debates sobre casos de estudio relacionados con la comunicación asertiva.

• Estrategias de aprendizaje:

- Trabajo en grupos para fomentar la colaboración y el aprendizaje colectivo.
- Reflexión individual sobre experiencias personales en comunicación y liderazgo.
- Aplicación de encuestas de autodiagnóstico para identificar áreas de mejora.

• Estrategias de evaluación:

- Evaluaciones formativas a través de observaciones y retroalimentación en situaciones prácticas.
- Creación de un portafolio que muestre el desarrollo de habilidades a lo largo del programa.

- Exámenes finales o presentaciones que evalúen la comprensión de los contenidos y la capacidad de implementar técnicas de comunicación asertiva.

5. Duración del Programa

El programa se desarrollará en un periodo de **4 semanas**, con sesiones semanales de **6 horas**, totalizando **24 horas** de formación.

6. Certificación

Al finalizar el programa, se otorgará un **certificado de participación** a los directivos que completen satisfactoriamente todas las actividades y evaluaciones. Este certificado destacará las habilidades adquiridas en comunicación asertiva y su aplicabilidad en el contexto del acompañamiento pedagógico.

Referencias

- Alberca, J. (2020). *La Comunicación Asertiva en la Educación*. Editorial Educativa.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational Leadership*. Psychology Press.

CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES

Se realiza según los objetivos establecidos:

1. Objetivos específicos:

a. El análisis revela que, aunque ambos grupos comenzaron con niveles similares en habilidades técnico-pedagógicas, el grupo experimental mostró una mejora notable tras la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva, elevándose del 33.3% al 77.8% en el nivel excelente, lo que sugiere un avance significativo en esta dimensión.

b. Los resultados pretest y postest en el grupo experimental muestra una mejora significativa en las habilidades de indagación: el porcentaje de participantes en el nivel excelente aumentó de 14.8% a 77.8%, mientras que los niveles deficientes, regular y bueno disminuyeron de 7.4% a 0%, 44.4% a 3.7% y 33.3% a 18.5%, respectivamente. Estos cambios reflejan que la intervención tuvo un efecto positivo en el desarrollo de las habilidades de indagación del grupo experimental.

d. Los resultados en habilidades personales en el grupo experimental tras la aplicación del programa muestran una mejora notable, reflejada en el incremento del nivel excelente del 51.9% al 81.5%. Al mismo tiempo, los niveles deficiente y regular se redujeron a 0%, y el nivel bueno disminuyó de 40.7% a 18.5%.

2. Objetivo general:

Los resultados demuestran que, aunque los grupos control y experimental presentaron porcentajes iniciales similares en los niveles de desempeño, el grupo experimental mostró una mejora significativa tras la intervención. En el grupo experimental, las proporciones en los niveles deficiente y regular se redujeron considerablemente, mientras que el nivel excelente aumentó de 7.4% a 74.1% en el postest. Estos hallazgos sugieren que la intervención tuvo un efecto positivo significativo en el desempeño de los directivos, promoviendo una mejora en sus habilidades y competencias hasta alcanzar un nivel excelente en la mayoría de los casos.

CAPÍTULO VIII. RECOMENDACIONES

Se sugiere estas acciones según las conclusiones y limitaciones del estudio:

1. Para mejorar la generalización de los resultados, se recomienda implementar el programa de comunicación asertiva en una muestra más amplia y diversa de directivos en futuras investigaciones. Esto permitirá obtener datos representativos y fortalecer la validez de las conclusiones en distintos contextos educativos.
2. Es recomendable realizar evaluaciones de seguimiento después de varios meses de finalizada la intervención. Esto permitiría verificar si los efectos positivos observados en habilidades técnico-pedagógicas, de indagación y personales se mantienen a largo plazo, proporcionando un análisis más completo sobre la sostenibilidad del programa.
3. Para enriquecer los hallazgos, se sugiere replicar el estudio en diferentes tipos de instituciones (públicas y privadas) y en diversas ubicaciones geográficas. Esto permitiría comparar la efectividad del programa de comunicación asertiva en distintos entornos y explorar cómo factores contextuales pueden influir en el desarrollo de competencias directivas.
4. Con el fin de identificar factores adicionales que puedan influir en los resultados, se recomienda explorar variables como el nivel de experiencia de los directivos y su formación previa en comunicación. Esta información podría ayudar a personalizar futuras intervenciones, aumentando así la efectividad del programa en función de las características individuales y contextuales de cada participante.
5. Recomendar a la GREL y a la UGEL que las evaluaciones y los monitoreos de los directivos incluyan criterios de comunicación asertiva, con el fin de fortalecer las capacidades de liderazgo pedagógico.

CAPÍTULO IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alberti y Emmons (1978) *Teoría del asertividad*. <http://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/521/1/Inteligencia%20digita.pdf>.
- Alberti, R. y Emmons, M. (1978). *Tu perfecto derecho: Una guía del comportamiento asertivo*. <https://n9.cl/qcrt7>.
- Alvarado Torres, W. Y., Castro Ramírez, N. A., Mondragón Sánchez, D. A., & Romero Jiménez, J. D. C. (2021). *Comunicación asertiva para mejorar el desarrollo institucional en la unidad educativa Juan Bautista Aguirre*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6197-6210. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.767
- Babbie, E. (2021). *The practice of social research* (15th ed.). Cengage Learning.
- Bush, T., Kiggundu, E., & Moorosi, P. (2017). *School leadership and management in South Africa: A handbook for educators*. Juta and Company Ltd.
- Calderón, L. (2017). "Comunicación Asertiva y su Influencia en las Relaciones Interpersonales en la Unidad Educativa Martha Bucaram de Roldós Guayaquil". <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21331>
- Cañas, D. y Hernández, J. (2019) *Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa*. *Revista Praxis & Saber*, Vol.10, N°24,2019, 143-165 <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>.
- Cozby, PC (2018). *Métodos de investigación del comportamiento*. Aprendizaje Cengage.
- Creswell, JW (2018). *Investigación cualitativa y diseño de investigación: elegir entre cinco enfoques* (5ª ed.). Publicaciones de salvia.
- Cueva-Ramos, J., Prado-López, H., Quipuzco-Chonlon, B., & Cabrera-Yauli, L. (2021). *Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en la competencia docente*. *Revista de Investigación Científica*, 20, 1-10.
- Chaves González, F., & Otros (2019). *Comunicación y Liderazgo: Un modelo para la toma de decisiones en el ámbito educativo*.
- Fraenkel, J. R., y Wallen, N. E. (2022). *How to design and evaluate research in education* (10th ed.). McGraw-Hill.
- García, R., y Fernández, M. (2019). *Colaboración docente y mejora escolar: Un enfoque práctico*. Ediciones del Ser.
- García González, C., & Otros (2018). *Liderazgo y Comunicación: Un enfoque desde la pedagogía*.
- Gil, N. (2022) *Habilidades directivas en el acompañamiento pedagógico a los docentes de una institución educativa de Utcubamba*, Universidad Cesar Vallejo.
- González, M., et al. (2020). *El desarrollo de habilidades comunicativas en el liderazgo educativo*. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 215-230.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). Educación McGraw-Hill.
- Hurtado de Barrera, J. (2021). *Metodología de la investigación*. Pearson.

- López, A., et al. (2019). *Participación docente en la toma de decisiones: un factor clave para el desarrollo institucional*. Educación y Desarrollo, 5(3), 25-38.
- López, A. (2021). *Liderazgo educativo y clima escolar: Estrategias para un entorno respetuoso y colaborativo*. Editorial Educativa.
- Miranda, J. (2002). *Acompañamiento directivo*. Revista de Investigación Académica, 20, 1-10.
- Martínez, S. (2010). *Acompañamiento pedagógico: una práctica para la mejora continua*. Revista de Investigación Educativa, 28(2), 345-356.
- Martínez, J. (2020). *Habilidades del líder educativo: Claves para el éxito en la gestión escolar*. Fundación Educativa.
- Martínez, R., et al. (2022). *La inclusión educativa: liderazgo y comunicación en contextos diversos*. Journal of Educational Studies, 15(4), 102-120.
- Pérez, U. (2018), *Propuestas De Comunicación Asertiva Para Mejorar El Monitoreo Y Acompañamiento Pedagógico De Los Docentes De La Institución Diocesana De Educación Católica De La Prelatura De Huamachuco La Libertad, 2017*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Pimienta, J. (2000). *Métodos de investigación en educación: Un enfoque práctico*. Editorial Universitaria.
- Segura Morales, M. (2019). *Comunicación Asertiva: La Habilidad Social Clave*.
- Sánchez San Segundo, J. M., & Otros (2019). *Comunicación y Liderazgo Educativo: Estrategias para mejorar la gestión escolar*.

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación	Población de estudio y muestra	Técnicas e instrumentos
PROGRAMA EDUCATIVO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA MEJORAR EL ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS NIVEL PRIMARIA NAUTA 2024	<p>Problema general ¿Cuál es el efecto de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva para mejorar el acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024?</p> <p>Problemas específicos a. ¿Cuál es la</p>	<p>Objetivo general: Evaluar el efecto de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva para mejorar el acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta</p>	<p>General: El acompañamiento directivo mejora significativamente luego de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en las instituciones educativas nivel primaria Nauta</p>	<p>Variable independiente: Programa educativo de comunicación asertiva</p> <p>Variable dependiente: Acompañamiento directivo</p>	<p>Tipo: Evaluativa</p> <p>Diseño: De campo, longitudinal, univariable y cuasi experimental de Grupo de control y experimental.</p> <p>GE: 01 X 02 GC: 03 -- 04</p> <p>Dónde: GE: Grupo</p>	<p>Unidad de estudio Directivos de nivel primaria</p> <p>Población de estudio La población estará conformada por 54 directivos de las I.E. de nivel primaria de Nauta</p> <p>Muestra</p>	<p>Técnicas: Se utilizarán dos técnicas: La técnica de observación sistemática. La</p>

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación	Población de estudio y muestra	Técnicas e instrumentos
	<p>efectividad de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva para mejorar las habilidades técnico-pedagógicas en el acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024?</p> <p>b. ¿Cuál es la efectividad de la aplicación del programa educativo</p>	<p>2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a. Determinar la efectividad de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva para mejorar las habilidades técnico-pedagógicas en el acompañamiento directivo en</p>	<p>2024.</p> <p>Específicas:</p> <p>a. Las habilidades técnico-pedagógicas mejoran significativamente después de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en el acompañamiento directivo en</p>		<p>experimental</p> <p>GC: Grupo control</p> <p>X: Experimento</p> <p>--: Ausencia de experimento</p> <p>01 observaciones al grupo experimental antes del experimento (Pre-Test)</p> <p>02 observaciones</p>	<p>n=27 grupo experimental</p> <p>n=27 grupo de control</p> <p>Procesamiento de datos</p> <p>Se procesará con el programa SPSS versión 26 y Excel.</p>	<p>técnica de prueba educativa .</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Los instrumentos que se utilizarán en la investigación son: la guía de</p>

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación	Población de estudio y muestra	Técnicas e instrumentos
	<p>de comunicación asertiva para mejorar las habilidades de indagación en el acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024?</p> <p>c. ¿Cuál es la efectividad de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva para mejorar las habilidades personales en el</p>	<p>las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.</p> <p>b. Determinar la efectividad de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva para mejorar las habilidades de indagación en el acompañamiento</p>	<p>las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.</p> <p>b. Las habilidades de indagación mejoran significativamente después de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en el acompañamiento</p>		<p>al grupo experimental después del experimento (Post Test)</p> <p>03</p> <p>observaciones al grupo de control antes del experimento (Pre-Test)</p> <p>04</p> <p>observaciones al grupo de control después del</p>		<p>observación y la prueba de desempeño escrita.</p>

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación	Población de estudio y muestra	Técnicas e instrumentos
	acompañamiento directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024?	o directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024. c. Determinar la efectividad de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva para mejorar las habilidades personales en el	o directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024. c. Las habilidades personales mejoran significativamente después de la aplicación del programa educativo de comunicación asertiva en el		experimento (Post Test)		

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación	Población de estudio y muestra	Técnicas e instrumentos
		acompañamiento o directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.	acompañamiento o directivo en las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.				

Anexo N° 2. Tabla de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Fuente
Acompañamiento directivo	El acompañamiento directivo en escuelas primarias se refiere a un proceso sistemático y planificado mediante el cual un líder educativo, como un director o supervisor escolar, proporciona orientación, apoyo y supervisión activa a los docentes y personal de la escuela para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Este proceso implica el establecimiento de	Operacionalmente, el acompañamiento directivo implica acciones específicas, como la observación y retroalimentación donde el líder educativo observa las clases de los docentes y proporciona retroalimentación constructiva sobre su desempeño, destacando fortalezas y áreas de mejora, colabora con los	Habilidades técnico-pedagógicas Se centra en las habilidades técnico-pedagógicas del líder educativo para mejorar la calidad de la enseñanza y el logro de metas de aprendizaje.	Muestra capacidad de diagnóstico del entorno institucional, familiar y social.	1	Prueba de desempeño escrita (estudios de casos) Deficiente: (0 -10) Regular: (11 – 14) Bueno: (15-17) Excelente: (18 – 20)	Directivos de las instituciones educativas nivel primaria Nauta 2024.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Fuente
	<p>metas educativas, la identificación de áreas de mejora, la observación de clases, la retroalimentación constructiva, el desarrollo de capacidades, la resolución de problemas y la promoción de un ambiente escolar positivo. El acompañamiento directivo busca fortalecer la práctica pedagógica y el liderazgo escolar para lograr un mejor desempeño académico de los estudiantes y una</p>	<p>docentes en la planificación de lecciones, estrategias de enseñanza y actividades pedagógicas, y brinda oportunidades de desarrollo profesional para mejorar las habilidades y conocimientos de los educadores, establecimiento de metas específicas de enseñanza y aprendizaje, tanto a nivel individual como grupal, y hace un seguimiento del</p>					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Fuente
	gestión efectiva de la escuela.	progreso hacia estas metas, ayuda a la resolución de problemas, fomenta la comunicación abierta y la colaboración entre docentes, personal de la escuela y la comunidad educativa en general además de reconocer y respaldar las necesidades emocionales y profesionales de los docentes, brindando apoyo en momentos de dificultades y celebrando los logros.					

