

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO



ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DOCENTE EN LA
MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE
PANDEMIA EN EL NIVEL INICIAL, HUÁNUCO - 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

TESISTA: CISNEROS ALVARADO MARILUZ

ASESOR: DR. LUCAS CABELLO ADALBERTO

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso por permitirme llegar con mucha salud y trabajo a cumplir esta meta posprofesional, quien siempre me cuidó y guio en los momentos más difíciles. A mis padres Iberia Alvarado Soto y Marcial Cisneros Chávez por sus sabios consejos, y por el apoyo incondicional que siempre tuve, en mis estudios dentro de la universidad, a mis hijos, Christian y Kelvin Segovia Cisneros, por ser las personas que me dan fuerzas para seguir superándome y ser una buena profesional, que es impulso a no rendirme y a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Nacional Hermilio Valdizan, mi alma mater, quién me dio la oportunidad de poder estudiar mi maestría, y darme la procedencia de superación profesional.

A mi familia por brindar mucha preocupación y apoyo para culminar mi estudio posprofesional.

A cada uno de los participantes del estudio quienes contribuyeron y accedieron a ser parte de la investigación.

RESUMEN

Esta investigación titulada “Estrategias de intervención docente en la mejora del desempeño laboral en tiempos de pandemia en el nivel inicial, Huánuco-2021”, tiene como objetivo establecer la influencia de la estrategia de intervención docente en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco-2021, en cuanto a la metodología fue un estudio de tipo experimental, de nivel explicativo y de diseño preexperimental, la población y muestra lo conformaron 12 docentes y auxiliar, en cuanto a la técnica se empleó la entrevista y como instrumento la ficha de observación. Se concluye que se estableció que la estrategia de intervención docente si tiene influencia en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021. Ya que se obtuvo que el valor de significancia del pre test y post test es $p=0,000$ lo cual es inferior que a 0.05 que es el margen de error permitido, debido a ello se determina que la diferencia entre las dos medias es estadísticamente significativa ya que se evidencia una variación en la escala ordinal del instrumento aplicado, por tal, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

***Palabras clave:** Estrategias de intervención, desempeño laboral, clima institucional, habilidades de enseñanza*

ABSTRACT

This research entitled "Teacher intervention strategies in improving work performance in times of pandemic at the initial level, Huánuco-2021", aims to establish the influence of the teaching intervention strategy on the work performance of I.E. N° 141 "Héroes de Jactay" Huánuco- 2021, regarding the methodology, it was an experimental type study, explanatory level and pre-experimental design, the population and sample consisted of 12 teachers and assistants, regarding the technique used the interview and as an instrument the observation sheet. It is concluded that it is established that the teaching intervention strategy does have an influence on the work performance of the teachers of the I.E. N° 141 "Heroes de Jactay" Huánuco- 2021. Since it was obtained that the significance value of the pre-test and post-test is $p=0.000$, which is less than 0.05, which is the margin of error allowed, due to this, determines that the difference between the two means is statistically significant since a variation in the ordinal scale of the applied instrument is evident, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

Keywords: Intervention strategies, job performance, institutional climate, teaching skills

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Fundamentación del problema.....	11
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	13
1.2.1 Justificación.....	13
1.3 Viabilidad de la investigación.....	14
1.4 Formulación del problema	14
1.4.1 Problema general	14
1.4.2 Problemas específicos	14
1.5 Formulación de objetivos	15
1.5.1 Objetivo general	15
1.5.2 Objetivos específicos	15
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	16
2.1 Formulación de las hipótesis.....	16
2.1.1 Hipótesis general.....	16
2.1.2 Hipótesis específica	16
2.2 Operacionalización de variables	17
2.3 Definición operacional de las variables.....	19
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	20

3.1	Antecedentes de investigación	20
3.1.1	Internacionales	20
3.1.2	Nacionales.....	21
3.1.3	Locales.....	22
3.2	Bases teóricas	23
3.2.1	Estrategia de intervención docente	23
3.2.2	Desempeño laboral	29
3.2.3	Desarrollo personal	33
3.3	Bases conceptuales.....	36
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO		38
4.1	Ámbito.....	38
4.2	Tipo y nivel de investigación	38
4.2.1	Tipo de estudio.....	38
4.2.2	Nivel de estudio.....	38
4.3	Población y muestra	38
4.3.1	Descripción de la Población	38
4.3.2	Muestra y método de muestreo.....	38
4.3.3	Criterio de inclusión y exclusión	38
4.4	Diseño de investigación	39
4.5	Técnicas e instrumentos	39
4.5.1	Técnicas.....	39
4.5.2	Instrumentos.....	40
4.5.2.1	Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	40
4.5.2.2	Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.....	40
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	40
4.7	Aspectos éticos.....	42

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
5.1 Análisis descriptivo	43
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	63
5.2.1 Prueba de la hipótesis general	63
5.2.2 Prueba de la hipótesis específica 1	64
5.2.3 Prueba de la hipótesis específica 2.....	65
5.2.4 Prueba de la hipótesis específica 3.....	67
5.3 Discusión de resultados	68
5.4 Aporte Científico	71
CONCLUSIONES.....	72
SUGERENCIAS	73
REFERENCIAS.....	74
ANEXOS	77

INTRODUCCIÓN

Centrarnos en la educación es muy importante porque cumple una misión vital en el crecimiento y formación de los estudiantes, los convierte en personas competentes y promueve su participación en las actividades globales para el desarrollo social del país. Lo anterior se logra dando el debido valor a los agentes que integran los centros educativos las personas que allí laboran vienen a ser sin duda los activos más valiosos que componen esta organización ya que son las encargadas de la difusión de estas actividades que sirven objetivos institucionales.

Por ello el trabajo de un docente es fundamental ya que es aquel que mantiene contacto directo con los alumnos y los motiva para alcanzar sus metas. El desempeño sobresaliente de los docentes garantiza una educación de calidad. Es así que las estrategias de intervención son de suma relevancia dentro de los centros educativos, este es un proceso que mejora las habilidades, desarrolla conocimientos, incrementa comportamientos y habilidades para que puedan desempeñarse de manera efectiva a la vez permite fortalecer la competencia pedagógica del docente.

Es por ello que este estudio tiene como objetivo establecer la influencia de la estrategia de intervención docente en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021. Es relevante ya que permitirá a los docentes a tener en claro cómo realizan sus funciones pedagógicas los docentes y cuál es el perfil que estos tienen, y tener muy en claro su desarrollo profesional y personal que tienen, como es el clima laboral y sobre todo que habilidades tienen para crear estrategias y enfrentar estos nuevos retos en la educación.

Asimismo, este estudio se estructuró en cinco capítulos, más las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

El primer capítulo plantea el fundamento y propuesta de la pregunta, y aclara el propósito del estudio, la razón y limitación del estudio.

El Capítulo 2 presenta los aspectos operativos de la investigación, presentando la formulación de las hipótesis; las variables de estudio, sus definiciones conceptuales y operatividad.

El tercer capítulo presenta el marco teórico del concepto, incluyendo los antecedentes de la investigación, la base teórica y la base conceptual.

El capítulo 4 introduce en detalle el marco metodológico, introduciendo el alcance, población, muestra, nivel, tipo y diseño del estudio, métodos, técnicas y herramientas de recolección de datos, procedimientos de recolección de información y técnicas de procesamiento. y sus respectivas consideraciones éticas.

El Capítulo 5 presenta los hallazgos de este estudio, extrae conclusiones y recomendaciones a través de análisis descriptivo, discusión de resultados y contribuciones científicas.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

Las valoraciones del desempeño no son nuevas, los orígenes de las valoraciones del comportamiento humano son tan antiguos como la propia historia de la humanidad, y sus orígenes tienen sus raíces en la religión, pues cualquiera de ellas ha evaluado tradicionalmente el comportamiento fiel a través de castigos y recompensas.

Recordemos las religiones antiguas como Egipto, Israel o Asia. Antes de la muerte, e incluso poco después, los creyentes deben pasar por un proceso más o menos complicado para que Dios decida si son aptos para ir con ellos al más allá. Sí, tiene algo que ver con la religión, pero es un fiel reflejo de la necesidad humana de examinar las raíces de cómo cumplimos con determinadas obligaciones (religión, trabajo, educación, etc.) para saber si merecemos las recompensas esperadas o, por el contrario, imponer castigos.

En los últimos años, la capacidad laboral ha sido muy valorada y se ha convertido en uno de los principales factores de competitividad interna y externa de las empresas, por lo que se ha convertido en foco de conflictos laborales. Hoy se observa la medición del desempeño laboral en educación por medio de una evaluación cognitiva, no se realiza una evaluación del trabajo en el aula, si estás no aprueban el examen escrito.

Actualmente el Perú, los docentes crean estrategias para llegar a sus alumnos, especialmente ahora con la declaración de la emergencia de la salud mundial por la pandemia, ellos realizan conjunto de destrezas educativas, métodos, quehaceres, etc., y esto lo está utilizando los profesores lo utilizan cada día en el aula para explicar, hacer entender, motivar, estimular y mejorar el proceso de enseñanza. Las estrategias de aprendizaje son el proceso ejecutivo de seleccionar, coordinar y aplicar habilidades. Se vinculan con el aprendizaje significativo y con el “aprender a aprender”. Podemos decir que los docentes están creando también estilos de enseñanza, que sea el camino fundamental al estilo de aprendizaje.

Existen organizaciones a nivel mundial, que realizan acciones políticas que contribuyen para mejorar la vida de las personas. Este es el caso de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la función de esta organización a nivel internacional que tiene por función diseñar políticas. Dicha organización busca promover políticas que ayuden al bienestar, igualdad, y sobre todo lograr la prosperidad, para generar oportunidades en favor de la población mundial. Entre sus grandes retos, también está incluido el fomentar la preparación de los maestros y de este modo lograr estudiantes competentes que contribuyan al desarrollo de los países.

Destacar que cambiar la educación en todo el mundo puede parecer una misión gigante, pero podemos considerar una misión difícil y a la vez gigante, debemos de saber que la educación es un derecho humano básico en todo el planeta, y es la clave del desarrollo de los países. Hacer un análisis como estamos, es llevarnos a una reflexión para que los docentes puedan lograr crear habilidades educativas que demanda la sociedad del siglo XXI, para lograr una mejora significativa en la educación de nuestro país. Mucho se habla hoy en día, que se debe de mejorar nuestra educación para lograr ser un país más culto, se escucha que la educación de calidad es una función del estado. Que, dentro de sus políticas, debe estar, la de avivar acciones a través de políticas, estrategias y mecanismos que respondan a este derecho de los ciudadanos. La actividad docente, está hoy en día normado en la construcción de un Marco De Buen Desempeño Docente es más bien una reflexión para analizar la calidad educativa en el Perú, y sobre todo, dar sentido a la respetable labor del docente.

Corroboramos que nuestra educación atraviesa por momentos difíciles, la declaración del estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, ha creado una manera distinta de intercomunicación entre los docentes, es cierto, que los padres de familia, están preocupados por esta manera casual de emitir enseñanza, esto lleva a exigir a los educadores a capacitarse, para que tengan la formación adecuada con el propósito de preparar a las generaciones del futuro, con el objetivo de hacer frente a los diferentes desafíos de la sociedad. Por ello, es necesario redimir el valor de la profesión del docente. Necesitamos una enseñanza nueva orientada al fomento de prácticas significativas por parte de los profesores, que los lleven a formar un excelente ciudadano del mañana, que lo lleve a practicar valores, a ser más proactivos, y sobre

todo inculcar a la investigación, al respeto de la interculturalidad, y fomentar la creatividad.

En la Institución Educativa N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021. Como en todo diagnóstico, se ha observado deficiencias en el desempeño laboral del docente, uno de las causas es el desconocimiento de herramientas digitales para impartir las clases virtuales en las diversas áreas. La plataforma no es utilizada adecuadamente, sabemos que cada área educativa se desarrolla de manera distinta y no todos requieren de las mismas herramientas. Para ello, es necesario reiterar las diversas metodologías en la enseñanza de los contenidos programados, se debe de tener en cuenta, cuáles son los ritmos de aprendizaje, el dominio de los temas a trabajar de manera individual y colectiva.

Frente a esta situación, realizó esta investigación, tomando en cuenta cuales son las acciones que realizan los docentes hoy en día, que estrategias utilizan para llegar a los estudiantes, cuál es el rol que están cumpliendo, y las funciones que están realizando, para tener en cuenta dentro de su desempeño profesional, su formación personal, como se encuentra él dentro del clima laboral, y que habilidades utiliza para la enseñanza, trabajar con los docentes, sobre todo, viendo la necesidad de promover un buen servicio educativo a pesar del contexto de pandemia en que nos encontramos.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

1.2.1 Justificación

Se justifica la presente investigación, porque ha sido diseñada para determinar la medida como la estrategia de intervención docente influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021, la educación es una preocupación constante y tomada muchas veces como caballito de batalla en los políticos a nivel mundial, sabemos que por intermedio de ello, se permite el desarrollo de las personas y las sociedades, siempre será un derecho fundamental y los cambios que se den en ella serán trascendentales ya que de eso depende el futuro de las naciones porque promueve la equidad de oportunidades, se mejorarán o corregirán las deficiencias presentes en la ejecución de los contenidos que desarrollan. Los beneficiados no solo serán los docentes, sino que se mejorará la calidad de los estudiantes cómo un producto que la escuela forma para la sociedad. Tener en claro

como realizan sus funciones pedagógicas los docentes y cuál es el perfil que estos tienen, y tener muy en claro su desarrollo profesional y personal que tienen, como es el clima laboral y sobre todo que habilidades tienen para crear estrategias y enfrentar estos nuevos retos en la educación.

También se justifica desde el punto de vista legal ya que cumplen con las normas del procedimiento para la obtención del título de maestría en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco. La base jurídica que sustenta lo anterior la brinda la Constitución Política del Perú, la cual establece los fines de la educación universitaria (Artículo 18); tales como la creación intelectual y artística, la investigación científica y técnica, la cual también se incluye dentro del ámbito de la Ley Universitaria. N° 30220, La ley autoriza la formación de docentes.

1.3 Viabilidad de la investigación

Como en todo trabajo se considera que en este estudio se tiene como limitación el aspecto económico puesto que para la realización de este proyecto se requiere de recursos financieros debido a que será una investigación autofinanciada, teniendo que recurrir a la reducción de costos extras para poder finalizar dicho estudio.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿En qué medida la estrategia de intervención docente influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de influencia de la estrategia en la intervención docente en el desempeño laboral sobre el desarrollo profesional de los docentes de la I.E. N.º141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021?
- ¿Cuál es el nivel de influencia de la estrategia en la intervención docente para el desempeño laboral con un clima institucional de los docentes de la I.E. N.º141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021?

- ¿Cuál es el nivel de influencia de la estrategia en la intervención docente para el desempeño laboral en las habilidades para la enseñanza de los docentes de la I.E. N.º141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Establecer la influencia de la estrategia de intervención docente en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco-2021.

1.5.2 Objetivos específicos

- Comprobar el nivel de influencia de la estrategia de intervención docente en el desempeño laboral sobre el desarrollo profesional de los docentes de la I.E.N °141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.
- Determinar el nivel de influencia de la estrategia en la intervención docente para el desempeño laboral con un clima institucional de los docentes de la I.E.N °141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.
- Identificar el nivel de influencia de la estrategia en la intervención docente para el desempeño laboral en las habilidades para la enseñanza de los docentes de la I.E.N °141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 *Hipótesis general*

- (H_i) La estrategia de intervención docente influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.
- (H₀) La estrategia de intervención docente no influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.

2.1.2 *Hipótesis específica*

- H_{i1}: La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral del desarrollo profesional en los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.
- H_{i2}: La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral con clima institucional de los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.
- H_{i3}: La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral con habilidades para la enseñanza en los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.

2.2 Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Técnica e instrumento
VI Estrategia de intervención docente	Rol del docente en su desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de sus estudiantes para monitorear el aprendizaje. • Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes. • Crea un clima propicio para el aprendizaje de los estudiantes. • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos y estrategias para que los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica. • Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos. 	Cuestionario de encuesta
	Funciones del docente en su desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica sus sesiones de aprendizaje de acuerdo a las competencias pertinentes • Genera situaciones de interaprendizaje en el aula • Diseña y aplica estrategias en situaciones de aprendizaje • Aplica el enfoque formativo de la evaluación en el aula • Genera actividades de aprendizajes inclusivos • Centra su atención en los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes. 	
VD Desempeño laboral	Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en su acompañamiento pedagógico • Interviene en las capacitaciones programadas por el MINEDU • Desenvuelve actitudes positivas de acuerdo a su categoría profesional. • Desarrolla las competencias de su área responsablemente. • Realiza trabajos de investigación de acuerdo a su área 	Lista de cotejo
	Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Colabora en todo momento con la gestión institucional. • Apoya incondicionalmente dentro de las acciones directivas 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a ejecutar los planes institucionales • Muestra siempre un comportamiento en su trabajo idóneo. • Fomenta la comunicación con los agentes educativos. • Demuestra excelentes actitudes socioafectivas. 	
	<p>Habilidades para la enseñanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora sus documentos pedagógicos con actitud democrática, crítica y colaborativa. • Utiliza adecuadamente sus materiales educativos para facilitar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes. • Conduce su proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. • Evalúa los aprendizajes de acuerdo con los objetivos institucionales previstos. • Planifica su proceso de enseñanza-aprendizaje en forma coherente y clara. • Asume los compromisos institucionales propuestos. • Se involucra activamente con sus estudiantes en el proceso del monitoreo del desarrollo de las competencias del área. • Promueve en todo momento el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en sus estudiantes. • Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. 	

2.3 Definición operacional de las variables

VI:

Estrategia de intervención docente

La intervención docente es un proceso reflexivo que permite al docente encontrar alternativas a su acción con la intención de analizar, comprender, revisar y mejorar sus prácticas dentro de la didáctica en educación, esta denominación no tiene una interpretación nominal. Si bien es posible hallar puntos de contacto en las diferentes maneras de entenderla, también hay formas que difieren en cuanto a su significado, justificación y modos de implantación.

VD:

Desempeño laboral

En mi investigación debo de analizar el desempeño docente como un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. Estructura social con condiciones materiales y sociales de los docentes, que es considerado como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1 Internacionales

Cruz, C. (2017), en su estudio realizado en México, titulada: *Desarrollo de competencias interculturales en el docente universitario*. La metodología de trabajo se basó en los principios de la investigación acción Llegó a la siguiente conclusión:

El aprendizaje dialógico permite a los docentes desarrollar un proceso de formación de su práctica sustantiva permitiéndole incorporar competencias interculturales que le permitan trabajar con y desde la diversidad existente en el espacio áulico, el intercambio de saberes, experiencias y conocimientos. El periodo de intervención se desarrolló durante periodo de noviembre 2015 a enero 2016, cuya implementación permitió un proceso formativo en el docente mediante una construcción conceptual sobre la interculturalidad, las relaciones interculturales y el reconocimiento de la diversidad, que fue favorecido mediante un proceso de sensibilización establecido en un ambiente de confianza, respeto y colaboración. Los resultados obtenidos dan cuenta de un proceso gradual de formación de los docentes mediante el trabajo con y desde la diversidad existente en el aula.

Ibarra (2016), en su tesis de maestría desarrollada en Chile, titulada: *Efecto de la evaluación docente sobre el desempeño de los profesores en Chile, analizó el impacto de la evaluación docente en los resultados académicos de los estudiantes*. Investigación con el diseño cuasiexperimental. Llegó a la siguiente conclusión:

Que, la investigación indica que los alumnos asignados a un docente que ha pasado por el proceso de evaluación en años anteriores, obtienen mejores resultados académicos tanto en matemática como en lenguaje. Por lo tanto, aquellos docentes ya evaluados en Chile, generan mejores resultados en los estudiantes.

Vega (2018), en su tesis de maestría desarrollada en la ciudad de Bogotá, titulada: *Evaluar el impacto de cinco sugerencias didácticas innovadoras realizadas por profesores sobre el rendimiento académico, la motivación y el clima de aula de los estudiantes y sus prácticas docentes*. Llegó a la siguiente conclusión:

En este estudio, la investigadora califica cinco propuestas pedagógicas que fueron premiadas en colegios de Bogotá. Se tuvieron en cuenta los calificativos de pruebas psicométricas y cuestionarios, los líderes de las propuestas fueron entrevistados, así como a los educadores que aplicaron las propuestas. Que las nuevas propuestas pedagógicas sí generaron cambios en los estudiantes en quienes fueron aplicadas.

