

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA



TESIS

**“Programa de gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la
Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025”**

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la
Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Investigadora: Maria Leonor Santos Calle

Asesora: Dra. Martha Ríos Rodríguez

Lambayeque, 2 de marzo de 2026

Perú

**“Programa de gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la
Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025”**

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la
Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica



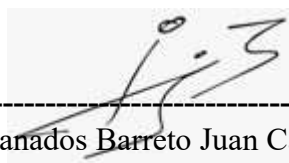
Maria Leonor Santos Calle
Investigadora



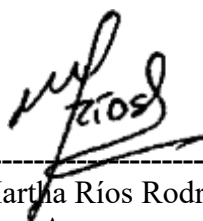
Venegas Kemper Jose Luis
Presidente



Fernández Celis María Del Pilar
Secretario



Granados Barreto Juan Carlos
Vocal



Dra. Martha Ríos Rodríguez
Asesora

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS **N°219-2026**

Siendo las 17:00 horas, del día lunes, 2 de marzo de 2026, mediante la modalidad online a través de la plataforma Google Meet, en el siguiente enlace: <https://meet.google.com/vux-iiiz-xet>, por mandato de la **Resolución N°0577-2026-D-FACHSE** de fecha 20 de febrero de 2026, que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N°3207-2025-D-FACHSE de fecha 1 de setiembre de 2025, jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a) : Dr. José Luis Venegas Kemper.
Secretario(a) : Dra. María del Pilar Fernández Celis.
Vocal : M. Sc. Juan Carlos Granados Barreto.
Asesor(es) : Dra. Martha Ríos Rodríguez.

:



Con la finalidad de evaluar la Tesis titulada: **“PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16146, SALLIQUE, CAJAMARCA, 2025”**. Presentada por **MARIA LEONOR SANTOS CALLE** para obtener el **Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA**.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones a la sustentante, quien respondió las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de 15 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de REGULAR**.

Siendo las 18:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. José Luis Venegas Kemper
PRESIDENTE(A)

Dra. María del Pilar Fernández Celis M.Sc.
SECRETARIO(A)

M.Sc. Juan Carlos Granados Barreto
VOCAL

OBSERVACIONES: _____

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20°, 33°, 46°, 54° o 66° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, ésta última que amplía el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Rios Rodriguez Martha, usuario revisor de Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐
y/o Trabajo Académico ☐ Titulado: “Programa de gestión educativa para optimizar el
desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025”

La autora es Maria Leonor Santos Calle, identificado con documento de identidad N°
45525148 declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un
porcentaje de similitud de 15%, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de
similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas
dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento
cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias
establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.



Lambayeque, 24 de octubre del 2025

Rios Rodriguez Martha

DNI: N° 16655814

ASESORA

Se adjunta:

Recibo Digital

Resumen del Reporte automatizado de similitudes

"Programa de gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025"

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	15%	8%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
2	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	1%
	Trabajo del estudiante	
5	ciencialatina.org	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
	Trabajo del estudiante	

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo

Rios Rodriguez Martha
DNI: N° 16655814
ASESORA



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: María Leonor Santos Calle
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: "Programa de gestión educativa para optimizar el desempeño ...
Nombre del archivo: INFORME_Maria_Leonor.docx
Tamaño del archivo: 436.61K
Total páginas: 122
Total de palabras: 25,530
Total de caracteres: 158,326
Fecha de entrega: 24-sept-2025 01:16p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2760898115



Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Ríos Rodríguez Martha
DNI: N° 16655814
ASESORA

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía constante, fuente de fortaleza y sabiduría en cada etapa de este camino.

A mis padres, por su amor incondicional, sus enseñanzas y su ejemplo de perseverancia, que me impulsaron a seguir adelante aun en los momentos difíciles.

A mis hijos, razón de mi esfuerzo y motor de mis sueños, por su paciencia y comprensión durante este proceso.

A mi familia, por creer en mí y acompañarme con palabras de aliento y fe.

Con todo mi cariño, les dedico este logro que también es suyo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la oportunidad y la salud necesarias para culminar esta meta tan importante en mi vida profesional.

A la Dra. Martha Ríos Rodríguez, mi asesora, por su orientación, compromiso y valiosas sugerencias que enriquecieron el desarrollo de esta investigación.

A las autoridades y docentes de la Institución Educativa N° 16146 de Sallique, Cajamarca, por su disposición, colaboración y apertura durante la ejecución del estudio.

A mis colegas y amigos, quienes con su apoyo moral y académico fueron parte fundamental en este proceso.

Finalmente, a mi familia, por su amor, comprensión y apoyo incondicional, que me motivaron a alcanzar este anhelado objetivo.

RESUMEN

El estudio llevado a cabo tuvo como propósito diseñar una propuesta de gestión educativa orientada a perfeccionar el rendimiento docente en la Institución Educativa N.º 16146 de Sallique, Cajamarca, para lo cual se aplicó un enfoque metodológico de carácter cuantitativo, con un diseño no experimental y un nivel descriptivo–propositivo. La población de análisis estuvo conformada por 30 profesores, a quienes se les administró un cuestionario como medio de recolección de información. Los resultados obtenidos evidenciaron que la mayor proporción del profesorado, correspondiente al 60%, presentó un nivel bajo de desempeño, mientras que un 23.3% se ubicó en un nivel intermedio y solo el 16.7% alcanzó un nivel alto. A partir de este diagnóstico se elaboró un programa que articuló de manera integral elementos de gestión pedagógica, organización institucional y formación profesional docente, los cuales fueron plasmados en acciones de capacitación, acompañamiento y planificación con parámetros definidos para su seguimiento y evaluación. En consecuencia, se concluyó que la propuesta de gestión educativa constituyó una alternativa factible y consistente para potenciar el desempeño de los docentes de la I.E. N.º 16146, al integrar armónicamente los componentes de gestión pedagógica, organización institucional y desarrollo profesional.

Palabras clave: programa, gestión educativa, desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of the study was to design an educational management proposal aimed at improving teaching performance at Educational Institution No. 16146 in Sallique, Cajamarca. To this end, a quantitative methodological approach was applied, with a non-experimental design and a descriptive-propositional level. The population analyzed consisted of 30 teachers, who were given a questionnaire as a means of collecting information. The results showed that the majority of teachers, 60%, had a low level of performance, while 23.3% were at an intermediate level and only 16.7% achieved a high level. Based on this diagnosis, a program was developed that comprehensively articulated elements of pedagogical management, institutional organization, and professional teacher training, which were translated into training, support, and planning actions with defined parameters for monitoring and evaluation. Consequently, it was concluded that the educational management proposal constituted a feasible and consistent alternative for enhancing the performance of teachers at I.E. No. 16146, by harmoniously integrating the components of pedagogical management, institutional organization, and professional development.

Keywords: program, educational management, teacher performance.

INTRODUCCIÓN

Desde el año 2020, el ámbito educativo internacional ha atravesado transformaciones significativas orientadas a elevar la calidad de la educación, siendo la gestión educativa uno de los pilares fundamentales para alcanzar dicho objetivo. En el contexto internacional, se ha logrado consolidar que la noción de una gestión educativa eficiente se sustenta en una planificación clara estratégica, debido a un liderazgo institucional coherente y una organización que opera de manera funcional y participativa dentro de la comunidad, el cual repercute directamente en el fortalecimiento del desempeño del docente, dichos elementos no solo optimizan un proceso escolar, sino que también contribuyen a la generación de aprendizajes significativos y así la mejora sostenida de un sistema educativo (Guzmán et al., 2023).

En Puerto Rico, pese a los esfuerzos realizados para consolidar una gestión institucional orientada a la articulación de los procesos pedagógicos y al fortalecimiento del liderazgo docente, persisten limitaciones que afectan la eficacia de dichas acciones. En las instituciones de este país observó que la toma de decisiones pedagógicas aún no ha saludado desarrollar de manera plena y colaborativa, lo que restringió de tal manera una reflexión profesional conjunta y esto dificulta la consolidación de una cultura organizacional, centrada en el aprendizaje del estudiante. Por lo tanto, esa situación evidencia una necesidad de promover las estrategias más integrales para fortalecer una confianza, el compromiso profesional y la relación constructiva entre los miembros de una comunidad educativa con la finalidad de garantizar así una mejora continua y sostenible ante la práctica del docente (Rodríguez, 2024).

En Bolivia suscita una problemática parecida debido a que se evidenciado que la estructuración de una gestión educativa se alinea los propósitos institucionales YE identifican dificultades en la implementación, sin embargo, esto aún presenta limitaciones que impiden

una gestión educativa adecuada para consolidarse como un soporte integral en el desarrollo profesional del docente, afectando de tal manera el cumplimiento pleno de las funciones pedagógicas y, en consecuencia, observa una brecha en la planificación institucional y la práctica educativa docente cotidiana, lo cual a limitado la eficacia del desempeño y por ende, la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje (Catalán y Obeso, 2023).

En el contexto peruano, desde el 2020, el sistema educativo ha enfrentado múltiples desafíos estructurales, profundizados por la pandemia de COVID-19, que pusieron en evidencia brechas en la gestión institucional, especialmente en zonas rurales y contextos con limitaciones tecnológicas. En respuesta a estas problemáticas, el Ministerio de Educación fortaleció el enfoque de gestión educativa a través de normativas como la Resolución Ministerial N.º 290-2019-MINEDU, la cual estableció lineamientos para una gestión escolar eficiente y centrada en resultados. Esta normativa promovió la planificación estratégica mediante instrumentos como el PEI y el PAT, el fortalecimiento del liderazgo directivo, la gestión articulada de recursos, y la participación activa de la comunidad educativa, con el fin de mejorar tanto la labor docente como los aprendizajes de los estudiantes (Ministerio de Educacion, 2020). De tal manera. Se indica una gestión educativa sólida, orientada a los resultados que constituye un decisivo elemento para potenciar el desempeño del docente y garantizar el cumplimiento efectivo de los propósitos pedagógicos institucionales.

En la Institución Educativa N.º 16146, situada en el distrito de Sallique, provincia de Jaén, región Cajamarca, se advierte una problemática persistente vinculada con el limitado rendimiento profesional de los docentes, reflejado en prácticas pedagógicas desactualizadas, una planificación poco articulada y una débil capacidad de respuesta frente a las exigencias del entorno educativo. Aun cuando se han realizado esfuerzos por sostener la continuidad del servicio educativo, la gestión institucional evidencia deficiencias notorias, principalmente en el seguimiento de los procesos pedagógicos, la escasa promoción del desarrollo profesional y

la reducida coordinación entre los órganos que conforman la estructura organizativa de la escuela.

A ello se suman factores estructurales que profundizan el problema, como el restringido acceso a oportunidades de formación, la baja participación de los docentes en espacios de mejora institucional y la inexistencia de una cultura de colaboración y de innovación pedagógica. Estas circunstancias repercuten directamente en la calidad del desempeño docente, que se manifiesta en rutinas poco reflexivas, limitada iniciativa profesional y resultados de aprendizaje que no alcanzan los estándares esperados.

Del mismo modo, se ha constatado que los principales instrumentos de planificación institucional, como el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan Anual de Trabajo (PAT), no siempre cumplen la función dinámica que les corresponde, pues en muchos casos son concebidos más como documentos formales que como herramientas estratégicas para orientar y fortalecer la gestión educativa. Frente a esta realidad, se vuelve necesario el diseño e implementación de un programa de gestión educativa que permita optimizar los procesos organizacionales, fortalecer el liderazgo directivo, impulsar el desarrollo profesional docente y propiciar un entorno institucional que favorezca el compromiso, la innovación y la mejora continua del desempeño docente.

En ese contexto, se planteó como objetivo general: Proponer un programa de gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025.

Y sus objetivos específicos fueron: OE1: Conocer el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025; OE2: Fundamentar teóricamente un programa de gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025; OE3: Diseñar un programa de

gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146,
Sallique, Cajamarca, 2025.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Estado del arte

Ahyani et al. (2024) los autores desarrollaron una investigación, el cual estuvo orientado a poder comprender cómo la gestión del desempeño docente ha influido en mejorar la Calidad Educativa en Madrasah Ibtidaiyah NU Yapika Kebumen, el cual el estudio resaltó que los docentes mostraban un alto nivel de conciencia respecto a la importancia de la gestión de su desempeño, aunque esta práctica se ha visto limitada debido a la sobrecarga de las tareas y la insuficiencia de recursos disponibles que tenían los docentes conllevando a que se identificó un liderazgo escolar que cumplía con una función decisiva en la generación de una cultura institucional favorable para la gestión de un desempeño, lo que permitía de manera positiva un aprendizaje del estudiante. En este sentido, el estudio puso de relieve la urgente necesidad de reforzar un programa de formación que garantice procesos de gestión más eficaces mediante sistemas de incentivos y políticas institucionales.

Esteban et al. (2024) llevaron a cabo un estudio que demostró que la implementación de la gestión educativa se calificó como “en gran medida” satisfactoria en todos sus elementos, con promedios ponderados de 4,13 para el compromiso y la planificación, 4,05 para el apoyo y el seguimiento y, 4,09 tanto para la evaluación y revisión como para las recompensas y planificación. En conclusión, se sostiene que la adopción del RMPS fomenta el crecimiento personal de los docentes, lo que fortalece el proceso de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, enfatizan la importancia de perfeccionar su implementación para abordar las deficiencias identificadas y garantizar su eficacia a largo plazo.

De manera similar, Sugianto (2024) llevó a cabo un estudio para examinar el impacto que el modelo de optimización de la gestión educativa ha tenido en la calidad del aprendizaje. Los resultados indicaron que la planificación estratégica, organización eficaz y coordinación adecuada en la ejecución de los programas, además de contar con mecanismos específicos

sólidos de seguimiento y evaluación, son elementos esenciales para lograr una gestión escolar eficaz. Por lo tanto, concluye el investigador que la gestión educativa sustentada en una evidencia y colaboración de los actores escolares no solamente mejora los aprendizajes, sino que también consolida el entorno institucional que sea equitativo, inclusivo y adaptado a los desafíos contemporáneos.

Velásquez et al., (2024) desarrollaron un estudio cuyo propósito general fue proponer un modelo de gestión educativa desde el enfoque constructivista con el fin de optimizar el desempeño docente en instituciones de educación primaria y secundaria de Lambayeque, Perú. La investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo–propositivo, aplicándose a una muestra de 92 profesores. El instrumento de recolección de datos consistió en encuestas. Los hallazgos evidenciaron que la mayoría de los docentes presentaban un bajo nivel de desempeño en todas sus dimensiones, siendo 60.9% en la preparación para el aprendizaje, 70.7% en la enseñanza para el aprendizaje, 66.3% en la participación en la gestión escolar vinculada a la comunidad y 64.1% en el desarrollo de la identidad y profesionalismo docente. Asimismo, se observó que la gestión institucional era deficiente en sus cuatro dimensiones: organizacional con 59.8%, administrativa con 57.6%, pedagógico-didáctica con 60.9% y comunitaria con 62%. Finalmente, se concluyó que la implementación de un modelo de gestión educativa basado en el constructivismo constituye una alternativa válida y pertinente para superar las carencias detectadas, pues al ser validado por cinco especialistas se demostró su viabilidad y se estimó que contribuirá significativamente a la mejora del desempeño docente en el contexto estudiado.

Muñoz et al., (2023) llevaron a cabo un estudio cuyo propósito central fue implementar un modelo de gestión educativa basado en el liderazgo transformacional con la finalidad de optimizar el desempeño docente, minimizando los efectos negativos que los

cambios educativos pueden generar en los profesionales de la enseñanza. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 24 docentes de una institución educativa, a quienes se aplicaron dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron que el 58.4% de los participantes consideró que la gestión educativa era regular y el 41.6% la calificó como buena. En cuanto al desempeño docente, el 8.34% de los profesores presentó un nivel bajo, el 79.16% un nivel moderado y apenas el 12.5% alcanzó un nivel alto, lo que revela limitaciones en la aplicación de estrategias metodológicas, planificación, empleo de recursos didácticos y fortalecimiento de actitudes y valores. Como conclusión, los autores señalaron la necesidad de instaurar un modelo de gestión educativa sustentado en el liderazgo transformacional que fomente la motivación, la innovación y el fortalecimiento de competencias docentes, lo cual repercutiría en una mejora sustancial de la calidad educativa ofrecida por la institución.

Ramírez et al., (2021) desarrollaron un estudio cuyo propósito central fue diseñar un plan de gestión pedagógica orientado a fortalecer el rendimiento profesional de los docentes de primaria en dicha localidad de la región. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de nivel descriptivo-propositivo y carácter transversal. La población y muestra coincidieron, conformadas por 50 maestros y para la recolección de información se aplicaron cuestionarios. Entre los hallazgos más relevantes se identificó que el 81.4% de los docentes percibía limitaciones en la gestión pedagógica institucional, mientras que un 18,6% señaló contar con un plan pertinente. En contraste, el desempeño docente mostró resultados altamente favorables, con un 98.4% ubicado en el nivel alto y solo un 1.6% en el nivel medio. En conclusión, los autores sostienen que la implementación de un plan de gestión pedagógica contribuye de manera significativa a

potenciar la práctica docente, lo que repercute directamente en la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Sola y Idris (2022) en su investigación cuyo propósito fue analizar la implementación de los principios de gestión educativa para potenciar el desempeño docente, se planteó como objetivo general describir cómo la aplicación de estos principios contribuye a la eficacia de la labor pedagógica. El estudio adoptó el tipo descriptivo y la muestra estuvo conformada por el director, los docentes y el personal administrativo de la institución, de quienes se recopiló información mediante observación, entrevistas en profundidad, cuestionarios y revisión documental. Entre los hallazgos se evidenció que la institución aplica adecuadamente principios como la división del trabajo, la asignación equilibrada de autoridad y responsabilidad, la participación en la toma de decisiones y la profesionalidad en el ejercicio docente. Se observó que, si bien algunos educadores enseñaban fuera de su área de especialidad, el liderazgo del director, la supervisión constante y la apertura a la participación permitieron sostener la calidad del proceso de enseñanza. La investigación concluyó que la aplicación coherente de estos principios favorece el cumplimiento disciplinado de la planificación, ejecución y evaluación de las clases, consolidando así la mejora del rendimiento docente y contribuyendo al fortalecimiento de la calidad educativa en la institución.

Shaleh et al. (2021) El estudio que se llevó a cabo estuvo orientado a identificar los programas de gestión que han sido implementados por los directores con la finalidad de optimizar el desempeño docente en una escuela de primaria, donde se ha demostrado que la gestión que se estructura en diversas etapas implementadas en un programa de disciplina tales como dentro, también del plan anual, han tenido programación de semestrales de evaluaciones periódicas, generando una valoración de desempeño docente, considerando dimensiones adecuadas para su desarrollo. Demostraba de tal manera un mejor ambiente. Y

dejando de atrás las dificultades que existían dentro del manejo de las herramientas digitales en los docentes, ya que la efectividad de la enseñanza ha sido adecuada. Además, por parte de los estudiantes ha demostrado que ha existido una mejoría en accesos a los recursos tecnológicos, por lo tanto, concluyó el estudio que la gestión de los directores apoyados mediante programas de acompañamiento de supervisores especializados fue un clave elemento para poder mantener una labor pedagógica adecuada durante el contexto de la pandemia.

Por su parte, Villegas y Valderrama (2021) desarrollaron un estudio cuyo propósito fue proponer un modelo de gestión orientado a fortalecer la docencia universitaria en una institución estatal chilena, El estudio, que fue desarrollado en una comunidad Estuvo involucrada en procesos de rediseño curricular y la implementación de los grupos de investigación para la innovación del docente, donde en los resultados indicaron temas del 80% de los programas y carreras lograron un rediseño formalizado y coherente los perfiles de los estudiantes egresados lo que ha permitido en su momento establecer un mecanismo sólido de aseguramiento de calidad de información. En sus conclusiones, los autores afirmaron que la puesta en marcha del modelo implicó una reestructuración sustancial de los procesos académicos y un fortalecimiento del desempeño docente, aunque señalaron la existencia de resistencias institucionales que representan desafíos para consolidar la innovación en la gestión universitaria.

Por otro lado, Peña et al. (2020) diseñaron un modelo de evaluación del desempeño docente con el propósito de fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación superior, tomando como ejes el trabajo colaborativo y la práctica reflexiva. El objetivo general del estudio fue construir un modelo capaz de generar indicadores de desempeño a partir de la información proporcionada por los directivos y de la opinión de los estudiantes, recopilada mediante un sistema web, a fin de elaborar estrategias colectivas e individuales

orientadas a la mejora pedagógica. Los resultados mostraron que el 86% de las preguntas alcanzó los dos deciles superiores, destacando la puntualidad como fortaleza, mientras que la retroalimentación y la profundización de contenidos se identificaron como aspectos por mejorar, la propuesta derivada del estudio consistió en implementar estrategias conjuntas e individuales que fomentaran la reflexión crítica y aseguraran la confidencialidad de la información. En conclusión, los autores subrayaron que el principal aporte del modelo fue integrar el trabajo colaborativo entre docentes, estudiantes y directivos como vía para elevar la calidad educativa.

1.2. Bases epistemológicas

1.2.1. Paradigma de investigación

La investigación que se está desarrollando se enfoca en un paradigma pragmático debido a que este enfoque privilegia la acción, así como la práctica y búsqueda de soluciones concretas ante problemas que surgen en contextos educativos reales. Desde esta perspectiva resulta bastante pertinente tomar en cuenta este paradigma, ya que se va según estudio orientado en diseñar un programa de gestión que pretende optimizar el desempeño docente en dicha. En dicha línea, el autor García y Durán (2025) señala que este término educativo se apoya en la experiencia y la capacidad de poder actuar sobre un retorno de las dimensiones que posibilitan articular el aprendizaje con la realidad cotidiana del estudiante y formar de tal manera una intervención efectiva dentro de la práctica pedagógica.

Complementario de este autor, Diago y Páramo (2023) también sostienen que el pragmatismo constituye una corriente filosófica, así como metodológica con un carácter amplio y flexible, el cual se orienta a bordar problemáticas contemporáneas desde una visión transformadora y práctica, entonces bajo este paradigma, la educación se conserve como un proceso de dinámico que es susceptible para reajustar estrategias y los métodos conformes a las demandas reales, lo que guarda una plena relación con los fines de la presente

investigación, el cual se centra en promover una gestión educativa que impulse de tal manera un desempeño docente

Por su parte, Kaushik y Walsh (2019) confirman que este paradigma se caracteriza también en priorizar la resolución de problemas ante los debates teóricos, por lo cual adapta con facilidad a mitigaciones de naturaleza aplicada, destacando de tal manera que este paradigma permite la integración de métodos diversos o mixtos, seleccionando. Las necesidades específicas del estudio y orientadas a una atención hacia los resultados prácticos derivados de las acciones implementadas por lo tanto, en este sentido, la adopción en el presente trabajo ha resultado coherente, ya que el propósito principal es diseñar y proponer este programa.

Finalmente, Arias (2023) enfatiza que el paradigma pragmático se ha consolidado como fundamento epistemológico del enfoque mixto en la investigación social, ya que considera válido el conocimiento que resulta útil y aplicable en la práctica. Desde esta perspectiva, la presente investigación se inscribe en este paradigma porque busca producir resultados significativos que contribuyan a la optimización de la labor docente y a la transformación de la realidad institucional.