				Es hábil para liderar procesos participativos de autoevaluación y mejora.	2		
				Es competente en la supervisión y orientación de la evaluación de aprendizajes.	3		
				Muestra destreza en la orientación y promoción de la planificación curricular.	4		
			Habilidades de indagación Se enfoca en las habilidades del líder educativo para estimular la investigación y la innovación pedagógica, así como	Fomenta iniciativas de investigación y proyectos de innovación pedagógica entre los docentes.	5		
				Apoya en la implementación y sistematización de iniciativas de innovación	6		

			promover un enfoque de aprendizaje colaborativo y el reconocimiento de la diversidad en el aula.	para mejorar prácticas educativas.			
				Establece un ambiente que promueve el aprendizaje colaborativo entre los docentes.	7		
				Promueve estrategias pedagógicas pertinentes para atender a la diversidad presente en el aula.	8		
			Habilidades personales Se centra en las habilidades personales del líder educativo para establecer relaciones colaborativas, crear un clima escolar positivo y abordar las	Facilita y promueve activamente el trabajo colaborativo entre los docentes.	9		
				Crea un clima escolar positivo basado en el respeto a la diversidad.	10		
				Establece mecanismos para la comunicación continua dentro de la	11		

			barreras que puedan surgir en la comunidad educativa.	comunidad educativa.			
				Aborda y resuelve las barreras que puedan surgir, como la discriminación o la falta de inclusión, de manera efectiva y proactiva.	12		

Anexo N° 3. Instrumentos de recolección de datos

Prueba de desempeño escrita en base a casos

(Pre y post test)

Estimado directivo, esta "Prueba escrita de desempeño" tiene la finalidad de obtener información sobre su conocimiento teórico y práctico de acompañamiento directivo. En tal sentido le agradecemos su colaboración respondiendo con mucha sinceridad. Se guardará estricta confidencialidad a los resultados que se obtengan.

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

Dimensión: Habilidades técnico-pedagógicas

En la Institución Educativa "Loreto" de la ciudad de Nauta, el director José Mallqui y su equipo directivo se enfrentaron a la preocupante realidad de que los resultados de los logros de aprendizaje no estaban alcanzando los niveles esperados. Reconociendo la necesidad de abordar esta situación de manera efectiva, el equipo directivo tomó una serie de acciones significativas para mejorar las habilidades técnico-pedagógicas y lograr un cambio positivo en el rendimiento académico de los estudiantes.

En primer lugar, se formó un equipo de diagnóstico compuesto por miembros del personal docente con experiencia en investigación educativa. Este equipo se dedicó a la tarea crucial de realizar un diagnóstico exhaustivo de las características del entorno institucional, familiar y social que podrían estar influyendo en los desafíos educativos de la institución. La recopilación de datos se llevó a cabo de manera diversificada, utilizando encuestas a los padres, entrevistas con los estudiantes, análisis de datos académicos históricos, observación de clases y consultas con la comunidad local. Esta estrategia permitió obtener una comprensión completa de las diversas influencias que afectaban el aprendizaje de los estudiantes.

Con los datos en mano, el equipo de diagnóstico realizó un análisis minucioso para identificar patrones y tendencias significativas. Luego, presentó un

informe detallado al equipo directivo, resaltando las áreas críticas que requerirían atención inmediata. Basándose en los resultados del diagnóstico, el equipo directivo colaboró estrechamente con los docentes para desarrollar estrategias de intervención específicas. Estas estrategias incluyen la implementación de programas de apoyo académico, tutorías individualizadas, capacitación adicional para los docentes y la revisión del currículo escolar.

La participación de la comunidad educativa, incluyendo a los padres y estudiantes, fue fundamental en todo el proceso. Se organizaron reuniones y se promovió la colaboración en actividades extracurriculares. Para garantizar un seguimiento y evaluación continuos, se determinará un sistema de monitoreo que permitirá revisar periódicamente los resultados y realizar ajustes según fuera necesario. Además, se ofrecieron oportunidades de desarrollo profesional para fortalecer las habilidades técnico-pedagógicas del personal docente, incluyendo talleres, seminarios y cursos de actualización.

El resultado de estas acciones fue un cambio significativo en los logros de aprendizaje de los estudiantes en la IE "Loreto". La precisa atención a las características del entorno institucional, familiar y social se reveló como la clave para abordar los desafíos educativos y elevar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en la institución. Esta historia ejemplifica cómo el enfoque en el diagnóstico preciso y las estrategias de intervención adecuadas pueden permitir que los estudiantes alcancen su máximo potencial educativo.

Pregunta 1: ¿Cuál fue la preocupación principal que llevó al director José Mallqui a tomar medidas en la IE "Loreto" de Nauta?

Respuesta: La preocupación principal fue que los resultados de los logros de aprendizaje no estaban alcanzando los niveles esperados en la institución educativa.

Pregunta 2: ¿Qué hizo el equipo directivo de la IE "Loreto" para abordar esta preocupación?

Respuesta: El equipo directivo formó un equipo de diagnóstico que llevó a cabo un análisis exhaustivo de las características del entorno institucional,

familiar y social que podrían estar influyendo en los desafíos educativos.

Pregunta 3: ¿Qué métodos se utilizaron para recopilar datos en el proceso de diagnóstico?

Respuesta: Se utilizaron métodos diversificados, como encuestas a los padres, entrevistas con estudiantes, análisis de datos académicos históricos, observación de clases y consultas con la comunidad local.

Pregunta 4: ¿Cuál fue el resultado del análisis de datos realizado por el equipo de diagnóstico?

Respuesta: El equipo de diagnóstico identificó patrones y tendencias significativas que se presentaron en un informe detallado al equipo directivo, resaltando las áreas críticas que requerían atención inmediata.

Pregunta 5: ¿Qué tipo de estrategias de intervención se implementaron para abordar los desafíos educativos en la IE "Loreto"?

Respuesta: Se implementarán estrategias como programas de apoyo académico, tutorías individualizadas, capacitación adicional para los docentes y la revisión del currículo escolar.

Pregunta 6: ¿Por qué fue importante involucrar activamente a la comunidad educativa en este proceso?

Respuesta: La participación de la comunidad educativa fue crucial para garantizar un enfoque integral y colaborativo en la resolución de los desafíos educativos, promoviendo así un compromiso compartido hacia la mejora.

Pregunta 7: ¿Cómo se aseguró el equipo directivo de la IE "Loreto" de que las estrategias de intervención fueron efectivas?

Respuesta: Se desarrolló un sistema de seguimiento y evaluación continua para monitorear regularmente los resultados y realizar ajustes según fuera necesario, y se ofrecieron oportunidades de desarrollo profesional para fortalecer las habilidades técnico-pedagógicas del personal docente.

Dimensión: Habilidades de indagación

Rosa, directora de la IE "María de Belén" en el distrito de Parinari, se ha mostrado reacia a estimular las iniciativas de los docentes en cuanto a innovaciones e investigaciones pedagógicas. Esto se ilustra con el caso de Carlos, un docente de Ciencia y Tecnología, quien presentó un proyecto de innovación e indagación titulado "Re-conecta". Este proyecto tenía como objetivo abordar la problemática ambiental que afectaba a la institución educativa y a la comunidad local. Sin embargo, la directora manifestó que la planificación anual ya estaba terminada y que no había espacio para proyectos nuevos. Carlos, motivado por la mejora del entorno de aprendizaje y la resolución de problemas reales, había dedicado tiempo y esfuerzo a desarrollar su proyecto. Sin embargo, se encontró con la resistencia de la directora Rosa, quien parecía enfocarse en mantener la estructura existente de la planificación anual. La situación plantea desafíos en cuanto a cómo fomentar la innovación y la investigación pedagógica en la institución, así como cómo abordar las necesidades reales de la comunidad escolar y local.

Preguntas:

Pregunta 8: ¿Por qué es importante fomentar la innovación e investigación pedagógica en una institución educativa como "María de Belén"? Respuesta: Fomentar la innovación e investigación pedagógica es fundamental para mejorar la calidad de la educación, resolver problemas específicos de la comunidad y mantener la relevancia de la enseñanza.

Pregunta 9: ¿Cuáles son las posibles consecuencias de la falta de apoyo a proyectos de innovación como "Re-conecta" en la IE?

Respuesta: La falta de apoyo a proyectos innovadores puede limitar el crecimiento profesional de los docentes, dejar sin resolver problemas importantes y reducir la calidad de la educación en la institución.

Pregunta 10: ¿Cómo podría Carlos persuadir a la directora Rosa sobre la relevancia y el potencial impacto positivo de su proyecto?

Respuesta: Carlos podría presentar evidencia concreta sobre la problemática

ambiental y los beneficios potenciales de su proyecto. También podría destacar cómo este proyecto se alinea con los objetivos de la institución y del sistema educativo en general.

Pregunta 11: ¿Cuál podría ser el papel de la comunidad educativa en apoyar proyectos de innovación como "Re-conecta"?

Respuesta: La comunidad educativa, incluyendo docentes, padres y estudiantes, podría respaldar estos proyectos proporcionando recursos, participando activamente y reconociendo su importancia para el desarrollo de la escuela y la comunidad.

Pregunta 12: ¿Qué estrategias podría utilizar la directora Rosa para promover un ambiente que fomente la innovación y la investigación pedagógica en el IE?

Respuesta: Rosa podría facilitar el diálogo abierto con los docentes, alentar la presentación de propuestas innovadoras y establecer un proceso de revisión y aprobación de proyectos que permita la integración de ideas frescas en la planificación anual.

Pregunta 13: ¿Cuál podría ser el impacto a largo plazo de la falta de consideración de proyectos de innovación e indagación en la planificación anual de la IE "María de Belén"?

Respuesta: A largo plazo, la falta de consideración de estos proyectos podría llevar a una disminución en la calidad de la educación, la pérdida de oportunidades de mejora y la insatisfacción de la comunidad escolar.

Pregunta 14: ¿Qué recomendaciones podría hacer Carlos para mejorar sus posibilidades de obtener apoyo para su proyecto "Re-conecta"?

Respuesta: Carlos podría buscar aliados entre otros docentes y padres interesados en su proyecto, presentar argumentos sólidos sobre su relevancia y buscar formas de integrar su proyecto en la planificación anual de manera complementaria a otros objetivos educativos.

Dimensión: Habilidades personales

El director de la Institución Educativa "San Juan" ha planificado cuidadosamente una serie de reuniones de trabajo colegiado a lo largo del año escolar. Estas reuniones tienen como objetivo fomentar el trabajo colaborativo entre el personal docente, promoviendo la reflexión sobre las prácticas pedagógicas y contribuyendo a la mejora de la enseñanza y el clima escolar. El director ha establecido un ambiente de apertura y respeto, proporcionando un espacio seguro donde los docentes pueden compartir sus ideas, experiencias y preocupaciones. Además, ha implementado mecanismos para que el personal docente se sienta escuchado y valorado en el proceso de toma de decisiones.

Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, en algunas de las reuniones de trabajo colegiado se han presentado conflictos y tensiones entre los docentes. Estos conflictos pueden surgir debido a diferencias de opinión sobre enfoques pedagógicos, desacuerdos en la selección de materiales didácticos o incluso rivalidades personales. El director se ha dado cuenta de que, si bien es fundamental abordar estos conflictos de manera eficaz, también es necesario prevenir su aparición y promover un ambiente de colaboración más sólido. Quiere garantizar que estas reuniones sigan siendo un espacio enriquecedor para el desarrollo profesional y la mejora de la calidad educativa en la institución.

Preguntas:

Pregunta 15: ¿Por qué es importante que el director establezca un ambiente de apertura y respeto en las reuniones de trabajo colegiado?

Respuesta: Un ambiente de apertura y respeto fomenta la confianza entre los docentes y permite la libre expresión de ideas y preocupaciones, lo que es fundamental para la colaboración efectiva.

Pregunta 16: ¿Cómo puede el director promover la prevención de conflictos en las reuniones de trabajo colegiado?

Respuesta: El director puede promover la comunicación abierta y alentar la

resolución proactiva de problemas antes de que se conviertan en conflictos importantes. También puede establecer normas claras para la participación y el respeto mutuo.

Pregunta 17: ¿Cuál es el papel del director en la resolución de conflictos cuando estos surgen durante las reuniones de trabajo colegiado?

Respuesta: El director debe actuar como mediador imparcial, escuchando a todas las partes involucradas y ayudándolas a encontrar soluciones mutuamente aceptables. Debe centrarse en mantener un ambiente constructivo.

Pregunta 18: ¿Cómo puede el director aprovechar los conflictos como oportunidades de aprendizaje y mejora?

Respuesta: Los conflictos pueden llevar a discusiones y análisis más profundos, lo que puede resultar en decisiones más informadas y en la identificación de áreas de mejora en la enseñanza y la gestión escolar.

Pregunta 19: ¿Por qué es importante que el director esté dispuesto a tomar medidas proactivas para abordar los conflictos?

Respuesta: La inacción ante los conflictos puede llevar a una atmósfera tóxica en la institución educativa, lo que afecta negativamente tanto a los docentes como a los estudiantes. Tomar medidas proactivas es esencial para mantener un clima escolar saludable.

Pregunta 20: ¿Cuál es el beneficio final de abordar eficazmente los conflictos en las reuniones de trabajo colegiado?

Respuesta: La resolución eficaz de conflictos enriquece la colaboración entre docentes, mejora la calidad de la enseñanza y el ambiente escolar, y contribuye al éxito académico de los estudiantes.

VALORACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTRADA POR PARTICIPANTE

POR DIMENSIONES	Número de ítems por puntos	Resultados	
		Prueba entrada	Prueba salida
Habilidades técnico-pedagógicas	7 x 1 = 07		
Habilidades de indagación	7 x 1 = 07		
Habilidades personales	6 x 1 = 06		
TOTAL	20		

BAREMO

Excelente:

(18 a 20)

Bueno:

(14 a 17)

Regular:

(11 a 13)

Deficiente:

(0 a 10)

Anexo N° 4. Informe de validez y confiabilidad

La validez de los instrumentos se determinó mediante el juicio de jueces o método Delphi. Los jueces fueron: Dr. Javier Eugenio Ferreyra Castilla, Mgr. Roy Tamani Rioja y Mgr. Patricia Vásquez Valderrama. Los resultados de la revisión se muestran en la tabla de criterios para determinar la validez de un instrumento de recolección de datos, para este caso el mismo que debe alcanzar La suma del número de ítems mayor o igual al 75%, como mínimo 0.75 en el coeficiente de correlación calculado:

Tabla de evaluación para determinar la validez de contenido del Instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos

N°	EXPERTOS	INSTRUMENTO		
		PRUEBA DE ENTRADA		
		N° de Ítems	Valoración	Porcentaje
1	Dr. Javier Eugenio Ferreyra Castilla	20	36 de 40	90.00%
2	Mgr. Roy Tamani Rioja	20	38 de 40	95.00 %
3	Mgr. Patricia Vásquez Valderrama	20	40 de 40	100.00 %
VALIDEZ DE LA PRUEBA ENTRADA= $285/3=95.00\%$				

De acuerdo con la opinión de los expertos el instrumento revisado obtuvo una validez de 95.00% que es considerado como validez alta.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

La confiabilidad para la prueba de entrada se llevó a cabo mediante la fórmula de Alpha de Cronbach, recomendada para medir la consistencia interna de una escala en una aproximación a la validación del constructo y consistente en la cuantificación de la correlación que existe entre los ítems que la componen. Los valores de Alpha de Cronbach entre 0,70 y 0,90 indican una buena consistencia interna.

Análisis de la fiabilidad para el instrumento

1. Análisis de la fiabilidad ITEM-TOTAL:

	Total
ΣV_i	6,9770
V_t	12,500
Alfa de Cronbach	0,9111

Como Alfa de Cronbach es un valor cercano a la unidad, muestra que se trata de un instrumento fiable para realizar mediciones consistentes.

2. Análisis de la fiabilidad de cada dimensión del instrumento

	Habilidades técnico-pedagógicas	Habilidades de indagación	Habilidades personales
Alfa de Cronbach	0,900	0,889	0,901

Dado que los valores de cada dimensión del instrumento son cercanos a la unidad ($> 0,80$) muestra que se trata de un instrumento fiables que hace mediciones consistentes de las dimensiones de la variable dependiente.



UNAP

Anexo 4

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : *FRANCISCA CASTIÑA JAVIER GUBENIO*
- 1.2 Título Profesional : Licenciada () Ingeniera () Otro (X)
- 1.3 Grado académico : Bachiller () Maestro () Doctor (X)
- 1.4 Título de la Investigación : *ROBESIA EDUCATIVO DE COMUNITARIAN ALTIPLANO PARA MEJORAR EL ACOMPAÑAMIENTO DIRECTIVO EN LAS IITE UNAL ALTIPLANO 2022*
- 1.5 Nombre del instrumento : *ENCUESTA*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	PUNTAJE				
		Deficiente 0	Regular 1	Buena 2	Muy Buena 3	Excelente 4
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Enunciados en cantidad con calidad suficiente.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teórico-científicos sobre la variable en estudio.					✓
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					✓
9. METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del estudio.				✓	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas preguntas en la investigación y construcción de teorías.					✓
VALORACION CUANTITATIVA:		36				
VALORACION CUALITATIVA:		Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		()	()	()	()	(✓)
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:		ACEPTADO (✓)			RECHAZADO ()	

Iquitos, diciembre del 2022


 Firma del experto
 DNI: 21879414

Anexo 4



UNAP


FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Tamani Rieja Roy
 1.2 Título Profesional : Licenciada (X) Ingeniera () Otro ()
 1.3 Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
 1.4 Título de la Investigación : Comunicación a través de directivas
 1.5 Nombre del instrumento :

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	PUNTAJE				
		Deficiente 0	Regular 1	Buena 2	Muy Buena 3	Excelente 4
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Enunciados en cantidad con calidad suficiente.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teórico-científicos sobre la variable en estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
VALORACION CUANTITATIVA:		38				
VALORACION CUALITATIVA:		Deficiente ()	Regular ()	Buena ()	Muy Buena ()	Excelente (X)
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:		ACEPTADO (X)			RECHAZADO ()	

Iquitos, diciembre del 2022


 Firma del experto
 DNI: 05396931
 Roy Tamani Rieja

Anexo 4



UNAP

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : VASCOZ VALDERAMA DE TABICORDIMA, PATRICIA
 1.2 Título Profesional : Licenciada (X) Ingeniera () Otro ()
 1.3 Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
 1.4 Título de la Investigación : Comunicación Asertiva en Directivos
 1.5 Nombre del Instrumento :

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	PUNTAJE				
		Deficiente 0	Regular 1	Buena 2	Muy Buena 3	Excelente 4
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Enunciados en cantidad con calidad suficiente.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos sobre la variable en estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
VALORACION CUANTITATIVA:		40				
VALORACION CUALITATIVA:		Deficiente ()	Regular ()	Buena ()	Muy Buena ()	Excelente (X)
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:		ACEPTADO (X)			RECHAZADO ()	

Iquitos, diciembre del 2022

Firma del experto
 DNI: 05365516

Anexo N° 5. Programa educativo

Título: Nos comunicamos asertivamente para el logro de los aprendizajes

II.- Situación significativa:

En las instituciones educativas, en ocasiones se genera un clima institucional de conflicto, causado por una deficiente comunicación entre directivos y docentes. Algunas veces las formas de expresión no son lo suficientemente asertivas, a pesar de que hay respeto entre ambas partes.

En la provincia de Loreto Nauta, se ha observado que la comunicación asertiva es una necesidad básica y fundamental, no solo de las personas, sino también de las organizaciones, convirtiéndose en el medio universal insustituible, que permite cambiar los pensamientos en acciones, de allí, la incidencia tanto en lo individual como en lo colectivo de la comunicación asertiva en todas las actividades realizadas por los seres humanos, siendo fundamental en la educación. La comunicación asertiva es vital en el ejercicio de una gestión de calidad, porque ningún proceso se desarrolla solo, se requiere de otros actores educativos y de trabajo en equipo. En todas las instituciones educativas, el principal sujeto de cambio es el directivo, pues es el líder pedagógico y es, quién está llamado a realizar reformas en la institución. Este compromiso incluye a los demás actores de la comunidad educativa, quienes también desarrollan un papel importante en el desarrollo de proyectos y actividades.

A través de esta experiencia de aprendizaje, las directivas y directivos tendrán el desafío de fortalecer y garantizar una visión común de lo que significa ser un líder directivo, de tener claridad de sus roles que, a la vez, generan un mayor impacto en la calidad de la enseñanza y del aprendizaje. También ser consciente de sus responsabilidades, de la calidad de la comunicación asertiva, del apoyo, la evaluación y el acompañamiento al trabajo de las y los docentes que busca garantizar aprendizajes de calidad en los estudiantes.

Para ello, plantearemos algunas preguntas como:

¿Qué características tiene la comunicación asertiva?

¿Qué características del entorno institucional influyen en el logro de las metas de aprendizaje?

¿Qué debemos hacer para monitorear y orientar el proceso de evaluación de los aprendizajes con criterios claros y coherentes?

¿Qué acciones debemos realizar para orientar y promover la participación del equipo directivo en los procesos de planificación curricular?

III. Propósito de la Experiencia: Explicar a través de textos diversos la importancia de la comunicación asertiva y proponer acciones para fortalecer y garantizar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje.

IV. Producto:

- Propuestas de acciones que nos permitan fortalecer la comunicación asertiva del directivo hacia los docentes para mejorar las metas de aprendizaje.
- Elaboración de instrumentos de evaluación con criterios pertinentes para la toma de decisiones oportunas.

V.- Relación entre producto, competencias, actividades sugeridas, propósito y criterios de evaluación.

Dimensión: Habilidades técnico- pedagógicas – Técnica de la escucha activa

COMPETENCIAS	ACTIVIDADES	DESEMPEÑO	PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD	CRITERIO DE EVALUACIÓN
<p>1. Conducir 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.</p>	<p>1. Los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p>	<p>1. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.</p>	<p>Identifica procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</p>	<p>Identifica las características de su institución educativa en cuanto a los procesos pedagógicos, el clima escolar, así como la influencia del entorno familiar y social, entre otros aspectos relevantes, valorando la importancia de esa información en el logro de metas de aprendizaje.</p>

	2. Los instrumentos de gestión escolar	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	Conoce los instrumentos de gestión escolar.	Convoca a los actores educativos para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión escolar, analizando las características de los procesos pedagógicos y el clima escolar.
COMPETENCIAS	ACTIVIDADES	DESEMPEÑO	PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD	CRITERIO DE EVALUACIÓN
2. 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.	3. Técnicas e instrumentos de evaluación. 4. Los procesos de	3. Aplica las técnicas e instrumentos de evaluación para la mejora continua y el logro de aprendizajes. 4. Conduce	Aplica las técnicas e instrumentos de evaluación para el logro de aprendizajes. Conduce de manera	Utiliza las técnicas e instrumentos de evaluación para verificar los procesos de mejora continua en el logro de aprendizajes y en la práctica pedagógica.

	autoevaluación	de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	participativa los procesos de autoevaluación.	Desarrolla procesos de autoevaluación orientados a la mejora continua y al logro de los aprendizajes.
3. 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.	5. Los procesos de planificación curricular	5. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	Orienta y promueve los procesos de planificación curricular articulando los lineamientos del sistema curricular nacional y regional.

		curricular regional.		
	6. El uso de estrategias y recursos metodológicos	6. 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	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos en función del logro de las metas de Aprendizaje

		específicas.		
Dimensión: Habilidades de indagación – Técnica de la clarificación				
COMPETENCIAS	ACTIVIDADES	DESEMPEÑO	PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD	CRITERIO DE EVALUACIÓN
1. 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.	7. Implementación y sistematización de innovaciones e investigaciones pedagógicas.	7. Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	Estimula la implementación y sistematización de innovaciones e investigaciones pedagógicas.	Incentiva la implementación y sistematización de innovaciones e investigaciones pedagógicas orientadas a mejorar la práctica pedagógica.
5. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución	8. El aprendizaje colaborativo y por indagación	8. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y	Desarrolla acciones relacionadas a la reflexión de los docentes

<p>educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.</p>		<p>y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.</p>	<p>por indagación.</p>	<p>sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo y por indagación, así como el reconocimiento a la diversidad existente.</p>
<p>Dimensión: Habilidades personales – Técnica del acuerdo y la pregunta asertiva</p>				
<p>6. 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</p>	<p>9. El buen trato en las relaciones interpersonales</p>	<p>9. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.</p>	<p>Establece relaciones interpersonales positivas y toma en cuenta las necesidades e individualidades de los demás en atención a la diversidad.</p>	<p>Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar</p>

colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.				basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.
	10. Resolución pacífica de conflictos	10. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	Identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución pacífica a las mismas.	Asume una actitud asertiva, empática y dialogante en el manejo de situaciones conflictivas.
7. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación	11. Las comunidades profesionales de aprendizaje 12. El trabajo	11. Identifica las comunidades profesionales de aprendizaje, orientadas a la mejora de la práctica pedagógica. 12. Genera espacios y mecanismo	Identifica las comunidades profesionales de aprendizaje, orientadas hacia la mejora de la práctica pedagógica Reconoce la importancia	Conformar comunidades profesionales de aprendizaje orientadas hacia la mejora de la práctica pedagógica

<p>ón profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.</p>	<p>colaborativo</p>	<p>s 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.</p>	<p>del trabajo colaborativo para la integración de capacidades y la reflexión de la práctica pedagógicas para la mejora de los aprendizajes.</p>	<p>Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes, generando espacios para la integración de capacidades, el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes.</p>
--	---------------------	--	--	---

V.- Secuencia de actividades de la situación significativa planteada.

SECUENCIA DE SESIONES DE APRENDIZAJE – PROGRAMA EDUCATIVO DE COMUNICACIÓN ASERTIVA	
Actividad 01: Los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Actividad 02: Los instrumentos de gestión escolar.
Actividad 03: Técnicas e instrumentos de evaluación	Actividad 04: Los procesos de autoevaluación.
Actividad 05: Los procesos de planificación curricular	Actividad 06: El uso de estrategias y recursos metodológicos
Actividad 07: Implementación y sistematización de innovaciones e investigaciones pedagógicas	Actividad 08: El aprendizaje colaborativo y por indagación
Actividad 09: El buen trato en las relaciones interpersonales	Actividad 10: Resolución pacífica de conflictos
Actividad 11: Las comunidades profesionales de aprendizaje	Actividad 12: El trabajo colaborativo

VI.- RECURSOS Y MATERIALES:

- Marco del buen desempeño Directivo
- Orientaciones de la evaluación diagnóstica y planificación curricular.