3.1.2 Nacionales

Aguilar, J. (2018). En su estudio realizado en el Perú, titulado: *Estrategias de intervención pedagógica docente para mejorar los aprendizajes en la Institución Educativa Pública 5023 del Callao*. La técnica para el recojo de información fue la entrevista a profundidad y el instrumento la guía de entrevista, además de los resultados de las visitas a aula. Llegó a la siguiente conclusión:

Los resultados se logró estudiar el desempeño docente en un 100%, con especial énfasis en el uso de los procesos pedagógicos, didácticos y de estrategias formativas para el manejo de conducta, siendo este aspecto, condición esencial para el logro de los aprendizajes. Nuestra meta en aprendizajes es sostener, logros de aprendizaje satisfactorios superior al 60%. Asimismo, se evidencia que hay una entre relación entre la intervención pedagógica oportuna y pertinente al trabajo docente y los logros de aprendizaje de los estudiantes, por lo que propone el desarrollo de estrategias de intervención como: micro talleres, asesorías personalizadas y Tertulias pedagógicas, con lo que se espera no sólo asegurar el bienestar de todos, sino además aprendizajes de calidad.

Suni, R et al. (2018). En su estudio realizado en el Perú, titulado: *Estrategias de enseñanza y su relación con la capacidad emprendedora de los estudiantes de la especialidad de tecnología del vestido, de la universidad nacional de educación enrique guzmán y valle – 2016*. Diseño descriptivo correlacional, muestra 115 estudiantes; llegó a la siguiente conclusión:

Con la aplicación de dos cuestionarios, se evaluó las variables de estudio, previa validación por juicio de expertos y con una excelente confiabilidad

obtenido mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. En conclusiones a un nivel de confianza de 95 %, se halló que las estrategias de enseñanza se relacionan significativamente con la capacidad emprendedora de los estudiantes.

Ochoa (2018), en su tesis de maestría realizada en la Oxapampa-Pasco, titulado: *Marco del buen desempeño docente y gestión de cambio en docentes del CRED Izcozacín Oxapampa 2018*. Investigación con tipo de estudio no experimental cuantitativo de corte transversal y correlacional. Llegó a la siguiente conclusión:

Un alto porcentaje de docentes tienen nivel medio con respecto a su buen desempeño docente. En cuanto a la gestión de cambio en un porcentaje alto de muestran un nivel regular. Por último, la correlación del marco del buen desempeño docente y la gestión de cambio se concluyó que sí existe una relación positiva significativa entre ellos.

3.1.3 Locales

Abad, K. (2017), en su estudio realizado en Huánuco: *Gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa “Hipólito Unanue” de Obas- 2017*. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Llegó a la siguiente conclusión:

Que sí existe relación entre nuestras dos variables ya que el Coeficiente de Correlación de Pearson fue de 0.787, ubicándose en un nivel alto y positivo. Asimismo, en la prueba de hipótesis realizada, los resultados indicaron que $p = 0,000 < \alpha = 0,05$; permitiendo rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1) con nivel de significancia del 5% y nivel de confianza de 95%.

Godoy (2019), en su tesis de maestría realizada en Huánuco, titulada: *Liderazgo pedagógico y desempeño profesional de los docentes en la Institución Educativa N° 32211 José Carlos Mariátegui “El Amauta”, UGEL N° 05 Yarowilca 2019*. Investigación de tipo correlacional y diseño no experimental. Llegó a la siguiente conclusión:

Se comprobó que existe una correlación muy alta y positiva entre el liderazgo pedagógico y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa N° 32211 José Carlos Mariátegui “El Amauta” 2019. El liderazgo pedagógico consiste en potencializar el proceso de enseñanza aprendizaje, este conoce la metodología necesaria para superar cualquier dificultad, consolida su liderazgo en la participación de los educandos y la integración de los estudiantes. Fomenta de este modo el crecimiento de la escuela. Indiscutiblemente, un docente poseedor de un liderazgo pedagógico se desempeñará exitosamente en la labor diaria.

Jara–2018, en su tesis de maestría realizada en el departamento de Huánuco titulada: *Correlación del monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica y el desempeño docente*. Tipo no experimental, realizada con entrevistas y observaciones no estructuradas e informales. Llegó a la siguiente conclusión:

Existe el monitoreo a la sesión de aprendizaje comparte una relación directa con el desempeño docente, es así que afirma que el monitoreo optimiza las aptitudes de los docentes durante las clases. El monitoreo y el acompañamiento docente son fundamentales para la buena práctica docente porque están direccionados a la mejora del desempeño en todas sus dimensiones, sobre todo en la toma de decisiones. Jara hace un estudio interesante donde se demuestra una vez más que el buen desempeño docente va de la mano con el monitoreo.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Estrategia de intervención docente

a) Definición de estrategia

Una estrategia es un programa de decisiones y/o acciones dispuestas ante una situación. Se trata de lograr uno o más objetivos previamente definidos. Este es un programa diseñado para lograr objetivos. Esto se puede aplicar en diversos campos como el militar o el comercial.

La estrategia se diferencia de la táctica en que estas últimas son medidas más específicas. Entonces, la estrategia es el proceso propuesto, mientras que la táctica es la forma en que se ejecuta el proceso. Por ejemplo, una empresa

textil pretende incrementar sus ventas en el mercado. La estrategia propuesta es cubrir más segmentos de mercado, y la estrategia puede ser formar alianzas estratégicas con cadenas de tiendas para ofrecer algunos productos en sus tiendas.

Las estrategias que realizan los docentes, también lo conocen como estrategia de enseñanza, son procedimientos o recursos utilizados por los profesores para lograr aprendizajes significativos en los alumnos. La experiencia repetida de trabajar en un equipo cooperativo puede enseñarnos valores y emociones que de otro modo serían inalcanzables.

También encontramos que las estrategias de instrucción son acciones planificadas por los docentes con el objetivo de permitir a los estudiantes construir aprendizajes y alcanzar metas. En sentido estricto, una estrategia de enseñanza es un procedimiento organizado, formalizado y dirigido para lograr objetivos claramente definidos. Su aplicación en la práctica diaria requiere la mejora de procedimientos y técnicas, cuya selección y diseño específicos son responsabilidad del instructor.

Una estrategia de aprendizaje es una guía flexible y deliberada para lograr los objetivos presentados durante el proceso de aprendizaje. A modo de guía, se debe tener en cuenta la naturaleza de la estrategia, estableciendo algunos pasos claros. En particular, las estrategias de aprendizaje para la educación a distancia deben tener en cuenta las características de los adultos.

Según Díaz (2002), existen muchas definiciones, pero todas tienen en común lo siguiente:

- Son programas.
- Pueden incluir varias tecnologías, operaciones o actividades específicas.
- Persiguen un propósito: aprender y resolver problemas académicos y/u otros aspectos relacionados con el mismo.
- Son más que simples "hábitos de aprendizaje" porque se ejecutan con flexibilidad.
- Pueden ser abiertos (públicos) o encubiertos (privados).

- Son herramientas socioculturales para el aprendizaje en el contexto de interactuar con personas que saben más.

b) Definición de docente.

Un maestro es una persona profesional, dedicada a la enseñanza. La docencia es una profesión donde el objetivo principal es difundir la enseñanza a los demás, puede tratarse de ella dentro de un marco general de enseñanza o en un campo específico. Un docente tiene múltiples funciones que realizar, entre ellas la posibilidad de facilitar de todas las formas posibles el aprendizaje del estudiante para que éste pueda comprender a cabalidad la materia o campo que enseña.

En América Latina se hace referencia a los docentes como docentes de todos los niveles de educación, ya sea primaria, primaria, secundaria o terciaria. En algunos lugares específicos, los profesores pueden denominarse profesores, profesores titulares, profesores asociados, profesores interinos, profesores visitantes, profesores no titulares, etc.

En el norte de Europa, un profesor es alguien que ocupa un puesto permanente y realiza investigaciones a nivel universitario, normalmente con un doctorado. En algunos países se celebra el Día del Maestro. En Estados Unidos, el Día Panamericano del Maestro se celebra anualmente el 11 de septiembre en honor a Domingo Faustino Sarmiento, fallecido en 1888.

Los profesores, docentes o docentes no sólo son responsables de impartir instrucción a sus alumnos o alumnas, sino que también deben actuar como mediadores o intermediarios entre las actividades que realizan los alumnos con el fin de comprender y asimilar estos nuevos conocimientos. Éste deberá proporcionar todos los medios necesarios para facilitar el aprendizaje de cada alumno. Como ocurre con cualquier profesión, los docentes tienen la responsabilidad de realizar su trabajo teniendo en cuenta todas las cualidades morales y éticas que les permitan realizar su trabajo con integridad.

Una persona que quiera dedicarse a la docencia debe cumplir con los requisitos de calidad exigidos para ejercer la profesión. Ellas son:

Cualidades personales. Cuando se habla de cualidades personales, esto se refiere a su condición física general, salud y apariencia personal. Estas tres

condiciones son cruciales porque es necesario gozar de buen estado de salud y sobre todo mental para trabajar.

Lo mismo ocurre con la condición física y la apariencia personal. Una persona que decide elegir esta profesión debe tener una higiene personal adecuada y una buena apariencia para poder trabajar en las mejores condiciones. Otra cualidad personal, la escrupulosidad, es esencial para tal carrera y debe exigírsele al estudiante o al propio estudiante. La originalidad también es muy necesaria, porque los métodos de enseñanza novedosos pueden hacer que los estudiantes se interesen más en aprender. Un docente debe crear y producir cosas nuevas a lo largo de su carrera y carrera, de lo contrario es un simple repetidor de contenidos. La tolerancia, la equidad, la paciencia y la firmeza son cualidades esenciales de cualquier docente o catedrático, sin las cuales existirían innumerables obstáculos no sólo para el propio docente sino para los propios alumnos. Es por eso que todo docente debe estar completamente preparado para practicar en el aula o en cualquier entorno docente.

Cualidades culturales. El poder del conocimiento no debe limitarse y centrarse únicamente en el campo en el que se aplica, sino que también es necesario adquirir contenidos para lograr un equilibrio cultural que lo ponga en la posición de una persona alfabetizada.

c) Estrategia de enseñanza.

Las estrategias de enseñanza, son procedimientos utilizados por los agentes docentes de manera reflexiva y flexible para facilitar resultados de aprendizaje importantes para los estudiantes (Mayer, 1984; Shuelt 1988; West, Farmer y Wolff, 1991) y vinculándolos a las estrategias de instrucción antes mencionadas, son medios o recursos (Mayer, 1984; Shuelt 1988; West, Farmer y Wolff, 1991), citado en Díaz y Hernández (2002, p. 141).

Las estrategias instruccionales son diferentes procedimientos posibles para promover el aprendizaje significativo (nuevos aprendizajes para los estudiantes). Se darán estrategias basadas en la situación real de los estudiantes. Cada estrategia es dada por el docente de acuerdo a su creatividad para lograr los objetivos de aprendizaje. (Casimiro y Carhuavilca, 2010, p.80)

En el proceso de enseñanza se incluye la planificación del proceso de instrucción, que es el proceso sistemático mediante el cual los maestros utilizan herramientas de instrucción en el proceso de aprendizaje de los estudiantes para lograr con éxito sus objetivos. También existen criterios de selección y diseño, teniendo en cuenta las características y necesidades de los estudiantes al utilizar estrategias de instrucción. Finalmente, está la evaluación del trabajo docente, en la que los docentes realizan un seguimiento continuo de los estudiantes para verificar los resultados de su trabajo y la función de los docentes.

d) Intervención docente

La Propuesta de Intervención docente es una actividad que realizan los profesores dentro del ámbito educativa, esta es considerada como una estrategia de planeación y actuación profesional que permite a los agentes de la educación, tomar el control de su propia práctica profesional mediante un proceso de indagación - solución constituido por las siguientes fases y momentos. Estos incluyen la planificación de la primera fase, incluyendo la selección de temas, el planteamiento de problemas, el diseño de propuestas y el diseño de soluciones, cuyo producto es un proyecto de intervención educativa; en este sentido, es necesario aclarar que si la elaboración de soluciones no implica necesariamente su aplicación, entonces debemos llamar al ítem.

La segunda fase es la de implementación, que incluye el momento de aplicación de las diferentes actividades que componen la propuesta de intervención educativa y su reformulación y/o ajuste, si fuera necesario. Bajo esta lógica, es necesario recordar que las soluciones se basan en supuestos de acción, que pueden ser o no la opción de solución más adecuada, por lo que su aplicabilidad sólo puede determinarse en la aplicación.

La tercera fase es la de evaluación, que incluye el momento del seguimiento de la aplicación de las diferentes actividades que componen el proyecto y su evaluación global. Esta etapa es de gran relevancia si partimos del hecho de que no es posible realizar simplemente una evaluación final limitada a resultados sin tener en cuenta ningún proceso de implementación y posibles acontecimientos del proyecto de intervención educativa. Una vez

superada esta fase de trabajo, se puede denominar, en rigor, Propuesta de Intervención Educativa.

La cuarta etapa es la etapa de difusión social, que incluye momentos de socialización, adopción y entretenimiento. Esta fase debe llevar a los destinatarios a tomar conciencia de los problemas de la propuesta, despertar su interés en utilizar la propuesta, invitarlos a experimentar y facilitar la adopción de la solución de diseño: la reinención.

3.2.1.1 Rol del docente.

Es una función que desempeñan quienes (maestros o profesores) son responsables de brindar educación a niños, adolescentes y adultos. El rol o roles que desempeñan los docentes los convierten en mediadores entre los estudiantes y el conocimiento. Como profesionales de la enseñanza, los docentes tienen la responsabilidad de guiar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Es importante que el docente pueda crear una atmósfera en el aula que anime a todos a investigar, construir sobre su propio aprendizaje y no simplemente imitar todo lo que dice o hace. El papel del docente no es sólo proporcionar información y mantener la disciplina del grupo, sino también ser un intermediario entre los estudiantes y su entorno. Dejando a un lado el papel de protagonista docente, conviértete en el guía de los alumnos. También se le considera un facilitador o facilitador del aprendizaje de los estudiantes, proporcionándoles los conocimientos fundamentales necesarios para que puedan comprender el plan de estudios más amplio en el aula y en Internet.

Actualmente, con la entrada de las nuevas tecnologías, el papel de los docentes en la obtención de información está sufriendo cambios importantes. Esto encaja con el campo de la enseñanza y requiere un cambio igualmente importante en el papel de la enseñanza. Hoy en día, todos los temas que los estudiantes tienen que estudiar están en la web, entonces la pregunta es ¿Cuál es el rol de los docentes ante este nuevo sistema de información?

Hace mucho tiempo, los profesores eran quienes elegían los temas para enseñar a sus alumnos, es decir, seleccionaban la información, la destilaban y la transmitían a sus alumnos. El profesor es la persona que explica los

conocimientos a los alumnos, si los alumnos tienen alguna duda el profesor las responderá. Ahora es más fácil y rápido para los estudiantes conectarse y encontrar lo que necesitan. Lo que pasa, cuando un estudiante se conecta, encuentra mucha información que quizás no pueda absorber y necesita una selección constante, tiene que aprender a diferenciar y darle valor a aquellos temas que realmente son valiosos.

3.2.1.2 Funciones del docente.

La función pedagógica es profesional e implica la realización directa del proceso pedagógico sistemático, incluyendo el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación del mismo proceso y sus resultados, así como otras actividades educativas en el marco pedagógico. Programas Educativos Institucionales para Instituciones Educativas.

Las funciones docentes incluyen, además de las tareas académicas, actividades curriculares no docentes, servicios de orientación al estudiante, atención a la sociedad, especialmente a los padres de los estudiantes; actividades de renovación y mejora pedagógica; actividades de planificación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas consideradas en el ámbito institucional, programas educativos Actividades; dirección, planificación, coordinación, evaluación, administración y planificación de actividades directamente relacionadas con el proceso educativo. Las personas que desempeñan funciones docentes se denominan colectivamente educadores, que son profesores y administradores de la enseñanza (Art. 4 Decreto 1278 de 2002).

3.2.2 Desempeño laboral

a) Definición de desempeño

Núñez (2 007) señala. “El desempeño es la capacidad para desarrollar completamente las funciones inherentes al cargo laboral” dejando claro que los ciudadanos tienen que ser capaces de desarrollar de manera adecuada todas las funciones u obligaciones que se les ha asignado. También lo consideran como

el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel.

Para descubrir el significado de la palabra "actuación", primero es necesario comprender su etimología. En este caso, podemos decir que se trata de una palabra derivada del latín, que pasa a ser fruto de la suma de tres componentes diferentes de dicha lengua:

- El prefijo "des-", que significa "de arriba hacia abajo".
- El prefijo "in-", que es sinónimo de "hacia dentro".
- El sustantivo "pigno", que puede traducirse como "prenda".

El desempeño se refiere al comportamiento y resultados de la ejecución: cumplimiento de obligaciones, realización de actividades, compromiso con las tareas. Esta acción también puede estar vinculada a la representación del rol.

Desempeño, Por ejemplo: "El desempeño del tenista australiano no fue bueno y quedó eliminado en la primera ronda del torneo", "El jefe me informó que van a analizar mi desempeño en la empresa antes de tomar una decisión", "El mecánico me recomendó cambiar el aceite para mejorar el desempeño del motor".

El concepto de desempeño suele utilizarse para referirse al desempeño de una persona en el ámbito laboral o académico. Esto es lo que puedes lograr con tu habilidad y esfuerzo. Un jugador de fútbol que marca tres goles en un partido le va bien en ese partido; en cambio, si un vendedor no vende ni un solo producto durante un mes entero, eso es señal de mal desempeño. Para aclarar cuál es nuestro concepto, profundizaremos en la evaluación del desempeño, que es el proceso de analizar si un individuo está cumpliendo con los objetivos establecidos. Este método se utiliza a menudo en el trabajo para recompensar a los empleados por sus logros y para corregir a quienes no lograron un buen desempeño.

b) Desempeño laboral del docente.

El desempeño docente se vuelve un tema muy importante en la sociedad actual debido a que estos profesionales son los encargados de orientar el aprendizaje y la formación de los futuros ciudadanos a través de diversas estrategias, por lo que es necesario entender a fondo esto que de diversas formas se llama desempeño docente, desempeño docente, desempeño docente el concepto.

Según Saravia y López (2008), el desempeño docente se refiere a la forma en que un docente se comporta no sólo como persona, sino como profesional de la educación. Es entonces necesario que el profesional conozca y se responsabilice de todos los conocimientos pedagógicos que posee, a partir de los cuales podrá construir o reconstruir su práctica.

Desde hace muchos años, el Perú a través del MINEDU y otras instituciones venimos debatiendo una serie de cambios dentro de la educación para enfrentar la crisis nacional e innovar en educación con el fin de identificar fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades para incorporar nuevas estrategias, que impulsen el proceso de cambio, para mejorar la calidad de los directores y El papel de los docentes en las escuelas. Cabe destacar que el desempeño laboral de los docentes se ha subdividido en funciones técnicas docentes y funciones técnicas de gestión. Significa las tareas que los docentes tienen que hacer con los estudiantes en el aula todos los días para su desarrollo integral; asimismo, significa todo el trabajo previo que los docentes tienen que hacer en la gestión del aula para evitar el pragmatismo, la inmediatez y la improvisación. Debe quedar claro para todo educador que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser de la institución es el estudiante, por ello no debe olvidarse que la escuela es un tipo especial de organización en la que existe una interacción permanente entre personas: estudiantes, profesores, administración y sociedad civil. Por tanto, podemos apostar por el fracaso de las organizaciones escolares por la ausencia de una buena comunicación y liderazgo en la transformación institucional, a cargo también de los directivos.

En el marco del proceso educativo existente en el nivel de educación básica, se presenta una situación que contradice el desarrollo de estas

actividades al enfatizar proyectos sin base estratégica y sin contenido participativo, como lo evidencia Ribas (1995: 67) afirmó: La práctica educativa habla por sí sola, la posibilidad de satisfacer las necesidades de escuelas de mayor calidad y tener un sistema de enseñanza exitoso se ha convertido en una enorme fantasía, cuya mayor manifestación es la socialdemocracia en el ámbito de la crisis educativa.

c) El desempeño laboral docente y su relación con los estudiantes.