1.2.2. Perspectiva o enfoque de investigación

La investigación corresponde a la perspectiva cuantitativa porque su propósito no es explorar significados subjetivos ni interpretar fenómenos sociales desde la voz de los participantes, sino describir variables de manera adjetiva y plantear una propuesta a partir de esa descripción. En este tipo de enfoque los datos recopilan de forma estructurada y se analizan con base en indicadores previamente definidos, lo que permite garantizar la información en cifras, porcentajes o niveles de frecuencia para mostrar un panorama claro de la realidad estudiada.

Además, el interés principal no está en evaluar procesos cualitativos o narrativos, sino en medir y sistematizar características del contexto educativo, de manera que los resultados sirvan como base para fundamentar la pertinencia de la propuesta de gestión educativa. En otras palabras, la perspectiva cuantitativa es coherente porque se centra en cuantificar el estado actual del desempeño docente y a partir de esa evidencia, diseñar un programa que corresponde a las necesidades identificadas.

De igual modo la naturaleza cuantitativa de la investigación se justifica porque la información se organiza en variables claramente delimitadas, cuya descripción permite establecer tendencias y patrones en el desempeño docente. Esto implica que los resultados no se interpretan desde percepciones subjetivas, sino que represente en categorías medibles y verificables, lo que facilita identificar con precisión las áreas que requiera intervención. Así, la propuesta no surge de opiniones aisladas, sino de la evidencia empírica cuantificada. Garantizando un sustento más sólido para su formulación.

1.3. Antecedentes

1.3.1. Antecedentes internacionales

Cavagnaro y Carvajal (2021), en su estudio titulado “El liderazgo transformacional en la gestión educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil”, tuvieron como objetivo general proponer una estrategia de liderazgo transformacional que promueva cambios en la gestión educativa y ofrezca una visión de futuro a dicha institución. La investigación adoptó un enfoque mixto con diseño no experimental y exploratorio, utilizando como métodos el histórico-lógico y el empírico de medición. La muestra censal estuvo compuesta por 50 docentes y un directivo de la unidad educativa durante el año escolar 2020-2021. Para la recolección de datos se aplicaron entrevistas cualitativas a los directivos y encuestas digitales tipo Likert a los docentes. Entre los principales hallazgos, se evidenció que el 66% de los docentes consideró que el directivo requiere habilidades para trabajar en

equipo, el 64% afirmó que fomenta la participación creativa y el 68% opinó que debe trabajar con una planificación basada en ideas compartidas. Además, un 58% reconoció que el directivo perfecciona sus tareas mediante objetivos claros, mientras que un 63% señaló que planifica en conjunto con su equipo. En conclusión, se identificó la necesidad de implementar una estrategia de liderazgo transformacional centrada en la comunicación asertiva, la planificación estratégica participativa y el desarrollo profesional docente como mecanismos para fortalecer la gestión institucional y elevar la calidad educativa.

En la revisión realizada en bases de datos académicas internacionales como Scopus, Redalyc, Dialnet y Google Scholar, no se han encontrado publicaciones que coincidan de manera exacta con el título “Programa de gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025”. Si bien existen estudios que abordan temas relacionados con la gestión educativa y el desempeño docente de manera general, no se ha identificado ninguna investigación que desarrolle un programa específico con este enfoque, en esta institución y en este contexto local. Esto evidencia la originalidad del presente estudio, el cual busca responder a una necesidad concreta de mejora institucional desde una perspectiva contextualizada y propositiva.

1.3.2. Antecedentes nacionales

Chávez et al. (2022), en su artículo titulado “Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular”, tuvieron como objetivo general establecer el nivel de influencia del desempeño docente en la gestión escolar en una institución educativa de Lima. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo correlacional causal y transversal. La población y muestra censal estuvo compuesta por 84 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria, se aplicaron dos cuestionarios. Entre los hallazgos más relevantes se evidenció que el 58,5 % de los docentes percibieron su desempeño como “logrado”, mientras que el 54,8 % consideró que la gestión

escolar era “buena”. El análisis estadístico reveló que el desempeño docente influye significativamente en la gestión escolar, con un coeficiente de determinación de Nagelkerke de 0,783, lo cual representa una influencia del 78,3 %. En conclusión, se estableció una relación causal fuerte entre ambas variables, corroborando que el nivel de desempeño del profesorado incide de manera directa en la calidad de la gestión escolar en el contexto investigado.

Ramón-Cabrera (2022), titulado “Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente”, el objetivo general de la investigación fue determinar la eficacia de un programa de estrategias de gestión educativa en el fortalecimiento de la ética docente en instituciones franciscanas de la región Costa del Ecuador. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y un diseño cuasiexperimental, con dos grupos (experimental y control), conformados por 35 docentes cada uno, la recolección de datos se realizó mediante un cuestionario. Entre los resultados más relevantes se evidenció que, tras la aplicación del programa, el grupo experimental mostró un incremento del nivel “muy bueno” de ética docente del 14.3% al 91.4%, mientras que los niveles “bueno” y “regular” se redujeron significativamente, de 62.9% y 22.9% a 5.7% y 2.9% respectivamente. En contraste, el grupo control mantuvo niveles similares entre el pretest y el posttest. La conclusión sostiene que la implementación del programa de estrategias de gestión educativa produjo un efecto positivo en la ética docente, consolidando comportamientos sustentados en la justicia, paz y ecología, y promoviendo prácticas profesionales alineadas al ideario franciscano.

Con base en el artículo de Soria et al. (2022), titulado “Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022”, el estudio tuvo como objetivo general determinar cómo la gestión educativa influye en el desempeño laboral de los directores en dicha provincia. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, y

consideró una muestra no probabilística de 150 directores, para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios. Los resultados revelaron que el 34.7% de los directores presentaba un nivel bajo de gestión educativa, el 46.7% un nivel medio y solo el 18.7% un nivel alto. En cuanto al desempeño laboral, el 25% registró un nivel bajo, el 46% un nivel medio y el 29% un nivel alto. A partir de estos hallazgos, se concluyó que fortalecer la gestión educativa implica una mejora en el liderazgo, la planificación y la organización institucional, elementos que inciden directamente en el clima laboral y en la calidad del proceso educativo.

Castillo (2020), en su tesis titulada “Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica”, tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en dicha institución durante el año 2019. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado. Los hallazgos que se reportaron fue que el 50% de los encuestados consideró que la gestión educativa era eficiente, mientras que el 39% indicó que era regular y el 6% lo mencionó como deficiente y respecto al desempeño docente del 61% fue calificado como favorable, mientras que el 39% estaba en proceso, además comparaban las estadísticamente la relación, concluyéndose que existe una evidencia de una gestión educativa eficiente asociada a un desempeño docente favorable, subrayando la importancia del fortalecimiento de ambas.

1.4. Bases teóricas

1.4.1. Gestión educativa

Se comprende como un proceso estructurado articulado de coherente que integra acciones de planificación, dirección y organización orientadas al funcionamiento eficiente de una entidad educativa. Dicho proceso coordina múltiples componentes organizacionales con

el propósito de poder asegurar el cumplimiento de las metas y promoviendo una educación basada en la calidad, la equidad y de tal manera la inclusión (Ministerio de Educación, 2023). Además, esta variable tiene como rol determinante el desarrollo de los estudiantes, debido a que debe propiciar condiciones favorables para la enseñanza y el aprendizaje efectivo debido a que una adecuada aplicación fortalece los procesos pedagógicos y optimiza el uso de recursos institucionales, potenciando de tal manera el liderazgo escolar y la estimulación de la participación activa de los miembros de la comunidad educativa, posibilitando la toma de decisiones sustentadas en evidencias y orientadas al mejoramiento continuo de la institución educativa (Graffe, 2002).

Según el Ministerio de Educación del Perú (2023), Se concibe como un conjunto de procesos administrativos y acciones de liderazgo que están destinados a garantizar El acceso y la permanencia de un desarrollo integral de los estudiantes de educación está conceptualización que expone la guía de gestión escolar, subraya la importancia de poder articular esfuerzos, actividades y recursos institucionales para alcanzar los aprendizajes sostenibles y equitativos.

En esa misma línea, los Compromisos de Gestión Escolar (CGE) se estructuran en dos grandes categorías: los compromisos de resultados, centrados en el desarrollo del estudiante, y los compromisos de condiciones, vinculados a la gestión pedagógica, operativa y al bienestar escolar. Su cumplimiento es monitoreado mediante indicadores y herramientas de gestión como el SIAGIE y las evaluaciones censales

Por último, la estrategia promovida por el MINEDU fomenta la autonomía y descentralización de las instituciones educativas, lo que permite adaptar la gestión a las particularidades de cada contexto. Esto conduce a un enfoque de gestión participativo, planificado y orientado a los resultados, en el que la colaboración entre los distintos actores

de la comunidad escolar se establece como principio fundamental para alcanzar los objetivos institucionales.

1.4.1.1. Teoría General de Sistemas de Bertalanffy.

Según Von Bertalanffy, la gestión educativa es un proceso articulado que incorpora dinámicamente los diversos componentes, conexiones e intercambios que existen dentro de una organización. Desde la óptica de la teoría, las instituciones están compuestas por varios subsistemas interdependientes que deben trabajar juntos de manera armoniosa para alcanzar objetivos comunes. Como resultados, la STG permite ver este tipo de gestión como un todo orgánico y cambiante que puede modificarse y autorregularse a través del aprendizaje institucional y los mecanismos de retroalimentación, en lugar de como la suma de sus componentes separados (Sañudo, 2022).

Asimismo, Domínguez y López (2017) mencionan que una gestión eficaz se define por el establecimiento de objetivos comunes, el fomento del trabajo en equipo y la integración de procedimientos de retroalimentación continua. Estos elementos respaldan el desarrollo continuo y la flexibilidad institucional ante los cambios pedagógicos.

1.4.1.2. Enfoque Sistemático Estructural-Funcional.

En esa misma línea, De la Peña y Velázquez (2018) sostienen que el enfoque sistémico estructural-funcional ofrece un marco teórico que posibilita analizar la gestión educativa desde una visión científica del fenómeno organizacional. Bajo esta perspectiva, la institución se concibe como un sistema autodirigido compuesto por estructuras jerárquicas, relaciones de subordinación y mecanismos de coordinación, donde cada componente cumple una función específica tanto estructural como operativa. Esta concepción brinda a los gestores educativos herramientas analíticas que facilitan la identificación de los factores críticos del sistema, el reconocimiento de sus interacciones internas y la comprensión de su

vínculo con el entorno, lo que permite formular estrategias integrales y sostenibles orientadas a la mejora institucional.

Por su parte, Teece (2018) amplía esta mirada al señalar que las capacidades dinámicas de un sistema deben analizarse en función de su coherencia interna y de su habilidad para adaptarse al contexto externo. Desde esta óptica, una gestión educativa eficiente no solo garantiza la estabilidad de los procesos internos, sino que también impulsa la transformación institucional mediante el aprendizaje organizacional, la innovación constante y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Esta doble naturaleza del sistema educativo, que simultáneamente preserva su estructura y promueve el cambio, constituye la base para un desarrollo institucional sostenido y adaptable frente a las demandas del entorno.

1.4.1.3. Dimensiones.

De acuerdo con el enfoque sistémico y los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación (2023), la gestión educativa se organiza en cuatro dimensiones fundamentales: estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria, la dimensión estratégica orienta la formulación de metas y objetivos institucionales a través de instrumentos como el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan Anual de Trabajo (PAT), la dimensión administrativa, por su parte, vela por el adecuado funcionamiento de la institución, gestionando los recursos humanos, materiales y financieros. En tanto, la dimensión pedagógica se enfoca en garantizar aprendizajes de calidad mediante la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza. Finalmente, la dimensión comunitaria promueve la participación activa, la convivencia armónica y el bienestar integral de todos los miembros de la comunidad educativa, la puesta en práctica de estas dimensiones requiere un liderazgo articulador ejercido desde la dirección, en coordinación con los equipos y comités especializados que sostienen la gestión institucional.

1.4.2. Desempeño docente

El desempeño docente puede entenderse como el nivel de eficacia con que el profesor desarrolla su labor educativa, orientada tanto al logro del aprendizaje como al crecimiento personal y académico de los estudiantes, este concepto abarca un conjunto de competencias profesionales que integran la planificación y organización de los contenidos de enseñanza de manera clara y coherente, la aplicación de estrategias pedagógicas que promuevan aprendizajes significativos, la capacidad para evaluar los progresos del alumnado y ofrecer retroalimentación formativa, así como la gestión adecuada del aula para crear un clima propicio para el aprendizaje (Tejedor & García, 2010).

1.4.2.1. Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan.

El desempeño docente, interpretado desde la teoría de la autodeterminación desarrollada por Edward Deci y Richard Ryan, se fundamenta en la influencia que ejerce la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas sobre la motivación del individuo, lo cual repercute directamente en la calidad del desempeño del educador, esta propuesta teórica sostiene que para que la motivación intrínseca se active de manera efectiva, dichas necesidades deben ser cubiertas en el entorno de trabajo (Deci y Ryan, 2012).

La capacidad de un profesor para ejercer control sobre su práctica docente, tomando decisiones basadas en las necesidades y características únicas de sus alumnos, se conoce como autonomía docente en el contexto educativo. En este sentido, los profesores se sienten más comprometidos y motivados cuando se les permite crear sus propios planes de estudio y modificar el contenido del currículo. Eso conduce a un rendimiento profesional más eficaz y a una mayor satisfacción laboral (Deci y Ryan, 2012).

Por su parte, la competencia docente se entiende como la autopercepción del profesor respecto a su habilidad para cumplir con eficacia las funciones inherentes a su rol educativo, alcanzar esta percepción requiere que las instituciones ofrezcan oportunidades permanentes

de desarrollo profesional, tales como procesos de capacitación continua, acceso a recursos pedagógicos actualizados y acompañamiento institucional, dichos elementos contribuyen al fortalecimiento de las capacidades del docente y a la consolidación de metodologías innovadoras, promoviendo una práctica educativa más segura, dinámica y efectiva (Deci y Ryan, 2016).

La tercera necesidad identificada por esta teoría es la de relación, la cual se vincula con el establecimiento de vínculos significativos y positivos dentro de la comunidad educativa, para los docentes, esto implica contar con un entorno colaborativo, conformado por colegas, directivos y estudiantes que reconozcan su labor y brinden apoyo emocional y profesional. Un clima escolar positivo, caracterizado por la integración, el respeto mutuo y el reconocimiento institucional, favorece no solo la motivación del docente, sino también su eficacia y estabilidad laboral (Chua y Koestner, 2008).

1.4.2.2. Teoría del aprendizaje significativo de Ausubel

Desde la perspectiva de Ausubel aporta otra dimensión relevante para comprender el desempeño docente, enfocándose en cómo se construye el conocimiento a partir de lo que el estudiante ya sabe, esta teoría plantea que el aprendizaje solo se vuelve significativo cuando la nueva información se relaciona de manera coherente con estructuras cognitivas previas, es decir, cuando no es arbitraria ni desconectada. En este contexto, el rol del docente consiste en identificar previamente los saberes de los alumnos antes de introducir nuevos contenidos, ya que estos conocimientos previos actúan como puntos de anclaje para facilitar la comprensión, la asimilación y la retención del nuevo aprendizaje (Ausubel y Fitzgerald, 1961).

Los docentes que implementan esta estrategia están mejor capacitados para planificar sesiones pedagógicas que se ajusten al nivel de comprensión de sus estudiantes, haciendo que el proceso educativo sea más accesible y significativo (Bryce y Blown, 2023).

Adicionalmente, esta teoría promueve una enseñanza que estimule el pensamiento reflexivo y crítico, alejándose de prácticas centradas únicamente en la memorización mecánica, en consecuencia, los docentes deben favorecer metodologías activas que permitan a los estudiantes vincular los nuevos saberes con sus experiencias, opiniones y conocimientos anteriores, promoviendo aprendizajes duraderos; esto puede lograrse mediante actividades como debates, estudios de caso, resolución de problemas o aplicaciones prácticas, que incentiven la transferencia y profundización del conocimiento (Getha et al., 2014).

Finalmente, Ausubel resalta la importancia de la estructura del contenido en el acto educativo, indicando que la forma en que se organiza y presenta el material condiciona la manera en que se aprende, por tanto, los docentes deben diseñar sus clases con una secuencia lógica y clara, utilizando organizadores previos como esquemas, mapas conceptuales o resúmenes introductorios, los cuales permiten a los estudiantes integrar los nuevos contenidos con mayor facilidad (Ivie, 1998).

1.4.2.3. Dimensiones.

Según lo planteado por Tejedor y García (2010), el desempeño docente se estructura en distintas dimensiones fundamentales, las cuales permiten una evaluación integral del quehacer pedagógico.

1.5. Operacionalización de variables

Variable independiente: Gestión educativa

Definición conceptual: Permite el desarrollo integral de los estudiantes al asegurar condiciones óptimas para la enseñanza y el aprendizaje, una gestión eficiente contribuye a mejorar los procesos pedagógicos, optimiza los recursos disponibles, fortalece el liderazgo institucional y promueve la participación activa de la comunidad educativa (Graffe, 2002).

Definición operativa: Según el enfoque sistémico y los lineamientos de la gestión educativa comprende cuatro dimensiones principales, establecidas por el Ministerio de Educación (2023)

Variable dependiente: Desempeño docente

Definición conceptual: Es la efectividad con la que los educadores cumplen su rol de enseñar, facilitar el aprendizaje, y contribuir al desarrollo académico y personal de sus estudiantes, este desempeño incluye una variedad de competencias y habilidades, como la capacidad de planificar y organizar el contenido de enseñanza de manera efectiva, la habilidad para implementar estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje significativo (Tejedor y García, 2010).

Definición operativa: De acuerdo a Tejedor y García (2010), presenta las siguientes dimensiones: Capacidades pedagógicas, personalidad, responsabilidad con su labor y relaciones interpersonales.

Variable	Def. conceptual	Def. operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión educativa	Permite el desarrollo integral de los estudiantes al asegurar condiciones óptimas para la enseñanza y el aprendizaje, una gestión eficiente contribuye a mejorar los procesos pedagógicos, optimiza los recursos disponibles, fortalece el liderazgo institucional y promueve la participación activa de la comunidad educativa (Graffe, 2002).	Según el enfoque sistémico y los lineamientos de la gestión educativa comprende cuatro dimensiones principales, establecidas por el Ministerio de Educación (2023)	Gestión estratégica	Planificación digital Instrumentos de gestión Evaluación de competencias digitales	Escala Likert
			Gestión administrativa	Recursos tecnológicos Infraestructura digital Seguimiento de formación TIC	
			Gestión pedagógica	TIC en el currículo Monitoreo pedagógico digital Trabajo colaborativo digital	
			Gestión comunitaria	Participación digital Difusión de buenas prácticas Alianzas institucionales	
Desempeño docente	Es la efectividad con la que los educadores cumplen su rol de enseñar, facilitar el aprendizaje, y contribuir al desarrollo académico y personal de sus estudiantes, este desempeño incluye una variedad de competencias y habilidades, como la capacidad de planificar y organizar el contenido de enseñanza de manera efectiva, la habilidad para implementar estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje	De acuerdo a Tejedor y García (2010), presenta las siguientes dimensiones:	Capacidades pedagógicas	Dominio de los contenidos que imparte Capacidad para hacer su materia interesante Capacidad de innovación en el uso de metodologías didácticas Adecuado clima de trabajo en el aula Conocimiento sobre el aprendizaje de sus alumnos Contribución a la formación de valores	Escala Likert
			Personalidad	Vocación pedagógica Autoestima	

significativo (Tejedor y García, 2010).

	Capacidad para actuar con justicia y realismo
	Satisfacción con la labor que realiza
Responsabilidad con su labor	Asistencia y puntualidad al centro y a sus clases
	Participa en las jornadas laborales
	Cumplimiento de las normas del centro
	Autonomía profesional
Relaciones interpersonales	Comprenden los problemas de sus alumnos
	Acompañamiento en las tutorías con alumnos y padres
	Acepta la diversidad de opinión de sus alumnos

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación perteneció al tipo básica, dado que Arias (2020) señaló que este tipo de estudios, también denominado puro o sustantivo, buscó principalmente la comprensión de los fenómenos sin resolver problemas específicos, constituyendo cimiento para otros niveles de indagación. De igual manera, Castro et al. (2020) explicaron que la investigación básica, al partir de un marco conceptual, permaneció en él con el propósito de replantear o formular nuevas teorías. A su vez, Arias y Covinos (2021) sostuvieron que este tipo de estudios se orientaron a ofrecer un soporte teórico que permitió la construcción de posteriores investigaciones aplicadas, contribuyendo al avance de la ciencia.

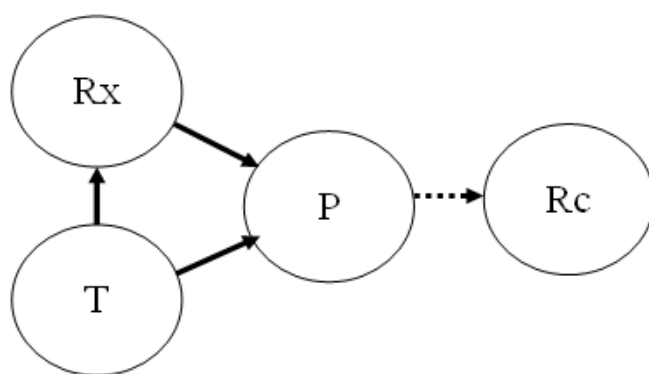
2.2. Diseño de investigación

Con respecto al enfoque de investigación, se aplicó el cuantitativo, puesto que según Hernández y Mendoza (2018), este enfoque implicó el uso de procedimientos sistemáticos para probar hipótesis mediante técnicas estadísticas, garantizando objetividad en la interpretación de resultados. Asimismo, Castro et al. (2020) afirmaron que este paradigma se basó en la medición y en la utilización del razonamiento deductivo para confirmar supuestos planteados. De igual modo, Carhuancha et al. (2019) resaltaron que el enfoque cuantitativo empleó herramientas métricas y estadísticas para describir detalladamente los fenómenos y contrastar la veracidad de las hipótesis.

En cuanto al diseño de investigación, este fue no experimental, ya que las variables fueron observadas tal como se presentaron en su contexto natural, sin manipulación deliberada. Hernández y Mendoza (2018) indicaron que este diseño se caracterizó por analizar fenómenos sin alterar las condiciones existentes, limitándose a describir y explicar lo observado. De acuerdo con Castro et al. (2020), en los estudios no experimentales se contempló la observación y descripción de los hechos en un momento dado, centrándose en

la incidencia y relación de las variables. Por su parte, Arias y Covinos (2021) precisaron que en este diseño se recopilaban datos sin intervención directa del investigador, lo que permitió analizar situaciones de manera objetiva y en su estado natural.

Finalmente, el nivel de investigación correspondió al descriptivo–propositivo, dado que se enfocó en caracterizar los fenómenos de estudio y, a partir de ello, plantear alternativas orientadas a su optimización. Castro et al. (2020) señalaron que los estudios descriptivos se encargaron de puntualizar las propiedades y comportamientos de las variables en contextos específicos, aportando información sistemática para posteriores indagaciones. Hernández y Mendoza (2018) añadieron que este nivel se centró en especificar y analizar los rasgos del objeto de estudio, ofreciendo un panorama claro de su estado actual. Asimismo, Arias (2020) destacó que el nivel descriptivo permitió formular hipótesis o propuestas sustentadas en los hallazgos, constituyéndose en una base fundamental para investigaciones de mayor alcance.