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 01

I.- DATOS INFORMATIVOS

- **DRE/GRE / UGEL** : LORETO-NAUTA
- **PARTICIPANTES** : DIRECTIVOS DEL DISTRITO DE NAUTA
- **EJECUTADO POR** : TEPO MENDOZA, SUSANA MARIBEL
- MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES, RUTH DERY
- **DURACIÓN** : 2 HORAS
- **FECHA** :

II.- TÍTULO DE LA SESIÓN DIMENSIÓN	Los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Habilidades Técnico Pedagógicas
---	---

III.- PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:

DOMINIO/ COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
(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,	(1). Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	Identifica y aplica los procesos pedagógicos, el clima escolar, así como la influencia del entorno familiar y social, entre otros aspectos relevantes, valorando la importancia de esa información en el logro de	Muestra capacidad de diagnóstico del entorno institucional familiar y social.


orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.		metas de aprendizaje.	
ENFOQUE TRANSVERSAL	ACTITUDES OBSERVABLES		
Búsqueda de la excelencia	Directivos y docentes utilizan sus cualidades y recursos al máximo para cumplir con éxito las metas que se proponen a nivel personal y colectivo		

IV.- MATERIALES Y RECURSOS

- Registro de asistencia
- Programa Curricular de Educación Básica
- Separata: Procesos Pedagógicos
- Útiles de escritorio:
- Tarjetas con preguntas
- 6 plumones gruesos para papel (azul, verde, rojo)
- 30 tarjetas
- Hojas bond A4, plumones, tarjetas de colores, masking tape

V.- SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES
	<ul style="list-style-type: none"> ● Se saluda cordialmente y da la bienvenida a los participantes. ● Forman grupos de trabajo, a través de una dinámica de integración. En grupo: <ul style="list-style-type: none"> - Entrega a cada uno de los equipos tarjetas y respondan las siguientes interrogantes. 	Tarjetas con saberes previos de participant

	<p>En grupo total</p> <p>- Se presenta en plenaria las tarjetas para reflexionar sobre las situaciones planteadas en los aprendizajes previos:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">¿Qué se debe considerar para planificar?</div> <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">¿Qué entendemos por procesos pedagógicos?</div> </div> <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 5px; width: 250px; margin: 10px auto; text-align: center;">¿Cómo se evidencian los procesos pedagógicos en una sesión de aprendizaje?</div>	<p>Respuesta de los participantes en la tabla de acuerdo con sus saberes previos.</p>
<p>Desarrollo</p>	<p>Acercamiento a la teoría: En pequeños grupos</p> <p>- Se analiza con la participación de todos, la información sobre los procesos pedagógicos, mediante lectura guiada y escritura de ideas principales en tarjetas para representar un organizador gráfico.</p> <p>- Se consolida ideas fuerza.</p> <p>Los procesos pedagógicos son recurrentes, es decir se presentan varias veces en una sesión de aprendizaje de acuerdo a las necesidades del estudiante y al propósito de la misma. No representan una secuencia lineal (esquemas)</p> <p>Se deben garantizar que se encuentren en todas las sesiones de aprendizaje de</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <p>¿Qué se debe considerar para planificar?</p>  </div>	<p>Presentaciones creativas</p> <p>Organizadores gráficos</p>

	<p>1. Problematicación. Todos los procesos que conducen al desarrollo de competencias necesitan partir de una situación retadora que los estudiantes sientan relevantes (intereses, necesidades y expectativas) o que los enfrenten a desafíos, problemas o dificultades a resolver; cuestionamientos que los movilicen; situaciones capaces de provocar conflictos cognitivos en ellos. Solo así las posibilidades de despertarles interés, curiosidad y deseo serán mayores, pues se sentirán desafiados a poner a prueba sus competencias para poder resolverlas, a cruzar el umbral de sus posibilidades actuales y atreverse a llegar más lejos. El denominado conflicto cognitivo supone una disonancia entre lo que los estudiantes sabían hasta ese momento y lo nuevo que se les presenta, constituyendo por eso el punto de partida para una indagación que amplíe su comprensión de la situación y le permita elaborar una respuesta. El reto o desafío supone, además, complementariamente, una provocación para poner a prueba las propias capacidades. En suma, se trata de una situación que nos coloca en el límite de lo que sabemos y podemos hacer. Es posible que la situación propuesta no problematice a todos por igual, pudiendo provocar ansiedad en unos y desinterés en otros. Es importante,</p>	<p>Lectura analizada</p>
--	--	------------------------------

entonces, que el docente conozca bien las características de sus estudiantes en sus contextos de vida y sus diferencias en términos de intereses, posibilidades y dificultades, para poder elegir mejor qué tipo de propuestas son las que podrían ser más pertinentes a cada grupo en particular.

2. Propósito y organización. Es necesario comunicar a los estudiantes el sentido del proceso que está por iniciarse. Esto significa dar a conocer a los estudiantes los propósitos de la unidad, del proyecto, de la sesión de aprendizaje, etc., es decir, de los aprendizajes que se espera que logren y, de ser pertinente, cómo estos serán evaluados al final del camino, de modo que se involucren en él con plena consciencia de lo que tienen que conseguir como producto de su esfuerzo. Esto supone informarles también el tipo de tareas que se espera puedan cumplir durante el proceso de ejecución. Implica, asimismo, describir el tipo de actividades a realizarse, a fin de poder organizarse del modo más conveniente y anticipar todo lo que se va a necesitar. Esto tiene que ver, por ejemplo, con los textos, materiales y/o recursos educativos que puedan requerirse, como videos, grabadoras, monitores, laptop XO, etc., pero también con los roles que se necesitará desempeñar, las reglas de juego a seguir dentro y fuera del aula, la forma de responder a situaciones imprevistas o emergencias, la presencia de eventuales invitados,

expediciones, solicitudes de permiso, entre otras múltiples necesidades de organización y planificación, según la naturaleza de la actividad.

3. Motivación/interés/incentivo. Los procesos pedagógicos necesitan despertar y sostener el interés e identificación con el propósito de la actividad, con el tipo de proceso que conducirá a un resultado y con la clase de interacciones que se necesitará realizar con ese fin. La motivación no constituye un acto de relajación o entretenimiento gratuito que se realiza antes de empezar la sesión, sino más bien es el interés que la unidad planteada en su conjunto y sus respectivas sesiones logren despertar en los estudiantes de principio a fin. Un planteamiento motivador es el que incita a los estudiantes a perseverar en la resolución del desafío con voluntad y expectativa hasta el final del proceso. Si los estudiantes tienen interés, necesidad, motivación o incentivo para aprender, estarán más dispuestos a realizar el esfuerzo necesario para lograrlo. La motivación para el aprendizaje requiere, además, de un clima emocional positivo. Hay emociones que favorecen una actitud abierta y una disposición mental activa del sujeto y, por el contrario, hay otras que las interfieren o bloquean. Una sesión de aprendizaje con un grado de dificultad muy alto genera ansiedad, una clase con un grado de dificultad muy bajo genera aburrimiento, solo el reto que se plantea en el límite de las posibilidades de los

estudiantes -que no los sobrepasa ni subestima- genera en ellos interés, concentración y compromiso. Significa encontrar un “motivo” para aprender. Los retos y hasta el conflicto cognitivo también pueden ser elementos de motivación.

Algo que contribuye a sostener la motivación a lo largo del proceso es la despenalización del error, es decir, la decisión de no censurar ni sancionar a nadie por una equivocación. Fomentar la autonomía de los estudiantes para indagar y ensayar respuestas, supone necesariamente ser tolerante con los errores y convertirlas más bien en oportunidades para que ellos mismos puedan evaluar, discernir e identificar sus fallas, cotejando respuestas, y discutiendo abiertamente sus avances y dificultades.

4. Saberes previos. Todos los estudiantes de cualquier condición social, zona geográfica, cultura o trayectoria personal tienen vivencias, conocimientos, habilidades, creencias y emociones que se han ido cimentando en su manera de ver y valorar el mundo, así como de actuar en él. Recoger estos saberes es indispensable, pues constituyen el punto de partida de cualquier aprendizaje. Lo nuevo por aprender debe construirse sobre esos saberes anteriores, pues se trata de completar, complementar, contrastar o refutar lo que ya se sabe, no de ignorarlo. La forma de identificarlos puede ser muy diversa, pero sea cual fuere la estrategia empleada carece de

sentido recuperar saberes previos para después ignorarlos y aplicar una secuencia didáctica previamente elaborada sin considerar esta información. Tampoco significa plantear preguntas sobre fechas, personas, escenarios u otros datos intrascendentes, sino de recuperar puntos de vista, los procedimientos para hacer algo, las experiencias vividas sobre el asunto, etc. La función de la fase de identificación de saberes previos no es motivacional, sino pedagógica. Esa información le es útil al docente para tomar decisiones sobre la planificación curricular, tanto en el plano de los aprendizajes a enfatizar como en el de la didáctica más conveniente.

5. Gestión y acompañamiento del desarrollo de las competencias. Acompañar a los estudiantes en la adquisición y desarrollo de las competencias implica generar secuencias didácticas (actividades concatenadas y organizadas) y estrategias adecuadas para los distintos saberes: aprender técnicas, procedimientos, habilidades cognitivas; asumir actitudes; desarrollar disposiciones afectivas o habilidades socioemocionales; construir conceptos; reflexionar sobre el propio aprendizaje. Sin embargo, esto no basta. En efecto, las actividades y experiencias previstas para la secuencia didáctica no provocarán aprendizajes de manera espontánea o automática, solo por el hecho de realizarse. Es indispensable

<p>observar y acompañar a los estudiantes en su proceso de ejecución y descubrimiento, suscitando reflexión crítica, análisis de los hechos y las opciones disponibles para una decisión, diálogo y discusión con sus pares, asociaciones diversas de hechos, ideas, técnicas y estrategias. Una ejecución mecánica, apresurada e irreflexiva de las actividades o muy dirigida por las continuas instrucciones del docente, no suscita aprendizajes. Todo lo anterior no supone que el docente deba dejar de intervenir para esclarecer, modelar, explicar, sistematizar o enrumbar actividades mal encaminadas. Todas las secuencias didácticas previstas deberían posibilitar aprender los distintos aspectos involucrados en una determinada competencia, tanto sus capacidades principales, en todas sus implicancias, como el arte de escogerlas y combinarlas para actuar sobre una determinada situación. En ese proceso, el estudiante de manera autónoma y colaborativa participará activamente en la gestión de sus propios aprendizajes. Si el docente no observa estos aspectos y se desentiende de las actividades que ejecutan sus estudiantes, si no pone atención en lo que hacen ni toma en cuenta su desenvolvimiento a lo largo del proceso, no estará en condiciones de detectar ni devolverles sus aciertos y errores ni apoyarlos en su esfuerzo por discernir y aprender. El desarrollo de las competencias necesita ser</p>	
--	--

gestionado, monitoreado y retroalimentado permanentemente por el docente, teniendo en cuenta las diferencias de diversa naturaleza (de aptitud, de personalidad, de estilo, de cultura, de lengua) que existen en todo salón de clase; especialmente en aulas multigrado o aulas multiedad.

6. Evaluación. Todo proceso de aprendizaje debe estar atravesado por la evaluación de principio a fin; es decir, la evaluación es inherente al proceso. Es necesario, sin embargo, distinguir la evaluación formativa de la sumativa o certificadora. La primera es una evaluación para comprobar los avances del aprendizaje y se da a lo largo de todo el proceso. Su propósito es la reflexión sobre lo que se va aprendiendo, la confrontación entre el aprendizaje esperado y lo que alcanza el estudiante, la búsqueda de mecanismos y estrategias para avanzar hacia los aprendizajes esperados. Requiere prever buenos mecanismos de devolución al estudiante, que le permitan reflexionar sobre lo que está haciendo y buscar modos para mejorarlo, por eso debe ser oportuna y asertiva. Es decir, se requiere una devolución descriptiva, reflexiva y orientadora, que ayude a los estudiantes a autoevaluarse, a discernir sus respuestas y la calidad de sus producciones y desempeños. Por ello se debe generar situaciones en las cuales el estudiante se autoevalúe y se coevalúa, en función de criterios previamente establecidos.

La evaluación sumativa o certificadora, en cambio, es para dar fe del aprendizaje finalmente logrado por el estudiante y valorar el nivel de desempeño alcanzado por el estudiante en las competencias. Su propósito es la constatación del aprendizaje alcanzado. Asimismo, requiere prever buenos mecanismos de valoración del trabajo del estudiante, que posibiliten un juicio válido y confiable acerca de sus logros. Así, es necesario diseñar situaciones de evaluación a partir de tareas auténticas y complejas, que le exijan la utilización y combinación de capacidades -es decir, usar sus competencias- para resolver retos planteados en contextos plausibles en la vida real. La observación y el registro continuo del desempeño de los estudiantes en el transcurso del proceso son esenciales para la evaluación y requiere que el docente tenga claro desde el principio qué es lo que espera que ellos logren y demuestren, y cuáles son las evidencias que le van a permitir reconocer el desempeño esperado. Esto exige una programación que no sea diseñada en términos de “temas a tratar”, sino que genere procesos pedagógicos orientados al desarrollo de las competencias y capacidades que deben lograr los estudiantes. Es preciso señalar que conviene comunicarles previamente cuáles son dichos desempeños.

- Presentan y exponen al pleno sus organizadores gráficos.

<p>Cierre</p>	<p>Se cierra este momento, resaltando las ideas fuerza del tema tratado a partir de los aportes dados por cada uno de los grupos. se aprovecha este momento para reflexionar sobre la importancia de estar bien preparados en el acompañamiento como directivos en la planificación de las actividades de aprendizaje, considerando los procesos pedagógicos.</p> <p>Se establecen compromisos de mejora</p> <p>Se les agradece por su participación, esfuerzo, dinamismo y compromiso.</p>	<p>Compromisos</p>
----------------------	---	--------------------

V°B°-----

SESIÓN DE APRENDIZAJE 02

I.- DATOS INFORMATIVOS

- **DRE/GRE / UGEL** : LORETO-NAUTA
- **PARTICIPANTES** : DIRECTIVOS DEL DISTRITO DE NAUTA
- **EJECUTADO POR** : TEPO MENDOZA, SUSANA MARIBEL
- MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES, RUTH DERY
- **DURACIÓN** : 2 HORAS
- **FECHA** :

II.- TÍTULO DE LA SESIÓN DIMENSIÓN	Los Instrumentos de Gestión Escolar Habilidades Técnico Pedagógicas
---	--

III.- PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:

DOMINIO/ COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
(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,	(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.	Formula y reajusta de manera participativa, los instrumentos de gestión escolar, analizando las características de los procesos pedagógicos y el clima escolar.	Es hábil para liderar procesos participativos de elaboración de instrumentos de gestión.

orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.			
ENFOQUE TRANSVERSAL	ACTITUDES OBSERVABLES		
Búsqueda de la excelencia	Directivos y docentes utilizan sus cualidades y recursos al máximo para cumplir con éxito las metas que se proponen a nivel personal y colectivo		

IV.- MATERIALES Y RECURSOS

- Registro de asistencia
- Programa Curricular de Educación Básica
- Separata: Procesos Pedagógicos
- Útiles de escritorio:
- Tarjetas con preguntas
- 6 plumones gruesos para papel (azul, verde, rojo)