Según lo expresado por Montenegro, (2003), define el desempeño laboral docente como el cumplimiento de las funciones docente, está determinado por elementos asociados al propio docente, al estudiante, al medio y que el desempeño se practica en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente mediante una acción reflexiva.

Fernández (2002) señala que el desempeño docente es una serie de acciones que los docentes realizan en su trabajo diario: preparar lecciones, consultar con los estudiantes, impartir lecciones, evaluar el trabajo, coordinar con otros docentes y autoridades de las instituciones educativas y participar en programas de capacitación.

Según el mismo autor, el desempeño docente tiene muchas funciones, y sugiere que una evaluación adecuada del desempeño docente debe requerir al menos las siguientes funciones: Función diagnóstica: la evaluación debe describir el desempeño docente del docente en un espacio determinado, y precisamente, debe sintetizar sus fortalezas y debilidades más destacadas, tal como se presentan en la realidad, por lo que merece ser valorado por el director, jefe de departamento y catedrático correspondiente, así como por el mismo docente, como modelo de derivación y rol de avance. , tanto en el ámbito profesional como en el espacio personal del conjunto, por lo que favorece el avance de sus imperfecciones. Función Docente 26: El proceso de evaluación en sí, si es producto del desarrollo de un esfuerzo investigativo, debe evaluar de manera integral el desempeño docente de los educadores. Las personas involucradas en este proceso, como profesionales de la enseñanza y como individuos, mejoran, aprenden y añaden nuevas prácticas de aprendizaje a

partir del proceso de evaluación realizado. Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se implementa adecuadamente; como resultado, el docente encuentra que existe una relación importante entre los resultados de su evaluación del desempeño docente y su propia motivación y actitud hacia la labor educativa. Así, el docente sabe cómo su labor profesional es descubierta por directivos, colegas y estudiantes, por lo que tiene el potencial de desarrollar estrategias para eliminar las deficiencias que le señalan. Características del desarrollador: este caso de evaluación del desempeño docente es más importante para el docente evaluado. Esta función se realiza cuando el resultado del proceso de evaluación del desempeño docente es un aumento en la madurez individual de la persona evaluada; es decir, el docente se siente dispuesto a autoevaluar permanentemente su desempeño docente; por lo tanto, reduce el sentido de sí mismo. -Evaluación de errores y miedos a las limitaciones; sin embargo, aprende de ellos y adquiere una nueva actitud que le ayudará a comprender mejor su trabajo. De hecho, comienza a darse cuenta y reflexionar más claramente sobre todo lo que descuida y necesita saber; como resultado del proceso de maduración personal, la necesidad de mejorar se convierte en su tarea existencial como ser humano.

3.2.3 Desarrollo personal

La vida profesional de un docente está llena de experiencias variadas, complejas y desafiantes que experimenta en el aula. Las relaciones con los alumnos, con los compañeros, con la escuela le exigen reflexionar y comprender constantemente las situaciones y las personas, saber qué hacer bien en el momento adecuado, poniendo en riesgo sus recursos y capacidades personales en el ámbito humano y profesional. Al mismo tiempo, estos desafíos han puesto en peligro permanentemente su profesión y dedicación como docentes en el sentido más amplio y profundo.

Estos factores son generadores de estrés y burnout que inciden directamente en el desempeño, el compromiso y la frescura profesional de los docentes como docentes y formadores. La falta de motivación es un síntoma claro de pérdida de salud mental y emocional en el parto.

El desarrollo personal es especialmente importante dadas las condiciones laborales y de salud asociadas al trabajo docente. Las condiciones de trabajo constituyen una serie de aspectos de la situación laboral de un docente: espacio físico, infraestructura, equipamiento, clima institucional, características ambientales, naturaleza de las relaciones con los diferentes interlocutores (autoridades, directivos, colegas, estudiantes, padres de familia, comunidad), actividades recreativas y culturales. etc. La naturaleza de estas condiciones puede convertir el trabajo en una fuente de crecimiento docente, de bienestar personal y profesional, o en una fuente de depresión y problemas de salud. Un gran número de trastornos que suelen experimentar los docentes se encuadran dentro del campo de la salud mental. El estrés, los trastornos psicosomáticos, la depresión, la ronquera, las varices y los problemas respiratorios son las enfermedades profesionales más comunes entre los docentes.

3.2.3.1 Clima institucional

Alves (2000) sostiene que el clima es el resultado de las percepciones de los trabajadores sobre la realidad objetiva. La buena comunicación, el respeto mutuo, el sentido de pertenencia, una atmósfera amistosa, la aceptación y el estímulo mutuos y un sentido general de satisfacción son algunos de los factores que definen una atmósfera propicia para una productividad adecuada y un buen desempeño (p.124).

Dessler (1993, citado por Sandoval, 2004) plantea que “no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo” (p. 83).

Martin (2000) Indica que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es el espacio en el que confluyen los miembros de

una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103).

Alvarado (2003) dice que el clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95). Pintado (2007), menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187).

Peiró (2004) “el clima organizacional como el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización” (p.127). Podría decirse que el clima organizacional está relacionado con la moral y con qué tan bien se satisfacen las necesidades de los participantes, y puede ser saludable o no saludable.

Sandoval (2001) sostiene que: Si el clima de una institución educativa se manifiesta en la forma de relaciones interpersonales y mediación de conflictos entre directores, docentes y estudiantes, así como la definición de las reglas que regulan dichas reglas y la forma en que se ejercen relaciones, la formación en valores requiere espacios, procesos y prácticas en los que la mediación activa de los conflictos, la construcción participativa de normas y la no discriminación por cualquier motivo constituyan el clima de las instituciones educativas (p. 34). Farjat (1998) afirmó: "La palabra clima es más perceptiva y se refiere a la atmósfera en la que las personas operan en un entorno físico particular". (p. 68).

Viñas (2004) menciona que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p. 21).

Chiavenato (2009) quien considera que el clima institucional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de una organización y es beneficioso cuando satisface las necesidades individuales y mejora la moral de los miembros.

3.2.3.2 Habilidades para la enseñanza.

Las habilidades esenciales para la enseñanza son “las actitudes, habilidades y estrategias necesarias para fomentar el aprendizaje del estudiante” (Eggen y Kauchak, 1999).

En cuanto a las habilidades básicas de la enseñanza, podemos considerar las características que muestran los docentes al realizar las actividades. El trabajo del docente, como la planificación de lecciones, la implementación de actividades de aprendizaje y la evaluación del progreso, se integra con el tono emocional que establece en el aula para el desarrollo de la clase.

No se limita a fijar metas u objetivos de aprendizaje claros y estrategias para alcanzar dichas metas, sino que también incluye dar ayuda específica al desarrollo de una determinada habilidad o una comprensión profunda de una materia a través de una guía y estímulo activos, para que los estudiantes se sientan comprometidos con autoestudio y activo.

3.3 Bases conceptuales

Clima institucional. – También conocido como clima laboral, clima laboral o clima organizacional, es un tema importante para las organizaciones competitivas que buscan aumentar la productividad y mejorar los servicios brindados a través de estrategias internas. Realizar investigaciones sobre clima organizacional nos permite descubrir aspectos clave que pueden tener un impacto significativo en el clima laboral de una organización.

Desempeño. - Es un resultado expresado en dedicación, competencia y esfuerzo individual y/o colectivo que se puede medir para monitorear y observar lo que se hace, ya sea positivo o negativo, y en este marco trabajar en la posibilidad de mejorar el método, y detectar Problemas que pueden empeorar o limitar el rendimiento.

Desempeño laboral. – Es la calidad del servicio o trabajo realizado por los empleados dentro de una organización. Aquí, todo, desde las habilidades profesionales hasta las habilidades interpersonales, entra en juego e impacta directamente en los resultados organizacionales.

Desarrollo profesional. - Es un tipo de planificación de carrera que incluye aspectos que una persona enriquece o mejora para lograr objetivos dentro de una organización. Puede ser proporcionado a través del esfuerzo personal o del apoyo de la empresa para la que trabaja.

Estrategia. - Es una secuencia de decisiones y/o acciones dispuestas ante una situación. Este objetivo pretende alcanzar uno o más objetivos previamente definidos.

Estrategia de intervención docente. - Es un esfuerzo de gestión bien definido en un documento que divulga un conjunto de cursos de acción desarrollados por un interventor para apoyar y abordar un problema específico en un aula, escuela o pasos específicos para asistencia en áreas donde se necesita. Los estudiantes pueden tener muchos tipos diferentes de necesidades.

Función docente. – Es profesional e implica la realización directa del proceso sistemático de enseñanza, incluyendo el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación del mismo proceso y sus resultados, así como otras actividades educativas en el marco del desempeño docente.

Habilidades. - La capacidad de alguien para realizar una tarea o actividad determinada correctamente y con facilidad. Como tal, es una forma de capacidad específica para una actividad específica, ya sea de naturaleza física, mental o social.

Habilidades para la enseñanza. – Es la eficacia de los docentes para realizar una serie de actividades docentes planificadas. Actitudes, habilidades y estrategias necesarias para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

Rol del docente. - Es una función que desempeñan quienes (maestros o profesores) son responsables de brindar educación a niños, adolescentes y adultos. Como profesionales de la enseñanza, los docentes tienen la responsabilidad de guiar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

El presente trabajo de investigación se realizó en la Institución Educativa N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021. El ámbito será la población Diana.

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo de estudio

El tipo de investigación es experimental porque estudia la causalidad utilizando métodos experimentales para controlar Bautista y otros fenómenos. (2005).

4.2.2 Nivel de estudio

El nivel de investigación es explicativo y es una investigación que explora la causalidad, es decir, no sólo intenta describir o aproximar el problema que se investiga, sino que también busca encontrar su causa. El cierre es el objetivo que persigue la investigación, es decir, la solución al problema planteado (Hernandez, et al., 2006).

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la Población

La población estuvo constituida por los 12 docentes y auxiliar que laboran en la Institución Educativa N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Hernández, et al. (2014), la muestra es no probabilístico estuvo conformada por los 12 docentes y auxiliar de la población de estudio de la Institución Educativa N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.

4.3.3 Criterio de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Para la muestra se tomaron el siguiente criterio:

- Ser trabajador nombrado o contratado en la Institución Educativa N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco el año escolar 2021.

Criterios de exclusión

No se consideran como parte de la muestra y por ende de la investigación:

- Estudiantes matriculados en la Institución Educativa N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco
- Personal administrativo.

4.4 Diseño de investigación

Según Sánchez, H. (2015), nuestro estudio equivale al nivel preexperimental, incluyendo una sola medición y un estudio de caso de un solo grupo de trabajo. Después de aplicar nuestras mediciones a las variables donde se realiza la estimulación y el tratamiento, es posible observar cuáles son los niveles de estos grupos de variables. El diseño esquemático de este estudio es:

GE : O1 x O2
 O1: Aplicación del pre - test (Observación inicial)
 O2: Aplicación del post - test (Observación final)
 X: Tratamiento experimental

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

a) Técnica para recolección de datos.

- Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la entrevista: Esta técnica se aplicó a los docentes de la Institución Educativa N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021, para determinar la medida como la estrategia de intervención docente influye en su desempeño laboral.

b) Técnica de procesamiento de datos.

- Revisión y consistencia de la información. - Este paso consiste básicamente en depurar la información revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de campo, con el propósito de ajustar los llamados datos primarios.
- Clasificación de la información. – Se llevó a cabo con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de ambas variables, y determinar la relación que estén entre ellos
- Codificación y tabulación. – Se utilizó la tabulación mecánica, aplicando programas o paquetes estadísticos de sistema computarizado.

4.5.2 Instrumentos

Estos constituirán los medios utilizados para recopilar información. Por lo tanto, a continuación, se detallan los utilizados en el estudio:

a) Ficha de observación. - enviada a docentes, datos generales a recibir, detalle de situaciones a observar, horarios de inicio y finalización, fechas y anécdotas vistas.

b) Entrevista. – Este instrumento fue elaborado y aplicado con el propósito de conocer la medida como la estrategia de intervención docente influye en el desempeño laboral, dentro de las dimensiones de desarrollo profesional, clima institucional y habilidades para la enseñanza.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos.

Según Hernández et al., (2014) explican que: “la validez se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 200). Para determinar la validez del instrumento, que se aplicará a los docentes, se tomó el criterio de juicio de expertos, donde los jueces revisaron la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad de los ítems, según formato anexo 4 dado por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.

Para Hernández et al. (2014), la confiabilidad “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200). Se utilizó el método de mitades partidas para establecer la confiabilidad de la prueba del desarrollo pensamiento creativo.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

La presente investigación se desarrolló en las siguientes etapas:

Primera etapa: Se procede a planificar las actividades necesarias para cumplir con la formulación del proyecto de tesis. En esta etapa se seleccionan los documentos que forman el marco conceptual para definir las principales categorías, subcategorías y dimensiones de cada categoría.

Segunda etapa: Se refiere al proceso de investigación sobre el terreno, el proceso de obtener un registro de los resultados de la entrevista, analizar, interpretar y reflexionar sobre la aplicación de técnicas e instrumentos a través de la observación, para formar conceptos.

Tercera etapa: Se refiere al análisis, interpretación e integración de resultados. Esto se hace con una lista de variables dependientes, y validado frente a los marcos conceptuales existentes. Para ello, los tesisistas basan su investigación en una revisión bibliográfica exhaustiva de libros, Internet y otros documentos relevantes para el proyecto de tesis “Estrategia de intervención docente en la mejora del desempeño laboral en tiempos de pandemia en el nivel inicial, Huánuco-2021”; conceptualiza las variables, dimensiones e instrumentos previamente establecidas.

Plan de tabulación y análisis de datos.

a) Interpretación de datos

- Estadística descriptiva. – Se calculó las medidas de tendencia central (media-mediana-moda), para cada variable.

Se calculó las medidas de dispersión, (la desviación estándar, coeficiente de variación y la asimetría, kurtosis).

- Estadística inferencial. - Se aplicó la prueba de hipótesis de diferencias de medias usando la distribución normal.

b) Presentación de datos

- Cuadros estadísticos bidimensionales. - Con el fin de presentar los datos ordenados para facilitar su lectura y análisis, se establecerá una tabla estadística bidimensional, una tabla estadística compuesta, ya que en esta tabla se distinguen dos variables de estudio.

- Gráficos de columnas y barras. - Se utilizará para relacionar las fracciones con sus respectivas frecuencias, que normalmente es el nivel medido por intervalo, y es el más indicativo y fácil de entender.

c) Informe final

- La redacción científica. - Se llevó a cabo siguiendo las pautas que se fundamenta con el cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco. Es decir, cumpliendo con un diseño o esquema del informe, y para la redacción se tendrá en cuenta: el problema estudiado, los objetivos, el marco teórico, la metodología, técnicas utilizadas, el

trabajo de campo, análisis de los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones propuestas.

- Sistema computarizado. - Asimismo, el informe se preparó utilizando distintos procesadores de textos, paquetes y programas, insertando gráficos y textos de un archivo a otro. Algunos de estos programas son: Word y Excel (hoja de cálculo y gráficos) como también el SPSS en su versión 25.

4.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se realizó tomando en cuenta los principios éticos; por lo que se ha respetado la información de los autores de trabajos anteriores por medio del uso de las citas según las normas APA; por otro lado se tiene que toda la información que se obtiene de la muestra seleccionada por medio del cuestionario el cual se recolectó de manera confidencial; ya que la información que se obtiene de la muestra es sólo para fines del trabajo de investigación ya que por medio de ellas se puede verificar la hipótesis planteada en un primer momento respecto del problema de investigación.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Dimensión: Desarrollo profesional

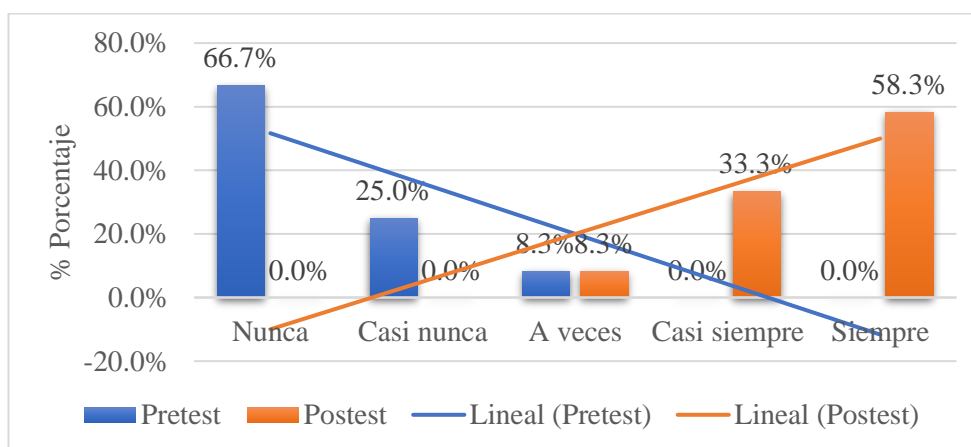
Tabla 1

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Participa activamente en el acompañamiento pedagógico planificado por el personal jerárquico”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	8	66.7%	0	0.0%
Casi nunca	3	25.0%	0	0.0%
A veces	1	8.3%	1	8.3%
Casi siempre	0	0.0%	4	33.3%
Siempre	0	0.0%	7	58.3%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 1

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Participa activamente en el acompañamiento pedagógico planificado por el personal jerárquico”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 66.7% respondió “Nunca”, el 25% indicó que “Casi nunca” y en menor porcentaje el 8.3% de docentes respondió que “A veces”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 58.3% respondió “Siempre”, el 33.3% indicó que “Casi siempre” y en menor porcentaje el 8.3% de docentes respondió que “A veces”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, evidenciando la influencia positiva en la participación de los docentes en el acompañamiento pedagógico.

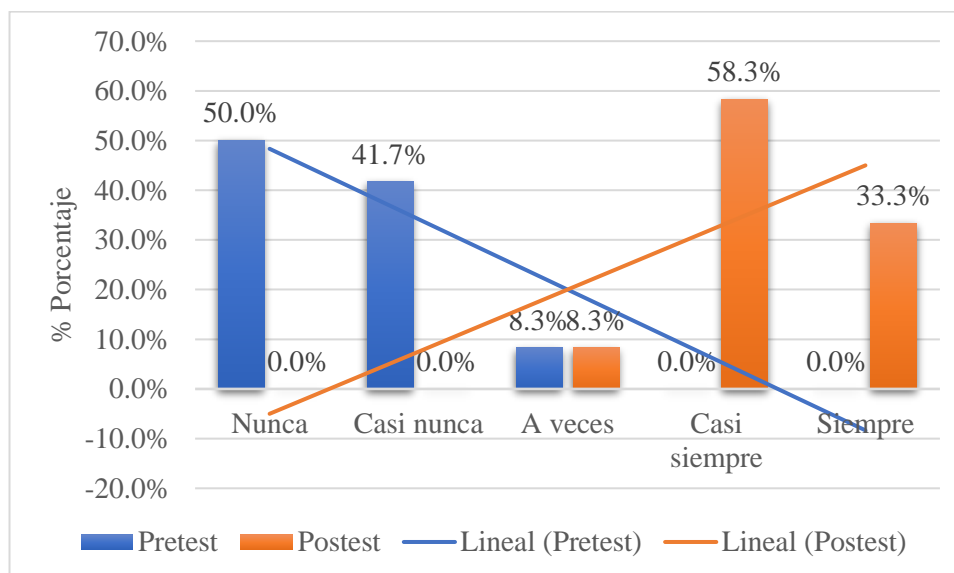
Tabla 2

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Interviene en las capacitaciones programadas por el MINEDU”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	6	50.0%	0	0.0%
Casi nunca	5	41.7%	0	0.0%
A veces	1	8.3%	1	8.3%
Casi siempre	0	0.0%	7	58.3%
Siempre	0	0.0%	4	33.3%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 2

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Interviene en las capacitaciones programadas por el MINEDU”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 50% respondió “Nunca”, el 41.7% indicó que “Casi nunca” y en menor porcentaje el 8.3% de docentes respondió que “A veces”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 33.3% respondió “Siempre”, el 58.3% indicó que “Casi siempre” y en menor porcentaje el 8.3% de docentes respondió que “A veces”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, evidenciando que cuando se aplica la estrategia el docente interviene en más capacitaciones que le ayudan a fortalecer su desarrollo profesional.