Leyenda
Rx: Diagnóstico de la realidad
T: Estudios teóricos
P: Propuesta pedagógica
Rc: Realidad cambiada

2.3. Población, muestra

2.3.1. Población

Se sostuvo que la población representaba la totalidad de los elementos sobre los cuales recaía el interés del estudio, debiendo delimitarse en términos de contenido, lugar y accesibilidad para garantizar su validez (Hernández & Mendoza). De manera complementaria, se indicó que la población o universo objetivo englobaba a todos los componentes sin restricción temporal o espacial, y que, una vez delimitado, pasaba a constituir la base muestral sobre la cual se trabajaba la investigación (Castro et al., 2020).

Desde este enfoque, la población se conformó por un total de 30 docentes pertenecientes a la Institución Educativa N° 16146, quienes representaron el grupo de interés para el desarrollo del estudio. Este número permitió delimitar con precisión el universo de análisis, lo que resultó pertinente para obtener información contextualizada y acorde con la realidad de la institución.

2.3.2. Muestra:

Esta se definió como la porción de individuos extraídos del universo que reunían las características necesarias para el análisis, evitando confusión en la delimitación (Ñaupas et al., 2018). En este sentido, se asumió que la muestra era un subconjunto representativo obtenido mediante procedimientos de muestreo probabilístico o no probabilístico (Sánchez et al., 2018). De igual forma, se explicó que la muestra equivalía a un subconjunto de unidades muestrales seleccionadas de la población, concebidas como los elementos concretos sobre los que recaería la recolección de datos (Hernández & Carpio, 2019).

Para la presente investigación se optó por un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Este se caracterizó porque la selección de los sujetos respondía a la finalidad de la investigación, eligiéndose a aquellos que mejor representaban las condiciones que interesaba estudiar. En tal sentido, se afirmó que en el muestreo intencional primaba la

finalidad del proyecto investigativo, lo que lo distinguía de otros tipos de selección (Ñaupas et al., 2018). Asimismo, se precisó que este método, también denominado “selección experta”, se apoyaba en la apreciación de los investigadores o de expertos consultados, quienes determinaban cuáles eran los elementos más adecuados para integrar la muestra (Bologna, 2020).

De esta manera, la muestra quedó conformada por 30 docentes pertenecientes a la Institución Educativa N° 16146, quienes fueron seleccionados para representar de manera directa al colectivo docente de dicha institución.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

2.4.1. Técnica

En cuanto a la técnica de recolección de datos, se recurrió a la encuesta, la cual fue definida como un procedimiento sistemático mediante el cual el investigador recopilaba información a partir de un cuestionario previamente estructurado. Esta técnica permitió obtener datos de una muestra determinada sin modificar el entorno donde se desarrollaba el estudio (Guillén, 2020). De igual manera, consistía en la aplicación de un instrumento conformado por un conjunto de reactivos, cuyo objetivo era recabar información factual que podía derivar en resultados tanto cualitativos como cuantitativos (Sánchez et al., 2018).

2.4.2. Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario, entendido como un conjunto sistemático de preguntas escritas, relacionadas con las hipótesis y variables del estudio, diseñado para recopilar información que permitiera su verificación (Ñaupas et al., 2018). Este se diferenció de la entrevista en que las preguntas eran planteadas de forma escrita, no requiriendo la presencia del investigador para su aplicación (Carhuancha et al., 2019). Además, se señaló que el cuestionario estaba constituido por preguntas enumeradas y posibles respuestas, las

cuales no eran correctas ni incorrectas, ya que cada una llevaba a un resultado distinto dentro del análisis de la población (Arias, 2020).

Para la presente investigación se diseñó un cuestionario con la finalidad de evaluar de manera integral el desempeño docente. Este instrumento estuvo dirigido a ser respondido exclusivamente por los profesores participantes y se estructuró en cuatro dimensiones claramente definidas, las cuales abarcaron los distintos aspectos relacionados con la práctica pedagógica. En total, el cuestionario comprendió 34 ítems, elaborados bajo el formato de una escala de tipo Likert, lo que permitió recoger percepciones en diferentes niveles de intensidad y garantizar un análisis detallado de las respuestas.

Por otro lado, el instrumento presentó niveles y rangos que permitieron clasificar las respuestas en tres categorías: bajo, medio y alto. Esta clasificación se estableció considerando la escala de tipo Likert utilizada, lo que facilitó interpretar de manera más clara el grado de desempeño docente reflejado en cada uno de las dimensiones evaluadas.

Dimensión	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
Dimensión 1	12 – 28 puntos	29 – 44 puntos	44 – 60 puntos
Dimensión 2	8 – 18 puntos	19 – 29 puntos	30 – 40 puntos
Dimensión 3	8 – 18 puntos	19 – 29 puntos	30 – 40 puntos
Dimensión 4	6 – 13 puntos	14 – 21 puntos	22 – 30 puntos
V: Desempeño docente	34 – 79 puntos	80 – 125 puntos	126 – 170 puntos

De manera complementaria, se llevó a cabo la verificación de la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. El resultado obtenido fue de 0.876, lo que indicó un nivel de consistencia interna altamente aceptable. Este valor evidenció que los ítems del cuestionario presentaron una adecuada homogeneidad, lo que permitió concluir que las dimensiones propuestas midieron de forma coherente el constructo de desempeño

docente. En consecuencia, el instrumento no solo cumplió con los parámetros de rigor científico, sino que también ofreció una base sólida y confiable para la obtención de datos válidos y significativos en el marco de la investigación.

2.5. Aspectos éticos de la investigación

En el desarrollo de la investigación se contemplaron los aspectos éticos fundamentados en el Informe Belmont, publicado en 1979, el cual constituyó la base de numerosos lineamientos internacionales vigentes para la investigación con seres humanos. Dicho informe estableció los principios de respeto por las personas, beneficencia y justicia como ejes centrales de la ética investigativa. El respeto por las personas se vinculó con la autonomía y la capacidad de los participantes para tomar decisiones libres e informadas, lo que se materializó a través del consentimiento informado, destacando la necesidad de otorgar protección especial a quienes carecieran de plena autonomía (Miranda & Villasís, 2019).

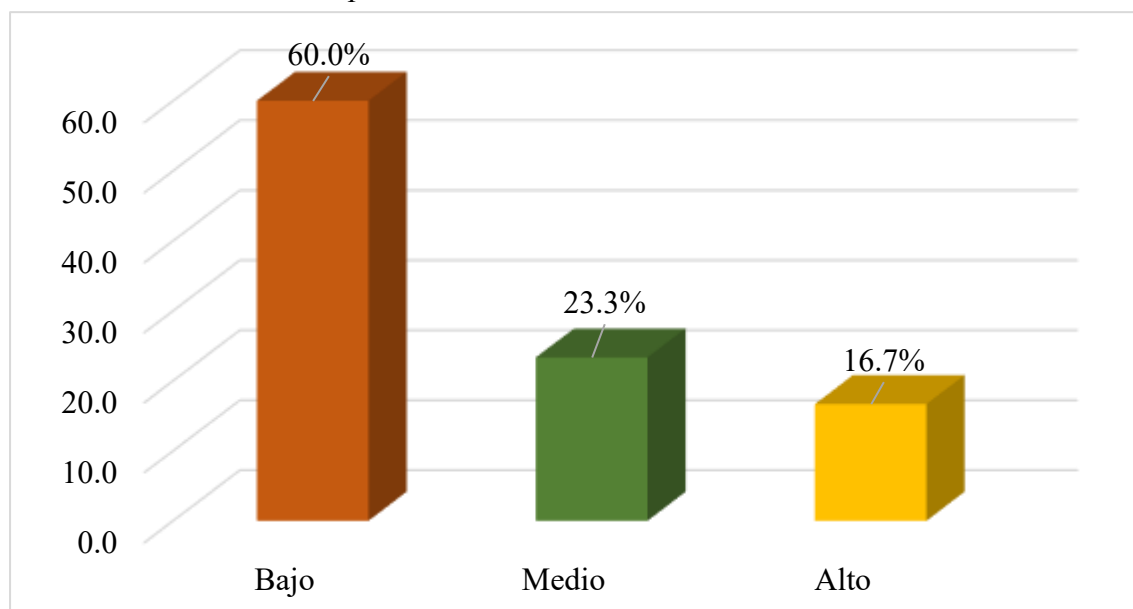
Asimismo, se subrayó que la beneficencia, entendida también como no maleficencia, obligaba a los investigadores a identificar y minimizar los riesgos potenciales, asegurando que los beneficios superaran cualquier daño posible. Este principio también exigía que los estudios fueran pertinentes, relevantes y conducidos por profesionales competentes, con la finalidad de garantizar el bienestar físico, mental y social de los participantes en cada etapa del proceso investigativo (Álvarez, 2018).

Finalmente, se consideró indispensable que estos principios acompañaran el proceso desde la formulación del problema hasta la socialización de los resultados. En este sentido, se estableció la necesidad de mantener un balance adecuado entre riesgos y beneficios, de implementar un consentimiento informado válido, de proteger los datos personales de los participantes y de declarar cualquier conflicto de intereses, especialmente los de índole económica, asegurando así la objetividad y la transparencia en todo el desarrollo de la investigación (Pérez et al., 2019).

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Figura 1

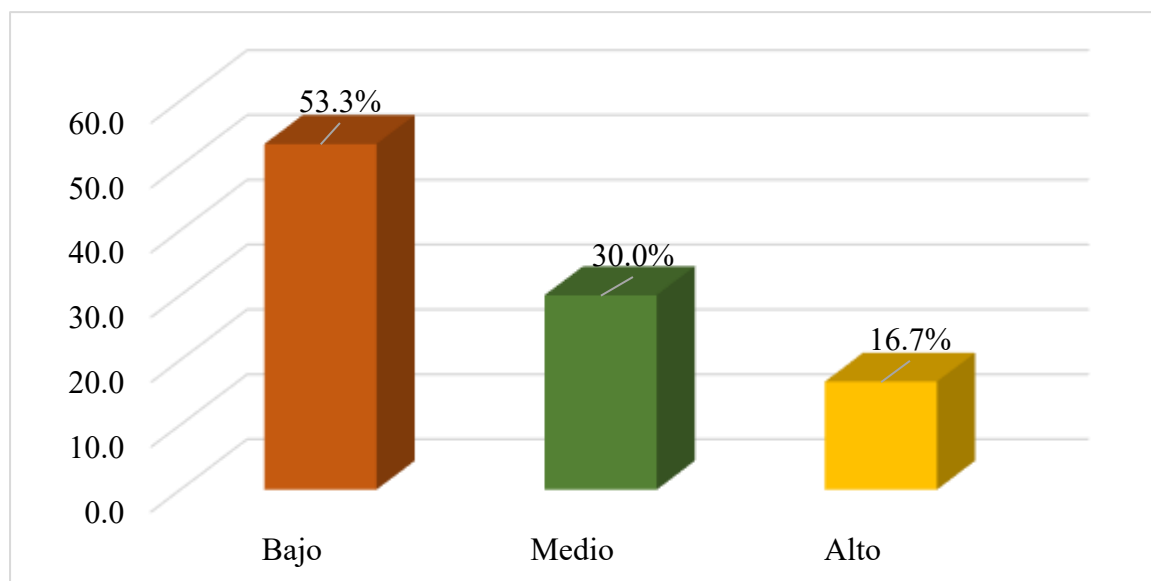
Nivel de la variable desempeño docente



En relación con la variable desempeño docente, se observó que el 60% de los participantes se ubicó en el nivel bajo, lo que revela limitaciones importantes en el ejercicio de sus funciones pedagógicas y el incumplimiento de sus responsabilidades profesionales. Por su parte, el 23.3% alcanzó un nivel medio, lo que indica que, si bien demuestran ciertas competencias en su práctica, aún requieren reforzamiento para consolidar un desempeño adecuado. Finalmente, el 16.7% se ubicó el nivel al reflejando que un grupo reducido de docentes logre evidenciar una práctica pedagógica sólida y eficiente en su labor educativa.

Figura 2

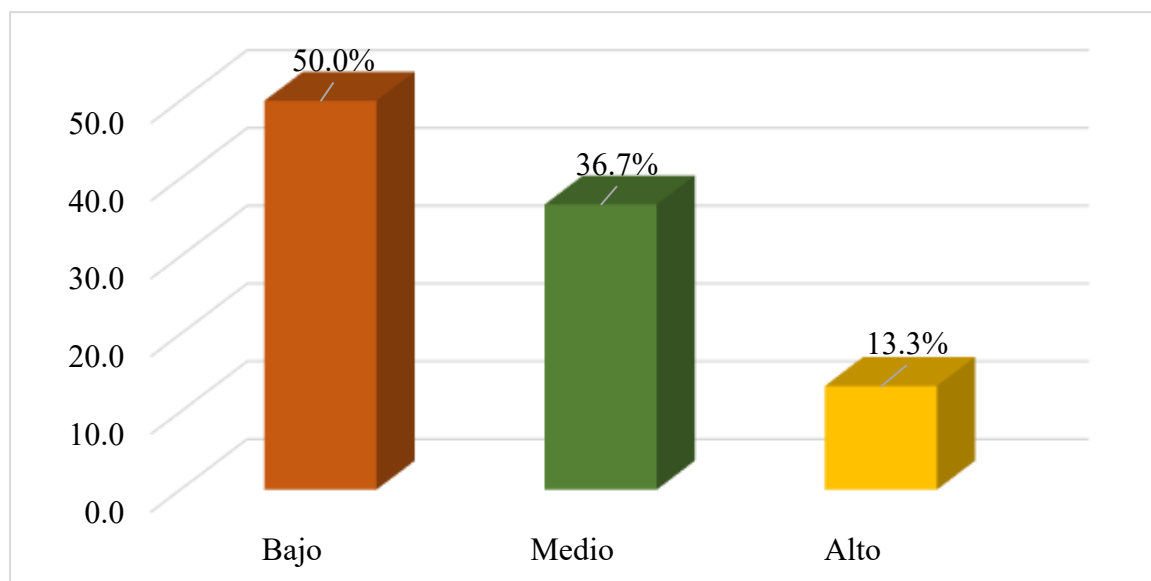
Nivel de la dimensión capacidades pedagógicas



En cuanto a la dimensión de capacidades pedagógicas, se identificó que el 53.3% de los docentes se encontró en el nivel bajo, lo que evidencia en carencias significativas en la aplicación de estrategias didácticas y en la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje. Así mismo, el 30% se posicionó en el nivel medio, mostrando que poseen habilidades en desarrollo, aunque aún no alcanza una consistencia pedagógica plena. De manera contrastante el 16.7% alcanzó el nivel alto, lo que demuestra que un número limitado de docentes cuenta con competencias pedagógicas consolidadas ya adecuadas para responder a las demandas educativas.

Figura 3

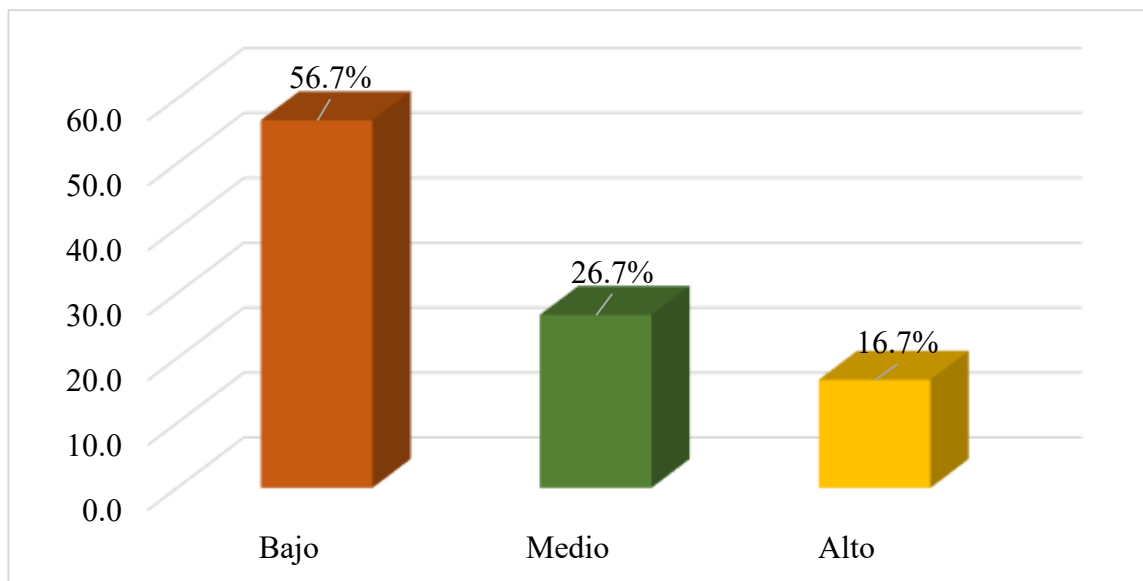
Nivel de la dimensión personalidad



Respecto a la dimensión, personalidad, los resultados indican que el 50% de los participantes se ubicó en el nivel bajo, lo que revela dificultades en aspectos vinculados con la seguridad, la motivación y la autogestión de ejercicio docente. Por otro lado, el 36.7% alcanzó un nivel medio, lo que sugiere que muestran rasgos personales que favorecen su desempeño, pero que requieren ser potenciados. Finalmente, sólo el 13.3% se sitúa en el nivel alto, reflejando que un grupo reducido docentes manifiesta cualidades personales sólidas que contribuyan favorablemente a su práctica profesional.

Figura 4

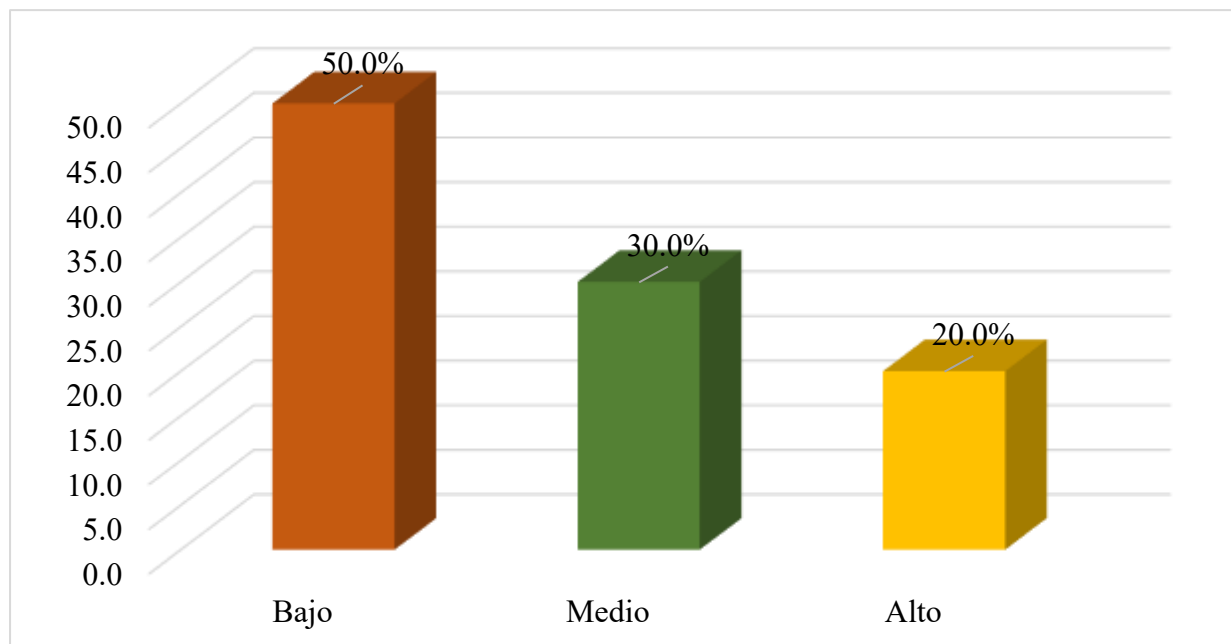
Nivel de la dimensión responsabilidad con su labor



En relación con la dimensión, responsabilidad con su labor, se observó que el 56.7% de los docentes se encontró en el nivel bajo, lo que pone de manifiesto debilidades en el cumplimiento de sus funciones, compromiso institucional y gestión de sus tareas pedagógicas. Del mismo modo, el 26.7% se sitúa en el nivel medio, lo que indica un cumplimiento parcial y con limitaciones en cuanto a la responsabilidad profesional. Por último, un 16.7% alcanzó el nivel alto, lo que señala que una minoría de los docentes muestra un alto grado de responsabilidad y compromiso con el ejercicio de su labor educativa.

Figura 5

Nivel de la dimensión relaciones interpersonales



Finalmente, en lo que respecta a la dimensión de relaciones interpersonales, se evidenció que el 50% de los docentes se ubicó en el nivel bajo, lo cual refleja dificultades en la interacción con estudiantes, colegas y demás actores de la comunidad educativa. A su vez, el 30% alcanzó el nivel medio, lo que muestra que poseen habilidades interpersonales aceptables, aunque con limitaciones en la construcción de vínculos afectivos. En contraste, el 20% se posicionó en el nivel alto, lo que significa que un grupo reducido de docentes demuestra una adecuada capacidad para establecer relaciones positivas, basadas en el respeto y la cooperación.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente estudio el objetivo general consistió en proponer un programa de gestión educativa orientado a optimizar el desempeño docente en la I.E. N° 16146 de Sallique; así, la propuesta se sustentó en un diagnóstico institucional reciente y en la articulación de componentes de gestión pedagógica, organización escolar y desarrollo profesional docente, con el propósito de elevar la calidad de la práctica docente y la coherencia del servicio educativo; en consonancia, esta orientación dialoga con antecedentes que demostraron la pertinencia de iniciativas programáticas para transformar la gestión: por un lado, se aproxima a la estrategia de liderazgo transformacional sugerida por Cavagnaro y Carvajal (2021), quienes reportaron necesidades de trabajo en equipo y planificación compartida (66% y 63%, respectivamente), lo que avala intervenciones que fortalezcan comunicación, planificación y liderazgo; del mismo modo, converge con el programa de estrategias de gestión evaluado por Ramón-Cabrera (2022), cuyo grupo experimental elevó el nivel “muy bueno” de ética docente de 14.3% a 91.4%, evidenciando que los dispositivos programáticos inciden en prácticas profesionales; además, se alinea con hallazgos que vinculan gestión y resultados: Castillo (2020) verificó relación positiva entre gestión educativa y desempeño docente, mientras que Chávez et al. (2022) estimaron una influencia del 78.3% del desempeño sobre la gestión escolar, lo cual subraya la conveniencia de diseñar propuestas integrales; en síntesis, el programa planteado guarda coherencia con evidencias previas que legitiman intervenciones de gestión para mejorar la práctica docente, aunque críticamente se reconoce que los contextos y culturas organizacionales condicionan los alcances de toda propuesta y obligan a explicitar supuestos, mecanismos de cambio y criterios de seguimiento para interpretar su efectividad.