- 30 tarjetas
- Hojas bond A4, plumones, tarjetas de colores, masking tape

V.- SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se saluda cordialmente y da la bienvenida a los participantes. Realizan una dinámica: ❖ Se forma grupos de trabajo por afinidad, 5 grupos de 6 integrantes. ❖ Se comunica a los participantes el propósito de la sesión de aprendizaje. <div style="border: 2px dashed green; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>Conoce los instrumentos de gestión escolar, para el logro de resultados, a través de la gestión de las condiciones del funcionamiento de la IE.</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ● Se pide a uno de ellos que lo lea en voz alta. ● Recuerda: la comprensión clara de lo que se quiere lograr ayuda a realizar conexiones entre lo que se va a aprender y predisponen positivamente a los participantes para el logro de las metas. ● Se alinea los saberes previos con el propósito de la sesión. ● Para lograr el propósito es importante determinar democráticamente los acuerdos del aula, se entrega una tarjeta para que cada equipo escriba un acuerdo del aula y lo pega en un lugar visible. ● Recuperación de saberes previos. ● Se realiza un diálogo respondiendo a las interrogantes: <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Qué entiendes por gestión escolar? 	<p>Normas de Convivencia</p> <p>Recojo de saberes previos de los participan</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Qué instrumentos de gestión conoces? ❖ ¿Cuáles son Los instrumentos de gestión escolar? ❖ ¿Es importante elaborar, implementar y evaluar los instrumentos de gestión escolar en la IE? ¿Por qué? ● Responden en equipo las preguntas planteadas ● Escriben sus respuestas en las tarjetas Metaplan. 	<p>tes. Tarjetas</p>
<p>Desarrollo</p>	<p>Acercamiento a la teoría En Grupos:</p> <p>*Leen la RVM N°011-2019-MUNEDU, que regula los Instrumentos de Gestión de las Instituciones Educativas y Programas de Educación Básica.</p> <p>*Resaltan las ideas importantes, según el instrumento asignado a cada grupo.</p> <p>* Grupo 1- PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - PEI</p> <p>* Grupo 2- PLAN ANUAL DE TRABAJO - PAT</p> <p>* Grupo 3- PROYECTO CURRICULAR DE LA IE PCI</p> <p>* Grupo 4- REGLAMENTO INTERNO- RI</p> <p>* Grupo 5- INFORME DE GESTIÓN ANUAL- IGA</p> <p>* Socializan sus producciones y lo comparten al pleno.</p> <p>IDEAS FUERZA: Los principales instrumentos de gestión son; Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto</p>	<p>Lectura analizada</p> <p>Organizador visual</p>

Curricular de Institucional (PCI), Plan Anual de trabajo (PAT), Reglamento Interno (RI) y el Informe de Gestión Anual (IGA), además es importante considerar la importancia de los organigramas, así como de los manuales de procedimientos administrativos. La formulación, evaluación y retroalimentación de las herramientas de gestión son responsabilidad del director de la Institución Educativa previa revisión y aprobación del CONEI, tomando en cuenta los lineamientos técnicos y los componentes estratégicos establecidos con las normas y dispositivos del sector educativo.

EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI): Es un instrumento de gestión estratégica y pedagógica a mediano y largo plazo, enmarcado dentro del Proyecto Educativo Nacional (PEN). Define la identidad de la institución educativa presentando una propuesta singular y ayuda a orientar en forma coherente, ordenada y dinámica los procesos pedagógicos, administrativos, institucionales y comunitarios; resulta de un proceso creativo y participativo de los diversos miembros de la comunidad educativa. El proyecto puede definirse como una conducta de anticipación que supone el poder representarse lo inactual (que no es actual) y de imaginar el tiempo futuro para la construcción de una sucesión de actos y de acontecimientos".

EL PLAN ANUAL DE TRABAJO (PAT): Es un instrumento de gestión operativa que concreta cada año los objetivos estratégicos del PEI, las

actividades del Plan operativo anual de la APAFA deberán articularse con el PAT y el PEI de la I.E. El Plan anual como documento de gestión debe especificar a partir del diagnóstico situacional los problemas identificados y su priorización, los objetivos y las estrategias orientadas a su cumplimiento para lo cual se debe correlacionar con las prioridades institucionales, los que se instrumentarán con el conjunto de actividades operativas, empleadas, de gestión, asistenciales y/o de inversión.

EL PROYECTO CURRICULAR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA (PCIE): Es un instrumento de gestión pedagógica de la Institución Educativa, se formula en el marco del Diseño Curricular Nacional, se elabora a través de un proceso de diversificación curricular, a partir de los resultados de un diagnóstico de las características de los estudiantes y las necesidades específicas de aprendizaje. Forma parte de la propuesta pedagógica del PEI

REGLAMENTO INTERNO (RI): Es un documento orientador que contiene las obligaciones, deberes y derechos de los trabajadores o estamentos que integran la institución. Como tal, es un documento extractado de las diversas normas legales sobre el material. En el caso de las entidades particulares, este documento debe ser de conocimiento de la autoridad de trabajo de la jurisdicción, pues es de su competencia cautelar las relaciones de trabajo.

INFORME DE GESTIÓN ANUAL (IGA):



Es el resultado del proceso de autoevaluación de la gestión en la Institución educativa con participación de los actores educativos en base a lo establecido en el PEI y los indicadores de desempeño establecidos colectivamente.

El director evalúa y registra logros y avances en los procesos pedagógicos y en el uso de recursos. Se elabora por lo menos una vez al año, fundamental finalizar el periodo fiscal.

Cierre

- Se cierra este momento, resaltando las ideas fuerza del tema tratado a partir de los aportes dados por cada uno de los grupos.
- Se aprovecha este momento para reflexionar sobre la importancia de evaluar los instrumentos de gestión escolar con el propósito de orientar la gestión hacia el logro de los aprendizajes de las y los estudiantes, a través del liderazgo pedagógico de los directivos
- Establecen compromisos de mejora
- Se les agradece por su participación, esfuerzo, dinamismo y **compromiso**.

Compromi
sos

V°B°-----

SESIÓN DE APRENDIZAJE 03

I.- DATOS INFORMATIVOS

- **DRE/GRE / UGEL** : **LORETO-NAUTA**
- **PARTICIPANTES** : DIRECTIVOS DEL DISTRITO DE NAUTA
- **EJECUTADO POR** : TEPO MENDOZA, SUSANA MARIBEL
- **MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES, RUTH DERY**
- **DURACIÓN** : 2 HORAS
- **FECHA** :

II.- TÍTULO DE LA SESIÓN	Técnicas e instrumentos de evaluación
DIMENSIÓN	Habilidades técnico- pedagógicas – Técnica de la escucha activa

III.- PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:

DOMINIO/ COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
(2): 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.	(3): Aplica las técnicas e instrumentos de evaluación para la mejora continua y el logro de aprendizajes.	Identifica y aplica instrumentos de evaluación para la mejora continua y el logro de aprendizajes hacia la mejora de la práctica pedagógica.	Es competente en la supervisión y orientación de la evaluación de los aprendizajes.
ENFOQUE TRANSVERSAL	ACTITUDES OBSERVABLES		
Búsqueda de la excelencia	Directivos y docentes utilizan sus cualidades y recursos al máximo para cumplir con éxito las		

	metas que se proponen a nivel personal y colectivo.
--	---

IV.- MATERIALES Y RECURSOS

- Registro de evaluación
- Programa Curricular de Educación Básica
- Separata: Técnicas e instrumentos de evaluación.
- Útiles de escritorio:
- Tarjetas con preguntas
- Plumones gruesos para papel (azul, verde, rojo, negro)
- Hojas bond A4, plumones, tarjetas de colores, masking tape, limpiatipo.

V.- SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se saluda cordialmente y da la bienvenida a los participantes. ❖ Realizan una dinámica de integración. ❖ Se establecen los acuerdos de convivencia para el desarrollo de la sesión. En plenaria, se pide a algún participante que lea los acuerdos y compromisos asumidos. ❖ Iniciamos la sesión planteando interrogantes: 	<p>Normas de Convivencia</p> <p>Láminas</p>

	<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Qué técnicas e instrumentos de evaluación conocemos y aplicamos en nuestro trabajo pedagógico e institucional?▪ ¿Cómo evaluamos la comunicación asertiva en la institución y en las aulas?▪ ¿Los docentes identifican qué tipo de técnicas e instrumentos de evaluación se requieren aplicar en la práctica pedagógica para determinar los logros de un estudiante?▪ ¿Qué estrategias hemos puesto en marcha para acompañar, orientar y retroalimentar en la aplicación y uso de técnicas e instrumentos de evaluación a los docentes en nuestra gestión?▪ ¿Considero que, en mi escuela, se aplican y usan técnicas e instrumentos de evaluación que permiten medir la mejora de la práctica pedagógica y la	
--	--	--

	<p>comunicación asertiva? ¿qué evidencias tengo?</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Escuchamos sus respuestas y se consolidan en plenaria. <p>Seguidamente, presentamos a nuestros participantes el propósito de la sesión:</p> <p>Que el docente cuente con un pleno conocimiento y entendimiento de las técnicas e instrumentos de evaluación existentes en el ámbito docente actual, además de las cuestiones fundamentales relativas a la finalidad y al destinatario de la evaluación.</p>	
<p>Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Forman equipos de trabajo. ❖ Analizan casos sobre el uso y aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación. ❖ Elaboran un PPT con el análisis realizado por el equipo y lo presentan. ❖ Reflexionan sobre nuestra gestión escolar. ❖ Identifican las debilidades y fortalezas de la gestión, en el uso y aplicación de las técnicas e instrumentos de evaluación. ❖ Se elaboran las conclusiones del tema trabajado en la 	<p>Papelote</p>

	<p>sesión mediante las ideas fuerza.</p> <p>❖ Se plantean interrogantes:</p> <p>¿Qué es una técnica de evaluación? ¿Cuándo se usa?</p> <p>¿Cuáles son?</p> <p>¿Cuáles son los instrumentos de evaluación? ¿Cuándo se usan?</p> <p>¿Para qué nos sirven las técnicas e instrumentos de evaluación?</p>	
--	---	--

<p>Cierre</p>	<p>✓ Para cerrar, reforzamos con las siguientes ideas:</p> <div data-bbox="544 349 1056 887" data-label="Complex-Block"> </div> <p>✓ Se promueve que los participantes escriban un compromiso para que implementen el uso adecuado y permanente de técnicas e instrumentos de evaluación en la práctica pedagógica y en la convivencia diaria con la comunidad educativa.</p> <p>✓ Se agradece por su participación activa.</p>	<p>Compromisos</p>
----------------------	---	--------------------

V°B°-----

SESIÓN DE APRENDIZAJE 04

I.- DATOS INFORMATIVOS

- **DRE/GRE / UGEL** : LORETO-NAUTA
- **PARTICIPANTES** : DIRECTIVOS DEL DISTRITO DE NAUTA
- **EJECUTADO POR** : TEPO MENDOZA, SUSANA MARIBEL
MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES, RUTH DERY
- **DURACIÓN** : 2 HORAS
- **FECHA** :

II.- TÍTULO DE LA SESIÓN	Los procesos de autoevaluación
DIMENSIÓN	Habilidades técnico- pedagógicas – Técnica de la escucha activa

III.- PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:

DOMINIO/ COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
(2): 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.	(4): Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	ntifica y aplica la autorreflexión de la práctica pedagógica con el fin de poder intervenir, mejorarla y orientarla al logro de las metas de aprendizaje.	Es hábil para liderar procesos de participativos de autoevaluación y mejora.

OQUE TRANSVERSAL	ACTITUDES OBSERVABLES
Búsqueda de la excelencia	Directivos y docentes utilizan sus cualidades y recursos al máximo para cumplir con éxito las metas que se proponen a nivel personal y colectivo.

IV.- MATERIALES Y RECURSOS

- Registro de evaluación
- Programa Curricular de Educación Básica
- Separata: Los procesos de autoevaluación.
- Útiles de escritorio:
- Tarjetas con preguntas
- Plumones gruesos para papel (azul, verde, rojo, negro)
- Hojas bond A4, tarjetas de colores, masking tape, limpiatipo.

V.- SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se saluda cordialmente y da la bienvenida a los participantes. ❖ Realizan una dinámica de motivación. ❖ Se establecen los acuerdos de convivencia para el desarrollo de la sesión. En plenaria, se pide a algún participante que lea los acuerdos y compromisos asumidos. ❖ Iniciamos la sesión planteando interrogantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué entendemos por autoevaluación? 	<p>Normas de Convivencia</p> <p>Láminas</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué es la autoevaluación Institucional? ▪ ¿Cómo nos beneficia la autoevaluación? ▪ ¿Qué evaluamos en la gestión escolar y con qué referentes de calidad? ▪ ¿Cuáles son las condiciones para desarrollar nuestro proceso de autoevaluación? ▪ ¿En qué posibles escenarios podríamos realizar autoevaluación institucional? <p>❖ Escuchamos sus respuestas y se consolidan en plenaria.</p> <p>Seguidamente, presentamos a nuestros participantes el propósito de la sesión:</p> <p>Brindar orientaciones para implementar el proceso de autoevaluación institucional con fines de mejora.</p>	
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Forman equipos de trabajo. ❖ Analizan las guías: Guía de autoevaluación institucional con fines de mejora para instituciones educativas de Educación Básica SINEACE y la autoevaluación institucional como herramienta de mejora del SINEACE. ❖ Elaboran un diagrama de Ishikawa con el análisis realizado por el equipo sobre los aspectos que deberían mejorar 	Papelote

	<p>luego de la autoevaluación y lo presentan.</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Reflexionan sobre la importancia de la autoevaluación en la gestión escolar.❖ Identifican los aspectos a mejorar de la gestión, en el la reflexión sobre el contenido de las guías.❖ Se elaboran las conclusiones del tema trabajado en la sesión mediante las ideas fuerza.❖ Se plantean interrogantes:<ul style="list-style-type: none">¿Cómo desarrollamos el proceso de autoevaluación institucional? ¿Qué acciones previas se deben considerar?¿Qué fases y estadios se siguen durante el proceso?¿Cuáles son los instrumentos de autoevaluación que se usan?¿Cuándo se usan?¿Para qué nos sirven las técnicas e instrumentos en el proceso de autoevaluación?	
--	--	--

<p>Cierre</p>	 <p>El diagrama muestra un ciclo de gestión escolar con un centro que contiene una imagen de un profesor enseñando a niños. Alrededor de este centro hay cuatro círculos que representan dimensiones: 'DIMENSIÓN COMUNITARIA' (Organización, planificación), 'DIMENSIÓN PEDAGÓGICA' (Evaluación de procesos), 'DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA' (Ejecución, monitoreo) y 'DIMENSIÓN ESTRATÉGICA' (Evaluación de resultados). En la parte inferior del ciclo se indica 'Orientación al logro de aprendizajes'. Flechas azules conectan los círculos en un sentido horario.</p> <p>Para cerrar, reforzamos con las siguientes ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se promueve que los participantes asuman el compromiso de elaborar un plan de autoevaluación y lo ejecuten siguiendo todos los pasos del proceso. ✓ Se agradece por su participación activa. 	<p>Compromisos</p>
----------------------	---	--------------------