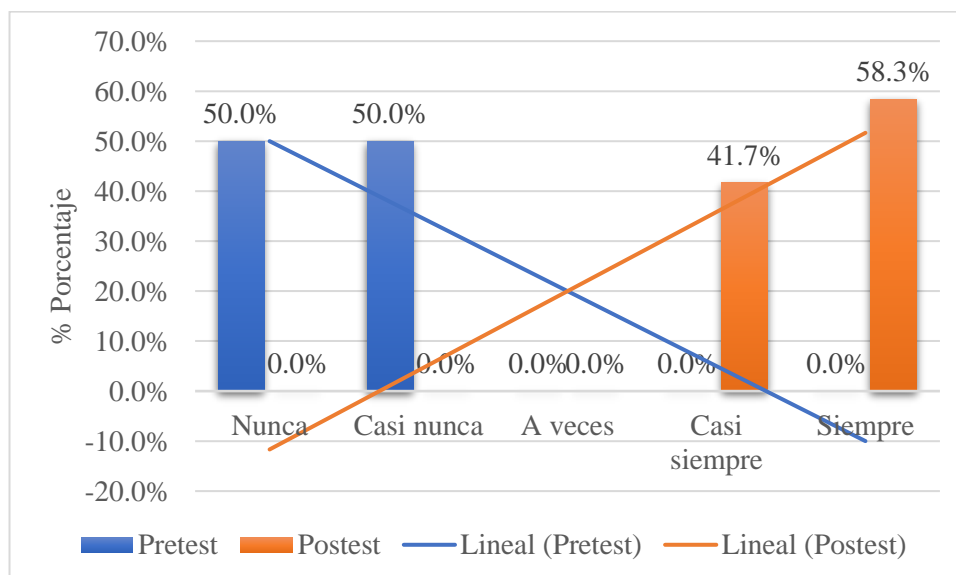
Tabla 3

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Desenvuelve actitudes positivas frente a la comunidad Educativa”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	6	50.0%	0	0.0%
Casi nunca	6	50.0%	0	0.0%
A veces	0	0.0%	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%	5	41.7%
Siempre	0	0.0%	7	58.3%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 3

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Desenvuelve actitudes positivas frente a la comunidad Educativa”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 50% respondió “Nunca”, y el 50% indicó que “Casi nunca”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 58.3% respondió “Siempre”, y el 41.7% indicó que “Casi siempre”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, pero se necesita seguir implementando estrategias para que se logre un mayor porcentaje de docentes que indiquen “siempre” ya que ayuda a que se mejore las actitudes de los docentes y de esa manera realicen sus funciones de una mejor manera.

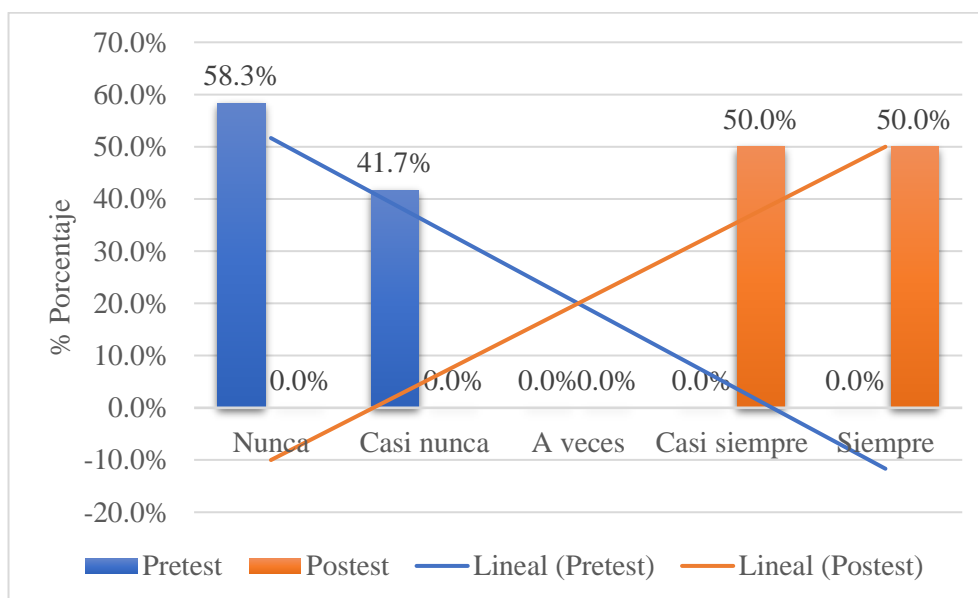
Tabla 4

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Desarrolla competencias educativas según contexto educativo y área curricular”.

Escala Ordinal	Pretest		Posttest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	7	58.3%	0	0.0%
Casi nunca	5	41.7%	0	0.0%
A veces	0	0.0%	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%	6	50.0%
Siempre	0	0.0%	6	50.0%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 4

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Desarrolla competencias educativas según contexto educativo y área curricular”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 58.3% respondió “Nunca”, y el 41.7% indicó que “Casi nunca”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 50% respondió “Siempre”, y el 50% indicó que “Casi siempre”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, lo cual es un cambio positivo porque el docente logra desarrollar sus competencias de acuerdo a las exigencias que demandan el puesto que ocupa.

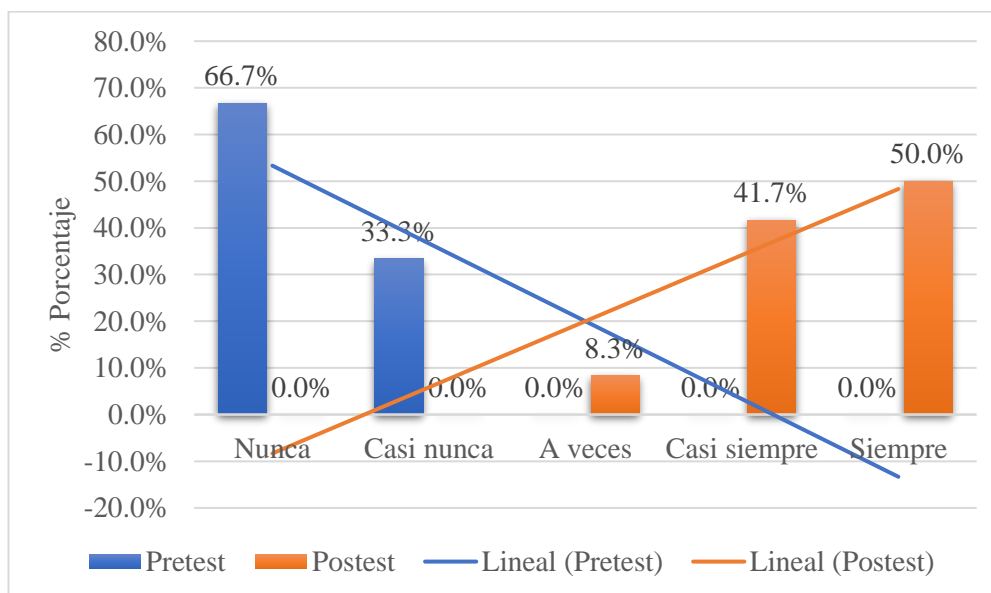
Tabla 5

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Realiza y promueve trabajos de investigación educativa”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	8	66.7%	0	0.0%
Casi nunca	4	33.3%	0	0.0%
A veces	0	0.0%	1	8.3%
Casi siempre	0	0.0%	5	41.7%
Siempre	0	0.0%	6	50.0%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 5

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Realiza y promueve trabajos de investigación educativa”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 66.7% respondió “Nunca”, y el 33.3% indicó que “Casi nunca”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 50% respondió “Siempre”, el 41.7% indicó que “Casi siempre”, y el 8.3% indicó que “A veces”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que los docentes realizan más investigación lo cual es bueno para que se incremente el conocimiento científico en el ámbito educativo.

Dimensión: Clima institucional

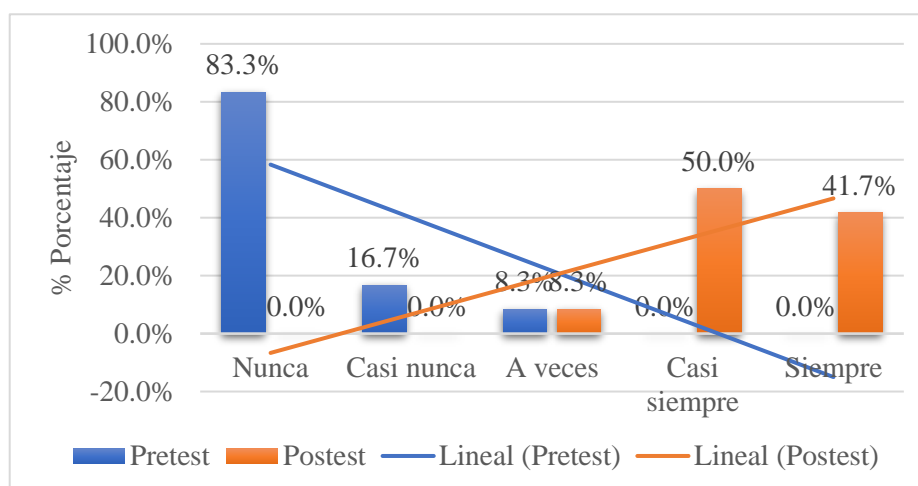
Tabla 6

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Colabora en el desarrollo de la gestión institucional, aun en situaciones de emergencia sanitaria”.

Escala Ordinal	Pretest		Posttest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	10	83.3%	0	0.0%
Casi nunca	2	16.7%	0	0.0%
A veces	1	8.3%	1	8.3%
Casi siempre	0	0.0%	6	50.0%
Siempre	0	0.0%	5	41.7%
Total	13	108.3%	12	100.0%

Figura 6

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Colabora en el desarrollo de la gestión institucional, aun en situaciones de emergencia sanitaria”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 83.3% respondió “Nunca”, el 16.7% indicó que “Casi nunca”, y el 8.3% indicó que “A veces”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 41.7% respondió “Siempre”, el 50% indicó que “Casi siempre”, y el 8.3% indicó que “A veces”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en el ambiente laboral porque son más los docentes que colaboran para que se desarrolle la gestión institucional adecuadamente pese a los obstáculos que puedan presentarse.

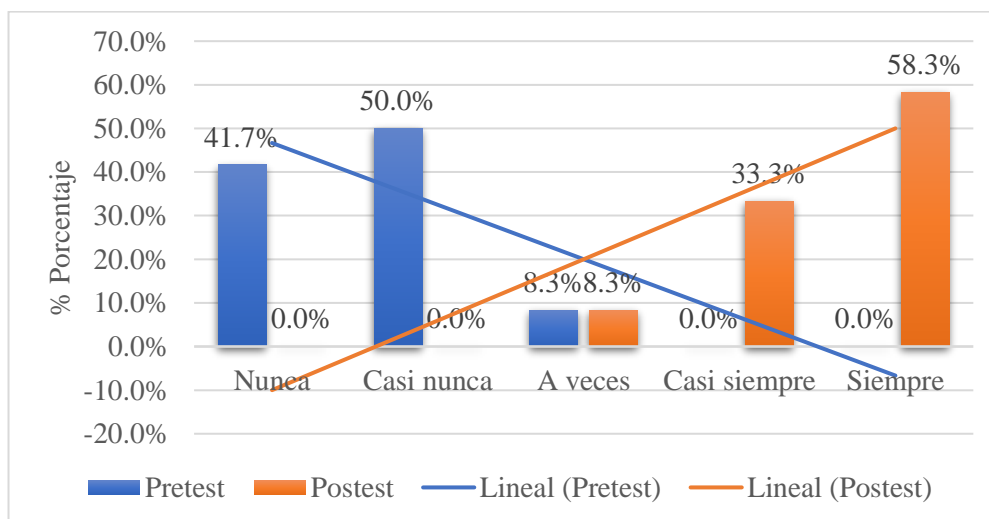
Tabla 7

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Apoya incondicionalmente dentro de las acciones de gestión administrativa y directiva”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	5	41.7%	0	0.0%
Casi nunca	6	50.0%	0	0.0%
A veces	1	8.3%	1	8.3%
Casi siempre	0	0.0%	4	33.3%
Siempre	0	0.0%	7	58.3%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 7

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Apoya incondicionalmente dentro de las acciones de gestión administrativa y directiva”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 50.0% respondió “Casi nunca”, el 41.7% indicó que “Nunca”, y el 8.3% indicó que “A veces”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 58.3% respondió “Siempre”, el 33.3% indicó que “Casi siempre”, y el 8.3% indicó que “A veces”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en las acciones de gestión administrativa y directiva porque son más los docentes que se enfocan en cumplir las metas trazadas ello ayuda a obtener mejores servicios y relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo.

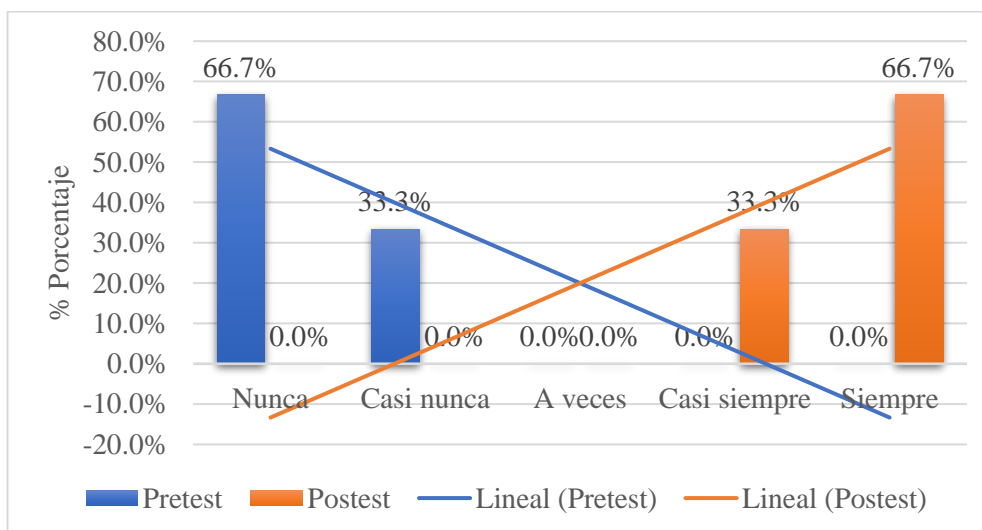
Tabla 8

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Participa en la elaboración de los planes institucionales y gestión de mejora”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	8	66.7%	0	0.0%
Casi nunca	4	33.3%	0	0.0%
A veces	0	0.0%	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%	4	33.3%
Siempre	0	0.0%	8	66.7%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 8

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Participa en la elaboración de los planes institucionales y gestión de mejora”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 66.7% respondió “Nunca” y el 33.3% indicó que “Casi nunca”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 66.7% respondió “Siempre” y el 33.3% indicó que “Casi siempre”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en la participación de la elaboración de los planes institucionales y gestión de mejora ya que son más los docentes que buscan contribuir a alcanzar los indicadores y objetivos estratégicos.

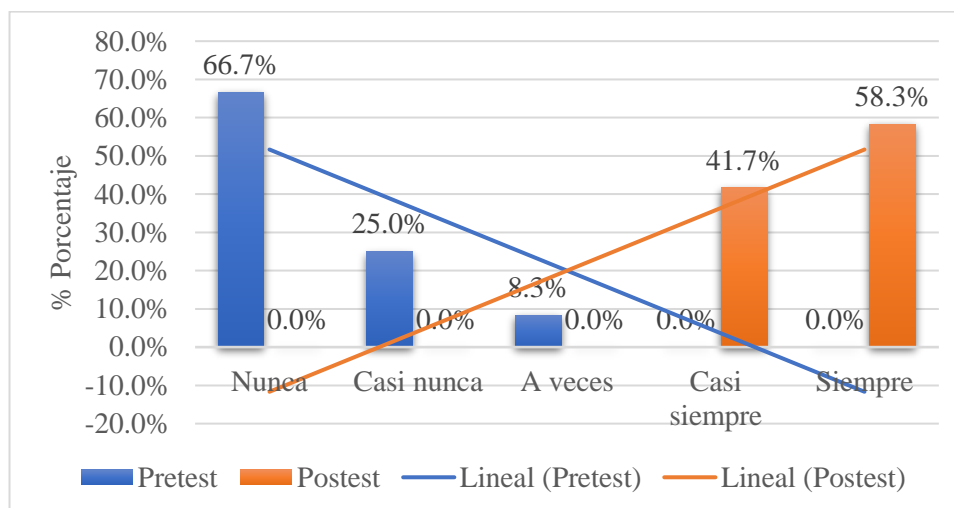
Tabla 9

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Muestra un comportamiento ponderado en el desarrollo de su trabajo académico e institucional”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	8	66.7%	0	0.0%
Casi nunca	3	25.0%	0	0.0%
A veces	1	8.3%	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%	5	41.7%
Siempre	0	0.0%	7	58.3%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 9

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Muestra un comportamiento ponderado en el desarrollo de su trabajo académico e institucional”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 66.7% respondió “Nunca”, el 25.0% indicó que “Casi nunca”, y el 8.3% indicó que “A veces”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 58.3% respondió “Siempre” y el 41.7% indicó que “Casi siempre”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en el comportamiento del desarrollo del trabajo académico e institucional porque son más los docentes que son productivos al elaborar sus temas a tratar en las sesiones de clase ello da como resultado un mejor desempeño.

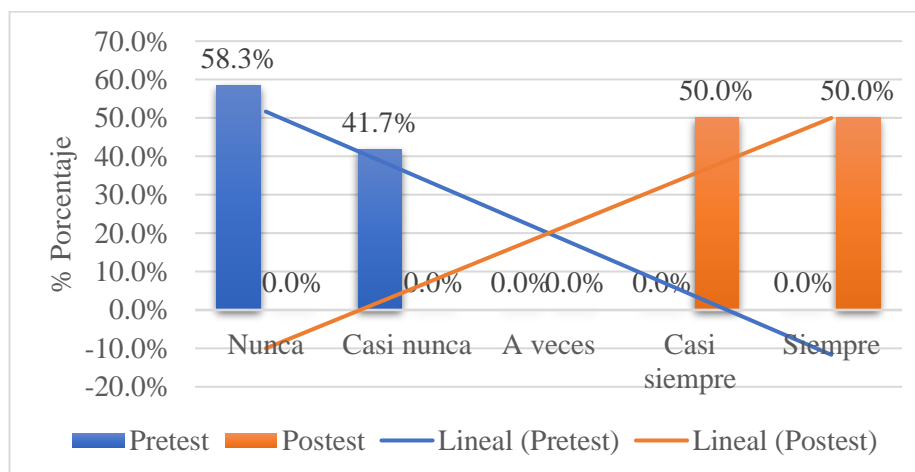
Tabla 10

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Fomenta una comunicación asertiva con los agentes educativos”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	7	58.3%	0	0.0%
Casi nunca	5	41.7%	0	0.0%
A veces	0	0.0%	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%	6	50.0%
Siempre	0	0.0%	6	50.0%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 10

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Fomenta una comunicación asertiva con los agentes educativos”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 58.3% respondió “Nunca” y el 41.7% indicó que “Casi nunca”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 50.0% respondió “Siempre” y el 50.0% indicó que “Casi siempre”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en la comunicación asertiva con los agentes educativos porque son más los docentes que transmitieron con claridad la información tanto a los estudiantes, colegas y directivos mejorando así la relación y el ambiente laboral.