En relación con el objetivo específico uno, se identificó que el 60% del profesorado se ubicó en nivel bajo de desempeño, el 23.3% en nivel medio y el 16.7% en nivel alto,

configurando un panorama de capacidades docentes predominantemente deficitarias que exige fortalecer, entre otros aspectos, la preparación, conducción y evaluación de los aprendizajes; este patrón resulta comparable con estudios donde se registran distribuciones mayoritarias en niveles intermedios o bajos: por ejemplo, Soria et al. (2022) reportaron en directivos un 46.7% de gestión media y 34.7% baja, mientras que para el desempeño laboral hallaron 46% medio y 25% bajo; asimismo, Chávez et al. (2022) informaron 58.5% de desempeño “logrado” y 54.8% de gestión “buena”, pero también evidenciaron variabilidad entre niveles que, por contraste, subraya la distancia de la realidad de Sallique frente a contextos con mejores puntajes; de igual forma, Castillo (2020) describió que el 61% del desempeño fue favorable y 39% en proceso, junto con una gestión mayormente eficiente (56%), lo que reafirma que existen entornos donde la relación gestión–desempeño opera con resultados superiores a los aquí observados; por su parte, en el ámbito del liderazgo, Cavagnaro y Carvajal (2021) visibilizaron brechas en competencias directivas (el 66% refirió necesidad de habilidades para trabajo en equipo), lo que ayuda a entender por qué los desempeños docentes pueden estancarse cuando los dispositivos de conducción escolar no actúan como palancas de mejora; en términos críticos, aunque las cifras locales exhiben una brecha más marcada que varios antecedentes, la heterogeneidad de muestras, instrumentos y contextos aconseja interpretar las comparaciones como indicios de tendencia y no como equivalencias estrictas de magnitud.

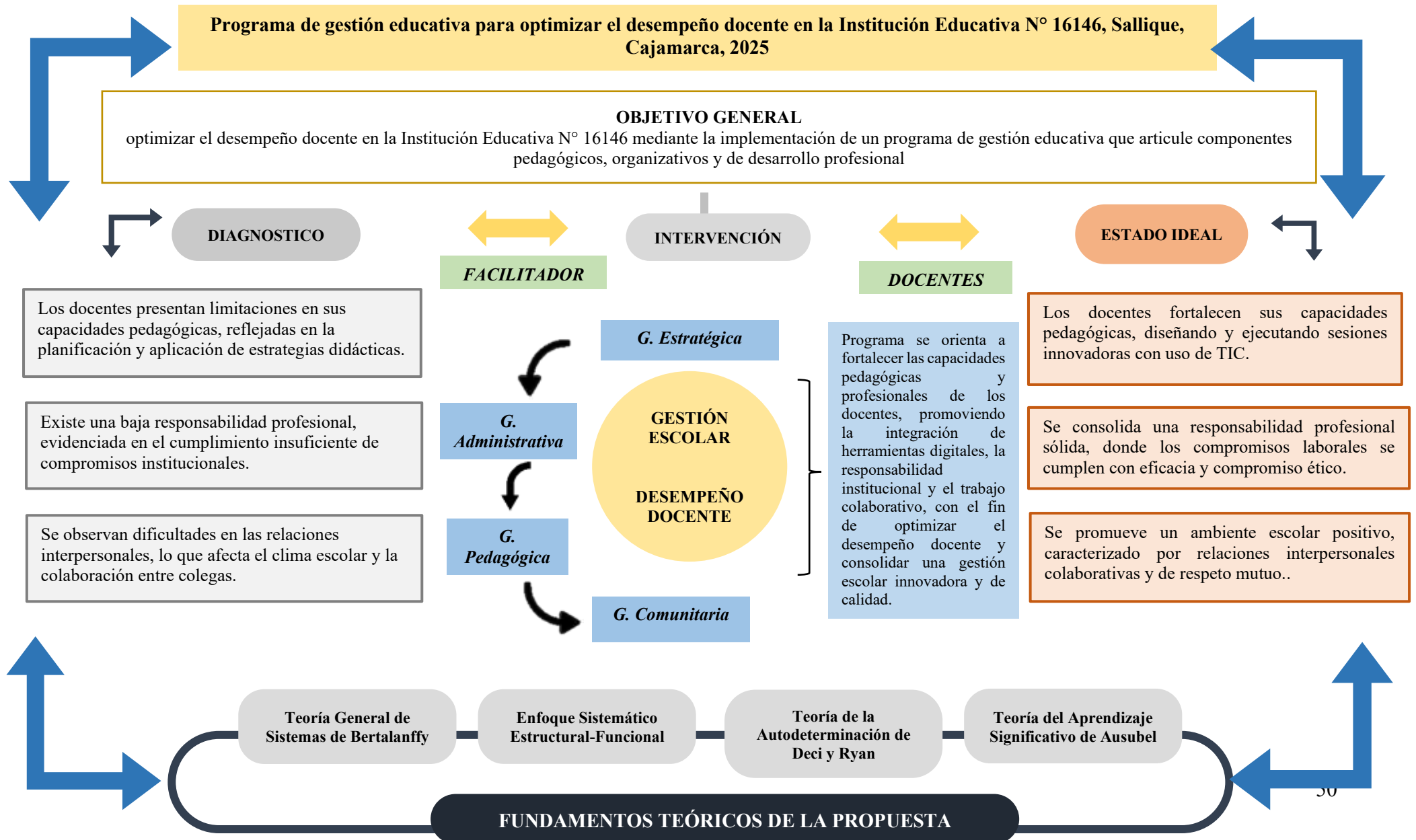
Asimismo, respecto del objetivo específico dos, se fundamentó teóricamente el programa desde un andamiaje de cuatro marcos que articulan organización, motivación y enseñanza con sentido: primero, la Teoría General de Sistemas concibe la institución como un sistema abierto de subsistemas interdependientes cuya coherencia se sostiene en metas y retroalimentación (Sañudo, 2022), reforzada por prácticas de trabajo colaborativo y mejora continua (Domínguez & López, 2017); segundo, el enfoque sistémico estructural-funcional

permite identificar estructuras, funciones y capacidades dinámicas que aseguran estabilidad y, a la vez, adaptación innovadora (De la Peña & Velázquez, 2018); tercero, la Teoría de la Autodeterminación explica que la satisfacción de autonomía, competencia y relación potencia la motivación docente y la calidad de su desempeño (Deci & Ryan, 2012); y cuarto, el Aprendizaje Significativo postula que planificar desde los saberes previos, con organizadores y secuencias lógicas, promueve comprensión y transferencia (Ausubel & Fitzgerald, 1961; Ivie, 1998); en diálogo con los antecedentes, esta fundamentación responde a los déficits de liderazgo y planificación constatados por Cavagnaro y Carvajal (2021) y a la necesidad de mecanismos que impacten en prácticas y clima escolar señalados por Soria et al. (2022) y por Chávez et al. (2022), integrando dimensiones estructurales (sistémicas), motivacionales (autodeterminación) y didácticas (aprendizaje significativo) para orientar los componentes del programa; en clave crítica, el sustento teórico ofrece coherencia conceptual y rutas de acción, aunque su poder explicativo depende de la fidelidad con que estos principios se traduzcan en procesos, roles y recursos verificables en la escuela.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico tres, el diseño del programa incorporó componentes y estrategias operativas alineadas con la gestión pedagógica y el desarrollo profesional, previendo actividades de formación, acompañamiento y planificación colegiada, así como criterios de evaluación del avance; este planteamiento dialoga con diseños de intervención previos: por ejemplo, el modelo estratégico de liderazgo transformacional delineado por Cavagnaro y Carvajal (2021) priorizó comunicación asertiva y planificación participativa como ejes de cambio; de igual forma, el programa de Ramón-Cabrera (2022) demostró, mediante un diseño cuasiexperimental, que una arquitectura de actividades y seguimiento puede modificar significativamente prácticas éticas del profesorado; además, los resultados de Castillo (2020) y de Chávez et al. (2022) sugieren que los diseños que sincronizan gestión y desempeño (sea desde procesos directivos, clima y organización del

trabajo) tienden a asociarse con mejores resultados educativos, lo que respalda estructurar módulos que vinculen liderazgo pedagógico, trabajo colaborativo y evaluación formativa de la enseñanza; en evaluación crítica, si bien el diseño propuesto es congruente con evidencias y prioriza mecanismos plausibles de cambio, su solidez dependerá de la claridad de la teoría de acción (insumos-actividades-productos-resultados) y de la consistencia de los criterios para monitorear progresos en desempeño docente.

CAPÍTULO V. PROPUESTA



5.1. Introducción a la propuesta

La presente propuesta se orienta al diseño de un programa de gestión educativa cuya finalidad es optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N°16146 de Sallique. El modelo que se plantea se sustenta en una estructura integral compuesta por tres ejes centrales: la gestión pedagógica, la organización escolar y el desarrollo profesional docente, entendidos como pilares interdependientes que permitan fortalecer las prácticas de enseñanza, planificación institucional y formulación continua del profesorado.

Esta propuesta emerge como respuesta directa al diagnóstico realizado, en el cual se evidenció que el 60% de los docentes se ubicó en un nivel bajo de desempeño, el 23.3% en un nivel medio y solo el 16.7% alcanzó el nivel alto. Tales hallazgos reflejan debilidades significativas en capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional, rasgos de personalidad vinculados a la autogestión y relaciones interpersonales, factores críticos que limitan la calidad educativa. Asimismo, en la discusión de los resultados se destacó que estas brechas demandan la implementación de mecanismos de gestión que incidan tanto en la motivación y compromiso docente como a la organización institucional y las prácticas pedagógicas.

En consecuencia, el programa propuesto se plantea como una alternativa estratégica que responde a las necesidades identificadas, integrando enfoques teóricos que reconocen a la escuela como un sistema abierto, resaltan la importancia de la motivación intrínseca y promueven aprendizajes significativos. De esta manera, se busca garantizar procesos más coherentes de enseñanza, planificación colegiada y acompañamiento docente, en concordancia con la misión de mejorar la calidad del servicio educativo.

Por otro lado, el objetivo general de la propuesta es optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146 mediante la implementación de un programa de gestión educativa que articule componentes pedagógicos, organizativos y de desarrollo profesional.

De este propósito se derivan los siguientes objetivos específicos:

- Fortalecer la gestión estratégica de la institución para orientar la práctica docente hacia metas comunes y visión compartida.
- Mejorar la gestión administrativa, asegurando la adecuada organización de recursos y procesos que respalden la labor docente.
- Consolidar la gestión pedagógica, promoviendo el diseño, aplicación y evaluación de estrategias que eleven las capacidades pedagógicas del profesorado.
- Impulsar la gestión comunitaria, fomentando relaciones de cooperación entre docentes, estudiantes y actores sociales que fortalezcan el compromiso y la responsabilidad docente.

5.2. Fundamentos y diagnóstico para la propuesta

Enfoque y fundamentación teórica del modelo

El sustento teórico de la presente propuesta se apoya en diversos enfoques y modelos que permitan comprender la gestión educativa y el desempeño docente desde una perspectiva integral. A continuación, se presentan las principales teorías que orienta el diseño del programa:

Teoría / Modelo	Autor(es)	Principales aportes	Aplicación de la propuesta
Teoría General de Sistemas (TGS)	Ludwig Von Bertalanffy	Concibe a la institución como un sistema abierto compuesto por subsistemas interdependientes (pedagógico, administrativo, organizacional, comunitario). Destaca la interrelación, la retroalimentación y la mejora continua.	Orienta la propuesta hacia una gestión educativa integral, articulando los distintos subsistemas escolares bajo metas comunes, procesos colaborativos y mecanismos de retroalimentación.
Enfoque Sistémico Estructural-Funcional	Varios autores	Analiza la gestión desde estructuras jerárquicas y funciones operativas. Resalta las capacidades dinámicas del sistema para conservar	Permite identificar factores críticos y formular estrategias integrales, garantizando estabilidad institucional y adaptación mediante

		estabilidad y, a la vez, transformarse según el contexto.	innovación, aprendizaje organizacional y liderazgo pedagógico.
Teoría de la Autodeterminación	Deci & Ryan	La motivación docente se sostiene en tres necesidades básicas: autonomía, competencia y relación. Su satisfacción potencia el compromiso, la eficacia profesional y el bienestar laboral.	Sustenta la propuesta en la creación de condiciones de trabajo que promuevan autonomía pedagógica, formación continua y un clima escolar colaborativo, fortaleciendo así el desempeño docente.
Teoría del Aprendizaje Significativo	David Ausubel	El aprendizaje es significativo cuando la nueva información se relaciona con los saberes previos. Destaca la importancia de organizadores previos, metodologías activas y secuencias lógicas.	Orienta el diseño de talleres y sesiones hacia prácticas que vinculen los nuevos conocimientos con experiencias previas de los docentes, favoreciendo aprendizajes duraderos y aplicables.

Síntesis de factores críticos a intervenir

Del análisis de los resultados obtenidos se desprenden factores clave que requieren atención prioritaria en el marco de la propuesta. En primer lugar, se evidenció que una mayoría significativa de docentes presenta limitaciones en las capacidades pedagógicas, ya que el 53.3% se ubicó en un nivel bajo, lo cual refleja dificultades en el diseño, aplicación y evaluación de estrategias didácticas efectivas. Esta situación repercute de manera directa en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, generando prácticas poco innovadoras y con escasa capacidad de responder a las necesidades actuales de los estudiantes.

En segundo término, emergen como críticos los aspectos vinculados con la responsabilidad profesional y la motivación docente. Los resultados muestran que el 56.7% de los participantes se ubicó en nivel bajo en la dimensión de responsabilidad con su labor y el 50% en la dimensión de personalidad. Esta realidad refleja carencias en el compromiso

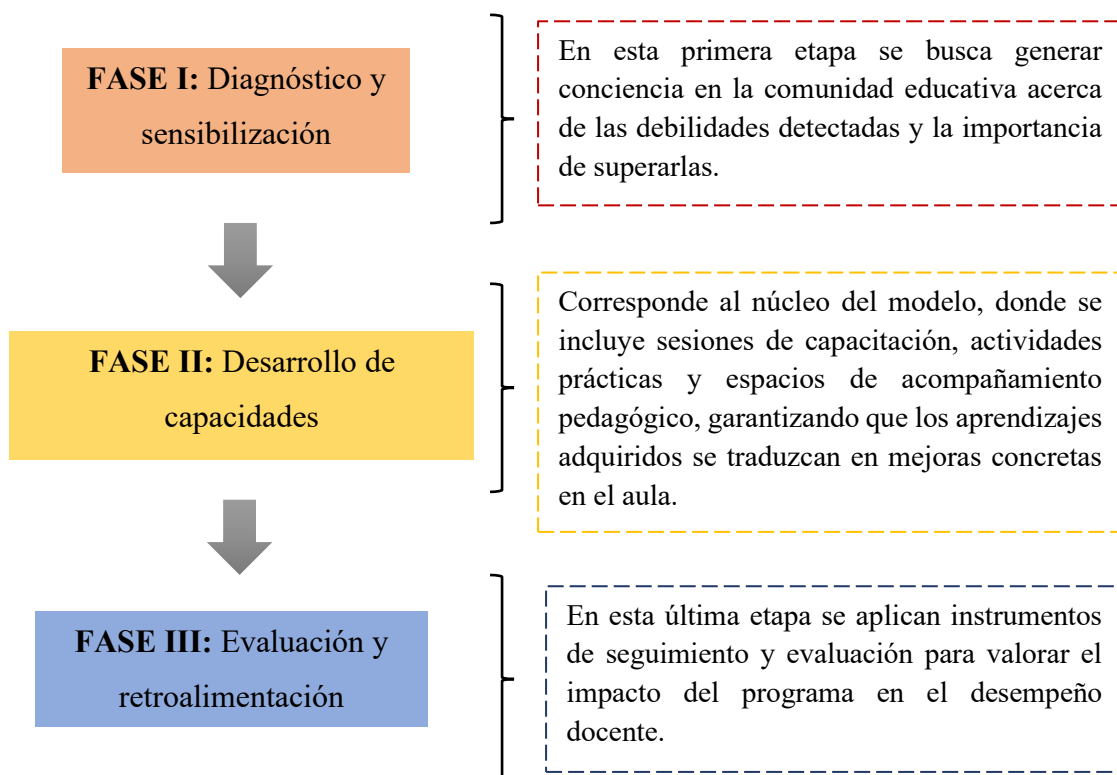
institucional, la autogestión y la seguridad personal, factores que debilitan el cumplimiento de las funciones docentes y afectan la disposición hacia la mejora continua.

Finalmente, se identificó un tercer factor relacionado con las relaciones interpersonales, donde el 50% de los docentes se ubicó en un nivel bajo. Ello revela dificultades en la construcción de vínculos positivos con estudiantes, colegas y demás actores de la comunidad educativa, lo cual limita la creación de un clima escolar colaborativo y respetuoso.

5.3. Diseño detallado del modelo de intervención

Estructura y componentes del modelo

La propuesta se organiza entorno a un modelo de gestión educativa integral, diseñado para articular los distintos subsistemas institucionales con el fin de optimizar el desempeño docente. La estructura contempla tres fases principales que permiten transitar de la sensibilización y diagnóstico hacia la implementación de acciones formativas y, finalmente, a la evaluación de los resultados obtenidos.



Procedimientos y mecanismos de acción

FASE / MODULO	ACTIVIDADES PRINCIPALES	PROCESOS CLAVE	CAMBIO ESPERADO
Fase I: Diagnóstico y sensibilización	- Conformación del equipo impulsor - Microdiagnóstico focalizado	Análisis de situación inicial y construcción de compromisos colectivos	Conciencia institucional y disposición al cambio
Fase II: Desarrollo de capacidades	- Planificación digital - Instrumentos de gestión - Evaluación de competencias digitales	Planificación digital con metas, instrumentos de gestión digital (rúbricas, portafolios) y evaluaciones diagnósticas y formativas de competencias.	Docentes planifican con enfoque digital, aplican instrumentos pertinentes y evidencian progreso en competencias digitales
	- Recursos tecnológicos - Infraestructura digital - Seguimiento de formación TIC	Organización e inventario de recursos TIC, protocolos de mantenimiento y mejora de infraestructura.	Disponibilidad y uso eficiente de recursos e infraestructura; seguimiento continuo de formación docente en TIC
	- TIC en el currículo - Monitoreo pedagógico digital - Trabajo colaborativo digital	Diseño de sesiones que integren TIC, observación de clases con retroalimentación digital.	Docentes aplican TIC en el aula, reciben retroalimentación digital y fortalecen el trabajo colaborativo
	- Participación digital - Difusión de buenas prácticas - Alianzas institucionales	Implementación de plataformas de participación, publicación y socialización de experiencias exitosas, convenios con instituciones locales para proyectos.	Mayor interacción digital con la comunidad, reconocimiento de prácticas innovadoras y redes de apoyo interinstitucional
Fase III: Evaluación y retroalimentación	- Monitoreo de indicadores - Evaluación de resultados - Jornadas de retroalimentación - Cierre y escalamiento	Seguimiento y retroalimentación cíclica	Consolidación de aprendizajes y sostenibilidad del modelo

Lineamientos para la implementación

- Recursos**

Concepto	Detalle / Recursos incluidos	Cantidad	Costo unitario (S/.)	Subtotal (S/.)
Materiales de escritorio	Resmas de papel bond A4	10	15.00	150.00
	Plumones para pizarra de 4 colores	2 set	8.00	16.00
	Lapiceros, cuadernos, folders manila	1 lote	50.00	50.00
	Post-it y cartulinas de colores	1 lote	30.00	30.00
Materiales didácticos	Kits de material lúdico y gamificado (dinámicas, tarjetas, dados pedagógicos)	1 lote	100.00	100.00
Equipamiento tecnológico	Proyector multimedia (alquiler)	12 talleres	10.00	120.00
	Parlantes portátiles	1	200.00	200.00
Logística y servicios	Movilidad y transporte	1	150.00	150.00
Total				S/ 816.00

- Actores y roles:** El investigador será el responsable principal de la implementación del programa, encargándose de la planificación, coordinación, gestión de recursos y evaluación de resultados. Asimismo, los docentes participantes cumplirán el rol de beneficiarios activos, aplicando las estrategias propuestas, mientras que la comunidad educativa actuará como apoyo para fortalecer la sostenibilidad del modelo.

- Cronograma sugerido**

Fase / Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
Diagnóstico y sensibilización	X				
Diseño y planificación del programa	X	X			
Capacitación y acompañamiento a docentes		X			
Implementación de talleres			X	X	
Monitoreo y retroalimentación				X	

Evaluación final y cierre	X
---------------------------	---

5.4. Sistema de monitoreo y validación de la propuesta

Indicadores de monitoreo y seguimiento

Dimensión	Indicador de monitoreo	Descripción del seguimiento	Medio de verificación
Gestión estratégica	Aplicación de la lista de cotejo en talleres de planificación digital	Se registra el nivel de logro de los docentes en la elaboración de planes digitales	Lista de cotejo
	Evaluación del uso de instrumentos de gestión	Se mide la correcta aplicación de rúbricas y portafolios durante el taller	Lista de cotejo
Gestión administrativa	Evaluación del manejo de recursos tecnológicos	Se observa la capacidad del docente para identificar, usar y conservar recursos TIC	Lista de cotejo
	Seguimiento a la formación TIC	Se registra el desempeño del docente en la aplicación práctica de lo aprendido en TIC	Lista de cotejo
Gestión pedagógica	Integración de TIC en las sesiones de aprendizaje	Se valora la incorporación de TIC en el diseño de actividades durante el taller	Lista de cotejo
	Trabajo colaborativo digital	Se observa la participación y aportes del docente en dinámicas grupales digitales	Lista de cotejo
Gestión comunitaria	Participación en talleres	Se mide la capacidad del docente para proponer acciones conjuntas con la comunidad	Lista de cotejo
	Difusión de buenas prácticas	Se registra si el docente comparte experiencias o propuestas innovadoras en el taller	Lista de cotejo

Estrategia de validación por juicio de expertos

- **Proceso:** La validación de la propuesta se llevará a cabo mediante el juicio de expertos, quienes revisarán la pertinencia, coherencia y viabilidad del diseño diseñado. Par ello, se seleccionará un grupo de especialistas con experiencia

comprobada en gestión educativa, innovación pedagógica y formación docente. Estos profesionales deberán contar con grado académico de maestría o doctorado, además de trayectoria en investigación o en la implementación de programas educativos, lo que garantiza un análisis riguroso y fundamentado de la propuesta.

- **Instrumento:** Se empleará una rúbrica de validación estructurada en torno a criterios de pertinencia, coherencia interna, viabilidad práctica y claridad de los componentes del programa. El instrumento estará diseñado en formato de escala valorativa, complementado con un espacio para observación cualitativas, de modo que los expertos puedan aportar tanto juicios cuantitativos como apreciaciones cualitativas que enriquezcan la evaluación del modelo.
- **Resultados esperados:** Se espera que el proceso de validación proporcione información objetiva y sugerencias de mejora que permitan refinar el diseño del programa antes de su implementación. La retroalimentación será analizada de manera sistemática, priorizando los comentarios coincidentes entre los expertos, lo que servirá de base para realizar los ajustes necesarios y garantizar la solidez conceptual, metodológica y práctica de la propuesta.

5.5. Presentación de los talleres

Los talleres diseñados como parte de la propuesta se detallan en los anexos, donde se presentan sus contenidos, actividades y estrategias de aplicación.