V°B°-----

SESIÓN DE APRENDIZAJE 05

I.- DATOS INFORMATIVOS

- **DRE/GRE / UGEL** : LORETO-NAUTA
- **PARTICIPANTES** : DIRECTIVOS DEL DISTRITO DE NAUTA
- **EJECUTADO POR** : TEPO MENDOZA, SUSANA MARIBEL
- MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES, RUTH DERY
- **DURACIÓN** : 2 HORAS
- **FECHA** :

II.- TÍTULO DE LA SESIÓN DIMENSIÓN	Los Procesos de Planificación Curricular Habilidades Técnico Pedagógicas
---	---

III.- PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:

DOMINIO/ COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
(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	(18). Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	Muestra destreza en la orientación y promoción de la planificación curricular.

acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.	articulación con la propuesta curricular regional.		
ENFOQUE TRANSVERSAL	ACTITUDES OBSERVABLES		
Búsqueda de la excelencia	Directivos y docentes utilizan sus cualidades y recursos al máximo para cumplir con éxito las metas que se proponen a nivel personal y colectivo		

IV.- MATERIALES Y RECURSOS

- Registro de asistencia
- Currículo Nacional
- Programa de Educación Primaria
- Cartilla de Planificación.
- Hojas bond A4, plumones, tarjetas de colores, masking tape

V.- SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	SECUENCIA METODOLÓGICA	MATERIALES
INICIO	<p>En grupo clase</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se saluda cordialmente y da la bienvenida a los participantes. Realizan una dinámica: ❖ Se forman 4 grupos de 5 integrantes. ❖ Se presenta el propósito de la actividad de aprendizaje: <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; background-color: #f4a460; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">PROPÓSITO Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.</p> </div>	Cartel con propósito

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Para lograr el propósito es importante determinar democráticamente los acuerdos del aula, se entrega una tarjeta para que cada equipo escriba un acuerdo del aula y lo pega en un <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center; width: fit-content; margin: 10px auto;"> Recuperación de saberes previos </div> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se realiza un diálogo respondiendo a la interrogante: ❖ ¿Qué es planificar? ❖ ¿Qué debemos considerar en el proceso de la planificación anual? ❖ ¿cuáles son las características de la situación significativa? ❖ ¿Qué debemos considerar en el proceso de la planificación de las sesiones de aprendizaje? <p>Trabajo en equipo: Responden en equipo las preguntas propuestas: Escriben sus respuestas en las tarjetas léxicas.</p>	<p>Tarjetas, Plumones,</p> <p>Tarjetas Plumones Cinta maskingtape</p>
DESARROLLO	<p>Acercamiento a la teoría (30')</p> <p>En Grupos:</p> <p>*Leen los procesos de planificación (Pág. Del 3 al 6. Programación Curricular de Educación Primaria), resaltan las ideas importantes.</p>	<p>Tarjetas, plumones, maskingtape Papelotes Separatas Currículo Nacional</p>

* Leen la Cartilla de Planificación (Página 15 hasta la 16)



Papelotes
Plumones
Cinta
maskingtape

Cartelas

* **Grupo 1-** (Elabora una sesión en el área de matemática de la competencia Resuelve.)

* **Grupo 2-** (Elabora una sesión de aprendizaje en el área de comunicación de la competencia lee...)

* **Grupo 3-** (Elabora una sesión de aprendizaje en el área de comunicación de la competencia escribe...)

* **Grupo 4-** (Elabora una sesión de aprendizaje en el área de comunicación de la competencia se comunica...)

* **Grupo 5-** (Elabora una sesión en el área de matemática de la competencia Resuelve problemas de gestión ...)

* Socializan sus producciones.

* Analizan y reflexionan los procesos de planificación.

IDEAS FUERZA:

* Socializan las ideas fuerzas sobre el proceso de Planificación.

❖ Los procesos de la planificación:

<p>CIERRE</p>	<p>MATEMÁTICA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Enseñar la matemática a partir de la resolución de problemas. ❖ Hacer ver a los alumnos que las matemáticas se pueden aplicar a situaciones de la vida real. ❖ El aprendizaje de la matemática contribuye a formar ciudadanos capaces de buscar, organizar, sistematizar y analizar información para entender e interpretar el mundo que los rodea, desenvolviéndose en él. Tomar decisiones pertinentes y resolver problemas en distintas situaciones, usando de forma flexible estrategias y conocimientos matemáticos. <p>COMUNICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ el área de comunicación tiene por finalidad que desarrollen competencias comunicativas para interactuar con otras personas, comprender y construir la realidad y representar el mundo de forma real o imaginaria. ❖ EN LA COMPETENCIA LEE... la primera actividad que realiza el buen lector es establecer un <i>propósito</i> personal para su lectura. ❖ EN LA COMPETENCIA ESCRIBE... cuando planificamos un texto, pensamos <i>para que vamos a</i> 	
---------------	--	--

	<p><i>escribir y a quien está dirigido el escrito.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ EN LA COMPETENCIA SE COMUNICA... En la sociedad, los seres humanos nos comunicamos mediante textos orales que tienen distintas intenciones. A diario escribimos y enviamos noticias, hacemos descripciones, vemos entrevistas, conversamos, entre muchos aspectos. ❖ Tener en cuenta la intención de la comunicación, organizar el texto oral, conocer las características del interlocutor, utilizar recurso adecuado, ajustar el mensaje al contexto. <p>COMPROMISOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Contrastamos los saberes previos con las ideas fuerza. ❖ se felicita a los participantes por su participación activa. ❖ Los participantes escriben sus compromisos en tarjetas Metaplan decoran el árbol de compromiso. 	
--	---	--

V°B°-----

SESIÓN DE APRENDIZAJE 06

I.- DATOS INFORMATIVOS

- **DRE/GRE / UGEL** : LORETO-NAUTA
- **PARTICIPANTES** : DIRECTIVOS DEL DISTRITO DE NAUTA
- **EJECUTADO POR** : TEPO MENDOZA, SUSANA MARIBEL
- MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES, RUTH DERY
- **DURACIÓN** : 2 HORAS
- **FECHA** :

II.- TÍTULO DE LA SESIÓN	Uso de estrategias y recursos metodológicos
DIMENSIÓN	Habilidades técnico- pedagógicas – Técnica de la escucha activa

III.- PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:

DOMINIO/ COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
(3): 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	(6). 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 metas de	Identifica y usa estrategias y recursos metodológicos con el fin de mejorar y orientarlos al logro de las metas de aprendizaje y objetivos institucionales.	Promueve estrategias pedagógicas pertinentes para atender a la diversidad presente en el aula.

alcanzar las metas de aprendizaje.	aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.		
ENFOQUE TRANSVERSAL	ACTITUDES OBSERVABLES		
quedada de la excelencia	ctivos y docentes utilizan sus cualidades y recursos al máximo para cumplir con éxito las metas que se proponen a nivel personal y colectivo.		

IV.- MATERIALES Y RECURSOS

- ✓ Registro de evaluación
- ✓ Programa Curricular de Educación Básica
- ✓ Separata: El uso de estrategias y recursos metodológicos.
- ✓ Marco del Buen Desempeño Docente
- ✓ Útiles de escritorio:
- ✓ Tarjetas con preguntas
- ❖ Plumones gruesos para papel (azul, verde, rojo, negro)
- ❖ Hojas bond A4, tarjetas de colores, masking tape, limpiatipo.

V.- SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES
Inicio	<ul style="list-style-type: none">❖ Se saluda cordialmente y da la bienvenida a los participantes.❖ Realizan una dinámica de motivación.❖ Se establecen los acuerdos de convivencia para el desarrollo de la sesión. En plenaria, se pide a algún participante que lea los acuerdos y compromisos asumidos.❖ Iniciamos la sesión planteando interrogantes:<ul style="list-style-type: none">▪ ¿Qué son las estrategias y recursos metodológicos y para qué sirven?▪ ¿Qué aportan las estrategias y recursos metodológicos a la evaluación educativa?▪ ¿Cuál es la finalidad de las estrategias y recursos metodológicos de enseñanza?▪ ¿Qué finalidad tienen?▪ ¿Cómo podemos emplear las estrategias y recursos metodológicos en la evaluación de la gestión escolar?	Normas de Convivencia

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Por qué es importante emplear las estrategias y recursos metodológicos? ▪ ¿En qué posibles escenarios podríamos utilizar las estrategias y recursos metodológicos? <p>❖ Escuchamos sus respuestas y se consolidan en plenaria.</p> <p>Seguidamente, presentamos a nuestros participantes el propósito de la sesión:</p> <p>Dominio de los métodos y recursos de intervención educativa, en las técnicas y estrategias metodológicas.</p>	
<p>Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Forman equipos de trabajo. ❖ Analizan el texto: Metodología: estrategias y recursos. ❖ Elaboran una presentación donde apliquen estrategias y recursos metodológicos para: una sesión de clase en de cada una de las áreas y para una reunión de trabajo colegiado. ❖ Reflexionan sobre la importancia del conocimiento y uso apropiado de las estrategias y recursos metodológicos en la programación didáctica para el logro de las metas de aprendizaje y objetivos institucionales. 	<p>Papelote</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se elaboran las conclusiones del tema trabajado en la sesión mediante las ideas fuerza. ❖ Se plantean interrogantes: ¿Cómo utilizamos las estrategias y recursos metodológicos? ¿Qué se debe tener en cuenta para elegir determinadas estrategias y recursos? ¿Para qué sirven estas estrategias y recursos? ¿Cuáles son las estrategias y recursos metodológicos? ¿Cuándo se usan? 	
Cierre	<p>Para cerrar, reforzamos con las siguientes ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Frente a los desafíos por mejorar los aprendizajes, se hace decisivo, que el docente se encuentre dotado de herramientas metodológicas capaces de gestar un genuino aprovechamiento de cada una de las instancias enfocadas al desarrollo autónomo del estudiante, tanto en la esfera personal como colectiva. ✓ Para lograr mayores y mejores aprendizajes debemos privilegiar los caminos, es decir, las estrategias metodológicas que revisten las características de un plan, un plan que, llevado al 	Compromisos

	<p>ámbito de los aprendizajes, se convierte en un conjunto de procedimientos y recursos cognitivos, afectivos y psicomotores.</p> <p>✓ La utilización, por parte del sujeto, de determinadas estrategias, genera a su vez, los estilos de aprendizajes que no son otra cosa que tendencias o disposiciones.</p>	
--	---	--

V°B°-----

SESIÓN DE APRENDIZAJE 07

I.- DATOS INFORMATIVOS

- **DRE/GRE / UGEL** : LORETO-NAUTA
- **PARTICIPANTES** : DIRECTIVOS DEL DISTRITO DE NAUTA
- **EJECUTADO POR** : TEPO MENDOZA, SUSANA MARIBEL
- MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES, RUTH DERY
- **DURACIÓN** : 2 HORAS
- **FECHA** :

II.- TÍTULO DE LA SESIÓN DIMENSIÓN	Implementación y sistematización de innovaciones pedagógicas Habilidades de indagación
---	---

III.- PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:

DOMINIO/ COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
(4): 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	(7): Implementación y sistematización de innovaciones e investigaciones pedagógicas.	- Escribe compromisos para apoyar la implementación y sistematización de innovaciones pedagógicas orientadas a mejorar las prácticas educativas.	ya las iniciativas de investigación, la implementación y sistematización de iniciativas de innovación para mejorar las prácticas educativas.

mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.			
ENFOQUE TRANSVERSAL	ACTITUDES OBSERVABLES		
Búsqueda de la excelencia	Directivos y docentes utilizan sus cualidades y recursos al máximo para cumplir con éxito las metas que se proponen a nivel personal y colectivo		

IV.- MATERIALES Y RECURSOS

- Registro de asistencia
- Programa Curricular de Educación Básica
- Separata: Investigación - Acción Participativa en Educación – IAPE.
 - Tipos de innovaciones pedagógicas
 - La sistematización, un recurso valioso
- Útiles de escritorio
- Tarjetas con preguntas
- 6 plumones gruesos para papel (azul, verde, rojo)
- Hojas bond A4, plumones, tarjetas de colores, masking tape, limpiatipo.