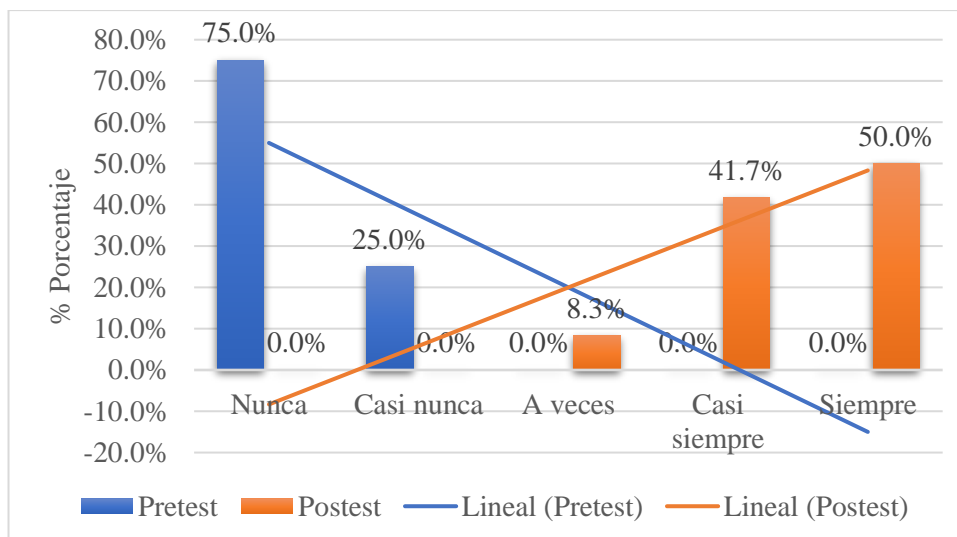
Tabla 11

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Demuestra excelentes actitudes socioafectivas”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	9	75.0%	0	0.0%
Casi nunca	3	25.0%	0	0.0%
A veces	0	0.0%	1	8.3%
Casi siempre	0	0.0%	5	41.7%
Siempre	0	0.0%	6	50.0%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 11

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Demuestra excelentes actitudes socioafectivas”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 75.0% respondió “Nunca” y el 25.5% indicó que “Casi nunca”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 50.0% respondió “Siempre”, el 41.7% indicó que “Casi siempre”, y el 8.3% indicó que “A veces”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en las actitudes socio afectivas ya que son más los docentes tienen la capacidad de expresar de manera directa sus ideas y puntos de vista lo cual les permite solucionar problemas, ser más asertivo y mantener una buena relación con sus compañeros de trabajo.

Dimensión: Habilidades para la enseñanza

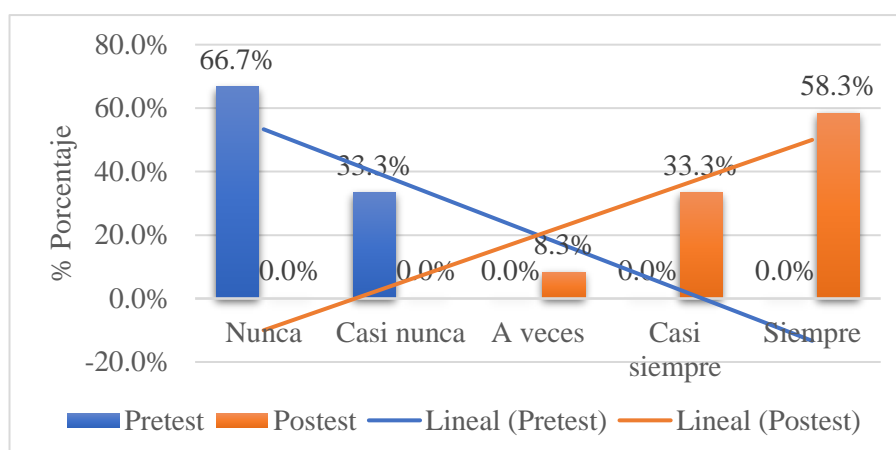
Tabla 12

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Elabora sus documentos pedagógicos con actitud democrática, crítica y colaborativa”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	8	66.7%	0	0.0%
Casi nunca	4	33.3%	0	0.0%
A veces	0	0.0%	1	8.3%
Casi siempre	0	0.0%	4	33.3%
Siempre	0	0.0%	7	58.3%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 12

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Elabora sus documentos pedagógicos con actitud democrática, crítica y colaborativa”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 66.7% respondió “Nunca” y el 33.3% indicó que “Casi nunca”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 58.3% respondió “Siempre”, el 33.3% indicó que “Casi siempre”, y el 8.3% indicó que “A veces”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en la elaboración de los documentos pedagógicos ya que son más los docentes que buscan realizar sus funciones de manera eficiente y basándose a los objetivos que se busca alcanzar teniendo siempre en cuenta una actitud democrática, crítica y colaborativa.

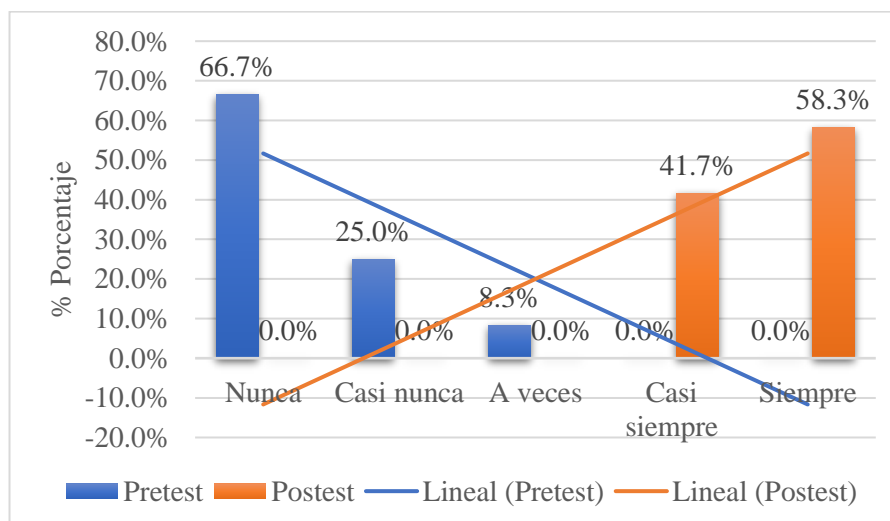
Tabla 13

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Utiliza adecuadamente sus materiales educativos para facilitar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	8	66.7%	0	0.0%
Casi nunca	3	25.0%	0	0.0%
A veces	1	8.3%	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%	5	41.7%
Siempre	0	0.0%	7	58.3%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 13

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Utiliza adecuadamente sus materiales educativos para facilitar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 66.7% respondió “Nunca”, el 25.0% indicó que “Casi nunca” y el 8.3% indicó que “A veces”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 58.3% respondió “Siempre” y el 41.7% indicó que “Casi siempre”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en el uso de materiales educativos para facilitar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes ya que son más los docentes que emplean los materiales adecuados para casa sesión.

Tabla 14

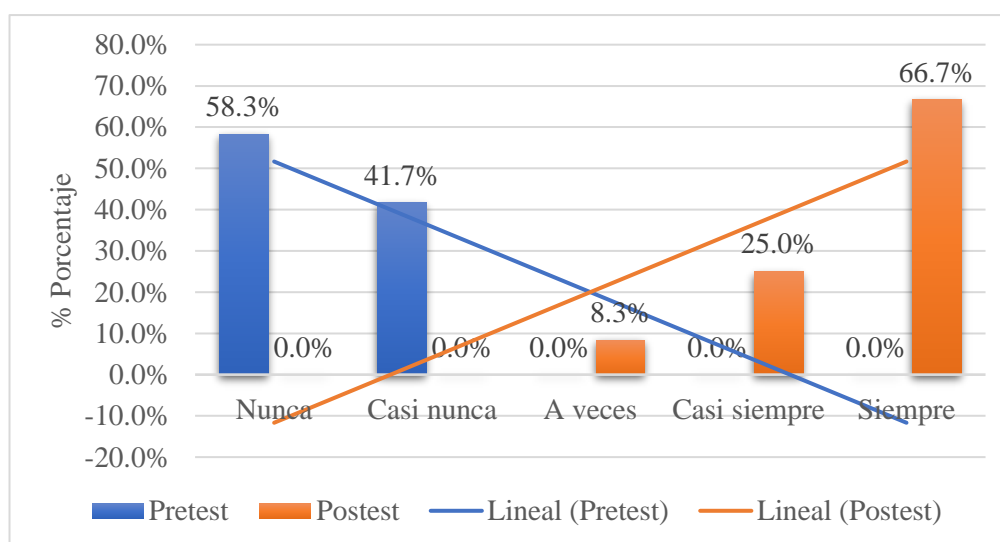
Frecuencia de resultado respecto al indicador “Conduce su proceso de enseñanza

con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	7	58.3%	0	0.0%
Casi nunca	5	41.7%	0	0.0%
A veces	0	0.0%	1	8.3%
Casi siempre	0	0.0%	3	25.0%
Siempre	0	0.0%	8	66.7%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 14

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Conduce su proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 58.3% respondió “Nunca” y el 41.7% indicó que “Casi nunca”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 66.7% respondió “Siempre”, el 25.5% indicó que “Casi siempre”, y el 8.3% indicó que “A veces”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en los procesos de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes

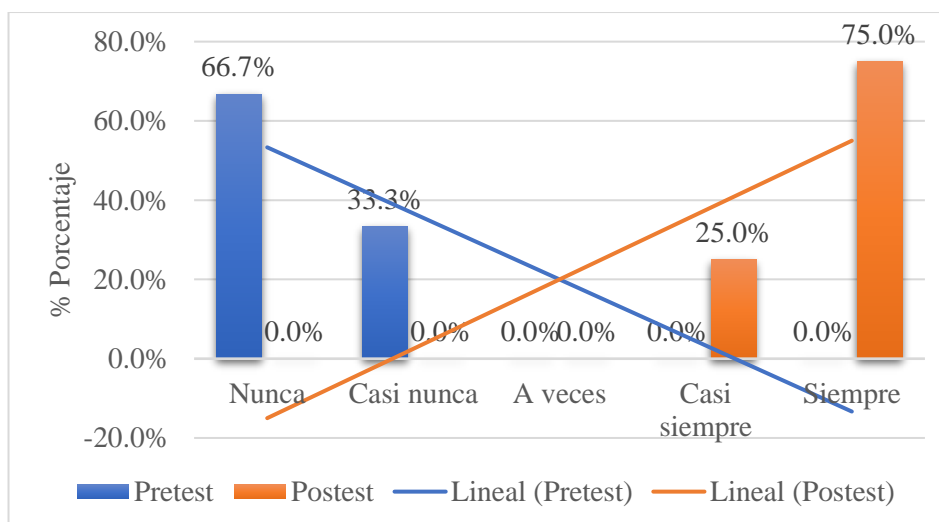
Tabla 15

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Evalúa los aprendizajes de acuerdo con los objetivos institucionales previstos”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	8	66.7%	0	0.0%
Casi nunca	4	33.3%	0	0.0%
A veces	0	0.0%	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%	3	25.0%
Siempre	0	0.0%	9	75.0%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 15

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Evalúa los aprendizajes de acuerdo con los objetivos institucionales previstos”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 66.7% respondió “Nunca” y el 33.3% indicó que “Casi nunca”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 75.0% respondió “Siempre” y el 25.5% indicó que “Casi siempre”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en la evaluación de los aprendizajes de acuerdo a los objetivos institucionales ya que son más los docentes que se enfocan en cumplir los requerimientos necesarios para realizar una evaluación correcta.

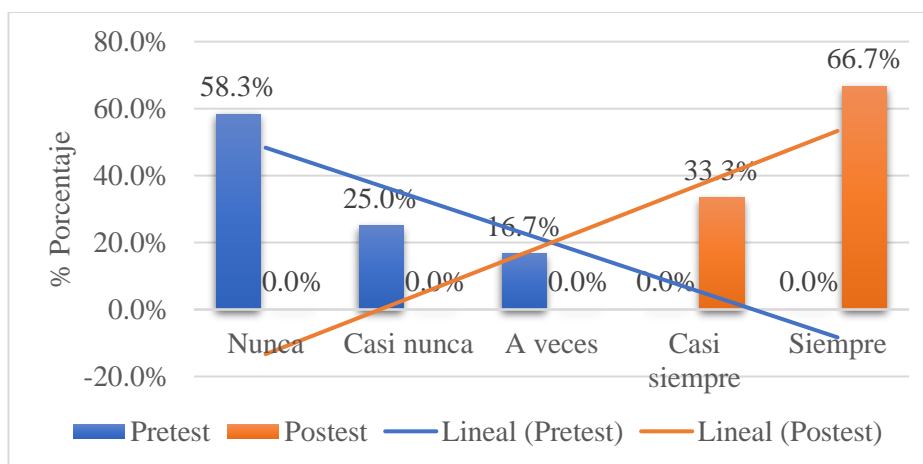
Tabla 16

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Planifica su proceso de enseñanza-aprendizaje en forma coherente y clara”.

Escala Ordinal	Pretest		Posttest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	7	58.3%	0	0.0%
Casi nunca	3	25.0%	0	0.0%
A veces	2	16.7%	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%	4	33.3%
Siempre	0	0.0%	8	66.7%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 16

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Planifica su proceso de enseñanza-aprendizaje en forma coherente y clara”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 58.3% respondió “Nunca”, el 25.5% indicó que “Casi Nunca” y el 16.7% indicó que “A veces”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 66.7% respondió “Siempre” y el 33.3% indicó que “Casi siempre”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje ya que son más los docentes que buscan organizar en forma coherente y clara la planificación curricular para lograr los objetivos propuestos con los estudiantes mejorando así sus habilidades de enseñanza.

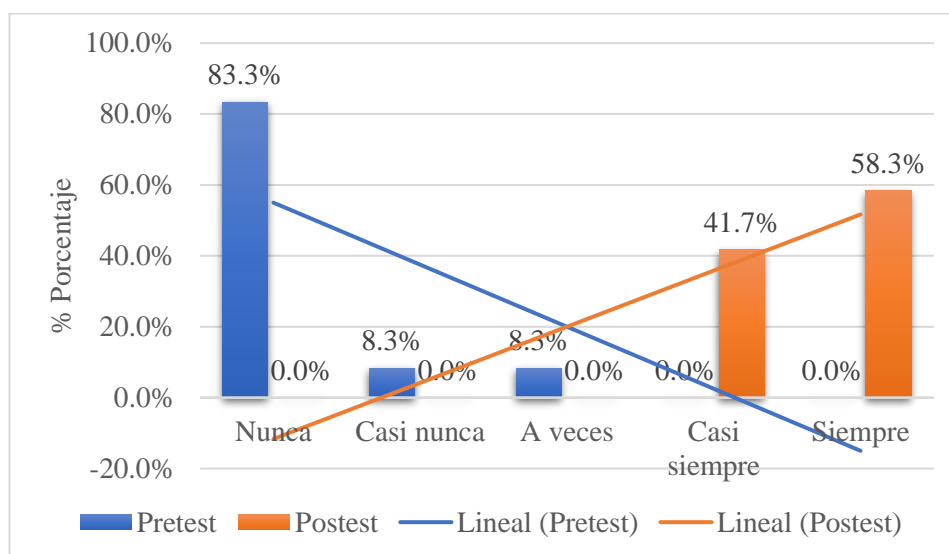
Tabla 17

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Asume los compromisos institucionales propuestos”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	10	83.3%	0	0.0%
Casi nunca	1	8.3%	0	0.0%
A veces	1	8.3%	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%	5	41.7%
Siempre	0	0.0%	7	58.3%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 17

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Asume los compromisos institucionales propuestos”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 83.3% respondió “Nunca”, el 8.3% indicó que “Casi Nunca” y el 8.3% indicó que “A veces”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 58.3% respondió “Siempre” y el 41.7% indicó que “Casi siempre”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en los compromisos institucionales propuestos porque son más los docentes que se enfocan en trabajar eficientemente en base a las metas propuestas haciendo uso adecuados de los espacios y recursos.

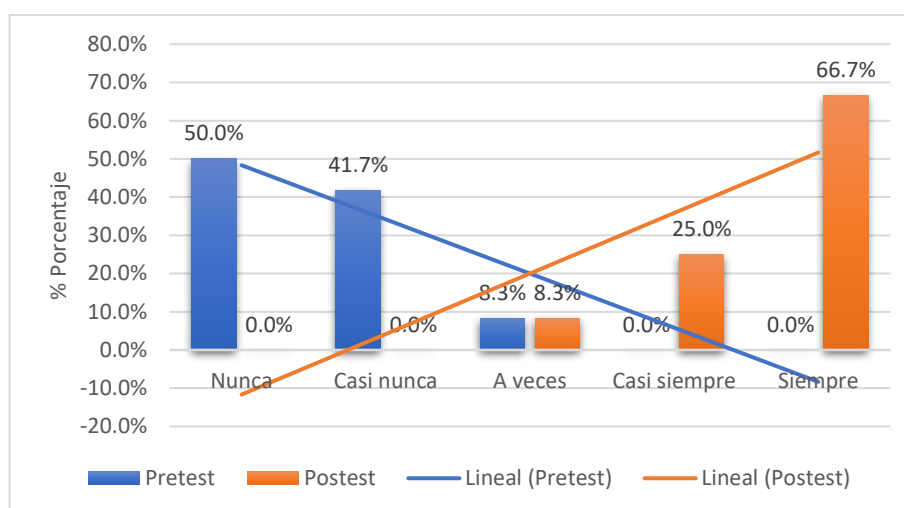
Tabla 18

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Se involucra activamente con sus estudiantes en el proceso del monitoreo del desarrollo de las competencias del área”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	6	50.0%	0	0.0%
Casi nunca	5	41.7%	0	0.0%
A veces	1	8.3%	1	8.3%
Casi siempre	0	0.0%	3	25.0%
Siempre	0	0.0%	8	66.7%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 18

Frecuencia de resultado respecto al “Se involucra activamente con sus estudiantes en el proceso del monitoreo del desarrollo de las competencias del área”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 50.0% respondió “Nunca”, el 41.7% indicó que “Casi Nunca” y el 8.3% indicó que “A veces”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 66.7% respondió “Siempre”, el 25.0% indicó que “Casi siempre” y el 8.3% indicó que “A veces”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en el proceso de monitoreo del desarrollo de las competencias del área ya que son más los docentes que buscan involucrarse de manera activa con sus estudiantes mediante la identificación de sus debilidades y sus logros en base a sus competencias.

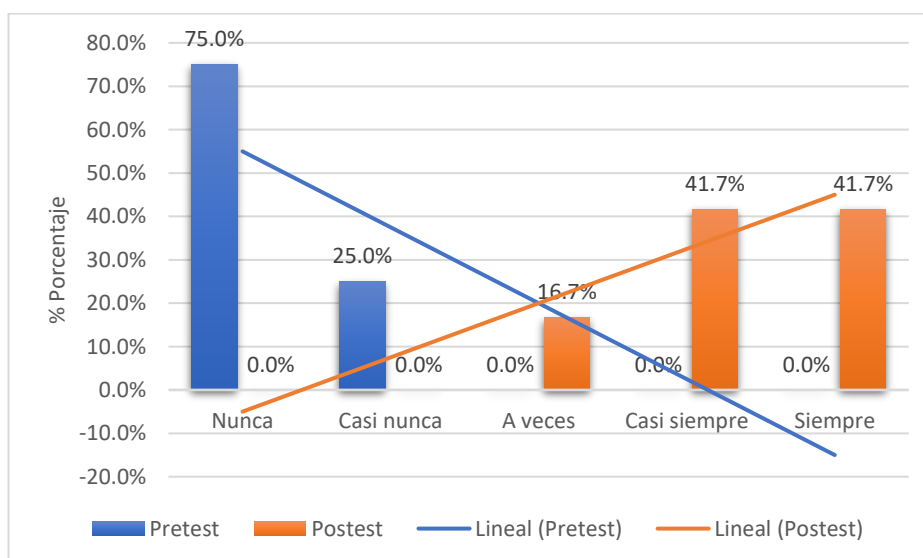
Tabla 19

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Promueve en todo momento el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en sus estudiantes”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	9	75.0%	0	0.0%
Casi nunca	3	25.0%	0	0.0%
A veces	0	0.0%	2	16.7%
Casi siempre	0	0.0%	5	41.7%
Siempre	0	0.0%	5	41.7%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 19

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Promueve en todo momento el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en sus estudiantes”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 75.0% respondió “Nunca” y el 25.5% indicó que “Casi Nunca”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 41.7% respondió “Siempre”, el otro 41.7% indicó que “Casi siempre” y el 16.7% indicó que “A veces”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en las habilidades de enseñanza ya que son más los docentes que promueven en todo momento el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en sus estudiantes.