CONCLUSIONES

Se concluye que la propuesta de un programa de gestión educativa permitió estructurar una alternativa viable y coherente para optimizar el desempeño docente en la I.E. N°16146, ya que integra de manera articulada componentes de gestión pedagógica, organización institucional y desarrollo profesional docente, lo cual favorece una base sólida para evaluar la calidad de la práctica pedagógica y generar espacios positivos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Se identificó que la mayoría de los docentes equivalente al 60% se ubicaron en un nivel bajo de desempeño, mientras que el 23.3% se situó en el nivel medio y únicamente el 16.7% alcanzó un nivel alto, lo que permite concluir que existe una brecha significativa en la práctica docente.

Se concluye que la propuesta de gestión educativa quedó sólidamente fundamentada en Marcos teóricos que aportan coherencia y sustento en estructura tales como la teoría general de sistemas, el enfoque sistemático estructural funcional, la teoría de la autodeterminación y el aprendizaje significativo, lo que permitió establecer un andamiaje conceptual que respalde la pertinencia y viabilidad de la propuesta para orientar proceso de planificación, motivación y práctica pedagógica.

Se concluye que el diseño del programa integró de manera articulada componentes de gestión pedagógica, organización institucional y desarrollo profesional docente, plasmadas en actividades de formación, acompañamiento y planificación con criterios claros para su monitoreo y evaluación, lo que asegura una estructura operativa congruente en las demandas identificadas en el diagnóstico y con la necesidad de fortalecer el desempeño docente de manera sostenida.

RECOMENDACIONES

A la plana directiva de la institución educativa corresponde impulsar la implementación progresiva del programa de gestión educativa, garantizando condiciones organizacionales, recursos y mecanismos de seguimiento que favorezcan su sostenibilidad, de modo que el profesorado cuente con estrategias efectivas para optimizar su desempeño docente y fortalecer la calidad educativa de manera integral.

A la plana directiva de la institución educativa resulta pertinente impulsar procesos de capacitación y acompañamiento continuo dirigidos a los docentes, fomentando espacios de reflexión colegiada y prácticas de retroalimentación pedagógica que permitan revertir la brecha detectada en el diagnóstico y fortalecer las competencias profesionales en beneficio del aprendizaje estudiantil.

A la dirección de la institución educativa conviene promover la aplicación de los fundamentos teóricos que sustentan el programa, generando condiciones organizacionales y motivacionales que garanticen la implementación efectiva de estrategias sistémicas, motivacionales y didácticas, propiciando una cultura institucional orientada a la mejora permanente del desempeño docente.

A las autoridades educativas de la institución educativa corresponde garantizar la puesta en marcha del diseño del programa de gestión, dotando de recursos, tiempos y mecanismos de seguimiento que aseguren la operatividad de las acciones planteadas, de manera que la propuesta se traduzca en procesos sostenidos de desarrollo profesional docente y optimización de la práctica pedagógica en el aula.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahyani, E., Rifky, S., Muharam, S., & Murnaka, N. (2024). Implementation of Teacher Performance Management to Improve Education Quality. *Cendikia Media Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 14(4), 391-398. <https://doi.org/10.35335/cendikia.v14i4.4855>
- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Boletín Virtual*, 7(2), 1-28. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Arias, F. (2023). El paradigma pragmático como fundamento epistemológico de la investigación mixta. Revisión sistematizada. *Rev. Educ. Art. y Com.*, 12(2), 11-24. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/eac/article/view/2020>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Biblioteca Nacional del Perú. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting. https://doi.org/https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Bologna, E. (2020). *Un Recorrido por los Métodos Cuantitativos en Ciencias Sociales a bordo de R*. R Foundation. <https://estadisticacienciasocialesr.rbind.io/index.html>
- Carhuancho, I., Nolasco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
- Castillo, C. (2020). *Gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Antonio Raymondi - Ambato, distrito de Yauli - Huancavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/397ace6d-59b6-4dba-9b1d-49070d4c79ae>

Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación.

Working Paper ESACE, 1(8), 1-38. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>

Catalán, D., & Obeso, Y. (2023). Estrategias de acompañamiento pedagógico en el

desempeño docente. *Revista de Investigación de Ciencias de la Educación*,

Horizontes, 7(20).

<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1141>

Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión

Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *593 Digital*

Publisher CEIT, 6(1), 132-149.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897557>

Chávez, F. M., Ugaz, N., & Melgar, A. E. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar

en instituciones educativas de educación básica regular. *Ciencia Latina Revista*

Científica Multidisciplinar, 6(6), 5030-5048.

https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3796

De la Peña, G., & Velázquez, R. (2018). Algunas reflexiones sobre la teoría general de

sistemas y el enfoque sistémico en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de*

Educación Superior, 37(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142018000200003&script=sci_arttext&tlng=en)

[43142018000200003&script=sci_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142018000200003&script=sci_arttext&tlng=en)

Diago, J., & Páramo, P. (2023). Perspectivas educativas e investigativas del pragmatismo en

sociedades democráticas. *Praxis & Saber*, 14(36).

<http://www.scielo.org.co/pdf/prasa/v14n36/2216-0159-prasa-14-36-15.pdf>

Domínguez, V. A., & López, M. Á. (2017). Teoría General de Sistemas, un enfoque práctico.

TECNOCENCIA Chihuahua, 10(3), 125–132.

<https://doi.org/https://doi.org/10.54167/tch.v10i3.174>

- Esteban, J., Estuche, R., Navarra, R., Tess, M., Tampil, R., & Tenedero, C. (2024). Improving Teaching Performance Development: The Implementation of Results-Based Performance Management System (RPMS). *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 23-30.
<https://jurnaledukasia.org/index.php/edukasia/article/view/787/632>
- García, C., & Durán, J. (2025). Contribuciones del pragmatismo educativo para la enseñanza y aprendizaje de química en secundaria. *Universita Cienxia*(36), 19-51.
<https://universita.ux.edu.mx/universita-ciencia/article/view/1336>
- Graffe, G. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de pedagogía*, 23(68), 495-517. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-97922002000300007&script=sci_arttext
- Guzmán, T. R., Carrion, B. J., & Osorio, T. (2023). Acompañamiento pedagógico como estrategia educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 12724-12737. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4278
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. México: Mc Graw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Kaushik, V., & Walsh, C. (2019). Pragmatism as a Research Paradigm and Its Implications for Social Work Research. *Soc. Sci.*, 8(9). <https://www.mdpi.com/2076-0760/8/9/255>
- Ministerio de Educacion. (2020). *Norma que establece disposiciones para el desarrollo del Acompañamiento Pedagógico en instituciones educativas focalizadas de la Educación Básica Regular, para el período 2020-2022*. Ministerio de Educacion.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6777/Norma%20que%20establece%20disposiciones%20para%20el%20desarrollo%20del%20Acompa%20>

C3%B1amiento%20Pedag%C3%B3gico%20en%20instituciones%20educativas%20focalizadas%20en%20la%20Educaci%C3%B3n%

Ministerio de Educación. (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. Ministerio de Educación.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8845>

Miranda, M., & Villasís, M. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista Alergia México*, 66(1).

<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n1/2448-9190-ram-66-01-115.pdf>

Muñoz, E., Muñoz, M., Muñoz, S., & Mateo, C. (2023). Modelo de Gestión Educativa basado en el liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2).

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5684/8584>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis (Ed. 5ta ed.)*.

Ediciones de la U. [https://corladancash.com/wp-](https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf)

[content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf](https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf)

Peña-Galeana, R., Peña-Galeana, N., & López-Silva, S. (2020). Collaborative work and reflective practice to improve teacher's performance. *ECORFAN Journal - Spain*, 7(13), 7-16.

https://www.ecorfan.org/spain/journal/vol7num13/ECORFAN_Journal_Spain_V7_N13_2.pdf

Pérez, M., Berea, R., Roy, I., Palacios, L., & Rivas, R. (2019). . Lista para Aspectos Éticos de Investigaciones en Humanos. *Revista alergia México*, 66(4), 474-482.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n4/2448-9190-ram-66-04-474.pdf>

- Ramírez, R., Carbajal, T., Alcas, R., & Huacchillo, W. (2021). Plan de Gestión Pedagógica para el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito Frías Ayabaca, 2020. *Ciencia Y Educación*, 2(10), 47-70.
<https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/85>
- Ramón, F. (2022). Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente. *Cátedra*, 5(2), 35-54. <https://doi.org/10.29166/catedra.v5i2.3543>
- Rodríguez, F. (2024). El acompañamiento pedagógico como estrategia de supervisión y apoyo docente para el sistema educativo de Puerto Rico. *Enclave*, 54(3).
<https://doi.org/https://orcid.org/0009-0003-0380-2316>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sañudo, L. (2022). Del abandono a la permanencia. Estudio desde la Teoría General de Sistemas. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 26(1), 213-233.
<http://hdl.handle.net/10481/74553>
- Shaleh, M., Zainuddin, F., & Suli, M. (2021). Application of Principal Management to Improve Teacher Performance during the Covid 19 Period in Elementary Schools. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 10(1), 23-34.
<https://jurnaldidaktika.org/contents/article/view/77>
- Sola, E., & Idris, M. (2022). Implementation of Educational Management Principles to Improve Teachers' Performance SMKN 6 Bone South Sulawesi. *Atlantiss Press*.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.211219.011>
- Soria, O., Soria, K. O., Ancoco, C. L., Vera, R. M., & Flores, E. J. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de

- Aymaraes, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 578-599.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246
- Sugianto, E. (2024). Optimizing education management to improve learning quality. *JKPI: Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 5(2).
<https://lumenpublishing.com/journals/index.php/lumenss/article/download/6498/4482/21675#:~:text=Optimized%20educational%20management%20involves%20collaborative,efforts%20toward%20achieving%20academic%20excellence.>
- Teece, D. (2018). Dynamic capabilities as (workable) management systems theory. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 359-368.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1017/jmo.2017.75>
- Tejedor, F., & García, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*, 68(247), 439-459. <https://www.jstor.org/stable/23766354?read-now=1&seq=14>
- Velásquez, F., Alvarado, H., Guardia, S., Allpas, J., Arévalo, J., Pimentel, K., & Guerrero, M. (2024). Educational Management from the Constructivist Perspective to Improve Teaching Performance in Educational Institutions. *ESTUDIOS EVOLUTIVOS EN CULTURA IMAGINATIVA*, 8.1, 128-145.
<https://esiculture.com/index.php/esiculture/article/view/956>
- Villegas, F., & Valderrama, C. (2021). Propuesta de un modelo de gestión para la docencia: experiencia de una universidad estatal chilena. *Hallazgos*, 18(35), 149-179.
<http://www.scielo.org.co/pdf/hall/v18n35/1794-3841-hall-18-35-149.pdf>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Programa de gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	METODOLOGÍA
¿De qué manera la propuesta del programa de gestión educativa optimizará el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025?	Proponer un programa de gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025	La propuesta del programa de gestión educativa optimizará el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025.	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: No-Experimental Nivel: Descriptivo-propositiva Población: 30 docentes Muestra: 30 docentes Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
	Conocer el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025.		
	Fundamentar teóricamente un programa de gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025.		
	Diseñar un programa de gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025.		

Anexo 02. Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como finalidad recoger información sobre diferentes aspectos relacionados con su práctica profesional y desempeño pedagógico. La información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación, garantizando absoluta confidencialidad en sus respuestas.

Instrucciones: Lea atentamente cada enunciado y marque con una “X” la opción que mejor refleje su percepción o práctica habitual. No existen respuestas correctas o incorrectas, únicamente se solicita su opinión sincera.

Nº	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						
1	Considero que poseo un dominio suficiente de los contenidos que enseño para garantizar aprendizajes significativos en mis estudiantes.					
2	Me preparo constantemente para actualizar los conocimientos que transmito en el aula.					
3	Presento los temas de clase de manera dinámica para captar la atención de mis estudiantes.					
4	Relaciono los contenidos con ejemplos prácticos de la vida cotidiana para motivar a los alumnos.					
5	Introduzco nuevas estrategias metodológicas que enriquecen el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
6	Utilizo recursos innovadores que facilitan la comprensión de los contenidos en clase.					
7	Fomento la participación de los estudiantes en un ambiente de respeto y confianza.					
8	Promuevo la disciplina en el aula de manera democrática y constructiva.					
9	Identifico con claridad los estilos y ritmos de aprendizaje de mis estudiantes.					
10	Adapto mis estrategias de enseñanza considerando					
11	Integro la formación en valores en las actividades de clase de forma intencional.					
12	Refuerzo actitudes de respeto, solidaridad y responsabilidad en mis estudiantes.					
PERSONALIDAD		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
13	Siento entusiasmo por la labor docente que desempeño diariamente.					
14	Considero que ser docente es una elección que me permite realizarme como persona.					

15	Me considero una persona capaz de enfrentar los retos que implica la docencia.					
16	Reconozco mis fortalezas personales como un recurso valioso en mi labor educativa.					
17	Tomo decisiones justas y equilibradas frente a las conductas de mis estudiantes.					
18	Mantengo una actitud objetiva cuando evalúo el rendimiento académico de mis alumnos.					
19	Me siento satisfecho con los logros alcanzados en mi labor docente.					
20	Considero que la docencia me brinda una experiencia profesional y personal gratificante.					
RESPONSABILIDAD CON SU LABOR		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
21	Cumplo puntualmente con mi horario de ingreso al centro educativo.					
22	Procuro iniciar y culminar mis clases respetando los tiempos establecidos.					
23	Participo de manera activa en las actividades institucionales programadas.					
24	Colaboro en proyectos y actividades extracurriculares del centro educativo.					
25	Respeto las disposiciones internas de la institución educativa.					
26	Adapto mi conducta profesional a los reglamentos y políticas del centro.					
27	Tomo decisiones pedagógicas de manera responsable en beneficio de mis estudiantes.					
28	Gestiono mi práctica docente con independencia, considerando siempre las normas institucionales.					
RELACIONES INTERPERSONALES		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
29	Escucho con atención a mis estudiantes cuando expresan sus dificultades personales o académicas.					
30	Muestro empatía frente a las situaciones que afectan a mis alumnos.					
31	Brindo apoyo a los estudiantes en tutorías orientadas a su desarrollo académico y personal.					
32	Mantengo comunicación abierta con los padres de familia para apoyar el proceso educativo de sus hijos.					
33	Respeto las opiniones de mis estudiantes, aunque sean distintas a las mías.					
34	Fomento la expresión libre de ideas y criterios en el aula.					

Anexo 03. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es brindar a los docentes participantes una explicación clara sobre la investigación, así como de su rol en la misma.

La presente investigación titulada: **“Programa de gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025”**, es conducida por Santos Calle Maria Leonor de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

El objetivo de este estudio es optimizar el desempeño docente a través de la implementación de un programa de gestión educativa.

Si usted brinda su consentimiento, participará en esta investigación respondiendo cuestionarios y participando en actividades relacionadas con el programa. El tiempo estimado de participación será de aproximadamente 25 a 30 minutos en cada aplicación. La participación es estrictamente voluntaria y no generará ningún tipo de sanción en caso decida retirarse.

La información recogida será tratada de manera confidencial, siendo codificada y utilizada únicamente con fines académicos y de investigación. Los datos no se difundirán de manera individual, sino de forma global y anónima.

Si tiene alguna consulta o desea información adicional sobre este estudio, puede comunicarse con el investigador al teléfono [colocar número de contacto] o al correo [colocar correo institucional].

Su participación es muy valiosa y contribuirá de manera significativa al logro de los objetivos de este estudio.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, _____, docente de la Institución Educativa N° 16146 – Sallique, Cajamarca, declaro haber sido informado/a sobre el propósito, procedimientos y características de esta investigación.

Acepto voluntariamente participar en el estudio titulado “Programa de gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025”.

Firma y nombre del docente participante: _____

DNI: _____

Fecha: ____ / ____ / 2025

Anexo 04. Validación de la propuesta**JUICIO DE EXPERTOS PARA EVALUAR LA PROPUESTA ACADÉMICA****1. Identificación del Experto**

Nombres y Apellidos:

Centro laboral:

Grado:

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de ítems, el cual tienes que evaluar con criterio ético, la calidad de la propuesta académica (véase anexo N° 1). Para materializar la evaluación, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro: 1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Alto 5: Muy alto

3. Estructura (véase cuadro adjunto)

INDICADORES / ÍTEMS	CATEGORÍAS					OBSERVACIÓN/ SUGERENCIAS
	5	4	3	2	1	
Cualidades básicas de la propuesta - proyectividad						
1. Pertinencia (adecuada al contexto y a las características del estudiante).		X				
2. Relevancia (importante desde el punto de vista teórico y práctico).	X					
3. Originalidad (poco estudiado).		X				
4. Viabilidad (según la proyectividad, el desarrollo de la propuesta será un éxito).		X				
Claridad						
5. Justificación consistente para el desarrollo de la propuesta.	X					
6. Lenguaje empleado.		X				
7. Propósito.		X				
Consistencia teórica						
8. Las bases científicas presentadas a manera de síntesis.		X				
9. El modelo teórico sintetiza la propuesta (síntesis gráfica) y es coherente con las bases científicas seleccionadas.		X				
10. Las actividades de aprendizaje, garantiza el logro del propósito esperado.		X				
Calidad técnica						
11. Estructura técnica básica de la propuesta.	X					

12. Coherencia interna entre los componentes de la propuesta.		X				
Metodología						
13. Explícita y orientada a lograr el propósito esperado.		X				
Extensión						
14. El programa es específico y abarca un aspecto limitado del problema.	X					
Evaluabilidad						
15. Objetivos explícitos y evaluables de la propuesta.	X					
16. La evaluación descrita es fácil de materializarse.		X				
Puntaje parcial.	25	44				
Puntuación total.		69				

Nota: Índice de evaluación propuesta (ivp) = [puntuación total / 80] x 100= 86.25

4. Escala de valoración

Muy baja	Baja	Intermedia	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%

5. Veredicto final

El Programa de convivencia escolar para prevenir el bullying en estudiantes de instituciones educativas de educación secundaria de Jaén, 2023. Su enfoque es innovador y accesible, por lo tanto, ofrece un valioso recurso educativo, siendo aplicable.

Lambayeque, xxxxx

Firma
Dra.
DNI

TALLER N°01
“PLANEANDO CON VISIÓN DIGITAL: METAS CLARAS PARA UN MEJOR DESEMPEÑO DOCENTE”

I. OBJETIVO DEL TALLER: Fortalecer las competencias de los docentes en la planificación digital con metas, integrando enfoques estratégicos que optimicen su desempeño docente, a través de actividades teóricas y prácticas que promuevan la reflexión, la organización y el compromiso colectivo.

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS	CAPACIDADES A DESARROLLAR	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
-Gestiona estratégicamente los procesos educativos con enfoque digital. -Promueve el uso responsable y consciente de herramientas digitales para la planificación. -Lidera procesos de planificación con visión prospectiva y metas claras. -Evalúa y ajusta la planificación educativa con criterios estratégicos y digitales.	-Reconoce la importancia de la planificación digital con metas en la gestión educativa. -Identifica herramientas digitales aplicables al diseño de planes pedagógicos. -Formula metas claras y alcanzables dentro de la planificación docente. -Desarrolla actitudes colaborativas para la construcción de planes digitales estratégicos.	-Claridad en la formulación de metas estratégicas. -Capacidad de análisis y reflexión crítica sobre la planificación. -Creatividad y pertinencia en la aplicación de ejemplos digitales. -Participación activa y compromiso en las dinámicas colectivas.

MATERIALES	ACTITUDES y/o ACCIONES	CRITERIOS DE ÉXITO
-Papelotes, plumones de colores y cintas adhesivas. -Tarjetas con ejemplos de metas y objetivos. -Presentación en diapositivas con ejemplos de herramientas digitales	-Escucha activa y apertura al aprendizaje. -Participación responsable en dinámicas grupales. -Compromiso en la construcción de metas y planes digitales.	-Papelotes con planes digitales simulados con metas claras. -Fichas de compromisos individuales y colectivos. -Participación sostenida en debates, reflexiones y dinámicas.

de planificación (Google Calendar, Trello, Canva, etc.). -Fichas para construcción de compromisos individuales y colectivos. -Pizarra y tizas/rotuladores.	-Respeto a las ideas de los demás y colaboración activa.	-Capacidad de relacionar la teoría con la práctica docente.
--	--	---

III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

ETAPAS	ESTRATEGIAS	TIEMPO
DIAGNÓSTICO Y SENSIBILIZACIÓN	1. Bienvenida y presentación (10 minutos): - El facilitador recibe a los docentes con una dinámica rompehielo: cada docente escribe en una tarjeta una palabra que represente su forma actual de planificar. Luego, todos pegan sus tarjetas en un papelote en forma de “nube de palabras”. - Se hace una breve reflexión colectiva sobre la diversidad de prácticas y la necesidad de modernizar la planificación con metas claras. 2. Análisis de situación inicial (10 minutos): - En grupos pequeños, los docentes discuten: “¿Qué dificultades enfrente al planificar mis clases y metas?”. - Cada grupo elabora un listado en un papelote. Se comparte en plenario para identificar patrones comunes. 3. Construcción de compromisos colectivos (10 minutos): - El facilitador explica qué es la planificación digital con metas y presenta ejemplos de herramientas digitales (con diapositivas). - Se formula, como grupo, un compromiso colectivo que guiará la sesión: “Al final del taller, construiremos un plan digital con metas claras para optimizar nuestro desempeño docente”.	30 minutos
DESARROLLO DE CAPACIDADES	1. Exposición teórica (15 minutos): El facilitador explica los principios de la planificación digital con metas: definición, beneficios, ejemplos aplicados en la gestión educativa.	45 minutos

	- Se muestran diapositivas con ejemplos de cómo se usan Google Calendar, Trello o Canva para organizar metas, pero solo a nivel explicativo (sin entrar al aula de cómputo). 2. Dinámica práctica: “Metas inteligentes en acción” (15 minutos): - Se entrega a cada grupo una tarjeta con una meta vaga (ejemplo: “<i>Mejorar el rendimiento académico</i>”). - Cada grupo transforma esa meta en un objetivo digital SMART (específico, medible, alcanzable, relevante y temporalizado). - Se escriben en papelotes y se presentan en plenario, fomentando la retroalimentación entre pares. 3. Dinámica práctica: “Planificando juntos” (15 minutos): - En equipos, los docentes elaboran un mini plan digital en papelotes, estableciendo: Meta principal. Acciones específicas. Indicadores de logro. Tiempo estimado (cronograma). - Aunque se simula de forma física, los grupos deben pensar cómo ese plan se podría traducir en una herramienta digital. - Se hace una exposición breve por cada grupo.	
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	1. Evaluación de resultados (5 minutos): - Cada grupo comparte qué aprendió y cómo podría aplicar lo trabajado en su práctica docente. - Se registran en fichas individuales los compromisos: “<i>Aplicaré la planificación digital con metas en...</i>”. 2. Retroalimentación colectiva (5 minutos): - El facilitador destaca fortalezas y áreas de mejora, reforzando la importancia de pasar de lo tradicional a lo digital-estratégico. 3. Cierre reflexivo (5 minutos): - Dinámica de cierre: cada docente levanta una tarjeta verde si siente que ahora tiene herramientas prácticas para mejorar su planificación, o roja si cree que aún necesita profundizar.	15 minutos

	El facilitador concluye con una frase motivadora: <i>“Planificar con metas digitales no es solo organizar tareas, es darle sentido estratégico a nuestro rol docente”</i>.	
--	--	--

		CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		Claridad en la formulación de metas estratégicas.		Capacidad de análisis y reflexión crítica sobre la planificación.		Creatividad y pertinencia en la aplicación de ejemplos digitales.		Participación activa y compromiso en las dinámicas colectivas.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
19									
.									
.									
.									
.									