V.- SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES
<p style="text-align: center;">Inicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Saludo cordial y bienvenida a los participantes. Realizan una dinámica de integración. ❖ Se establecen los acuerdos de convivencia para el desarrollo de la sesión. En plenaria, se pide a algún participante que lea los acuerdos y compromisos asumidos. ❖ Iniciamos la sesión planteando las siguientes interrogantes: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué significa para nosotros esta frase: la escuela que investiga, motor de los cambios? • ¿Cuáles metodologías se deben aplicar para ser una escuela que investiga? • ¿Qué políticas educativas promueven la investigación e innovación educativa? 	<p>Normas de Convivencia</p> <p>Separatas</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los antecedentes teóricos de la Investigación- Acción Participativa en Educación? ¿Qué evidencias tengo? ❖ Escuchamos sus respuestas y se consolidan en plenaria. Seguidamente, presentamos a nuestros participantes el propósito de la sesión: <div style="border: 2px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>Estimular las iniciativas de los docentes, relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas.</p> </div>	
<p>Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Forman equipos de trabajo. ❖ Reciben información escrita por cada equipo, con la consigna de dar ejemplos sobre el tema que les corresponde. <ol style="list-style-type: none"> 1. Metodologías para la Escuela que investiga 2. Antecedentes teóricos de la Investigación- Acción Participativa en Educación. 	<p>Papelote</p>

	<p>3. La investigación acción participativa aporta a una sociedad educadora.</p> <p>4. La investigación en el Currículo Nacional.</p> <p>5. Perfil del docente investigador/innovador. La investigación-acción participativa en educación (IAPE).</p> <p>6. Metodología: ciclos y momentos de la IAPE.</p> <p>7. Tipos de innovación pedagógica</p> <p>8. La sistematización, un recurso útil</p> <p>❖ En equipo analizan cada uno de los temas y proponen ejemplos desde su realidad.</p> <p>❖ Realizan el trabajo en el organizador gráfico de su preferencia.</p> <p>❖ Reflexionan sobre la investigación-acción participativa en educación (IAPE) y la sistematización de las innovaciones.</p>	
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none">❖ Reflexionan sobre como estimular las iniciativas de los docentes, relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas y cómo impulsar la implementación y sistematización de las mismas❖ Luego, identifican las fortalezas de nuestra gestión que nos permitirán implementar una escuela que investiga y que innova.❖ De manera conjunta con los participantes, elaboran las conclusiones del tema trabajado en la sesión. Ideas fuerza.❖ Nos ayudamos con las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las ventajas para la escuela de estimular iniciativas en los docentes para desarrollar innovaciones e investigaciones pedagógicas?	
--	--	--

	<p>¿Por qué impulsar la implementación y sistematización de innovaciones e investigaciones pedagógicas?</p> <p>¿Cómo podríamos promover las iniciativas de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas?</p>	
<p>Cierre</p>	<p>❖ Para cerrar, reforzamos con las siguientes ideas:</p> <p>Se debe estimular en los profesores que diseñen, ejecuten y evalúen proyectos de innovación e investigación educativa que coadyuven a generar conocimientos sobre buenas prácticas docentes e innovaciones pedagógicas, orientados a mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes y al mismo</p>	<p>Compromisos</p>

	<p>tiempo incentivar en sus pares, prácticas investigativas e innovadoras que estimulen la creatividad y desarrollo docente.</p> <p>La sistematización de las experiencias de aprendizaje que se desarrollan como propuestas innovadoras son fuentes de información valiosa para el docente que la realiza y para los que acceden a la información sistematizada. Ya que esta puede ser de inspiración a otros docentes interesados en replicar la experiencia o puede servir de base para seguir mejorándola para futuras implementaciones.</p> <p>- Se promueve que los participantes escriban un compromiso para impulsar iniciativas de los docentes de sus instituciones,</p>	
--	---	--

	relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsar la implementación y sistematización de las mismas. - Se agradece por su participación activa.	
--	---	--

V°B°-----

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 08

I.- DATOS INFORMATIVOS

- **DRE/GRE / UGEL** : **LORETO-NAUTA**
- **PARTICIPANTES** : DIRECTIVOS DEL DISTRITO DE NAUTA
- **EJECUTADO POR** : TEPO MENDOZA, SUSANA MARIBEL
- MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES, RUTH DERY
- **DURACIÓN** : 2 HORAS
- **FECHA** :

II.- TÍTULO DE LA SESIÓN	El Aprendizaje colaborativo y por indagación. Habilidades de Indagación
DIMENSIÓN	

III.- PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:

DOMINIO/ COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
(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	(19). Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación.	Establece un ambiente que promueve el Aprendizaje Colaborativo entre los docentes.

acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.			
ENFOQUE TRANSVERSAL	ACTITUDES OBSERVABLES		
Búsqueda de la excelencia	Directivos y docentes utilizan sus cualidades y recursos al máximo para cumplir con éxito las metas que se proponen a nivel personal y colectivo.		

IV.- MATERIALES Y RECURSOS

- Registro de asistencia
- Programa Curricular de Educación Básica
- Separata: El trabajo colaborativo y por indagación
- Útiles de escritorio:
- Tarjetas con preguntas
- Plumones gruesos para papel (azul, verde, rojo)
- Tarjetas léxicas
- Hojas bond A4, plumones, tarjetas de colores, masking tape

V.- SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se saluda cordialmente y da la bienvenida a los participantes. Realizan una dinámica de integración ❖ Se forma grupos de trabajo por afinidad, 5 grupos de 6 integrantes. ❖ Se comunica a los participantes el propósito de la sesión de aprendizaje. <div style="border: 2px dashed green; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>- Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación.</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ● Comparten en voz alta el propósito de la sesión. ● Recuerda: la comprensión clara de lo que se quiere lograr ayuda a realizar conexiones. entre lo que se va a aprender y predisponen positivamente a los participantes para el logro de las metas. ● Se alinea los saberes previos con el propósito de la sesión. ● Para lograr el propósito es importante determinar elaborar democráticamente los acuerdos del aula, se entrega una tarjeta para que cada equipo escriba un acuerdo del aula y lo pega en un lugar visible. ● Recuperación de saberes previos. ● Se realiza un diálogo respondiendo a las interrogantes: 	<p>Normas de Convivencia</p> <p>Recojo de saberes previos de los participantes.</p>

	<p>❖ ¿Será importante promover el trabajo colaborativo en los docentes para realizar el proceso de la planificación? ¿Por qué?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Recoge los aportes de los participantes, de manera oral y registra en la pizarra. 	
<p>Desarrollo</p>	<p>PARTIR DE LA PRÁCTICA DIRECTIVA</p> <p>En Grupos: Plantea la siguiente situación en la que se requiere la participación de</p> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">"UNIFICANDO IDEAS"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyecta la pantalla de una computadora, luego abre un Word con letra 22 y solicita a un participante que pase al frente y escriba una definición sobre el trabajo colaborativo. - Luego pide al segundo participante que pase y modifique la definición de trabajo colaborativo, sólo puede cambiar una palabra. - El tercero debe cambiar una palabra más, así deben pasar todos hasta que el primer participante tenga la oportunidad de cambiar la definición de trabajo colaborativo una vez más. Sólo el primer participante pasa dos veces. - Después de pasar la primera vez, los participantes deben limitarse a hacer sugerencias a los que van pasando, pero cada quien pone lo que le parece en su turno. </div> <p>todos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Se explica el desarrollo de la actividad a todos los participantes y luego dan inicio (todos deben participar). - Cuando terminan la actividad, muestra la definición de trabajo colaborativo y por indagación que han logrado elaborar con participación de todos y se conversa con ellos sobre los posibles acuerdos o desacuerdos con 	<p>Lectura analizada</p>

	<p>respecto a la definición de trabajo colaborativo y por indagación.</p> <ul style="list-style-type: none">● A partir de la actividad, se plantean algunas interrogantes:<ul style="list-style-type: none">- ¿En la actividad que has participado, se evidencia el trabajo colaborativo?- ¿Qué idea tienes de trabajo colaborativo?- ¿Cuándo planificas, realizas un trabajo colaborativo?- ¿Conoces algunas estrategias para poner en práctica el trabajo colaborativo y por indagación?● Por equipos responden a las interrogantes, unificando ideas (en tarjetas) y socializan a través de la técnica del museo.● En equipos, revisan los textos:<ul style="list-style-type: none">- Equipo 1,3 y 5: Trabajo colaborativo: Base para el desarrollo profesional docente.- Equipo 2,4 y 6: Desarrollo de mecanismos para el trabajo colaborativo.● Identifican las ventajas del trabajo colaborativo y por indagación en la institución educativa para la mejora de su práctica pedagógica.● Reflexionan sobre las acciones que realizan como directivos.	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ● Mencionan actividades y estrategias que promueven el trabajo colaborativo y por indagación. 	
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se cierra este momento, resaltando las ideas fuerza del tema tratado a partir de los aportes dados por cada uno de los grupos. - Con aporte de los participantes concluyen con algunos compromisos ... - Se les agradece por su participación, esfuerzo, dinamismo y compromiso. 	Compromisos

V°B°-----

SESIÓN DE APRENDIZAJE 09

I.- DATOS INFORMATIVOS

- **DRE/GRE / UGEL** : LORETO-NAUTA
- **PARTICIPANTES** : DIRECTIVOS DEL DISTRITO DE NAUTA
- **EJECUTADO POR** : TEPO MENDOZA, SUSANA MARIBEL
- MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES, RUTH DERY
- **DURACIÓN** : 2 HORAS
- **FECHA** :

II.- TÍTULO DE LA SESIÓN	El buen trato en las relaciones interpersonales
DIMENSIÓN	Dimensión: Habilidades personales – Técnica del acuerdo y la pregunta asertiva

III.- PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:

DOMINIO/ COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
(6): 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	9. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las	Identifica y propone el decálogo del buen trato de su institución promoviendo la participación de la comunidad educativa.	Crea un clima escolar positivo basado en el respeto a la diversidad.

escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.	barreras existentes.		
ENFOQUE TRANSVERSAL	ACTITUDES OBSERVABLES		
Búsqueda de la excelencia	Directivos y docentes utilizan sus cualidades y recursos al máximo para cumplir con éxito las metas que se proponen a nivel personal y colectivo.		

IV.- MATERIALES Y RECURSOS

- ✓ Registro de evaluación
- ✓ Programa Curricular de Educación Básica
- ✓ Separata: Buenas relaciones interpersonales
- ✓ Útiles de escritorio:
- ✓ Tarjetas con preguntas
- ❖ Plumones gruesos para papel (azul, verde, rojo, negro)
- ❖ Hojas bond A4, tarjetas de colores, masking tape, limpiatipo.

V.- SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES
<p style="text-align: center;">Inicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se saluda cordialmente y da la bienvenida a los participantes. ❖ Realizan una dinámica de motivación. ❖ Se establecen los acuerdos de convivencia para el desarrollo de la sesión. En plenaria, se pide a algún participante que lea los acuerdos y compromisos asumidos. ❖ Iniciamos la sesión planteando interrogantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Por qué se debe mantener una buena relación entre los miembros de un equipo de trabajo dentro del aula y la institución? ▪ ¿Qué es el buen trato? ▪ ¿Cuáles son los tipos de buen trato? ▪ ¿Cuáles son las consecuencias de un buen trato? ▪ ¿Cómo podemos promover la participación 	<p>Normas de Convivencia</p> <p>Láminas</p>

	<p>democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como de un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Por qué es importante sostener este estilo de trato? ❖ Escuchamos sus respuestas y se consolidan en plenaria. <p>seguidamente, presentamos a nuestros participantes el propósito de la sesión:</p> <p>Identificar la importancia del buen trato y generar un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación asertiva permanente.</p>	
<p>Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Forman equipos de trabajo. ❖ Analizan casos sobre el clima escolar. ❖ Elaboran una presentación donde apliquen estrategias que promuevan el buen trato en su institución educativa. 	<p>Papelote</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Elaboran un decálogo del buen trato. ❖ Reflexionan sobre la importancia de promover y sostener la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa. ❖ Se elaboran las conclusiones del tema trabajado en la sesión mediante las ideas fuerza. ❖ Se plantean interrogantes: <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué son las relaciones interpersonales? ¿Por qué es importante mantener buenas relaciones interpersonales? ¿Qué debemos hacer para mantener esta práctica en la institución? ¿Quiénes son responsables de promover y sostener un clima institucional sano? ¿Qué acciones se deben realizar para promover un buen trato en las relaciones interpersonales? 	
Cierre	<p>Para cerrar, reforzamos con las siguientes ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El buen trato en las relaciones interpersonales, significa tratar a todas las 	

	<p>personas de forma apropiada a su condición humana, lo que implica actuar con respeto de su dignidad y de los derechos humanos que tiene. Se debe tener en cuenta sus problemas e intereses legítimos y fomentar su desarrollo personal, así como darle importancia en el rol que desempeña y su lugar dentro de la institución.</p> <p>✓ Si consideramos el trato humano como premisa para el logro de objetivos a través de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la pasión por servir, ser responsables con la empatía y el asertividad, se obtendrá como resultado directo, sentido de pertenencia y la vivencia de la filosofía de la institución y se obtendrá también el logro de las metas de aprendizaje.</p>	<p>Compromisos</p>
--	--	--------------------

V°B°-----

SESIÓN DE APRENDIZAJE 10

I.- DATOS INFORMATIVOS

- **DRE/GRE / UGEL** : LORETO-NAUTA
- **PARTICIPANTES** : DIRECTIVOS DEL DISTRITO DE NAUTA
- **EJECUTADO POR** : TEPO MENDOZA, SUSANA MARIBEL
- MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES, RUTH DERY
- **DURACIÓN** : 2 HORAS
- **FECHA** :

II.- TÍTULO DE LA SESIÓN DIMENSIÓN	Resolución pacífica de conflictos. Habilidades Personales
---	--

III.- PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:

DOMINIO/ COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<p>(1): Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>(2). Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor</p>	<p>(4). Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras</p>	<p>Establece relaciones interpersonales positivas y toma en cuenta las necesidades e individualidades de los demás en atención a la diversidad.</p>	<p>Aborda y resuelve las barreras, que pueden surgir como la discriminación o la falta de inclusión, de manera efectiva y proactiva.</p>

de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.	existentes.		
ENFOQUE TRANSVERSAL	ACTITUDES OBSERVABLES		
Búsqueda de la excelencia	Directivos y docentes utilizan sus cualidades y recursos al máximo para cumplir con éxito las metas que se proponen a nivel personal y colectivo		

IV.- MATERIALES Y RECURSOS

- Registro de asistencia
- Programa Curricular de Educación Básica
- Separata: Procesos Pedagógicos
- Útiles de escritorio:
- Tarjetas con preguntas
- 6 plumones gruesos para papel (azul, verde, rojo)
- 30 tarjetas
- Hojas bond A4, plumones, tarjetas de colores, masking tape

V.- SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES
<p style="text-align: center;">Inicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se saluda cordialmente y da la bienvenida a los participantes. Realizan una dinámica de integración. ❖ Revisión de acuerdos Tiempo: En plenaria, se pide a algún participante que lea los acuerdos y compromisos asumidos en la sesión anterior para evaluar su nivel de cumplimiento (que puede ser de 0 %, 50 %, 75 % o 100 %). El grupo felicita el logro o brinda sugerencias para su consecución. ❖ Iniciamos la sesión presentando a nuestros participantes una lámina que representa una discusión entre un adolescente y un adulto. ❖ Les pedimos que la observen atentamente y luego les preguntamos lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> · ¿Qué está pasando? · ¿Imaginan qué ocurrió antes? ❖ Escuchamos sus respuestas y luego formulamos las siguientes interrogantes: <ul style="list-style-type: none"> · ¿Por qué creen ustedes que se dan los conflictos? · ¿Qué piensan de los conflictos? · ¿Se puede aprender algo de estos? ❖ Seguidamente, explicamos a nuestros participantes que los conflictos son parte de la vida y nadie puede evitar experimentarlos en algún momento. La 	<p style="text-align: center;">Normas de Convivencia</p> <p style="text-align: center;">Láminas</p>