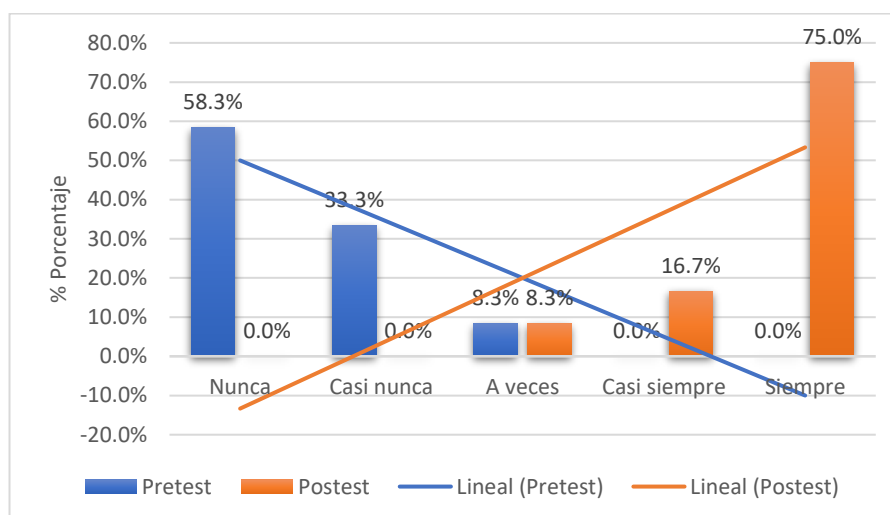
Tabla 20

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes”.

Escala Ordinal	Pretest		Postest	
	fi	(%)	fi	(%)
Nunca	7	58.3%	0	0.0%
Casi nunca	4	33.3%	0	0.0%
A veces	1	8.3%	1	8.3%
Casi siempre	0	0.0%	2	16.7%
Siempre	0	0.0%	9	75.0%
Total	12	100.0%	12	100.0%

Figura 20

Frecuencia de resultado respecto al indicador “Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes”.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura en la muestra encuestadas se encontró que antes de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 58.3% respondió “Nunca”, el 33.3% indicó que “Casi Nunca” y el 8.3% indicó que “A veces”. Luego de la aplicación de la estrategia de intervención docente el 75.0% respondió “Siempre”, el 16.7% indicó que “Casi siempre” y el 8.3% indicó que “A veces”, de estos porcentajes se considera notable la diferencia entre las respuestas brindadas en el pre test y el post test, esta diferencia es positiva ya que existe una mejora en su desempeño ya que son más los docentes que regulan positivamente el comportamiento de los estudiantes ello evita actitudes inapropiadas y promueve la autorregulación.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

5.2.1 Prueba de la hipótesis general

- (H_i) La estrategia de intervención docente influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.
- (H₀) La estrategia de intervención docente no influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.

Prueba de T de Student para la hipótesis general

Tabla 21

Media de pre test y post test de la variable desempeño laboral

Estadísticas de muestras emparejadas					
		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	Pre test	27.250	12	5.3619	1.5478
	Post test	89.917	12	6.6962	1.6444

Correlaciones de muestras emparejadas				
		N	Correlación	Sig.
Par 1	Pre test & Post test	12	.746	.000

Tabla 22

Diferencias de medias entre el pre test y post test de la variable desempeño laboral

Prueba de muestras emparejadas									
Diferencias emparejadas									
		Desviación	Media	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)	
		estándar	de error	Inferior	Superior				
Par 1	Pre test – Post test	62.667	10.3338	2.9831	-69.2325 -56.1009	-21.007	11	.000	

Interpretación: En cuanto a la influencia de la estrategia de intervención docente en el desempeño laboral de los docentes se evidencia que hubo una mejora significativa ya que se obtuvo que el valor de significancia del pre test y post test es $p=0,000$ lo cual

es inferior que a 0.05 que es el margen de error permitido, debido a ello se determina que la diferencia entre las dos medias es estadísticamente significativa ya que se evidencia una variación en la escala ordinal del instrumento aplicado, por tal, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir “La estrategia de intervención docente influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021”. Con estos resultados se demuestra que la estrategia les permite a los docentes tomar el control de su propia práctica profesional logrando de esa manera desarrollar las funciones que se les asignó de manera eficiente.

5.2.2 Prueba de la hipótesis específica 1

H_{i1}: La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral del desarrollo profesional en los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.

H₀₁: La estrategia en la intervención docente no influye en el desempeño laboral del desarrollo profesional en los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.

Prueba de T de Student para las hipótesis específicas

Tabla 23

Medias del pre test y post test de la dimensión desarrollo profesional

Estadísticas de muestras emparejadas					
		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	Pre test	22.417	12	1.7299	.4194
	Post test	7.250	12	1.8153	.5240

Correlaciones de muestras emparejadas				
		N	Correlación	Sig.
Par 1	Pre test & Post test	12	.610	.000

Tabla 24

Diferencias de medias entre el pre test y post test de la dimensión desarrollo profesional

Prueba de muestras emparejadas	
---------------------------------------	--

		Diferencias emparejadas							Sig. (bilate ral)
		Medi a	Desviac ión estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	
					Inferior	Superior			
Par 1	Pre test – Post test	- 15.1 667		.7961	13.414 4	-16.9190	- 17.0 50	11	.000

Interpretación: En cuanto a la influencia de la estrategia de intervención docente en el desarrollo profesional de los docentes se evidencia que hubo una mejora significativa ya que se obtuvo que el valor de significancia del pre test y post test es $p=0,000$ lo cual es inferior que a 0.05 que es el margen de error permitido, debido a ello se determina que la diferencia entre las dos medias es estadísticamente significativa, por tal, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir “La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral del desarrollo profesional en los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco-2021”. Con estos resultados se demuestra que la estrategia les permite a los docentes que se desarrollen en el ámbito profesional demostrando su vocación y dedicación de maestro/a ya que se muestran más comprometidos con su labor como docentes

5.2.3 Prueba de la hipótesis específica 2

H_{i2} : La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral con clima institucional de los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.

H_{02} : La estrategia en la intervención docente no influye en el desempeño laboral con clima institucional de los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.

Prueba de T de Student

Tabla 25

Medias del pre test y post test de la dimensión clima institucional

		Estadísticas de muestras emparejadas			
		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	Pre test	7.750	12	1.9129	.5522
	Post test	26.750	12	2.3404	.6756

Correlaciones de muestras emparejadas

	N	Correlación	Sig.
Par 1 Pre test & Post test	12	.624	.003

Tabla 26

Diferencias de medias entre el pre test y post test de la dimensión clima institucional

		Prueba de muestras emparejadas						
		Diferencias emparejadas						
		Medi a	Desvia ción estánd ar	Media de error estánda r	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	Sig. (bilat eral)
					Inferior	Superior		
Par 1	Pre test – Post test	- 19.00 00	2.8376	.7078	21.438 3	-16.5617	17.15 1	11 .000

Interpretación: En cuanto a la influencia de la estrategia de intervención docente en el clima institucional de los docentes se evidencia que hubo una mejora significativa ya que se obtuvo que el valor de significancia del pre test y post test es $p=0,000$ lo cual es inferior que a 0.05 que es el margen de error permitido, debido a ello se determina que la diferencia entre las dos medias es estadísticamente significativa, por tal, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir “La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral con clima institucional de los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021”. Con estos resultados se demuestra que la estrategia permite que los docentes convivan con sus colegas en un ambiente armonioso ya que todos se muestran predispuestos a colaborar, participar, apoyar, comunicarse y demostrar actitudes positivas.

5.2.4 Prueba de la hipótesis específica 3

H₁₃: La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral con habilidades para la enseñanza en los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.

H₀₃: La estrategia en la intervención docente no influye en el desempeño laboral con habilidades para la enseñanza en los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.

Prueba de T de Student

Tabla 27

Medias de la preprueba y posprueba de la dimensión lectoescritura alfabética

Estadísticas de muestras emparejadas					
		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	Pre test	12.083	12	2.5391	.7330
	Post test	40.667	12	3.0251	.8733

Correlaciones de muestras emparejadas				
		N	Correlación	Sig.
Par 1	Pre test & Post test	12	.884	.000

Tabla 28

Diferencias de medias entre Pretest y Posttest de la dimensión lectoescritura alfabética

Prueba de muestras emparejadas									
		Diferencias emparejadas							
		Med	Desvia	Media	95% de intervalo				
		ia	ción	de error	de confianza de				
			estándar	estándar	la diferencia				
			r	r	Inferior	Superio	t	gl	Sig.
						r			(bilater
									al)
Par 1	Pre test_D3 –	-			-	-	-		
	Post test_D3	28.5833	5.4013	1.5592	32.0152	25.1515	18.332	11	.000

Interpretación: En cuanto a la influencia de la estrategia de intervención docente en las habilidades para la enseñanza de los docentes se evidencia que hubo una mejora significativa ya que se obtuvo que el valor de significancia del pre test y post test es $p=0,000$ lo cual es inferior que a 0.05 que es el margen de error permitido, debido a ello se determina que la diferencia entre las dos medias es estadísticamente significativa, por tal, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir “La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral con habilidades para la enseñanza en los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021”. Con estos resultados se demuestra que la estrategia les permite a los docentes mejorar sus habilidades esenciales para que puedan brindar una enseñanza de calidad, ya que la labor de un docente es muy importante es bueno que se siga fomentando estrategias que los ayuden a mejorar.

5.3 Discusión de resultados

Posterior a la obtención de resultados respecto a la hipótesis general en este caso se acepta la hipótesis alterna ya que se determinó que “La estrategia de intervención docente influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021”. Este resultado se debe a que se obtuvo que el valor de significancia del pre test y post test es $p=0,000$ lo cual es inferior que a 0.05 que es el margen de error permitido, debido a ello se determina que la diferencia entre las dos medias es estadísticamente significativa.

De igual forma Ibarra (2016), en su estudio halló que los alumnos asignados a un docente que ha pasado por el proceso de evaluación en años anteriores, obtienen mejores resultados académicos tanto en matemática como en lenguaje. Por lo tanto, aquellos docentes ya evaluados en Chile, generan mejores resultados en los estudiantes.

En el caso de la primera hipótesis específica también se acepta la hipótesis alterna ya que se determinó que “La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral del desarrollo profesional en los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021”. Este resultado se debe a que se obtuvo que el valor de significancia del pre test y post test es $p=0,000$ lo cual es inferior que a 0.05 que es el

margen de error permitido, debido a ello se determina que la diferencia entre las dos medias es estadísticamente significativa.

Este resultado es similar a lo hallado por Aguilar (2018), quien tuvo como resultado que se logró estudiar el desempeño docente en un 100%, con especial énfasis en el uso de los procesos pedagógicos, didácticos y de estrategias formativas para el manejo de conducta, siendo este aspecto, condición esencial para el logro de los aprendizajes. Nuestra meta en aprendizajes es sostener, logros de aprendizaje satisfactorios superior al 60%. Asimismo, se evidencia que hay una relación entre la intervención pedagógica oportuna y pertinente al trabajo docente y los logros de aprendizaje de los estudiantes, por lo que propone el desarrollo de estrategias de intervención como: micro talleres, asesorías personalizadas y Tertulias pedagógicas, con lo que se espera no sólo asegurar el bienestar de todos, sino además aprendizajes de calidad.

Asimismo, respecto a la segunda hipótesis específica se determinó que se debe proceder con el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna ya que se determinó que “La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral con clima institucional de los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021”. Este resultado se debe a que se obtuvo que el valor de significancia del pre test y post test es $p=0,000$ lo cual es inferior que a 0.05 que es el margen de error permitido, debido a ello se determina que la diferencia entre las dos medias es estadísticamente significativa.

Ello puede ser comprado con el estudio realizado por Cruz (2017), quien concluyó que el aprendizaje dialógico permite a los docentes desarrollar un proceso de formación de su práctica sustantiva permitiéndole incorporar competencias interculturales que le permitan trabajar con y desde la diversidad existente en el espacio áulico, el intercambio de saberes, experiencias y conocimientos.

Por último, los resultados respecto a la tercera hipótesis específica en cuanto a la influencia de la estrategia de intervención docente en las habilidades para la enseñanza de los docentes se evidencia que hubo una mejora significativa ya que se obtuvo que el valor de significancia del pre test y post test es $p=0,000$ lo cual es inferior

que a 0.05 que es el margen de error permitido, debido a ello se determina que la diferencia entre las dos medias es estadísticamente significativa, por tal, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir “La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral con habilidades para la enseñanza en los docentes de la I.E. N.º 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021”.

Este hallazgo es similar a lo hallado por Godoy (2019), quien concluye que existe una correlación muy alta y positiva entre el liderazgo pedagógico y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa N° 32211 José Carlos Mariátegui “El Amauta” 2019. El liderazgo pedagógico consiste en potencializar el proceso de enseñanza aprendizaje, este conoce la metodología necesaria para superar cualquier dificultad, consolida su liderazgo en la participación de los educandos y la integración de los estudiantes. Fomenta de este modo el crecimiento de la escuela. Indiscutiblemente, un docente poseedor de un liderazgo pedagógico se desempeñará exitosamente en la labor diaria.

5.4. Aporte científico de la investigación

Es así que habiéndose determinado mediante los resultados la existencia de una influencia entre la estrategia de intervención docente y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 141 “Héroes de Jactay”, se considera que es un valioso aporte ya que la educación es una preocupación constante y mediante este estudio se brinda información relevante para que se puedan tomar decisiones en base a las sugerencias realizadas según el diagnóstico realizado.

En cuanto al aporte teórico gracias a la recopilación de distintas fuentes bibliográficas recopiladas de fuentes confiables y citadas servirán para generar reflexión asimismo con este estudio se pretende ampliar las fuentes de información del tema en estudio.

Asimismo, con el estudio realizado se benefició a los docentes ya que se aplicó una estrategia que les permitirá mejorar su desempeño para que mejoren específicamente en las tres dimensiones estudiadas es decir mejoran su desarrollo profesional, el clima institucional y sus habilidades para la enseñanza, y con ello se puede considerar que los beneficiados no solo fueron los docentes, sino que se mejorará la calidad de los estudiantes ya que recibirán una mejor formación. Se debe

recalcar la importancia de tener en claro cómo realizan sus funciones pedagógicas los docentes y cuál es el perfil que estos tienen, y tener muy en claro su desarrollo profesional y personal que tienen, como es el clima laboral y sobre todo que habilidades tienen para crear estrategias y enfrentar estos nuevos retos en la educación.

Finalmente, estos resultados son un aporte en cuanto a lo metodológico ya que los resultados obtenidos permitirán validar los instrumentos que se van a utilizar los cuales podrán ser empleados en otras investigaciones posteriores sustentando de esta manera su aporte metodológico.

CONCLUSIONES

1. Se estableció que la estrategia de intervención docente si tiene influencia en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021. Ya que se obtuvo que el valor de significancia del pre test y post test es $p=0,000$ lo cual es inferior que a 0.05 que es el margen de error permitido, debido a ello se determina que la diferencia entre las dos medias es estadísticamente significativa ya que se evidencia una variación en la escala ordinal del instrumento aplicado, por tal, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
2. Se comprobó que el nivel de influencia de la estrategia de intervención docente en el desempeño laboral sobre el desarrollo profesional de los docentes de la I.E.N °141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021 es significativa. Ya que se obtuvo que el valor de significancia del pre test y post test es $p=0,000$ lo cual es inferior que a 0.05 que es el margen de error permitido, debido a ello se determina que la diferencia entre las dos medias es estadísticamente significativa, por tal, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna
3. Se determinó que el nivel de influencia de la estrategia en la intervención docente para el desempeño laboral con un clima institucional de los docentes de la I.E.N °141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021 es significativa. Ya que se obtuvo que el valor de significancia del pre test y post test es $p=0,000$ lo cual es inferior que a 0.05 que es el margen de error permitido, debido a ello se determina que la diferencia entre las dos medias es estadísticamente significativa, por tal, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
4. Se identificó que el nivel de influencia de la estrategia en la intervención docente para el desempeño laboral en las habilidades para la enseñanza de los docentes de la I.E.N °141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021 es significativa. Ya que se obtuvo que el valor de significancia del pre test y post test es $p=0,000$ lo cual es inferior que a 0.05 que es el margen de error permitido, debido a ello se determina que la diferencia entre las dos medias es estadísticamente significativa, por tal, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

SUGERENCIAS

1. Se recomienda al director de la I.E. N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021 emplear y poner en práctica las estrategias de intervención al docente ya que a través de ello estos podrán conocer cuáles son sus funciones pedagógicas y planificar de manera sistemática sus sesiones de aprendizaje basándose a los objetivos institucionales, esto permitirá al docente ser más productivo y eficiente en el cumplimiento de sus funciones, a la vez mejorara sus habilidades para afrontar situaciones problemáticas que se pueda presentar en el área educativa.
2. Se recomienda a los docentes de la I.E. N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021 desarrollar la propuesta de intervención para mejorar su desarrollo profesional y así poder tomar el control de los procesos de indagación y solución teniendo en cuenta la planeación, la implementación y la evaluación a través de ello podrá proporcionar propuesta de intervención educativa ante cualquier problemática.
3. Se recomienda al director de la I.E.N °141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021 desarrollar actividades como talleres y programas de capacitaciones para mejorar el clima institucional entre todos los agentes educativos fomentando el trabajo en equipo y mejorando el desempeño laboral de los docentes.
4. Se recomienda a los docentes de la I.E.N °141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021 tener en cuenta los documentos pedagógicos, los materiales educativos y los procesos de aprendizaje para así mejorar sus habilidades de enseñanza teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Udegraf S.A.
- Álvarez, R. (2000). La Evaluación del Sistema Educativo Cubano. Una experiencia. *Revista de Educación*, 321(1), 41-46.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
- Astocaza, J. (2004). Desempeño profesional de los docentes de tecnología, titulados en la UNE el año 2000, que laboran en los colegios con variante industrial de Lima Metropolitana. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Barriga, F. y G. rojas. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Tomado desde <http://es.scribd.com/doc/97693895/Frida-Diaz-Barriga-Arceo-1999-Estrategias-Docentes-para-un-Aprendizaje-Significativo>
- Campos, C. (2015). Motivación del Personal y Desempeño Laboral del Docente en la I.E.P. Virgen de las Nieves – Distrito Ventanilla. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Canchari, Y. (2017). Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica. (Tesis de Especialización). Universidad Nacional de Huancavelica.
- Cano, Y. (2015). Motivación y Liderazgo. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango: Guatemala.
- Calcina, Y. (2014). El Clima Institucional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez. *Comunicación*, 5(1), 22 – 29.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos, el Capital Humano de las Organizaciones. Mc. Graw-Hill.

- Chiroque, S. (2006) Evaluación de Desempeños Docentes. Instituto de Pedagogía Popular, N° de Informe 45 Canadá: Internacional Agencia del Desarrollo.
- Cuesta, S. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: Ecoe.
- Domínguez, T. (2013). Incentivos no monetarios y su Influencia en la motivación para el Desempeño Laboral. (Tesis de Titulación). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango: Guatemala.
- Farjat, L. (1998) Gestión Educativa Institucional. Italgraf
- Fernández, A. (2007). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: Un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385– 401.
- Fernández Acosta, P. C. (2002). Desempeño docente. España: Mateo. García, V. (2012). La Motivación Laboral: Estudio descriptivo de algunas variables. (Tesis de Maestría). Universidad de Valladolid, Valladolid: España.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (5ta ed.). México, DF: McGraw-Hill.
- Martín Bris, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf
- Ivancevich J., y Matteson, M. (1989). Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial, Editorial Trillas.
- López, D. (2015). Motivación como factor influyente en el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Valencia: Venezuela.
- Montenegro, I. (2003) Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, Modelos e Instrumentos. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial del Magisterio.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. & González, J. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP- R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(1) 331- 349.
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Piero J. M. (2004), Cultura y cambio organizacional en *Revista de Psicología* año III, N° 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

- Pintado, E. (2007.) Comportamiento Organizacional. Arcón de S.R. L.
- RIBAS, C. (1995). El Perfil del Docente en el Nuevo Paradigma Educativo PLANIUC. Año XIV, N° 21. Venezuela.
- Rosas, A. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de cooperación para el Desarrollo Social. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Sandoval, C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. 27. p. 33-40.
- Valdés, H. (2006). Evaluación del Desempeño Docente: Un Pilar del Sistema de evaluación de la Calidad de Educación en Cuba. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
- Viñas, J. (2004) Conflictos en los Centros Educativos. Editorial GRAO.