TALLER N°02
“DE PAPELES A EVIDENCIAS DIGITALES: DISEÑANDO RÚBRICAS Y PORTAFOLIOS ESTRATÉGICOS”

I. OBJETIVO DEL TALLER: Fortalecer las competencias de los docentes en el uso y construcción de instrumentos de gestión digital, especialmente rúbricas y portafolios, como medios estratégicos para mejorar su desempeño docente y la gestión educativa.

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS	CAPACIDADES A DESARROLLAR	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
-Gestiona estratégicamente la evaluación y seguimiento docente mediante instrumentos digitales. -Diseña rúbricas claras y pertinentes para orientar el aprendizaje. -Implementa portafolios como medio de organización y evidencia del trabajo docente. -Promueve el uso reflexivo de herramientas de gestión digital en los procesos pedagógicos.	-Reconocer la importancia de las rúbricas y portafolios en la planificación y evaluación docente. -Identificar los elementos esenciales de una rúbrica y de un portafolio digital. -Elaborar propuestas de rúbricas y secciones de portafolio mediante simulación en aula. -Reflexionar sobre cómo estos instrumentos optimizan el desempeño y la gestión educativa.	-Claridad y pertinencia en la construcción de rúbricas. -Coherencia entre las secciones diseñadas del portafolio y los objetivos de desempeño. -Capacidad de aplicar lo teórico en dinámicas prácticas. -Nivel de participación activa y colaboración en las actividades.

MATERIALES	ACTITUDES y/o ACCIONES	CRITERIOS DE ÉXITO
-Papelotes grandes y plumones de colores. -Fichas con ejemplos de rúbricas y portafolios impresos. -Tarjetas con descriptores de desempeño. -Presentación teórica con diapositivas que muestren ejemplos de rúbricas digitales (Google Forms, Excel, Canva) y portafolios	-Colaboración activa en los grupos. -Respeto por las ideas de los colegas. -Disposición para simular la construcción de instrumentos de gestión. -Reflexión crítica sobre las prácticas actuales y las posibilidades de mejora.	-Papelotes con rúbricas construidas colectivamente. -Mini-portafolios simulados en físico. -Participación activa en las discusiones y dinámicas. -Fichas de compromisos individuales respecto al uso de instrumentos digitales.

digitales (Google Drive, Classroom, Padlet). -Pizarra y rotuladores.		
---	--	--

III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

ETAPAS	ESTRATEGIAS	TIEMPO
DIAGNÓSTICO Y SENSIBILIZACIÓN	1. Bienvenida y presentación (10 minutos): - El facilitador recibe a los docentes con la dinámica “La caja de herramientas”. Cada docente escribe en una tarjeta qué instrumento de evaluación usa actualmente (ejemplo: lista de cotejo, exámenes, fichas) y lo coloca dentro de una caja. - Se abre la caja y se leen en voz alta algunas respuestas para evidenciar la diversidad de instrumentos usados. 2. Análisis de situación inicial (10 minutos): - En grupos pequeños, los docentes responden a la pregunta: “¿Qué dificultades encuentro al evaluar con claridad y recoger evidencias del aprendizaje de mis estudiantes?”. - Cada grupo elabora un listado en un papelote y lo presenta. El facilitador conecta estas dificultades con la necesidad de usar rúbricas y portafolios digitales. 3. Construcción de compromisos colectivos (10 minutos): - El facilitador explica brevemente qué son las rúbricas y los portafolios digitales, mostrando ejemplos en diapositivas. - Entre todos, se formula un compromiso colectivo: “<i>Al culminar el taller, habremos diseñado instrumentos claros y estratégicos que simulan rúbricas y portafolios aplicables a nuestra práctica docente</i>”.	30 minutos
DESARROLLO DE CAPACIDADES	1. Exposición teórica (15 minutos): - El facilitador presenta los elementos básicos de una rúbrica (criterios, niveles de desempeño, descriptores) y de un portafolio (secciones, evidencias, reflexiones). - Muestra ejemplos en diapositivas de rúbricas digitales (Excel, Google Classroom, Canva) y portafolios digitales (Google Sites,	45 minutos

	Padlet), pero sin uso directo de computadoras, solo como ilustración. • Se hace énfasis en cómo estos instrumentos optimizan la gestión estratégica del desempeño docente. 2. Dinámica práctica: “Construyendo la rúbrica ideal” (15 minutos): • Cada grupo recibe un conjunto de tarjetas con descriptores de desempeño desordenados (ejemplo: “El estudiante explica con claridad”, “El estudiante presenta errores frecuentes”, etc.). • Con estas tarjetas, los grupos deben organizar y construir una rúbrica con: ◦ Criterios (ejemplo: claridad, organización, participación). ◦ Niveles de logro (ejemplo: destacado, satisfactorio, en proceso, inicial). • Se escriben en papelote y se presentan al plenario. Se realiza retroalimentación sobre la pertinencia de cada propuesta. 3. Dinámica práctica: “Mi portafolio docente” (15 minutos): • Cada docente recibe una hoja dividida en secciones (simulación de portafolio): ◦ Datos personales. ◦ Evidencias de desempeño (planificaciones, trabajos de estudiantes, reflexiones). ◦ Metas de mejora docente. • Con papel, fichas y colores, simulan cómo organizarían un portafolio físico que luego podría digitalizarse. • Los grupos comparten sus ideas, destacando la utilidad del portafolio como instrumento de gestión.	
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	1. Evaluación de resultados (5 minutos): • Cada grupo explica brevemente cómo la rúbrica y el portafolio que construyeron podrían aplicarse en su práctica docente. • Se recogen compromisos individuales: cada docente escribe en una ficha <i>“Me comprometo a implementar la rúbrica o portafolio en...”</i>. 2. Retroalimentación colectiva (5 minutos): • El facilitador destaca logros observados: creatividad, claridad en los criterios, pertinencia de los portafolios.	15 minutos

	- Se ofrecen sugerencias para fortalecer la integración digital en instrumentos de gestión. 3. Cierre reflexivo (5 minutos): - Dinámica “El aplauso digital”: cada docente comparte en voz alta una palabra que sintetice lo aprendido (ejemplo: “claridad”, “orden”, “estrategia”), y todos aplauden. - El facilitador cierra con la frase motivadora: <i>“Las rúbricas y portafolios digitales son más que instrumentos: son espejos del crecimiento docente y del aprendizaje logrado”</i>.	
--	---	--

		CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		Claridad y pertinencia en la construcción de rúbricas.		Coherencia entre las secciones diseñadas del portafolio y los objetivos de desempeño.		Capacidad de aplicar lo teórico en dinámicas prácticas.		Nivel de participación activa y colaboración en las actividades.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
19									
.									
.									
.									
.									

TALLER N°03
“EVALUAR PARA TRANSFORMAR: COMPETENCIAS DIGITALES EN ACCIÓN DOCENTE”

I. OBJETIVO DEL TALLER: Fortalecer en los docentes la capacidad de diseñar, aplicar y reflexionar sobre evaluaciones diagnósticas y formativas de competencias digitales, integrándolas a su práctica docente para mejorar su desempeño y la gestión educativa estratégica.

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS	CAPACIDADES A DESARROLLAR	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
-Gestiona estratégicamente la evaluación de competencias digitales en los procesos pedagógicos. -Diseña y aplica instrumentos de evaluación diagnóstica y formativa en el contexto digital. -Interpreta resultados de evaluaciones digitales para retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje. -Promueve el uso responsable y crítico de herramientas digitales para evaluar competencias.	-Reconocer la importancia de la evaluación diagnóstica y formativa en competencias digitales. -Identificar instrumentos y criterios adecuados para evaluar el desarrollo de dichas competencias. -Elaborar propuestas prácticas de evaluación diagnóstica y formativa. -Reflexionar sobre cómo la evaluación digital contribuye a la mejora del desempeño docente.	-Pertinencia en la elaboración de actividades de diagnóstico y evaluación formativa. -Coherencia en la construcción de instrumentos de evaluación simulados. -Claridad en la interpretación de resultados y retroalimentación. Participación activa y colaborativa en cada dinámica.

MATERIALES	ACTITUDES y/o ACCIONES	CRITERIOS DE ÉXITO
-Papelotes, plumones de colores, cinta adhesiva. -Tarjetas con situaciones problemáticas relacionadas a la evaluación de competencias digitales.	-Disposición para el análisis crítico de su práctica docente. -Respeto y valoración de los aportes de los demás. -Apertura a integrar nuevas formas de evaluación.	-Papelotes con simulaciones de evaluaciones diagnósticas y formativas. -Participación activa en dinámicas de construcción grupal. -Reflexiones escritas en fichas individuales.

-Ejemplos impresos de rúbricas, listas de cotejo y cuestionarios (como inspiración). -Presentación teórica en diapositivas mostrando ejemplos de evaluaciones diagnósticas y formativas en entornos digitales (formularios online, apps de evaluación, plataformas educativas). -Fichas individuales de reflexión y compromiso.	-Compromiso con la mejora continua del desempeño docente.	-Compromisos colectivos orientados al uso estratégico de la evaluación digital.
--	--	--

III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

ETAPAS	ESTRATEGIAS	TIEMPO
--------	-------------	--------

DIAGNÓSTICO Y SENSIBILIZACIÓN	1. Bienvenida y presentación (10 minutos): - El facilitador inicia con una dinámica llamada “El espejo digital”: cada docente escribe en una tarjeta qué entiende por “competencias digitales” y cómo cree que actualmente las evalúa. - Las tarjetas se pegan en un papelote grande y se leen algunas para abrir la reflexión colectiva. 2. Análisis de situación inicial (10 minutos): - En grupos pequeños, los docentes responden a la pregunta: <i>“¿Cómo detecto actualmente las fortalezas y debilidades digitales en mis estudiantes o en mí mismo como docente?”</i>. - Cada grupo expone su respuesta en un papelote. El facilitador identifica coincidencias y vacíos, conectando con la importancia de las evaluaciones diagnósticas y formativas. 3. Construcción de compromisos colectivos (10 minutos): - Se proyectan diapositivas con ejemplos de evaluaciones digitales diagnósticas y formativas (como formularios, quizzes online, retroalimentaciones personalizadas en plataformas). - Se formula un compromiso grupal: <i>“Nos comprometemos a diseñar y aplicar evaluaciones digitales diagnósticas y formativas que fortalezcan nuestras competencias y las de nuestros estudiantes”</i>.	30 minutos
DESARROLLO DE CAPACIDADES	1. Exposición teórica (15 minutos): - El facilitador explica los conceptos clave: Evaluación diagnóstica digital: detectar nivel inicial de competencias. Evaluación formativa digital: acompañar y retroalimentar el proceso de aprendizaje. - Muestra diapositivas con ejemplos de cómo se aplican en plataformas digitales (Google Forms, Kahoot, Socrative, Moodle), pero sin usar computadoras, solo para ilustrar. - Explica cómo estas evaluaciones fortalecen la gestión estratégica del desempeño docente al ofrecer información clara para la toma de decisiones. 2. Dinámica práctica: “Creando mi diagnóstico” (15 minutos):	45 minutos

	• Cada grupo recibe tarjetas con indicadores de competencias digitales (ejemplo: “Uso de recursos digitales”, “Comunicación en entornos virtuales”, “Gestión de información digital”). • Con estas tarjetas, deben diseñar en papelote un instrumento de diagnóstico (puede ser lista de cotejo, cuestionario breve, prueba práctica simulada). • Los grupos comparten su trabajo y explican cómo lo aplicarían al inicio del año académico. 3. Dinámica práctica: “La evaluación que acompaña” (15 minutos): • Cada grupo recibe una situación ficticia: por ejemplo, “Un docente enseña a sus alumnos a usar presentaciones digitales, pero nota que algunos avanzan más rápido que otros”. • Con base en esta situación, los grupos elaboran un instrumento de evaluación formativa (ejemplo: rúbrica con niveles de logro, registro anecdótico, ficha de observación). • Se presentan en plenario los trabajos y se reflexiona sobre cómo la evaluación formativa ayuda a mejorar el proceso y no solo a medir resultados.	
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	1. Evaluación de resultados (5 minutos): • Cada grupo comparte qué diferencias encontró entre diseñar un diagnóstico y una evaluación formativa, y cómo ambos instrumentos pueden aplicarse a la competencia digital docente. 2. Retroalimentación colectiva (5 minutos): • El facilitador destaca logros observados: creatividad en los instrumentos, claridad de criterios, pertinencia de los ejemplos. • Se resalta la importancia de la evaluación digital como herramienta de mejora estratégica y no solo como control. 3. Cierre reflexivo (5 minutos): • Dinámica “Una palabra, un compromiso”: cada docente dice en voz alta una palabra que exprese lo aprendido (ejemplo: “mejora”, “claridad”, “acompañamiento”). • El facilitador cierra con una frase motivadora: <i>“Evaluar competencias digitales no es calificar, es guiar el crecimiento docente y estudiantil con visión estratégica”</i>.	15 minutos

		CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		Pertinencia en la elaboración de actividades de diagnóstico y evaluación formativa.		Coherencia en la construcción de instrumentos de evaluación simulados.		Claridad en la interpretación de resultados y retroalimentación.		Participación activa y colaborativa en cada dinámica.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
19									
.									
.									
.									
.									

TALLER N°04
“TECNOLOGÍA EN ORDEN: ORGANIZANDO Y GESTIONANDO NUESTROS RECURSOS TIC”

I. OBJETIVO DEL TALLER: Desarrollar en los docentes la capacidad de organizar, clasificar y proyectar el uso estratégico de los recursos tecnológicos (TIC) disponibles en su institución educativa, a través de dinámicas participativas que promuevan la planificación y el fortalecimiento del desempeño docente.

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS	CAPACIDADES A DESARROLLAR	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
-Gestiona estratégicamente los recursos tecnológicos disponibles en el entorno educativo. -Identifica y organiza los recursos TIC de acuerdo con su finalidad pedagógica. -Diseña propuestas para el uso eficiente de los recursos tecnológicos en la institución. -Promueve la responsabilidad y el cuidado de los recursos TIC para su sostenibilidad.	-Reconocer la importancia de un inventario organizado de recursos TIC en la gestión educativa. -Identificar fortalezas y limitaciones en la disponibilidad y uso de los recursos tecnológicos. -Elaborar un inventario simulado de recursos TIC como herramienta de gestión administrativa. -Proponer estrategias de optimización y cuidado de los recursos tecnológicos.	-Claridad y precisión en la identificación de recursos TIC. -Pertinencia en la clasificación y organización de los recursos tecnológicos. -Creatividad en las propuestas de optimización y cuidado de los recursos. -Nivel de participación activa y trabajo colaborativo.

MATERIALES	ACTITUDES y/o ACCIONES	CRITERIOS DE ÉXITO
-Papelotes, plumones de colores, cinta adhesiva. -Tarjetas con nombres e imágenes de recursos TIC (proyector, parlante, impresora, router, cámara, televisor, pizarra digital, etc.). -Fichas para simulación de inventario.	-Disposición al trabajo colaborativo. -Respeto y valoración de los recursos institucionales. -Reflexión crítica sobre la gestión de los recursos. -Compromiso con la organización y cuidado de las TIC.	-Papelotes con inventarios simulados de recursos TIC. -Listados colectivos de estrategias de cuidado y optimización. -Participación en dinámicas de clasificación y organización. -Compromisos escritos de mejora en la gestión de recursos.

-Ejemplos impresos de cuadros de inventario organizados. -Presentación en diapositivas con ejemplos de inventarios digitales (Excel, Google Sheets, plataformas de gestión).		
---	--	--

III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

ETAPAS	ESTRATEGIAS	TIEMPO
DIAGNÓSTICO Y SENSIBILIZACIÓN	1. Bienvenida y presentación (10 minutos): - Dinámica “El recurso que me representa”: cada docente recibe una tarjeta con un recurso TIC (proyector, laptop, impresora, etc.) y debe presentarse diciendo por qué se identifica con ese recurso. - Se genera un ambiente de confianza y se reflexiona sobre la diversidad de herramientas tecnológicas en la escuela. 2. Análisis de situación inicial (10 minutos): - En grupos pequeños, los docentes responden: “<i>¿Qué recursos tecnológicos tenemos en nuestra institución?, ¿cómo los usamos actualmente?, ¿qué dificultades existen en su organización y cuidado?</i>”. - Cada grupo escribe sus respuestas en papelote. El facilitador agrupa las ideas en categorías: disponibilidad, organización, uso, mantenimiento. 3. Construcción de compromisos colectivos (10 minutos): - El facilitador explica qué significa gestionar estratégicamente los recursos TIC y muestra ejemplos de inventarios digitales en diapositivas. - Se formula un compromiso grupal: “<i>Al finalizar el taller, lograremos organizar un inventario simulado de recursos TIC y propondremos estrategias para optimizar su uso y cuidado</i>”.	30 minutos
DESARROLLO DE CAPACIDADES	1. Exposición teórica (15 minutos): El facilitador presenta los aspectos clave de la gestión de recursos tecnológicos:	45 minutos

	○ Importancia de contar con inventarios actualizados. ○ Clasificación por tipo de recurso (hardware, software, conectividad). ○ Criterios de organización: estado, frecuencia de uso, responsables. ○ Estrategias para su cuidado y optimización. • Se muestran ejemplos visuales de cuadros de inventario digital (Excel, plataformas en línea) solo como referencia. 2. Dinámica práctica: “El inventario vivo” (15 minutos): • Los docentes reciben tarjetas con nombres e imágenes de distintos recursos TIC. • En grupos, deben organizarlas en un papelote bajo una estructura de inventario: ○ Nombre del recurso. ○ Cantidad disponible. ○ Estado (bueno, regular, malo). ○ Frecuencia de uso. • Cada grupo presenta su inventario simulado, y el facilitador guía una reflexión sobre las diferencias encontradas y la necesidad de estandarizar. 3. Dinámica práctica: “Estrategias para el cuidado” (15 minutos): • A partir de una situación ficticia (ejemplo: “El proyector del aula principal se malogra cada mes por mal uso”), los grupos deben proponer estrategias de cuidado y optimización. • Se escriben en tarjetas y luego se colocan en un mural colectivo bajo el título “Compromisos para cuidar nuestros recursos TIC”. • Se realiza un debate sobre la factibilidad de las propuestas.	
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	1. Evaluación de resultados (5 minutos): • Cada grupo comparte cómo las dinámicas les ayudaron a reconocer la importancia de organizar y cuidar los recursos tecnológicos. • Se registran fichas individuales donde cada docente anota: “<i>Me comprometo a mejorar la gestión de los recursos TIC mediante...</i>”. 2. Retroalimentación colectiva (5 minutos):	15 minutos

	- El facilitador destaca fortalezas: organización clara, creatividad en las estrategias, disposición colaborativa. - Resalta cómo un inventario bien gestionado optimiza el desempeño docente y facilita la gestión administrativa. 3. Cierre reflexivo (5 minutos): - Dinámica “El recurso del futuro”: cada docente menciona un recurso TIC que quisiera implementar o mejorar en su institución, y explica brevemente por qué. - El facilitador concluye con una frase motivadora: “<i>Organizar y cuidar nuestros recursos TIC es sembrar eficiencia y calidad en la gestión educativa</i>”.	
--	--	--

		CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		Claridad y precisión en la identificación de recursos TIC.		Pertinencia en la clasificación y organización de los recursos tecnológicos.		Creatividad en las propuestas de optimización y cuidado de los recursos.		Nivel de participación activa y trabajo colaborativo.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
19									
.									
.									
.									
.									

TALLER N°05
“CUIDANDO LA CASA DIGITAL: MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA TIC”

I. OBJETIVO DEL TALLER: Fortalecer en los docentes la capacidad de comprender, organizar y proyectar protocolos de mantenimiento y actualización de la infraestructura digital de su institución, mediante actividades participativas que fomenten la responsabilidad y la gestión administrativa estratégica para optimizar su desempeño docente.

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS	CAPACIDADES A DESARROLLAR	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
-Gestiona estratégicamente la infraestructura digital de la institución educativa. -Identifica protocolos básicos de mantenimiento y actualización de recursos TIC. -Diseña propuestas de mejora y sostenibilidad para la infraestructura digital. -Promueve el uso responsable y colectivo de los recursos tecnológicos.	-Reconocer la importancia de contar con protocolos de mantenimiento de la infraestructura digital. -Identificar recursos tecnológicos que requieren cuidado, reparación o actualización periódica. -Elaborar un protocolo simulado de mantenimiento preventivo y correctivo. -Reflexionar sobre la corresponsabilidad docente en el manejo de la infraestructura TIC.	-Pertinencia en la identificación de necesidades de mantenimiento. -Claridad en la elaboración de protocolos simulados. -Creatividad y factibilidad en las propuestas de actualización tecnológica. -Colaboración y compromiso durante las actividades colectivas.

MATERIALES	ACTITUDES y/o ACCIONES	CRITERIOS DE ÉXITO
-Papelotes, plumones de colores, cinta adhesiva. -Tarjetas con nombres o imágenes de infraestructura TIC (pizarras digitales, routers, proyectores, televisores, impresoras, altavoces, etc.).	-Colaboración y responsabilidad en la gestión de recursos. -Respeto hacia los aportes de los demás. -Reflexión crítica sobre las prácticas actuales. -Compromiso con el cuidado sostenible de la infraestructura digital.	-Papelotes con protocolos simulados de mantenimiento. -Listas de compromisos individuales y colectivos. -Participación activa en debates y dinámicas. -Propuestas concretas para mejorar la sostenibilidad de la infraestructura digital.