	<p>mayoría de veces generan tensiones y sentimientos de malestar. Sin embargo, los conflictos tienen un aspecto positivo. Si los conflictos son bien manejados, permiten el entendimiento y la realización de cambios para mejorar distintos aspectos de las personas.</p>	
<p>Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Formamos tres grupos. Indicamos a nuestros participantes que cada grupo deberá escenificar una situación en la que se esté dando un conflicto: <ul style="list-style-type: none"> · El grupo A: escenificará una situación de conflicto entre un adolescente y su familia. · El grupo B: escenificará una situación de conflicto entre un adolescente y su pareja. · El grupo C: escenificará una situación de conflicto entre un adolescente y sus amigos. ❖ Luego de cada una de las presentaciones, promovemos el análisis y reflexión grupal sobre las situaciones observadas. Para ello realizamos las siguientes preguntas motivadoras: <ul style="list-style-type: none"> · ¿Qué les pareció la situación que acabamos de observar? · ¿Cómo manejaron el conflicto los distintos personajes? · ¿Ustedes creen que alguno de los personajes aprendió algo con este conflicto? ¿Qué aprendió? · ¿Creen que el conflicto pudo haber sido resuelto de una mejor manera? ¿Por qué? ¿Cómo se habría podido resolver? 	<p>Escenificaciones</p>

	<p>❖ Podemos hacer preguntas dirigidas a algunos de los personajes específicos de la historia si se considera pertinente. De manera conjunta con los participantes, elaboramos las conclusiones del tema trabajado en la sesión.</p>	
<p>Cierre</p>	<p>Solicitamos a nuestros participantes que escriban una situación breve sobre un directivo que vive una situación de conflicto, pero que luego lo resuelve de una manera efectiva y asertiva. Para cerrar, reforzamos las siguientes ideas:</p> <p>Los conflictos se producen cuando los deseos de una persona son incompatibles con los deseos de otra, y cada uno defiende su punto de vista sin mostrarse dispuestos a hacer concesiones o a llegar a un acuerdo.</p> <p>Es importante comprender que la manera en la que uno ve el conflicto no es la única perspectiva válida; los puntos de vista de ambas partes son igualmente válidos. Lo importante para resolver los conflictos es tratar de llegar a un acuerdo que pueda satisfacer a ambas partes, pero para ello es necesario estar dispuesto a ceder un poco. Es importante diferenciar cuáles de los pedidos de uno son realmente necesarios y cuáles no. También es necesario identificar lo que se puede dar o hacer para satisfacer las necesidades de la otra persona respetándose a sí mismo.</p>	<p>Compromisos</p>

	<ul style="list-style-type: none">- Se promueve para que los participantes escriban un compromiso consigo mismos en relación a la resolución de conflictos.- Se agradece por su participación activa.	
--	--	--

V°B°-----

SESIÓN DE APRENDIZAJE 11

I.- DATOS INFORMATIVOS

- **DRE/GRE / UGEL** : LORETO-NAUTA
- **PARTICIPANTES** : DIRECTIVOS DEL DISTRITO DE NAUTA
- **EJECUTADO POR** : TEPO MENDOZA, SUSANA MARIBEL
- MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES, RUTH DERY
- **DURACIÓN** : 2 HORAS
- **FECHA** :

II.- TÍTULO DE LA SESIÓN DIMENSIÓN	Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Habilidades Personales
---	---

III.- PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:

DOMINIO/ COMPETENCIAS	ESEMPEÑOS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
(7): 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	(11): 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.	- Identifica las comunidades profesionales de aprendizaje, orientadas hacia la mejora de la práctica pedagógica.	Establece mecanismos para la comunicación continua dentro de la comunidad educativa.

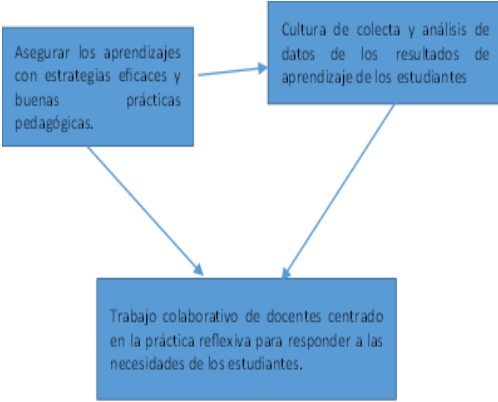
asegurar logros de aprendizaje.			
LOQUE TRANSVERSAL	ACTITUDES OBSERVABLES		
quedada de la excelencia	ctivos y docentes utilizan sus cualidades y recursos al máximo para cumplir con éxito las metas que se proponen a nivel personal y colectivo		

IV.- MATERIALES Y RECURSOS

- Registro de asistencia
- Programa Curricular de Educación Básica
- Separata: Comunidades Profesionales de Aprendizaje.
- Útiles de escritorio:
- Tarjetas con preguntas
- 6 plumones gruesos para papel (azul, verde, rojo)
- Hojas bond A4, plumones, tarjetas de colores, masking tape.

V.- SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES
<p>Inicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se saluda cordialmente y da la bienvenida a los participantes. Realizan una dinámica de integración. ❖ Se establecen los acuerdos de convivencia para el desarrollo de la sesión. <p>En plenaria, se pide a algún participante que lea los acuerdos y compromisos asumidos.</p> <p>El grupo felicita el logro o brinda sugerencias para su consecución.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Iniciamos la sesión planteando las siguientes interrogantes: • ¿Qué evidencia tenemos para identificar el progreso de nuestros estudiantes? • ¿Los docentes identifican qué tipo de práctica pedagógica se necesita para que un estudiante domine una estrategia determinada? • ¿Qué estrategias hemos puesto en marcha para acompañar a los estudiantes en dificultad? 	<p>Normas de Convivencia</p> <p>Láminas</p>

	<ul style="list-style-type: none">• ¿Considero que mi escuela funciona como una comunidad? ¿qué evidencias tengo?❖ Escuchamos sus respuestas y se consolidan en plenaria. Seguidamente, presentamos a nuestros participantes el propósito de la sesión:	
Desarrollo	<p>Identifica las comunidades profesionales de aprendizaje, orientadas hacia la mejora de la práctica pedagógica.</p> <p>❖ Observan el siguiente gráfico:</p>  <pre>graph TD; A[Asegurar los aprendizajes con estrategias eficaces y buenas prácticas pedagógicas.] --> B[Cultura de colecta y análisis de datos de los resultados de aprendizaje de los estudiantes]; A --> C[Trabajo colaborativo de docentes centrado en la práctica reflexiva para responder a las necesidades de los estudiantes.]; B --> C;</pre> <p>❖ Se forman en equipos de trabajo.</p>	Papelote

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Analizan cada uno de los pilares de las Comunidades profesionales de aprendizaje. ❖ Luego plasman su análisis en tarjetas y las presentan al pleno. ❖ Reflexionamos sobre nuestra gestión escolar. ❖ Luego, identificamos las fortalezas de nuestra gestión que nos permitirán implementar una Comunidad de Aprendizaje profesional en nuestra escuela. ❖ De manera conjunta con los participantes, elaboramos las conclusiones del tema trabajado en la sesión. Ideas fuerza. ❖ Nos ayudamos con las siguientes preguntas: ¿Qué es una CAP? ¿Cuáles son las ventajas de una gestión en la escuela como CAP? ¿Cuáles son las características de la CAP? 	
<p style="text-align: center;">Cierre</p>	<p>Para cerrar, reforzamos con las siguientes ideas:</p>	

	<p>LAS CAP, son:</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">Encuentros formales y desarrollo estructurado.</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 45%;"> <p>La búsqueda para la mejora de conocimientos y competencias de los docentes con enfoque en la mejora de los aprendizajes de las y los estudiantes.</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 45%;"> <p>Diálogo y debate centrado en los aprendizajes de los estudiantes</p> </div> </div> <ul style="list-style-type: none"> - Se promueve para que los participantes escriban un compromiso e implementen una Comunidad Profesional de Aprendizaje en su escuela. - Se agradece por su participación activa. 	<p>Compromisos</p>
--	--	--------------------

V°B°-----

SESIÓN DE APRENDIZAJE 12

I.- DATOS INFORMATIVOS

- **DRE/GRE / UGEL** : **LORETO-NAUTA**
- **PARTICIPANTES** : DIRECTIVOS DEL DISTRITO DE NAUTA
- **EJECUTADO POR** : TEPO MENDOZA, SUSANA MARIBEL
- **MURCIA SÁNCHEZ DE TORRES, RUTH DERY**
- **DURACIÓN** : 2 HORAS
- **FECHA** :

II.- TÍTULO DE LA SESIÓN DIMENSIÓN	Trabajo colaborativo Habilidades Personales
---	--

III.- PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE:

DOMINIO/ COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
(5): 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	(8): Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el	- Ruta de trabajo para formar las comunidades profesionales de aprendizaje CAP, orientadas hacia la mejora de la	lita y promueve activamente el trabajo colaborativo entre los docentes.


con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje	aula y lo que es pertinente a ella.	práctica pedagógica.	
LO QUE TRANSVERSAL	ACTITUDES OBSERVABLES		
quedada de la excelencia	ctivos y docentes utilizan sus cualidades y recursos al máximo para cumplir con éxito las metas que se proponen a nivel personal y colectivo		

IV.- MATERIALES Y RECURSOS

- Registro de asistencia
- Programa Curricular de Educación Básica
- Separata: Orientaciones para el desarrollo de una CAP MINEDU
Guía para la planificación de las semanas de gestión
Trabajo colaborativo entre directivos y docentes: impacto en la mejora de la gestión
- Útiles de escritorio
- Tarjetas con preguntas
- 6 plumones gruesos para papel (azul, verde, rojo)
- Hojas bond A4, plumones, tarjetas de colores, masking tape.

V.- SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	MATERIALES
<p>Inicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se saluda cordialmente y da la bienvenida a los participantes. Realizan una dinámica de integración. ❖ Se establecen los acuerdos de convivencia para el desarrollo de la sesión. En plenaria, se pide a algún participante que lea los acuerdos y compromisos asumidos. ❖ Iniciamos la sesión planteando las siguientes interrogantes: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué propuestas pedagógicas y herramientas tecnológicas implementamos para que los estudiantes puedan internalizar, intercambiar, discutir? • ¿Qué instrumentos y modos implementamos los docentes, para estar presentes orientando esos intercambios entre estudiantes y planteando 	<p>Normas de Convivencia</p> <p>Láminas</p>

	<p>consignas precisas y relevantes para el aprendizaje?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos del trabajo colaborativo? <p>❖ Escuchamos sus respuestas y se consolidan en plenaria. Seguidamente, presentamos a nuestros participantes el propósito de la sesión:</p>	
<p>Desarrollo</p>	<p>❖ Observan la imagen</p> <div data-bbox="560 853 1050 1391" style="border: 2px solid orange; border-radius: 25px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>Fomentar el trabajo colaborativo en las CAP en las IIEE de educación primaria para mejorar los aprendizajes de los estudiantes a través del fortalecimiento del liderazgo pedagógico de docentes y directivos.</p> </div> <p>❖ Se forman equipos de trabajo.</p> <p>❖ Reciben las separatas:</p>  <p>The diagram, titled 'TRABAJO COLABORATIVO', illustrates a central concept surrounded by various components. At the center is 'Trabajo Colaborativo' with a sub-label 'Compartir información y conocimientos'. Surrounding this are several interconnected areas: 'Co-evaluación' (top-left), 'Integración' (top-right), 'Contenido' (right), 'Valores' (bottom-right), 'Materiales' (bottom-left), and 'Comunicación' (left). Each area is supported by smaller icons and sub-labels. For example, 'Co-evaluación' includes 'Liderazgo' and 'Estratificación'; 'Integración' includes 'Socialización', 'Cooperación', and 'Información'; 'Contenido' includes 'Científico', 'Histórico', and 'Cultural'; 'Valores' includes 'Solidaridad', 'Compromiso', and 'Respeto'; 'Materiales' includes 'Disción de aprendizajes y creatividad'; and 'Comunicación' includes 'Normas' and 'Toma de Decisiones'. The diagram is credited to 'Alicia Siqueira'.</p>	<p>Papelote</p>

	<ul style="list-style-type: none">✓ Orientaciones para el desarrollo de una CAP MINEDU.✓ Guía para la planificación de las semanas de gestión✓ Trabajo colaborativo entre directivos y docentes: impacto en la mejora de la gestión❖ Analizan cada uno de los propósitos y los procesos del trabajo colaborativo en las Comunidades Profesionales de Aprendizaje.❖ Teniendo en cuenta la ruta para la planificación de las semanas de gestión, elaboran su propia ruta teniendo en cuenta las características de su I.E.❖ Reflexionamos sobre el trabajo colaborativo que desarrollamos en nuestras instituciones.❖ Luego, identificamos las fortalezas de nuestra gestión que nos permitirán desarrollar lo planificado como Comunidad de Aprendizaje Profesional en nuestra escuela.	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ De manera conjunta con los participantes, elaboramos las conclusiones del tema trabajado en la sesión. Ideas fuerza. ❖ Nos ayudamos con las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son las características de las comunidades de aprendizaje profesional - CAP? ¿Cuáles son las condiciones para crear una CAP? ¿En qué consiste el trabajo colaborativo? ¿Por qué es importante fomentar el trabajo colaborativo? 	
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Para cerrar, reforzamos con las siguientes ideas: El trabajo colaborativo es una estrategia importante, que tiene enfoques actuales y permite el desarrollo profesional docente, facilitando a la vez que en equipo se estudien y compartan diversas experiencias. También se puede analizar e investigar la gestión del aprendizaje dentro y fuera del aula, en un contexto específico. El trabajo colaborativo permite generar valores en el desarrollo 	Compromisos

	<p>de los instrumentos de gestión y contribuye e incentiva la asociación entre la gestión y la calidad de la educación de cada I.E.</p> <p>Se promueve que los participantes escriban un compromiso e implementen en su Comunidad Profesional de Aprendizaje el trabajo colaborativo.</p> <p>- Se agradece por su participación activa.</p>	
--	---	--

V°B°-----