WEBGRAFÍA

- <https://concepto.de/habilidad-2/#ixzz6w7zuLmTN>
- <https://concepto.de/docente/#ixzz6wSY0wmnI>
- <https://concepto.de/docente/#ixzz6wSYz1cwp>
- <https://concepto.de/docente/#ixzz6wSZBgdAw>
- <https://concepto.de/docente/#ixzz6wSZqnkxf>

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia

TÍTULO: ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DOCENTE EN LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL NIVEL INICIAL, HUÁNUCO-2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿En qué medida la estrategia de intervención docente influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.I. N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco-2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de influencia de la estrategia en la intervención docente para el desempeño laboral en el desarrollo profesional de los docentes de la I.E.I.N °141 “Héroes de Jactay” Huánuco-2021? ¿Cuál es el nivel de</p>	<p>Objetivo General. Establecer la influencia de la estrategia de intervención docente en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.I. N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.</p> <p>Objetivo Específico. Comprobar el nivel de influencia de la estrategia de intervención docente en el desempeño laboral sobre el desarrollo profesional de los docentes de la I.E.I. N °141 “Héroes de Jactay” Huánuco-2021.</p>	<p>Hipótesis general La estrategia de intervención docente influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.I. N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.</p> <p>Hipótesis específicas La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral del desarrollo profesional en los docentes de la I.E.N °141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.</p> <p>La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral con clima institucional de los</p>	<p>VARIABLES INDEPENDIENTES: Estrategia de intervención docente</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral.</p>	<p>-Rol del docente en su desempeño laboral - Funciones del docente en su desempeño laboral.</p> <p>-Desarrollo profesional - Clima institucional - Habilidades para la enseñanza</p>	<p>Población. Todos los docentes que laboran en la I.E I . N° 141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021. Total: 12 docentes.</p> <p>Muestra 12 docentes.</p> <p>Nivel: Aplicativo-Cuantitativo.</p> <p>Tipo: Explicativo-experimental.</p> <p>Diseño: Preexperimental GE 01....X....02 Técnica e instrumentos</p> <p>Entrevista encuesta Lista de cotejo</p>

<p>influencia de la estrategia en la intervención docente para el desempeño laboral con clima institucional de los docentes de la I.E.I. N°141 “Héroes de Jactay” Huánuco-2021? ¿Cuál es el nivel de influencia de la estrategia en la intervención docente para el desempeño laboral en las habilidades para la enseñanza de los docentes de la I.E. N°141 “Héroes de Jactay” Huánuco-2021?</p>	<p>Determinar el nivel de influencia de la estrategia en la intervención docente para el desempeño laboral con un clima institucional de los docentes de la I.E.I. N°141 “Héroes de Jactay” Huánuco-2021. Identificar el nivel de influencia de la estrategia en la intervención docente para el desempeño laboral en las habilidades para la enseñanza de los docentes de la I.E.I. N°141 “Héroes de Jactay” Huánuco-2021.</p>	<p>docentes de la I.E.N°141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021. La estrategia en la intervención docente influye en el desempeño laboral con habilidades para la enseñanza en los docentes de la I.E.I. N°141 “Héroes de Jactay” Huánuco- 2021.</p>			
--	---	--	--	--	--



ANEXO 02. Consentimiento informado



ID: _____

FECHA: Huánuco, 30 de agosto 2022

TÍTULO: Estrategia de intervención docente en la mejora del desempeño laboral en tiempos de pandemia en el nivel inicial, huánuco-2021

OBJETIVO: Establecer la influencia de la estrategia de intervención docente en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 141 "Héroes de Jactay" Huánuco- 2021.

INVESTIGADOR: Mariluz Cisneros Alvarado

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____



Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2023

ANEXO 03. Instrumentos

INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL NIVEL
INICIAL, HUÁNUCO-2021

CUESTIONARIO

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

N ^o	DIMENSIONES / ITEM	1	2	3	4	5
DESARROLLO PROFESIONAL						
1	Participa activamente en el acompañamiento pedagógico planificado por el personal jerárquico.					
2	Interviene en las capacitaciones programadas por el MINEDU					
3	Desenvuelve actitudes positivas frente a la comunidad Educativa					
4	Desarrolla competencias educativas según contexto educativo y área curricular.					
5	Realiza y promueve trabajos de investigación educativa					
CLIMA INSTITUCIONAL						
6	Colabora en el desarrollo de la gestión institucional, aun en situaciones de emergencia sanitaria.					
7	Apoya incondicionalmente dentro de las acciones de gestión administrativa y directiva.					
8	Participa en la elaboración de los planes institucionales y gestión de mejora					
9	Muestra un comportamiento ponderado en el desarrollo de su trabajo académico e institucional.					
10	Fomenta una comunicación asertiva con los agentes educativos.					
11	Demuestra excelentes actitudes socioafectivas.					

HABILIDADES PARA LA ENSEÑANZA					
12	Elabora sus documentos pedagógicos con actitud democrática, crítica y colaborativa.				
13	Utiliza adecuadamente sus materiales educativos para facilitar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes.				
14	Conduce su proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.				
15	Evalúa los aprendizajes de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.				
16	Planifica su proceso de enseñanza-aprendizaje en forma coherente y clara.				
17	Asume los compromisos institucionales propuestos.				
18	Se involucra activamente con sus estudiantes en el proceso del monitoreo del desarrollo de las competencias del área.				
19	Promueve en todo momento el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en sus estudiantes.				
20	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.				

ANEXO 4. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE POST GRADO
MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES.

Grado, Apellidos y Nombres del Experto	Mg. Omar Hans CONTRERAS CANTO
Cargo o Institución donde Labora	DOCENTE Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de Cotejo: Desempeño Laboral
Autor (es) del Instrumento	Mariluz, CISNEROS ALVARDO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIONES
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES/ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
	Desarrollo profesional	Participa activamente en el acompañamiento pedagógico planificado por el personal jerárquico	4	4	4	4	
		Interviene en las capacitaciones programadas por el MINEDU	4	4	4	4	
		Desenvuelve actitudes positivas frente a la comunidad Educativa	4	4	4	4	
		Desarrolla competencias educativas según contexto educativo y área curricular.	4	4	4	4	
		Realiza y promueve trabajos de investigación Educativa.	4	4	4	4	
Desempeño		Colabora en el desarrollo de la gestión institucional, aun en situaciones de emergencia sanitaria.	4	4	4	4	

laboral	Clima Institucional	Apoya incondicionalmente dentro de las acciones de gestión administrativa y directiva.	4	4	4	4	
		Participa en la elaboración de los planes institucionales y gestión de mejora.	4	4	4	4	
		Muestra un comportamiento ponderado en el desarrollo de su trabajo académico e institucional.	4	4	4	4	
		Fomenta una comunicación asertiva con los agentes educativos.	4	4	4	4	
		Demuestra excelentes actitudes socioafectivas.	4	4	4	4	
	Habilidades para la enseñanza	Elabora sus documentos pedagógicos con actitud democrática, crítica y colaborativa.	4	4	4	4	
		Utiliza adecuadamente sus materiales educativos para facilitar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4	
		Conduce su proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	4	4	4	4	
		Evalúa los aprendizajes de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	4	4	4	4	
		Planifica su proceso de enseñanza-aprendizaje en forma coherente y clara.	4	4	4	4	
		Asume los compromisos institucionales propuestos.	4	4	4	4	
		Se involucra activamente con sus estudiantes en el proceso del monitoreo del desarrollo de las competencias del área.	4	4	4	4	
		Promueve en todo momento el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en sus estudiantes.	4	4	4	4	
		Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	4	4	

OPINION DE LA APLICACIÓN VALIDO MEJORAR NO VALIDO

RECOMENDACIONES: DEBE SER APLICADO

Huánuco: 18 de octubre 2021



Firma del Experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE POST GRADO
MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES.

Grado, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Arturo LUCAS CABELLO
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de Cotejo: Desempeño Laboral
Autor (es) del Instrumento	Mariluz, CISNEROS ALVARDO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIONES
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES/ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
Desempeño laboral	Desarrollo profesional	Participa activamente en el acompañamiento pedagógico planificado por el personal jerárquico	4	3	4	4	
		Interviene en las capacitaciones programadas por el MINEDU	4	3	4	3	
		Desenvuelve actitudes positivas frente a la comunidad Educativa	3	3	4	3	
		Desarrolla competencias educativas según contexto educativo y área curricular.	4	4	3	4	
		Realiza y promueve trabajos de investigación Educativa.	4	4	4	3	
	Clima Institucional	Colabora en el desarrollo de la gestión institucional, aun en situaciones de emergencia sanitaria.	3	3	4	4	
		Apoya incondicionalmente dentro de las acciones de gestión administrativa y directiva.	4	4	4	4	

		Participa en la elaboración de los planes institucionales y gestión de mejora.	4	4	4	3	
		Muestra un comportamiento ponderado en el desarrollo de su trabajo académico e institucional.	4	3	4	3	
		Fomenta una comunicación asertiva con los agentes educativos.	3	4	3	4	
		Demuestra excelentes actitudes socioafectivas.	3	4	4	4	
	Habilidades para la enseñanza	Elabora sus documentos pedagógicos con actitud democrática, crítica y colaborativa.	4	3	3	4	
		Utiliza adecuadamente sus materiales educativos para facilitar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes	3	4	3	4	
		Conduce su proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	3	4	3	3	
		Evalúa los aprendizajes de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	4	4	4	4	
		Planifica su proceso de enseñanza-aprendizaje en forma coherente y clara.	4	3	4	4	
		Asume los compromisos institucionales propuestos.	3	4	4	3	
		Se involucra activamente con sus estudiantes en el proceso del monitoreo del desarrollo de las competencias del área.	3	4	4	4	
		Promueve en todo momento el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en sus estudiantes.	3	4	4	4	
		Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	3	4	

OPINION DE LA APLICACIÓN VALIDO () MEJORAR () NO VALIDO

RECOMENDACIONES

Huánuco: 10 de octubre 2021



Dr. Arturo LUCAS CABELLO
DNI: 22490418



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE POST GRADO
MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES.

Grado, Apellidos y Nombres del Experto	Alexandra Rivas Meza
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional de Huancavelica
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de Cotejo: Desempeño laboral
Autor (es) del Instrumento	Mariluz, CISNEROS ALVARDO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

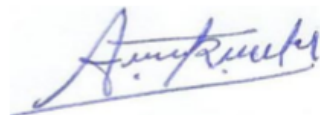
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIONES
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES/ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
	Rol del docente en su desempeño laboral	Demuestra conocimientos pedagógicos actualizados para el desarrollo de los aprendizajes de sus estudiantes.	4	4	4	4	
		Elabora su planificación de manera colegiada y coherente con las competencias pertinentes.	4	4	4	4	
		Promueve acciones de igualdad para la integración de sus estudiantes con diferentes culturas.	3	3	3	3	
		Orienta el proceso de enseñanza de sus estudiantes relacionando el dominio de los contenidos y estrategias teniendo en cuenta el nivel de sus estudiantes.	4	4	4	4	
		Ejecuta permanentemente el seguimiento al desempeño del estudiante mediante la evaluación formativa	4	4	4	4	

Desempeño Laboral	Funciones del docente en su desempeño laboral	Planifica de manera pertinente las experiencias de aprendizaje teniendo en cuenta las competencias y el contexto de sus estudiantes.	3	3	3	3	
		Elabora y aplica nuevas estrategias en el aula para lograr un aprendizaje significativo	4	4	4	4	
		Evalúa y retroalimenta a sus estudiantes aplicando el enfoque formativo.	4	4	4	4	
		Genera en el aula diversas actividades significativas fomentando el aprendizaje inclusivo.	4	4	4	4	
		Demuestra interés por lograr el objetivo propuesto teniendo en cuenta y respetando los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	4	
		Fomenta una comunicación asertiva con los agentes educativos.	3	3	3	3	
		Demuestra excelentes actitudes socioafectivas.	4	4	4	4	
	Habilidades para la enseñanza	Elabora sus documentos pedagógicos con actitud democrática, crítica y colaborativa.	4	4	4	4	
		Utiliza adecuadamente sus materiales educativos para facilitar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes	3	3	3	3	
		Conduce su proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	4	4	4	4	
		Evalúa los aprendizajes de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	4	4	4	4	
		Planifica su proceso de enseñanza-aprendizaje en forma coherente y clara.	4	4	4	4	
		Asume los compromisos institucionales propuestos.	4	4	4	4	
		Se involucra activamente con sus estudiantes en el proceso del monitoreo del desarrollo de las competencias del área.	3	3	3	3	
		Promueve en todo momento el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en sus estudiantes.	4	4	4	4	
		Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	4	4	

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN () VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

RECOMENDACIONES.....

Huánuco: 17 de agosto De 2023.



.....
Mg. ALEXANDRA RIVAS MEZA
DNI: 04073188



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE POST GRADO
MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES.

Grado, Apellidos y Nombres del Experto	Alemer Angulo Chávez
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizan
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de Cotejo: Desempeño laboral
Autor (es) del Instrumento	Mariluz, CISNEROS ALVARDO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

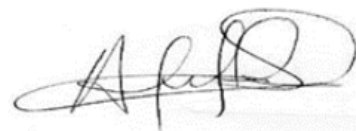
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIONES
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES/ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
	Rol del docente en su desempeño laboral	Demuestra conocimientos pedagógicos actualizados para el desarrollo de los aprendizajes de sus estudiantes.	3	4	4	4	
		Elabora su planificación de manera colegiada y coherente con las competencias pertinentes.	4	4	4	4	
		Promueve acciones de igualdad para la integración de sus estudiantes con diferentes culturas.	4	4	4	4	
		Orienta el proceso de enseñanza de sus estudiantes relacionando el dominio de los contenidos y estrategias teniendo en cuenta el nivel de sus estudiantes.	4	3	4	4	
		Ejecuta permanentemente el seguimiento al desempeño del estudiante mediante la evaluación formativa	4	4	4	3	

Desempeño Laboral	Funciones del docente en su desempeño laboral	Planifica de manera pertinente las experiencias de aprendizaje teniendo en cuenta las competencias y el contexto de sus estudiantes.	4	4	4	3	
		Elabora y aplica nuevas estrategias en el aula para lograr un aprendizaje significativo	4	4	4	4	
		Evalúa y retroalimenta a sus estudiantes aplicando el enfoque formativo.	4	3	4	4	
		Genera en el aula diversas actividades significativas fomentando el aprendizaje inclusivo.	4	4	4	4	
		Demuestra interés por lograr el objetivo propuesto teniendo en cuenta y respetando los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	4	
		Fomenta una comunicación asertiva con los agentes educativos.	3	4	3	4	
		Demuestra excelentes actitudes socioafectivas.	4	4	4	4	
	Habilidades para la enseñanza	Elabora sus documentos pedagógicos con actitud democrática, crítica y colaborativa.	4	4	4	3	
		Utiliza adecuadamente sus materiales educativos para facilitar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4	
		Conduce su proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	4	4	4	4	
		Evalúa los aprendizajes de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	4	3	4	4	
		Planifica su proceso de enseñanza-aprendizaje en forma coherente y clara.	4	4	4	4	
		Asume los compromisos institucionales propuestos.	4	4	4	3	
		Se involucra activamente con sus estudiantes en el proceso del monitoreo del desarrollo de las competencias del área.	4	4	4	4	
		Promueve en todo momento el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en sus estudiantes.	4	4	4	4	
		Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	4	4	

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

RECOMENDACIONES.....

Huánuco: 17 de agosto De 2023.



.....
Dr. ALEMBER ANGULO CHÁVEZ
DNI: 25808885



ANEXO 4

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN FACULTA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESCUELA DE POST GRADO MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES.

Grado, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Wilfredo A. SOTIL CORTAVARRÍA
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de Cotejo: Desempeño Laboral
Autor (es) del Instrumento	Mariluz, CISNEROS ALVARDO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIONES
	DIMENSIONES	INDICADORES/ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
Desempeño	Desarrollo profesional	Participa activamente en el acompañamiento pedagógico planificado por el personal jerárquico	4	3	4	4	
		Interviene en las capacitaciones programadas por el MINEDU	4	4	4	3	
		Desenvuelve actitudes positivas frente a la comunidad Educativa	3	4	4	4	
		Desarrolla competencias educativas según contexto educativo y área curricular.	4	4	3	4	
		Realiza y promueve trabajos de investigación Educativa.	4	4	4	3	
	Colabora en el desarrollo de la gestión institucional, aun en situaciones de emergencia sanitaria.	4	3	4	4		

laboral	Clima Institucional	Apoya incondicionalmente dentro de las acciones de gestión administrativa y directiva.	4	4	4	4	
		Participa en la elaboración de los planes institucionales y gestión de mejora.	4	4	4	3	
		Muestra un comportamiento ponderado en el desarrollo de su trabajo académico e institucional.	4	3	4	4	
		Fomenta una comunicación asertiva con los agentes educativos.	3	4	3	4	
		Demuestra excelentes actitudes socioafectivas.	4	4	4	4	
	Habilidades para la enseñanza	Elabora sus documentos pedagógicos con actitud democrática, crítica y colaborativa.	4	3	4	4	
		Utiliza adecuadamente sus materiales educativos para facilitar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes	3	4	4	4	
		Conduce su proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	4	4	3	3	
		Evalúa los aprendizajes de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	4	4	4	4	
		Planifica su proceso de enseñanza-aprendizaje en forma coherente y clara.	4	3	4	4	
		Asume los compromisos institucionales propuestos.	4	4	4	3	
		Se involucra activamente con sus estudiantes en el proceso del monitoreo del desarrollo de las competencias del área.	4	4	4	4	
		Promueve en todo momento el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en sus estudiantes.	3	4	4	4	
		Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	3	4	