-Ejemplos impresos de protocolos de mantenimiento (preventivo, correctivo). -Presentación en diapositivas con modelos de protocolos digitales en instituciones. Fichas para compromisos individuales.		
---	--	--

III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

ETAPAS	ESTRATEGIAS	TIEMPO
DIAGNÓSTICO Y SENSIBILIZACIÓN	1. Bienvenida y presentación (10 minutos): - Dinámica “El recurso que habla”: cada docente recibe una tarjeta con un recurso de infraestructura digital (proyector, televisor, router, impresora). Debe presentarse diciendo: “<i>Yo soy el ____, y lo que necesito para funcionar bien es...</i>”. - Esta dinámica genera conciencia sobre el mantenimiento que cada recurso requiere. 2. Análisis de situación inicial (10 minutos): - En grupos pequeños, los docentes responden: “<i>¿Qué problemas hemos tenido con la infraestructura digital de nuestra institución?, ¿cómo los hemos solucionado hasta ahora?, ¿qué nos falta hacer?</i>”. - Se anotan las respuestas en papelotes y se socializan, evidenciando coincidencias y diferencias. 3. Construcción de compromisos colectivos (10 minutos): - El facilitador presenta diapositivas con ejemplos de protocolos de mantenimiento preventivo y correctivo en instituciones educativas. - Como grupo, se establece un compromiso colectivo: “<i>Al finalizar el taller, diseñaremos un protocolo simulado para mejorar el cuidado y actualización de la infraestructura digital</i>”.	30 minutos

DESARROLLO DE CAPACIDADES	1. Exposición teórica (15 minutos): - El facilitador explica: - Qué es un protocolo de mantenimiento preventivo (acciones periódicas para evitar fallas). - Qué es un protocolo correctivo (acciones para reparar fallas ya ocurridas). - La importancia de actualizar equipos digitales (software, licencias, repuestos). - Se muestran ejemplos de tablas de protocolos digitales en diapositivas como referencia. 2. Dinámica práctica: “Detectives de la falla” (15 minutos): - Cada grupo recibe tarjetas con casos ficticios (ejemplo: “<i>El proyector del aula ya no enciende</i>”, “<i>El router pierde señal cada semana</i>”). - Los grupos deben identificar si el problema se resuelve con mantenimiento preventivo o correctivo, y proponer acciones concretas. - Se exponen en plenario las soluciones, generando debate y reflexión sobre cómo prevenir futuros problemas. 3. Dinámica práctica: “Nuestro protocolo institucional” (15 minutos): - Con papelotes, cada grupo construye un protocolo de mantenimiento preventivo y correctivo para un recurso asignado (ejemplo: televisor, proyector, router). Debe incluir: - Recurso. - Acciones preventivas. - Acciones correctivas. - Frecuencia. - Responsable. - Se presentan en plenario y se arma un mural colectivo con todos los protocolos como “guía institucional simulada”.	45 minutos
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	1. Evaluación de resultados (5 minutos): - Cada grupo responde: “¿Qué aprendimos sobre la importancia del mantenimiento y actualización de la infraestructura digital?, ¿cómo este proceso mejora nuestro desempeño docente?”. - Se registran fichas individuales con compromisos.	15 minutos

	2. Retroalimentación colectiva (5 minutos): - El facilitador comenta los logros: organización de protocolos claros, creatividad en las soluciones y pertinencia en las propuestas de actualización. - Reafirma la idea de que la infraestructura digital debe gestionarse como un recurso vivo que necesita cuidado constante. 3. Cierre reflexivo (5 minutos): - Dinámica “El recurso del mañana”: cada docente menciona un recurso tecnológico que debería actualizarse o incorporarse en la institución, y cómo impactaría en su desempeño docente. - El facilitador cierra con una frase motivadora: “<i>Mantener y actualizar nuestra infraestructura digital es garantizar calidad y continuidad en la educación</i>”.	

		CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		Pertinencia en la identificación de necesidades de mantenimiento.		Claridad en la elaboración de protocolos simulados.		Creatividad y factibilidad en las propuestas de actualización tecnológica.		Colaboración y compromiso durante las actividades colectivas.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
19									
.									
.									
.									
.									

TALLER N°06
“MÁS ALLÁ DE LA CAPACITACIÓN: SEGUIMIENTO REAL DE LA FORMACIÓN TIC DOCENTE”

I. OBJETIVO DEL TALLER: Fortalecer en los docentes la capacidad de planificar, organizar y evaluar el seguimiento de procesos de formación en TIC, mediante actividades reflexivas y prácticas que les permitan aplicar estrategias sostenibles de monitoreo para la mejora de su desempeño.

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS	CAPACIDADES A DESARROLLAR	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
-Gestiona de manera estratégica el seguimiento de la formación en TIC en la institución educativa. -Identifica indicadores y evidencias que reflejan avances en la formación digital docente. -Diseña mecanismos prácticos de seguimiento a los procesos de formación en TIC. -Promueve una cultura de mejora continua en el uso de herramientas digitales.	-Reconocer la importancia del seguimiento en los procesos de formación TIC. -Identificar acciones e indicadores para monitorear la formación digital de los docentes. -Elaborar un plan simulado de seguimiento en aula, con metas y responsabilidades. -Reflexionar sobre cómo el seguimiento fortalece la gestión administrativa y el desempeño docente.	-Pertinencia en la identificación de indicadores de seguimiento. -Claridad en la elaboración de un plan simulado de monitoreo. -Creatividad en la propuesta de mecanismos de evaluación del proceso formativo. -Participación activa y disposición al trabajo colaborativo.

MATERIALES	ACTITUDES y/o ACCIONES	CRITERIOS DE ÉXITO
-Papelotes, plumones de colores, cinta adhesiva. -Tarjetas con posibles indicadores de seguimiento (ejemplo: participación en talleres, aplicación en aula, retroalimentación recibida).	-Colaboración y trabajo en equipo. -Reflexión crítica sobre la práctica docente. -Responsabilidad frente a la mejora continua. -Respeto y valoración de los aportes de los demás.	-Papelotes con planes de seguimiento TIC simulados. -Listas colectivas de indicadores relevantes para el monitoreo. -Participación activa en las dinámicas de análisis. -Fichas de compromisos individuales de los docentes.

-Ejemplos impresos de planes de seguimiento y matrices de control. -Presentación en diapositivas con modelos de seguimiento digital en instituciones. -Fichas para compromisos individuales.		
--	--	--

III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

ETAPAS	ESTRATEGIAS	TIEMPO
DIAGNÓSTICO Y SENSIBILIZACIÓN	1. Bienvenida y presentación (10 minutos): - Dinámica “Mi formación digital hasta hoy”: cada docente comparte en una tarjeta una experiencia de formación TIC que haya tenido (un curso, un taller, un uso nuevo de una herramienta) y cómo le dio seguimiento o si quedó en el olvido. - Las tarjetas se leen en plenario y se agrupan en dos categorías: <i>con seguimiento</i> y <i>sin seguimiento</i>. 2. Análisis de situación inicial (10 minutos): - En grupos pequeños, responden: “¿Cómo sabemos si la formación TIC que recibimos realmente impacta en nuestro desempeño docente?”. - Los grupos hacen un listado de ideas en papelote. Se socializan y se destacan los vacíos en el seguimiento actual. 3. Construcción de compromisos colectivos (10 minutos): - El facilitador explica la importancia del seguimiento en la formación TIC mostrando en diapositivas ejemplos de matrices de control, fichas de monitoreo y reportes de aplicación docente. - Como grupo, se formula un compromiso colectivo: “<i>Al finalizar el taller, diseñaremos un plan simulado de seguimiento para fortalecer la formación TIC y nuestro desempeño docente</i>”.	30 minutos
DESARROLLO DE CAPACIDADES	1. Exposición teórica (15 minutos): El facilitador presenta los puntos clave del seguimiento de formación TIC:	45 minutos

	○ Definición y finalidad. ○ Tipos de seguimiento (individual, grupal, institucional). ○ Indicadores relevantes (uso en clase, innovación, colaboración, resultados en estudiantes). ○ Herramientas digitales que ayudan a monitorear (formularios, rúbricas, reportes en plataformas). • Se usan diapositivas con ejemplos visuales de cómo se ve un seguimiento digital en la práctica, sin necesidad de trabajarlos en computadora. 2. Dinámica práctica: “El tablero de control” (15 minutos): • Cada grupo recibe tarjetas con indicadores posibles (ejemplo: <i>“Número de clases en que se aplicó la herramienta”</i>, <i>“Retroalimentación entre pares”</i>, <i>“Participación en talleres”</i>). • Deben clasificarlos en tres columnas en un papelote: Qué se debe medir / Cómo se mide / Cada cuánto se mide. • Se exponen las propuestas en plenario, generando un mural colectivo con los indicadores más relevantes. 3. Dinámica práctica: “Nuestro plan de seguimiento” (15 minutos): • A cada grupo se le asigna un escenario ficticio (ejemplo: “Un colegio que capacitó a sus docentes en presentaciones digitales, pero no sabe si se usan en clase”). • Los grupos deben elaborar un plan de seguimiento en papelote que incluya: ○ Objetivo del seguimiento. ○ Acciones específicas. ○ Responsables. ○ Indicadores de éxito. • Se presentan los planes en plenario y se discute la factibilidad de cada uno.	
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	1. Evaluación de resultados (5 minutos): • Cada grupo comparte qué aprendió sobre el seguimiento de la formación TIC y cómo puede aplicarlo en su institución. • Los docentes completan fichas individuales con compromisos: <i>“Aplicaré un mecanismo de seguimiento en...”</i>. 2. Retroalimentación colectiva (5 minutos):	15 minutos

	- El facilitador destaca logros: pertinencia en los indicadores, claridad en los planes, compromiso con la mejora. - Refuerza la idea de que el seguimiento no es control, sino acompañamiento para la mejora docente. 3. Cierre reflexivo (5 minutos): - Dinámica “Semáforo del seguimiento”: cada docente levanta una tarjeta verde si cree que ahora tiene herramientas para aplicar un plan de seguimiento, amarilla si aún tiene dudas, y roja si necesita más apoyo. - El facilitador cierra con la frase motivadora: <i>“El seguimiento en formación TIC no termina con la capacitación, comienza con la aplicación y mejora continua de nuestro desempeño docente”</i>.	
--	---	--

		CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		Pertinencia en la identificación de indicadores de seguimiento.		Claridad en la elaboración de un plan simulado de monitoreo.		Creatividad en la propuesta de mecanismos de evaluación del proceso formativo.		Participación activa y disposición al trabajo colaborativo.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
19									
.									
.									
.									
.									

TALLER N°07
“DEL CURRÍCULO AL AULA: INTEGRANDO LAS TIC CONOCIDAS EN LA PLANIFICACIÓN PEDAGÓGICA”

I. OBJETIVO DEL TALLER: Fortalecer en los docentes la capacidad de integrar TIC conocidas en la planificación curricular, a través de actividades teóricas y prácticas que favorezcan la innovación pedagógica, la organización didáctica y la mejora del desempeño docente.

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS	CAPACIDADES A DESARROLLAR	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
-Gestiona pedagógicamente el currículo integrando recursos TIC conocidos. -Diseña actividades curriculares innovadoras con TIC para potenciar el aprendizaje. -Evalúa la pertinencia del uso de TIC en la planificación curricular. -Promueve la práctica reflexiva sobre el impacto de las TIC en el aprendizaje de los estudiantes.	-Reconocer la importancia de la integración de TIC en el currículo escolar. -Identificar TIC conocidas que aporten a los procesos de enseñanza-aprendizaje. -Elaborar simulaciones de sesiones o actividades curriculares que incluyan TIC. -Reflexionar sobre cómo la integración de TIC mejora el desempeño docente.	-Pertinencia en la selección de las TIC aplicadas en actividades curriculares. -Claridad en la elaboración de simulaciones de planificación. -Creatividad en las propuestas pedagógicas. -Participación activa y colaborativa durante el taller.

MATERIALES	ACTITUDES y/o ACCIONES	CRITERIOS DE ÉXITO
-Papelotes, plumones, cinta adhesiva. -Tarjetas con nombres de TIC conocidas (PowerPoint, WhatsApp, YouTube, Canva, Google Drive). -Ejemplos impresos de planificaciones curriculares con TIC.	-Colaboración activa en las dinámicas grupales. -Respeto por los aportes de los demás. -Apertura a la innovación y cambio pedagógico. -Compromiso con la mejora continua en la planificación docente.	-Papelotes con simulaciones de actividades curriculares integrando TIC. -Listados colectivos de beneficios y retos en la integración de TIC. -Participación sostenida en discusiones y actividades. -Compromisos individuales para aplicar lo aprendido.

-Presentación en diapositivas mostrando cómo se integran estas TIC en sesiones reales. -Fichas individuales para compromisos y reflexiones.		
--	--	--

III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

ETAPAS	ESTRATEGIAS	TIEMPO
DIAGNÓSTICO Y SENSIBILIZACIÓN	1. Bienvenida y presentación (10 minutos): - Dinámica “Si yo fuera una TIC”: cada docente recibe una tarjeta con una TIC conocida (PowerPoint, WhatsApp, YouTube, Canva, Google Drive). Debe presentarse diciendo: “<i>Si yo fuera ____, aportaría al currículo en...</i>”. - Se genera un ambiente participativo y se introducen las TIC en el marco curricular. 2. Análisis de situación inicial (10 minutos): - En grupos pequeños, los docentes responden: “<i>¿Qué TIC usamos realmente en nuestras planificaciones curriculares?, ¿qué limitaciones encontramos?</i>”. - Elaboran un listado en papelote, diferenciando entre uso frecuente y uso poco frecuente. - El facilitador destaca la brecha entre disponibilidad y aprovechamiento pedagógico. 3. Construcción de compromisos colectivos (10 minutos): - El facilitador presenta en diapositivas ejemplos de cómo se integran las TIC en planificaciones (ejemplo: PowerPoint para presentaciones, WhatsApp para recordatorios de tareas, YouTube para videos explicativos, Canva para materiales gráficos, Google Drive para almacenamiento). - Como grupo, se formula un compromiso colectivo: “<i>Integraremos de manera consciente y estratégica las TIC conocidas en nuestras planificaciones curriculares para mejorar el aprendizaje</i>”.	30 minutos

DESARROLLO DE CAPACIDADES	1. Exposición teórica (15 minutos): - El facilitador explica cómo integrar TIC conocidas en el currículo, considerando: - Relación entre competencias, capacidades y recursos digitales. - Ejemplos de actividades con TIC: PowerPoint: exposición de proyectos. WhatsApp: comunicación rápida y recordatorios. YouTube: reforzamiento audiovisual. Canva: diseño de materiales gráficos. Google Drive: organización de recursos. - Se muestran diapositivas con ejemplos de planificaciones donde se evidencian estas integraciones. 2. Dinámica práctica: “Planificación con TIC en acción” (15 minutos): - Cada grupo recibe un tema curricular (ejemplo: medio ambiente, valores, resolución de problemas matemáticos). - Deben diseñar una actividad breve en papelote que integre al menos una TIC conocida. - Tema curricular. - TIC elegida. - Actividad práctica con estudiantes. - Evidencia de aprendizaje. - Los grupos presentan sus planificaciones en plenario. 3. Dinámica práctica: “El reto TIC” (15 minutos): - El facilitador plantea situaciones ficticias (ejemplo: “<i>Los estudiantes muestran poco interés en la lectura</i>” o “<i>Se necesita mejorar la organización de proyectos grupales</i>”). - Cada grupo debe seleccionar una TIC conocida y diseñar una estrategia curricular para resolver el reto. - Se comparten las propuestas en plenario y se comparan las distintas soluciones.	45 minutos
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	1. Evaluación de resultados (5 minutos): Cada grupo responde: “¿Qué TIC integraré en mi próxima planificación y cómo mejorará el aprendizaje de mis estudiantes?”.	15 minutos

	- Se registran compromisos en fichas individuales. 2. Retroalimentación colectiva (5 minutos): - El facilitador destaca las propuestas más creativas y pertinentes, subrayando cómo la integración de TIC fortalece la gestión pedagógica. 3. Cierre reflexivo (5 minutos): - Dinámica “La palabra que me llevo”: cada docente dice una palabra que resuma lo aprendido (ejemplo: “innovación”, “currículo”, “impacto”). - El facilitador concluye con la frase motivadora: <i>“Integrar TIC en el currículo no es sumar herramientas, es transformar el aprendizaje con sentido pedagógico”</i>.	
--	---	--

		CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		Pertinencia en la selección de las TIC aplicadas en actividades curriculares.		Claridad en la elaboración de simulaciones de planificación.		Creatividad en las propuestas pedagógicas.		Participación activa y colaborativa durante el taller.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
19									
.									
.									
.									
.									

TALLER N°08
“MIRAR PARA MEJORAR: OBSERVACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DIGITAL EN LA PRÁCTICA DOCENTE”

I. OBJETIVO DEL TALLER: Fortalecer en los docentes la capacidad de aplicar el monitoreo pedagógico digital mediante dinámicas de observación simulada y retroalimentación formativa, de manera que este proceso contribuya al mejoramiento continuo del desempeño docente.

COMPETENCIAS	CAPACIDADES A DESARROLLAR	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
-Gestiona pedagógicamente el monitoreo y retroalimentación docente con apoyo digital. -Identifica criterios e instrumentos adecuados para la observación de clases. -Diseña estrategias de retroalimentación digital que favorezcan el aprendizaje colaborativo. -Promueve la mejora continua a partir del análisis de evidencias pedagógicas.	-Reconocer la importancia del monitoreo pedagógico con retroalimentación digital. -Identificar indicadores clave en la observación de clases. -Elaborar un instrumento simulado de observación y retroalimentación digital. -Reflexionar sobre cómo el monitoreo pedagógico fortalece el desempeño docente.	-Claridad en la formulación de indicadores de observación. -Pertinencia de los instrumentos simulados de monitoreo. -Coherencia en las estrategias de retroalimentación propuestas. -Participación activa y compromiso durante las actividades.

MATERIALES	ACTITUDES y/o ACCIONES	CRITERIOS DE ÉXITO
-Papelotes, plumones, cinta adhesiva. -Tarjetas con ejemplos de indicadores de observación (ejemplo: claridad en la explicación, uso de recursos, gestión del tiempo, interacción con estudiantes). -Ejemplos impresos de fichas de observación y retroalimentación.	-Apertura al análisis crítico y constructivo. -Respeto hacia las ideas y aportes de los demás. -Disposición para reflexionar sobre la propia práctica docente. -Compromiso con la mejora continua en la enseñanza.	-Papelotes con instrumentos de observación simulados. -Estrategias de retroalimentación digital diseñadas colectivamente. -Participación sostenida en dinámicas de reflexión y simulación. -Compromisos individuales para aplicar el monitoreo en la práctica docente.

-Presentación en diapositivas mostrando cómo se sistematiza la retroalimentación digital (formularios, WhatsApp, Drive). -Fichas para compromisos individuales.		
--	--	--

III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

ETAPAS	ESTRATEGIAS	TIEMPO
DIAGNÓSTICO Y SENSIBILIZACIÓN	1. Bienvenida y presentación (10 minutos): - Dinámica “El observador silencioso”: el facilitador pide a algunos docentes que observen un breve juego o dinámica entre sus colegas (ejemplo: formar figuras humanas o resolver un reto sencillo). Luego, deben compartir qué observaron. - Con ello se introduce la importancia de la observación detallada y de la retroalimentación constructiva. 2. Análisis de situación inicial (10 minutos): - En grupos pequeños, los docentes responden: “<i>¿Cómo se realizan actualmente los monitoreos pedagógicos en mi institución?, ¿qué se logra con ellos?, ¿qué falta mejorar?</i>”. - Se anotan ideas en papelote y se comparten en plenario. El facilitador resalta las limitaciones actuales y la necesidad de integrar retroalimentación digital. 3. Construcción de compromisos colectivos (10 minutos): - El facilitador explica qué es el monitoreo pedagógico digital y presenta en diapositivas ejemplos de instrumentos (listas de cotejo en Google Forms, rúbricas compartidas en Drive, retroalimentación vía WhatsApp o correo). - Como grupo, se formula un compromiso colectivo: “<i>Al culminar este taller, construiremos un instrumento simulado de monitoreo y retroalimentación digital aplicable a nuestras prácticas docentes</i>”.	30 minutos

DESARROLLO DE CAPACIDADES	1. Exposición teórica (15 minutos): - El facilitador explica: - Finalidad del monitoreo pedagógico. - Indicadores comunes de observación docente (gestión del tiempo, dominio de contenido, estrategias metodológicas, uso de recursos TIC, interacción pedagógica). - Herramientas digitales que permiten sistematizar la retroalimentación (formularios, nubes de Drive, mensajería instantánea). - Se muestran ejemplos visuales en diapositivas de cómo estas herramientas se adaptan a la gestión pedagógica. 2. Dinámica práctica: “Construyendo mi ficha de observación” (15 minutos): - Cada grupo recibe tarjetas con indicadores de observación. - Con estas tarjetas deben elaborar, en un papelote, una ficha de observación simulada con: - Criterios de observación. - Escala de valoración (ejemplo: logrado, en proceso, no logrado). - Espacio para retroalimentación digital (ejemplo: mensaje breve, nota de voz, correo). - Cada grupo expone su ficha al plenario. 3. Dinámica práctica: “Retroalimentación digital en acción” (15 minutos): - El facilitador plantea una situación ficticia: <i>“Un docente gestionó su clase con diapositivas de PowerPoint, pero los estudiantes se distrajeron”</i>. - Cada grupo debe simular una retroalimentación breve que podría darse en formato digital (ejemplo: mensaje de WhatsApp, comentario en Drive, correo institucional). - Se comparten las propuestas y se discuten los elementos que hacen que la retroalimentación sea clara, constructiva y motivadora.	45 minutos
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	1. Evaluación de resultados (5 minutos): Cada grupo comparte una idea clave: <i>“Lo más importante que aprendimos sobre el monitoreo pedagógico digital fue...”</i>.	15 minutos

	- Se recogen compromisos individuales en fichas escritas: <i>“Aplicaré el monitoreo digital en...”</i>. 2. Retroalimentación colectiva (5 minutos): - El facilitador destaca la creatividad de las fichas de observación y la pertinencia de las retroalimentaciones digitales simuladas. - Se enfatiza que el monitoreo digital no busca sancionar, sino acompañar y mejorar la práctica docente. 3. Cierre reflexivo (5 minutos): - Dinámica “El compromiso en una palabra”: cada docente dice una palabra que exprese cómo aplicará el monitoreo digital en su contexto (ejemplo: “acompañamiento”, “mejora”, “confianza”). - El facilitador concluye con la frase: <i>“Observar con propósito y retroalimentar con sentido digital es sembrar calidad en la enseñanza”</i>.	
--	--	--

		CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		Claridad en la formulación de indicadores de observación.		Pertinencia de los instrumentos simulados de monitoreo.		Coherencia en las estrategias de retroalimentación propuestas.		Participación activa y compromiso durante las actividades.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
19									
.									
.									
.									
.									

TALLER N°09**“CONECTADOS PARA ENSEÑAR: EL PODER DEL TRABAJO COLABORATIVO DIGITAL”**

I. OBJETIVO DEL TALLER: Fortalecer en los docentes la capacidad de organizar y participar en procesos de trabajo colaborativo digital, mediante actividades vivenciales y simuladas que les permitan integrar herramientas TIC conocidas en la planificación y mejora de su práctica pedagógica.

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS	CAPACIDADES A DESARROLLAR	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
-Gestiona pedagógicamente el trabajo colaborativo apoyado en TIC. -Diseña propuestas educativas integrando estrategias de colaboración digital. -Evalúa la pertinencia del trabajo colaborativo digital en la gestión pedagógica. -Promueve una cultura de cooperación docente a través del uso de TIC conocidas.	-Reconocer la importancia del trabajo colaborativo digital en la gestión pedagógica. -Identificar TIC conocidas aplicables al trabajo en equipo (WhatsApp, Google Drive, PowerPoint compartido, Canva). -Elaborar simulaciones de actividades colaborativas digitales. -Reflexionar sobre cómo la colaboración digital fortalece el desempeño docente.	-Pertinencia en la selección de TIC conocidas para el trabajo colaborativo. -Coherencia en la construcción de actividades colaborativas simuladas. -Creatividad en la propuesta de estrategias digitales. -Nivel de participación activa y reflexiva en las dinámicas grupales.

MATERIALES	ACTITUDES y/o ACCIONES	CRITERIOS DE ÉXITO
-Papelotes, plumones, cinta adhesiva. -Tarjetas con nombres de TIC conocidas (WhatsApp, Google Drive, YouTube, Canva, PowerPoint). -Ejemplos impresos de experiencias de trabajo colaborativo digital.	-Colaboración activa en grupos de trabajo. -Respeto y escucha de las ideas de los colegas. -Disposición a innovar en la planificación pedagógica. -Compromiso con la mejora continua del desempeño docente.	-Papelotes con simulaciones de proyectos colaborativos digitales. -Listados colectivos de beneficios y retos del trabajo colaborativo digital. -Participación activa en todas las dinámicas. -Compromisos individuales de aplicación en la práctica docente.

-Presentación en diapositivas con casos de éxito del trabajo colaborativo con TIC. -Fichas de compromisos individuales.		
--	--	--

III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

ETAPAS	ESTRATEGIAS	TIEMPO
DIAGNÓSTICO Y SENSIBILIZACIÓN	1. Bienvenida y presentación (10 minutos): - Dinámica “Yo colaboro, tú colaboras”: cada docente recibe una tarjeta con una acción colaborativa (ejemplo: <i>compartir un recurso, dar retroalimentación, planificar en conjunto</i>). Debe presentarse diciendo: “<i>Mi aporte al trabajo colaborativo digital sería...</i>”. - Esta dinámica permite visualizar la diversidad de roles que puede asumir un docente en procesos colaborativos. 2. Análisis de situación inicial (10 minutos): - En grupos pequeños, responden: “<i>¿Cómo trabajamos actualmente de manera colaborativa con TIC conocidas?, ¿qué dificultades tenemos?, ¿qué beneficios hemos logrado?</i>”. - Se escriben en papelote y se comparten en plenario. El facilitador organiza las respuestas en dos columnas: <i>fortalezas</i> y <i>retos</i>. 3. Construcción de compromisos colectivos (10 minutos): - El facilitador presenta ejemplos en diapositivas de cómo docentes han trabajado colaborativamente con WhatsApp, Google Drive o Canva en proyectos educativos. - Como grupo, se formula un compromiso colectivo: “<i>Fortaleceremos el trabajo colaborativo digital como una estrategia clave para innovar y mejorar nuestro desempeño docente</i>”.	30 minutos
DESARROLLO DE CAPACIDADES	1. Exposición teórica (15 minutos): El facilitador explica:	45 minutos

	○ Qué es el trabajo colaborativo digital y cómo se diferencia del trabajo en grupo. ○ Herramientas TIC conocidas que lo facilitan (WhatsApp para comunicación, Google Drive para co-creación, Canva para materiales compartidos, PowerPoint en equipos). ○ Beneficios: mayor creatividad, mejor organización, retroalimentación constante. • Se muestran casos prácticos en diapositivas: un proyecto de investigación compartido en Drive, una campaña de valores diseñada en Canva colaborativamente. 2. Dinámica práctica: “El mural colaborativo” (15 minutos): • Cada grupo recibe un tema pedagógico (ejemplo: convivencia escolar, hábitos de lectura, uso responsable de internet). • Deben elaborar en un papelote un mural colaborativo simulado, como si lo estuvieran haciendo en Canva o Drive, que incluya: ○ Título del proyecto. ○ Objetivo común. ○ Roles de cada integrante. ○ Producto final esperado. • Luego presentan su mural en plenario y se reflexiona sobre la importancia de la co-creación. 3. Dinámica práctica: “WhatsApp educativo” (15 minutos): • Se plantea una situación ficticia: <i>“Un grupo de docentes necesita coordinar una feria pedagógica en la institución”</i>. • Cada grupo debe simular un chat de WhatsApp escrito en papelotes, donde se evidencie: ○ Coordinación de roles. ○ Comunicación breve y efectiva. ○ Acuerdos finales. • Se comparten los chats y se debate sobre cómo esta herramienta, usada con sentido pedagógico, fortalece el trabajo colaborativo.	
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	1. Evaluación de resultados (5 minutos): • Cada grupo comparte cómo el trabajo colaborativo digital puede mejorar el desempeño docente en su institución. • Se recogen compromisos individuales: <i>“Me comprometo a aplicar el trabajo colaborativo digital en...”</i>.	15 minutos

	2. Retroalimentación colectiva (5 minutos): - El facilitador destaca la creatividad de los murales y la pertinencia de las simulaciones de chat, subrayando que el trabajo colaborativo digital debe responder a metas pedagógicas, no solo comunicativas. 3. Cierre reflexivo (5 minutos): - Dinámica “El eco digital”: cada docente dice una palabra que represente su experiencia en el taller, y todos la repiten como eco. - El facilitador cierra con la frase motivadora: “<i>Cuando los docentes trabajamos colaborativamente con TIC, multiplicamos nuestra capacidad de transformar la educación</i>”.	

		CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		Pertinencia en la selección de TIC conocidas para el trabajo colaborativo.		Coherencia en la construcción de actividades colaborativas simuladas.		Creatividad en la propuesta de estrategias digitales.		Nivel de participación activa y reflexiva en las dinámicas grupales.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
19									
.									
.									
.									
.									

TALLER N°10 “SUMANDO VOCES: PARTICIPACIÓN DIGITAL PARA FORTALECER LA COMUNIDAD EDUCATIVA”

I. OBJETIVO DEL TALLER: Fortalecer en los docentes la capacidad de promover y gestionar la participación digital de la comunidad educativa, mediante actividades teórico–prácticas que integren TIC conocidas, fomentando la corresponsabilidad y el compromiso en el desarrollo escolar.

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS	CAPACIDADES A DESARROLLAR	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
-Gestiona comunitariamente la participación digital en la escuela. -Diseña estrategias de inclusión y comunicación digital con la comunidad educativa. -Evalúa la efectividad de las prácticas de participación digital. -Promueve el uso responsable y pedagógico de las TIC en la interacción con familias y actores comunitarios.	-Reconocer la importancia de la participación digital en la gestión comunitaria. -Identificar TIC conocidas que faciliten la interacción con familias y comunidad (WhatsApp, Facebook, Google Drive, YouTube). -Elaborar simulaciones de mecanismos digitales de participación. -Reflexionar sobre cómo la participación digital fortalece la gestión comunitaria y el desempeño docente.	-Pertinencia en las estrategias de participación digital diseñadas. -Claridad y creatividad en las simulaciones colectivas. -Nivel de involucramiento docente en las dinámicas colaborativas. -Capacidad reflexiva sobre los beneficios y retos de la participación digital.

MATERIALES	ACTITUDES y/o ACCIONES	CRITERIOS DE ÉXITO
-Papelotes, plumones, cinta adhesiva. -Tarjetas con nombres de TIC conocidas (WhatsApp, Facebook, Google Drive, YouTube). -Ejemplos impresos de mensajes, invitaciones digitales, encuestas virtuales. -Presentación en diapositivas con casos de participación digital escolar.	-Colaboración activa en la construcción de propuestas. -Respeto y escucha de los aportes de colegas. -Reflexión crítica sobre las prácticas actuales de participación.	-Papelotes con simulaciones de estrategias de participación digital. -Listados colectivos de beneficios y retos. -Compromisos escritos de aplicación. -Participación sostenida en debates y dinámicas grupales.

-Fichas individuales para compromisos finales.	-Compromiso con la apertura y mejora del vínculo comunidad– escuela.	
--	--	--

III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

ETAPAS	ESTRATEGIAS	TIEMPO
DIAGNÓSTICO Y SENSIBILIZACIÓN	1. Bienvenida y presentación (10 minutos): - Dinámica “Mi voz digital”: cada docente recibe una tarjeta con el nombre de una TIC conocida. Debe presentarse diciendo: “<i>Si yo fuera ____, así fortalecería la participación de las familias en la escuela...</i>”. - Esta dinámica rompe el hielo y abre paso al análisis de la importancia de los canales digitales. 2. Análisis de situación inicial (10 minutos): - En grupos pequeños, responden: “<i>¿Cómo se promueve actualmente la participación de las familias mediante TIC?, ¿qué funciona y qué no funciona?</i>”. - Las respuestas se anotan en papelotes bajo dos columnas: prácticas efectivas y retos pendientes. - El facilitador conecta las ideas con la necesidad de optimizar la participación digital comunitaria. 3. Construcción de compromisos colectivos (10 minutos): - El facilitador presenta diapositivas con ejemplos de prácticas digitales de participación: grupos de WhatsApp para comunicación, encuestas en Google Forms, transmisiones en YouTube, publicaciones en Facebook escolar. - Se establece un compromiso colectivo: “<i>Impulsaremos la participación digital de las familias y comunidad educativa mediante estrategias claras y responsables</i>”.	30 minutos
DESARROLLO DE CAPACIDADES	1. Exposición teórica (15 minutos): - El facilitador explica: - Qué significa participación digital comunitaria. - Herramientas digitales conocidas y su uso responsable en la comunicación con familias.	45 minutos

	○ Ejemplos: ▪ WhatsApp: coordinación de reuniones, recordatorios. ▪ Facebook: difusión de actividades escolares. ▪ Google Drive: compartir documentos con familias. ▪ YouTube: grabar y difundir actividades pedagógicas. • Se muestran diapositivas con casos reales y se explica cómo estas prácticas fortalecen la gestión comunitaria. 2. Dinámica práctica: “El muro digital comunitario” (15 minutos): • Cada grupo recibe un tema de interacción con la comunidad (ejemplo: reunión de padres, campaña de lectura, jornada de salud). • Deben elaborar en papelote un muro digital simulado, como si fuera una publicación de Facebook o WhatsApp, que contenga: ○ Mensaje atractivo. ○ Objetivo de la actividad. ○ Llamado a la acción (ejemplo: <i>“Participa con tu hijo en la jornada”</i>). • Se presentan los murales en plenario y se reflexiona sobre el poder del mensaje digital. 3. Dinámica práctica: “Encuesta digital en acción” (15 minutos): • El facilitador plantea: <i>“La escuela quiere conocer la opinión de los padres sobre un nuevo proyecto educativo”</i>. • Cada grupo diseña en papelote una encuesta simulada, con 3 a 5 preguntas cerradas. • Luego comparten sus encuestas y se discute cómo podrían aplicarse en la práctica real (ejemplo: Google Forms o WhatsApp).	
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	1. Evaluación de resultados (5 minutos): • Cada grupo responde: <i>“¿Qué estrategia digital concreta aplicaré para fortalecer la participación de las familias en mi institución?”</i>. • Se registran compromisos individuales en fichas escritas. 2. Retroalimentación colectiva (5 minutos):	15 minutos

	- El facilitador destaca la pertinencia de las publicaciones y encuestas simuladas. - Se subraya que la participación digital no reemplaza la presencial, sino que la complementa y amplía el alcance de la gestión comunitaria. 3. Cierre reflexivo (5 minutos): - Dinámica “La voz de la comunidad”: cada docente comparte en una palabra lo que representa la participación digital (ejemplo: “cercanía”, “alianza”, “apoyo”). - El facilitador cierra con la frase: <i>“Cuando la escuela abre espacios digitales de participación, la comunidad se convierte en parte activa de la educación”</i>.	
--	--	--

		CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		Pertinencia en las estrategias de participación digital diseñadas.		Claridad y creatividad en las simulaciones colectivas.		Nivel de involucramiento docente en las dinámicas colaborativas.		Capacidad reflexiva sobre los beneficios y retos de la participación digital.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
19									
.									
.									
.									
.									

TALLER N°11
“COMPARTIR PARA CRECER: DIFUSIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DOCENTES”

I. OBJETIVO DEL TALLER: Fortalecer en los docentes la capacidad de difundir y socializar buenas prácticas pedagógicas mediante pruebas piloto y simulaciones de publicación, generando un impacto positivo en la comunidad educativa y optimizando su desempeño profesional.

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS	CAPACIDADES A DESARROLLAR	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
-Gestiona comunitariamente la difusión de experiencias pedagógicas exitosas. -Diseña pruebas piloto de clases como estrategia de validación y mejora. -Socializa prácticas educativas significativas a través de recursos digitales conocidos. -Promueve una cultura de intercambio y colaboración en la comunidad educativa.	-Reconocer la importancia de difundir y socializar experiencias exitosas. -Identificar elementos clave de una buena práctica pedagógica. -Elaborar simulaciones de pruebas piloto y publicaciones comunitarias. -Reflexionar sobre cómo la difusión fortalece el desempeño docente y la gestión educativa.	-Claridad en la definición de buenas prácticas. -Pertinencia en el diseño de pruebas piloto simuladas. -Creatividad en las propuestas de socialización comunitaria. -Compromiso y participación activa durante las actividades.

MATERIALES	ACTITUDES y/o ACCIONES	CRITERIOS DE ÉXITO
-Papelotes, plumones, cinta adhesiva. -Tarjetas con ejemplos de buenas prácticas educativas. -Ejemplos impresos de afiches o notas de difusión escolar. -Presentación en diapositivas con casos de socialización de experiencias exitosas.	-Colaboración activa en la construcción grupal. -Respeto por las experiencias de colegas. -Apertura al análisis crítico y reflexivo. -Compromiso con la mejora continua y la transparencia en la práctica docente.	-Papelotes con simulaciones de pruebas piloto. -Prototipos de afiches o mensajes de difusión. -Participación activa en debates y simulaciones. -Compromisos escritos de aplicación en la práctica docente.

-Fichas individuales de compromisos.		
--------------------------------------	--	--

III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

ETAPAS	ESTRATEGIAS	TIEMPO
DIAGNÓSTICO Y SENSIBILIZACIÓN	1. Bienvenida y presentación (10 minutos): - Dinámica “Mi práctica en una frase”: cada docente escribe en una tarjeta la experiencia pedagógica más significativa que haya tenido. Luego, la comparte con el grupo en voz alta. - El facilitador conecta las ideas resaltando que esas experiencias pueden convertirse en buenas prácticas para difundir. 2. Análisis de situación inicial (10 minutos): - En grupos pequeños, responden: “<i>¿Qué entendemos por buenas prácticas docentes?, ¿cómo las hemos compartido en nuestra institución?, ¿qué limitaciones existen para difundirlas?</i>”. - Elaboran un listado en papelote y lo presentan en plenario. 3. Construcción de compromisos colectivos (10 minutos): - El facilitador presenta en diapositivas ejemplos de buenas prácticas difundidas (publicaciones escolares, videos cortos en YouTube, notas en redes institucionales). - Se formula un compromiso colectivo: “<i>Como docentes, difundiremos nuestras experiencias exitosas para fortalecer el aprendizaje de la comunidad educativa</i>”.	30 minutos
DESARROLLO DE CAPACIDADES	1. Exposición teórica (15 minutos): - El facilitador explica: - Qué son las buenas prácticas pedagógicas (claridad, impacto, innovación, replicabilidad). - La importancia de realizar pruebas piloto antes de difundir. - Canales de socialización digital conocidos (WhatsApp, Facebook escolar, YouTube institucional). - Se muestran diapositivas con ejemplos de prácticas exitosas difundidas en comunidades educativas.	45 minutos

	2. Dinámica práctica: “Prueba piloto simulada” (15 minutos): • Cada grupo selecciona una buena práctica (ejemplo: una técnica de lectura, una estrategia matemática, una dinámica de convivencia). • Deben organizar en un papelote una mini-simulación de prueba piloto, que incluya: ○ Objetivo de la práctica. ○ Pasos de aplicación. ○ Evidencia de éxito esperada. • Se presenta en plenario y se debate la factibilidad de cada propuesta. 3. Dinámica práctica: “La cartelera digital” (15 minutos): • Los grupos diseñan en un papelote un afiche simulado como si fuera una publicación digital (ejemplo: nota en Facebook o cartel de WhatsApp) que socialice la buena práctica. • Debe incluir: ○ Nombre de la práctica. ○ Breve descripción. ○ Resultados o logros. ○ Mensaje motivador para replicarla. • Cada grupo expone su afiche en plenario, construyendo una galería colectiva de difusión.	
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	1. Evaluación de resultados (5 minutos): • Cada grupo comparte la respuesta a: “¿Cómo difundiré mi próxima buena práctica y con quiénes la compartiré?”. • Los compromisos se registran en fichas individuales. 2. Retroalimentación colectiva (5 minutos): • El facilitador comenta los puntos fuertes de las pruebas piloto simuladas y las publicaciones diseñadas, destacando la creatividad y la relevancia de cada propuesta. • Se subraya que difundir buenas prácticas no es presumir, es compartir para multiplicar aprendizajes. 3. Cierre reflexivo (5 minutos):	15 minutos

	- Dinámica “La práctica que inspira”: cada docente comparte en una palabra lo que significa difundir buenas prácticas (ejemplo: “ejemplo”, “inspiración”, “compartir”). - El facilitador cierra con la frase motivadora: <i>“Cuando difundimos nuestras buenas prácticas, sembramos una cultura de mejora continua en la educación”</i>.	
--	--	--

		CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		Claridad en la definición de buenas prácticas.		Pertinencia en el diseño de pruebas piloto simuladas.		Creatividad en las propuestas de socialización comunitaria.		Compromiso y participación activa durante las actividades.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
19									
.									
.									
.									
.									

TALLER N°12
“UNIDOS LOGRAMOS MÁS: CONSTRUYENDO ALIANZAS INSTITUCIONALES PARA FORTALECER LA EDUCACIÓN”

I. OBJETIVO DEL TALLER: Fortalecer en los docentes la capacidad de identificar, planificar y proyectar alianzas institucionales estratégicas, mediante actividades teórico–prácticas que fomenten la colaboración con actores externos, optimizando el desempeño docente y la gestión comunitaria.

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS	CAPACIDADES A DESARROLLAR	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
-Gestiona comunitariamente alianzas institucionales en beneficio de la escuela. -Identifica oportunidades de colaboración interinstitucional. -Diseña propuestas de alianzas educativas sostenibles. -Promueve el trabajo en red con instituciones públicas, privadas y comunitarias.	-Reconocer la importancia de las alianzas institucionales en la gestión comunitaria. -Identificar actores estratégicos que pueden convertirse en aliados de la institución educativa. -Elaborar simulaciones de convenios o acuerdos de cooperación. -Reflexionar sobre cómo las alianzas institucionales fortalecen el desempeño docente y la calidad educativa.	-Pertinencia en la identificación de instituciones aliadas potenciales. -Creatividad en la elaboración de propuestas de alianza. -Claridad en la presentación de beneficios y compromisos de colaboración. -Participación activa y compromiso en el desarrollo de actividades.

MATERIALES	ACTITUDES y/o ACCIONES	CRITERIOS DE ÉXITO
-Papelotes, plumones, cinta adhesiva. -Tarjetas con nombres de posibles instituciones (municipalidades, centros de salud, universidades, ONGs, empresas locales). -Ejemplos impresos de convenios o alianzas educativas.	-Colaboración y respeto hacia las ideas de los colegas. -Disposición para construir propuestas innovadoras. -Reflexión crítica sobre las necesidades de la institución. -Compromiso con la búsqueda de alianzas sostenibles.	-Listados de instituciones aliadas simuladas. -Papelotes con propuestas de convenios o acuerdos. -Estrategias de colaboración redactadas en equipos. -Compromisos individuales y colectivos asumidos por los docentes.

-Presentación en diapositivas con casos de éxito en alianzas institucionales escolares. -Fichas individuales para compromisos.		
---	--	--

III. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

ETAPAS	ESTRATEGIAS	TIEMPO
DIAGNÓSTICO Y SENSIBILIZACIÓN	1. Bienvenida y presentación (10 minutos): - Dinámica “Si fuera un aliado”: cada docente recibe una tarjeta con el nombre de una institución (municipio, posta de salud, ONG, universidad). Debe presentarse diciendo: “<i>Si yo fuera ____, apoyaría a la escuela con...</i>”. - Esto despierta conciencia de los posibles aportes de aliados reales. 2. Análisis de situación inicial (10 minutos): - En grupos pequeños, los docentes responden: “<i>¿Qué alianzas institucionales hemos tenido en la escuela?, ¿qué logros obtuvimos?, ¿qué dificultades surgieron?</i>”. - Los grupos escriben sus respuestas en papelote bajo dos columnas: <i>logros y limitaciones</i>. 3. Construcción de compromisos colectivos (10 minutos): - El facilitador presenta ejemplos de alianzas exitosas mediante diapositivas (ejemplo: una ONG que apoya con talleres de convivencia escolar, un centro de salud que promueve campañas preventivas). - Se construye un compromiso grupal: “<i>Impulsaremos alianzas estratégicas que fortalezcan el aprendizaje y el desempeño docente</i>”.	30 minutos
DESARROLLO DE CAPACIDADES	1. Exposición teórica (15 minutos): - El facilitador explica: - Qué es una alianza institucional y por qué es estratégica en la gestión comunitaria.	45 minutos

	○ Tipos de aliados: públicos (municipio, salud, universidades), privados (empresas, comercios locales) y comunitarios (clubes, asociaciones). ○ Elementos básicos de un convenio: objetivos comunes, compromisos mutuos, beneficios compartidos. • Se muestran diapositivas con ejemplos de convenios reales. 2. Dinámica práctica: “El mapa de aliados” (15 minutos): • Cada grupo recibe tarjetas con nombres de instituciones locales. • Deben elaborar un mapa de aliados en papelote, identificando: ○ Potenciales instituciones aliadas. ○ Qué pueden aportar. ○ Qué la escuela puede ofrecer a cambio. • Se presenta cada mapa en plenario y se destacan las coincidencias. 3. Dinámica práctica: “El convenio soñado” (15 minutos): • Cada grupo elige un aliado y diseña un borrador de convenio simulado en papelote que contenga: ○ Nombre de la alianza. ○ Objetivo compartido. ○ Compromisos del aliado. ○ Compromisos de la escuela. ○ Beneficios esperados. • Se exponen los convenios y se realiza retroalimentación entre pares.	
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	1. Evaluación de resultados (5 minutos): • Cada grupo responde: “¿Qué alianza priorizaríamos en nuestra institución y por qué?”. • Se registran compromisos individuales en fichas: “Me comprometo a proponer la alianza con...”. 2. Retroalimentación colectiva (5 minutos): • El facilitador destaca las propuestas más innovadoras y realistas, subrayando la importancia de alianzas sostenibles y de beneficio mutuo. 3. Cierre reflexivo (5 minutos):	15 minutos

	- Dinámica “La alianza de futuro”: cada docente menciona un aliado que le gustaría tener y cómo transformaría la escuela con esa colaboración. - El facilitador concluye con la frase: <i>“Una alianza sólida abre caminos: cuando la escuela se conecta con la comunidad, la educación se multiplica”</i>.	
--	---	--

		CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		Pertinencia en la identificación de instituciones aliadas potenciales.		Creatividad en la elaboración de propuestas de alianza.		Claridad en la presentación de beneficios y compromisos de colaboración.		Participación activa y compromiso en el desarrollo de actividades.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
19									
.									
.									
.									
.									



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Maria Leonor Santos Calle
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Programa de gestión educativa para optimizar el desempeño ...
Nombre del archivo: INFORME_Maria_Leonor.docx
Tamaño del archivo: 436.61K
Total páginas: 122
Total de palabras: 25,530
Total de caracteres: 158,326
Fecha de entrega: 24-sept-2025 01:16p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2760898115



Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dra. Martha Ríos Rodríguez
Asesora

Programa de gestión educativa para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16146, Sallique, Cajamarca, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	15%	8%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
2	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	1%
	Trabajo del estudiante	
5	ciencialatina.org	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
	Trabajo del estudiante	

Excluir citas

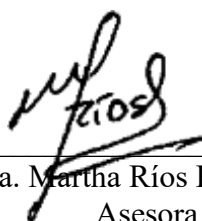
Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dra. Martha Ríos Rodríguez
Asesora