OPINION DE LA APLICACIÓN VALIDO MEJORAR NO VALIDO

RECOMENDACIONES

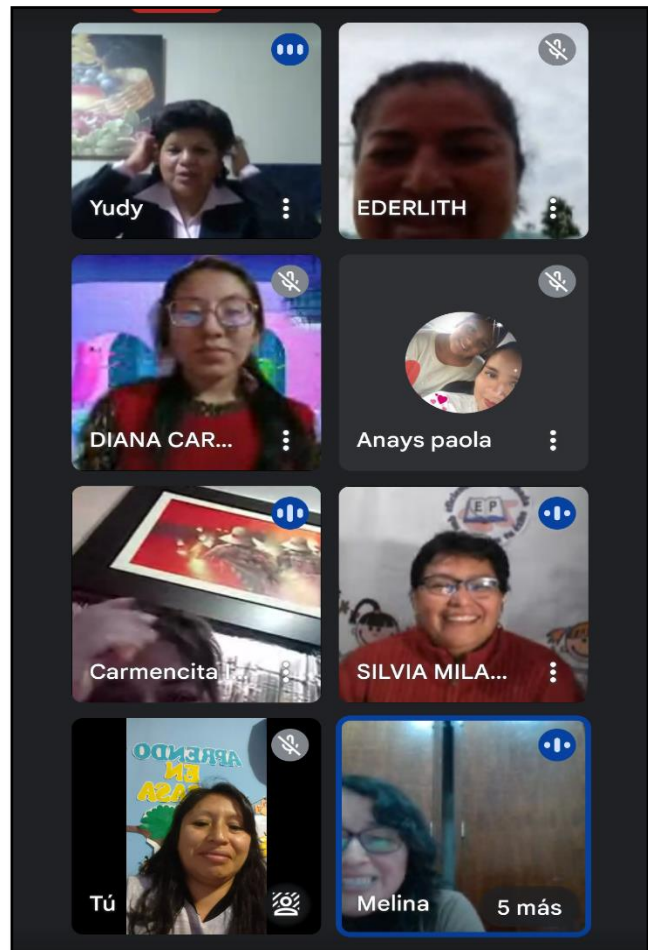
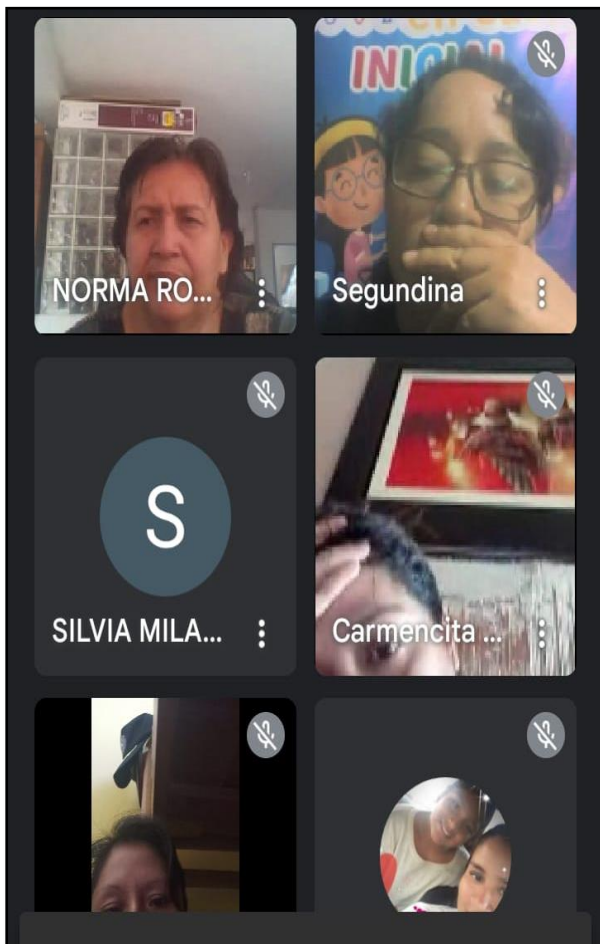
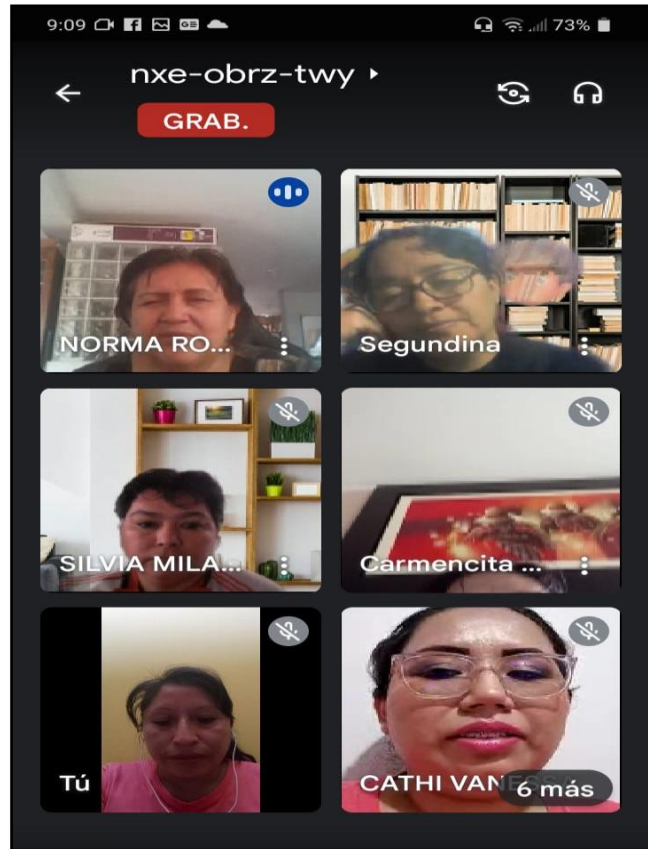
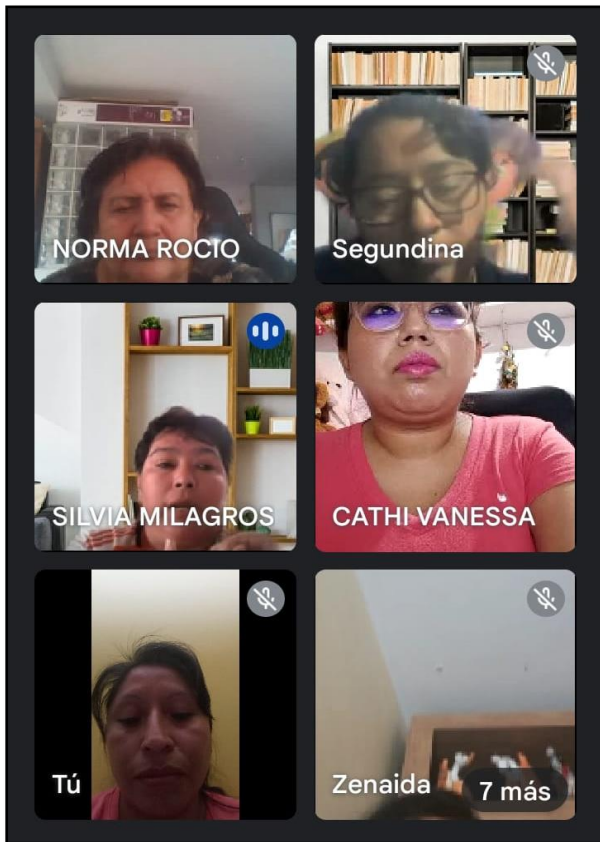
Huánuco: ...19...de ...2021



Wladimir Alanís Solís Cortazarria
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Firma del Experto

Anexo 05. Evidencias

EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DE LA VI: ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DOCENTE.



WhatsApp | Meet: uup-twylh-gff | meet.google.com/uup-twylh-gff

GRABANDO | Maritza Chuquiayauri Mallqui está presentando

The presentation slide is titled "RUTA DE LA EMOCIÓN" and features a central illustration of a woman with a lightbulb above her head, surrounded by icons representing different emotional states and processes. The slide includes the following text:

- ¿cómo se siente?
- ¿cómo se siente?
- ¿cómo se siente?
- ¿cómo se siente?

09:10 | uup-twylh-gff

16°C Nublado | 09:10 15/10/2021

WhatsApp | Meet: uup-twylh-gff | meet.google.com/uup-twylh-gff

GRABANDO | Maritza Chuquiayauri Mallqui está presentando

The presentation slide is titled "TIPS GESTIONAR EMOCIONES" and features a central illustration of a woman with a lightbulb above her head, surrounded by icons representing different emotional states and processes. The slide includes the following text:

- PRÁCTICA MEDITATIVA
- EXERCICIO DE RESPIRACIÓN
- POSIER LA EMOCIÓN
- DESCUBRIMIENTO METACOGNICIÓN
- EL TENDIMIENTO
- DEBERE LO QUE MIENTAS
- BRINDA LA RESPUESTA CALMA

09:25 | uup-twylh-gff

16°C Nublado | 09:25 15/10/2021

WhatsApp | Meet: uup-twylh-gff | meet.google.com/uup-twylh-gff

GRABANDO

The video shows a woman in a yellow shirt standing in front of a whiteboard. The whiteboard has the text "APRENDA EN CASA" written on it. The woman is looking down at the whiteboard.

08:37 | uup-twylh-gff

16°C Nublado | 08:37 15/10/2021

Anexo 06.

Ficha de desempeño docente




PERÚ

Ministerio
de Educación

Ficha de evaluación del desempeño laboral del docente 2021

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1 Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X			
	1.2 Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).		X		
	1.3 Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X			
	1.4 Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X			
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4
ASPECTOS	2.1 Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.	X			
	2.2 Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.	X			
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.	1	2	3	4
ASPECTOS	3.1 Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	X			
	3.2 Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X			
	3.3 Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.	X			
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.	1	2	3	4
ASPECTOS	4.1 Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.		X		
	4.2 Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.		X		
Consideraciones para tomar en cuenta:					

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.					
(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.					



Firma del evaluador



Firma del docente




PERÚ

Ministerio
de Educación

Ficha de evaluación del desempeño laboral del docente 2021

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1	Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X		
	1.2	Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).	X		
	1.3	Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X		
	1.4	Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X		
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4
ASPECTOS	2.1	Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.			
	2.2	Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.		X	

N°	FACTOR		Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.		1	2	3	4
ASPECTOS	3.1	Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.		X		
	3.2	Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X			
	3.3	Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.	X			
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.		1	2	3	4
ASPECTOS	4.1	Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.	X			
	4.2	Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.	X			
Consideraciones para tomar en cuenta:						
(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.						
(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.						



Firma del evaluador



Firma del docente



PERÚ

Ministerio
de Educación

Ficha de evaluación del desempeño laboral del docente 2021


N°	FACTOR		Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje		1	2	3	4
ASPECTOS	1.1	Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X			

N°	FACTOR		Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
	1.2	Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).	X			
	1.3	Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X			
	1.4	Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X			
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.		1	2	3	4
ASPECTOS	2.1	Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.		X		
	2.2	Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.		X		
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.		1	2	3	4
ASPECTOS	3.1	Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	X			
	3.2	Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X			
	3.3	Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.	X			
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.		1	2	3	4
ASPECTOS	4.1	Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.		X		
	4.2	Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.		X		


Consideraciones para tomar en cuenta:

(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.

(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.



Firma del evaluador



Firma del docente



PERÚ

Ministerio
de Educación


Ficha de evaluación del desempeño laboral del docente 2021

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1 Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X			
	1.2 Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).	X			
	1.3 Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X			
	1.4 Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X			
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4
ASPECTOS	2.1 Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.		X		
	2.2 Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.		X		
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.	1	2	3	4
ASPECTOS	3.1 Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.		X		
	3.2 Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X			
	3.3 Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.	X			
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.	1	2	3	4
ASPECTOS	4.1 Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.	X			
	4.2 Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.	X			

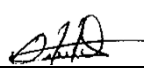
Consideraciones para tomar en cuenta:

(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.

(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.



Firma del evaluador



Firma del docente




PERÚ

Ministerio
de Educación


Ficha de evaluación del desempeño laboral del docente 2021

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1 Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.		X		
	1.2 Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).		X		
	1.3 Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X			
	1.4 Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.		X		
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4
ASPECTOS	2.1 Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.		X		
	2.2 Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.		X		
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.	1	2	3	4
ASPECTOS	3.1 Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	X			
	3.2 Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X			
	3.3 Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.	X			
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.	1	2	3	4
ASPECTOS	4.1 Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.		X		

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
4.2	Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.		X		
Consideraciones para tomar en cuenta:					
(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.					
(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.					



Firma del evaluador



Firma del docente



PERÚ

Ministerio
de Educación

Ficha de evaluación del desempeño laboral del docente 2021

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1 Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X			
	1.2 Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).	X			
	1.3 Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X			
	1.4 Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X			
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4
ASPECTOS	2.1 Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.		X		
	2.2 Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.		X		
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.	1	2	3	4

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
ASPECTOS	3.1		X		
	3.2	X			
	3.3	X			
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.	1	2	3	4
ASPECTOS	4.1	X			
	4.2	X			
Consideraciones para tomar en cuenta:					
(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.					
(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.					


Firma del evaluador


Firma del docente




PERÚ

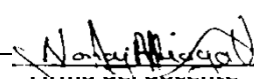
Ministerio
de Educación

Ficha de evaluación del desempeño laboral del docente 2021

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1	X			
	1.2		X		

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
3	1. Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X			
	1. Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X			
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4
ASPECTOS	2. 1. Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.		X		
	2. 2. Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.		X		
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.	1	2	3	4
ASPECTOS	3. 1. Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.		X		
	3. 2. Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X			
	3. 3. Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.	X			
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.	1	2	3	4
ASPECTOS	4. 1. Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.		X		
	4. 2. Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.		X		
Consideraciones para tomar en cuenta:					
(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.					
(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.					


Firma del evaluador


Firma del docente



PERÚ

Ministerio
de Educación


Ficha de evaluación del desempeño laboral del docente 2021

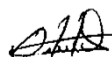
N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1	Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X		
	1.2	Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).	X		
	1.3	Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X		
	1.4	Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X		
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4
ASPECTOS	2.1	Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.		X	
	2.2	Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.		X	
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.	1	2	3	4
ASPECTOS	3.1	Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.		X	
	3.2	Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X		
	3.3	Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.	X		
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.	1	2	3	4
ASPECTOS	4.1	Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.	X		
	4.2	Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.	X		

Consideraciones para tomar en cuenta:

(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.

(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.


Firma del evaluador


Firma del docente




PERÚ

Ministerio
de Educación

Ficha de evaluación del desempeño laboral del docente 2021

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1 Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X			
	1.2 Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).		X		
	1.3 Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X			
	1.4 Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X			
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4
ASPECTOS	2.1 Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.		X		
	2.2 Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.	X			
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.	1	2	3	4
ASPECTOS	3.1 Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.		X		
	3.2 Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X			
	3.3 Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.	X			
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.	1	2	3	4
ASPECTOS	4.1 Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.	X			
	4.2 Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.		X		
Consideraciones para tomar en cuenta:					
(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.					
(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.					



Firma del evaluador



Firma del docente



PERÚ

Ministerio
de Educación

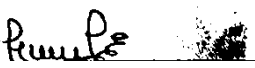
Ficha de evaluación del desempeño laboral del docente 2021

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1 Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.		X		
	1.2 Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).		X		
	1.3 Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X			
	1.4 Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X			
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4
ASPECTOS	2.1 Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.		X		
	2.2 Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.		X		
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.	1	2	3	4
ASPECTOS	3.1 Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	X			
	3.2 Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X			
	3.3 Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.	X			
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.	1	2	3	4

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
ASPECTOS	4.1	Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.	X		
	4.2	Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.	X		
Consideraciones para tomar en cuenta:					
(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.					
(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.					



Firma del evaluador



Firma del docente



PERÚ

Ministerio
de Educación

Ficha de evaluación del desempeño laboral del docente 2021

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1	Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X		
	1.2	Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).		X	
	1.3	Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X		
	1.4	Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X		
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4
ASPECTOS	2.1	Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.		X	
	2.2	Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.		X	

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.	1	2	3	4
ASPECTOS	3.1 Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	X			
	3.2 Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X			
	3.3 Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.	X			
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.	1	2	3	4
ASPECTOS	4.1 Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.		X		
	4.2 Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.	X			
Consideraciones para tomar en cuenta:					
(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.					
(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.					


Firma del evaluador


Firma del docente




PERÚ

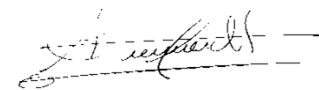
Ministerio
de Educación

Ficha de evaluación del desempeño laboral del docente 2021

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1 Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X			
	1.2 Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).		X		

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
	1.3	Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X		
	1.4	Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X		
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4
ASPECTOS	2.1	Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.		X	
	2.2	Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.		X	
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.	1	2	3	4
ASPECTOS	3.1	Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	X		
	3.2	Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X		
	3.3	Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.	X		
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.	1	2	3	4
ASPECTOS	4.1	Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.	X		
	4.2	Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.	X		
Consideraciones para tomar en cuenta:					
(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.					
(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.					


Firma del evaluador


Firma del docente

Anexo 07.

SESIONES DE APRENDIZAJE
DATOS INFORMATIVOS:

1.1.	Institución educativa	: N°141 “Héroes de Jactay”
1.2.	Lugar	: Moras
1.3.	Ugel	: Huánuco
1.4.	Duración	: 90 minutos
1.5.	Director	:
1.6.	Docente	: Mariluz Cisneros Alvarado
1.7.	Fecha	: 22 /11- hasta -03/12

I. **TÍTULO:** “EL USO DE LAS TIC”

II. **SITUACIÓN SIGNIFICATIVA:**

En la actualidad estamos en la era digital, donde la tecnología invade todo el lugar que habitamos uno de ellos es la educación, donde los docentes y estudiantes utilizan cada día más dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. en nuestro contexto también se está realizando algunos esfuerzos por la mejora de la educación de nuestros estudiantes, pero muchas veces por falta de conocimiento y el uso de la TIC de parte de los docentes quedan estancadas siendo los más afectados los alumnos que hoy en siglo XXI.

Actualmente, el uso de las tecnologías está a la vanguardia y como consecuencia de ello, el Correo electrónico, WhatsApp, Google Drive, Google Meet, Zoom, se puede encontrar en tres ámbitos distintos tales como: Ámbito escolar, ámbito laboral y en al ámbito personal.

En este taller se realizará a través de la plataforma Google Meet, en lo cual aprenderemos a identificar y conocer ¿Qué son las redes sociales?, ¿Cómo podríamos utilizarlo cotidianamente?, ¿ventajas y desventajas que acarrear?, etc.

III. **APRENDIZAJES ESPERADOS:**

- Reconozca y utilice las diferentes de las redes sociales y que vean como una oportunidad de intercambio de información con los estudiantes y padres de familia.

SESION N° 1:



TEMA: "Estrategias para el uso del correo electrónico"

MOMENTOS / ACTIVIDADES	RECURSOS / MATERIALES	TIEMPO
<p>INICIO: Presentar un video de motivación. El docente a cargo saluda a todos y damos la bienvenida a los docentes. Docente a cargo menciona el propósito. Docente interroga a los estudiantes acerca de las TIC. (correo electrónico)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es un correo electrónico? • ¿Cuáles son sus ventajas? • ¿Cuáles utilizas más seguidamente? <p>Promoviendo la participación activa de todos los docentes con sus ideas y activando sus saberes previos. El docente escucha direccionando la lluvia de ideas de los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Video • lápiz. • Agenda. • Computadora laptop. • Conexión internet. 	10 minutos
<p>DESARROLLO: Después de recoger las diferentes opiniones e ideas que tienen los docentes. A partir de los conocimientos previos se les presenta el tema crear tu cuenta de correo en redes sociales y se explica que al final cada docente será capaz de reconocer y también crear cada uno su cuenta en redes. Definición de un correo electrónico y sus ventajas dentro del proceso de su labor como docente. Luego con la ayuda y orientación del docente a cargo, los docentes inician a abrir ventanas de redes para poder registrarse en alguna cuenta de redes. Luego exponerlo indicando su utilidad y reconociendo todos los beneficios como también las funciones que permiten siempre estar a la</p>		70 minutos

vanguardia del mundo actual, por ende, utilizarlo como para su labor docente Manipulación, utilización y observación permanente.		
CIERRE: La docente a cargo y los docentes van a reflexionar acerca del trabajo realizado durante el taller- sesión, de la importancia que tiene conocer y manejar el Correo electrónico.		10 minutos

SESION N° 2:

TEMA: “Estrategias para el uso del WhatsApp”



MOMENTOS / ACTIVIDADES	RECURSOS MATERIALES	TIEMPO
INICIO: Presentar un video de motivación. El docente saluda a todos y damos la bienvenida a los estudiantes. Docente menciona el propósito. Docente interroga a los estudiantes acerca de las TIC. (WhatsApp) <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué WhatsApp”? • ¿Cómo podemos utilizarlo diariamente? • ¿Cuáles son las ventajas y desventajas? Promoviendo la participación activa de todos los estudiantes con sus ideas y activando sus saberes previos. Escuchamos todas las opiniones posibles de los docentes, respecto al WhatsApp.	<ul style="list-style-type: none"> • Video • lápiz. • Agenda. • Computadora laptop. • Conexión internet. 	10 minutos

<p>DESARROLLO: Después de recoger las diferentes opiniones e ideas que tienen los docentes.</p> <p>A partir de los conocimientos previos se les presenta el tema de redes sociales y se explica que al final cada estudiante será capaz de reconocer, identificar y navegar por la red social del WhatsApp conociendo así cuáles son los beneficios que presentan y cuáles son sus desventajas.</p> <p>Definición de WhatsApp, ventajas y desventajas en un docente, a través de diapositivas.</p> <p>Luego con la ayuda y orientación del docente a cargo, los docentes en el aula virtual utilizando la computadora, reconocemos e ingresamos a la red social del WhatsApp.</p> <p>Manipulando cada uno o interactuando en grupos de tres o cuatro integrantes, para luego discutirlo y clasificarlo, según ventajas y desventajas que presentan.</p> <p>Luego se expresan con sus propias palabras indicando su utilidad y viendo la forma como convertirlo en un instrumento dentro de su labor docente.</p>		70 minutos
<p>CIERRE: Los docentes y el docente a cargo van a reflexionar acerca del trabajo realizado durante el taller- sesión, de la importancia que tiene conocer acerca de la red social del WhatsApp hoy en día para desarrollar su labor como docente de aula.</p>		10 minutos

SESION N° 3:

TEMA: “Estrategias para el uso del Google Drive”

MOMENTOS / ACTIVIDADES	RECURSOS/ MATERIALES	TIEMPO
<p>INICIO: Presentar un video de motivación. El docente a cargo saluda a todos y damos la bienvenida a los docentes. Docente menciona el propósito. Docente interroga a los estudiantes acerca del uso del Google drive.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es Google drive? • ¿Para qué sirve el Google drive? • ¿Cuáles son ventajas y desventajas? Promoviendo la participación activa de todos los docentes con sus ideas y activando sus saberes previos.	<ul style="list-style-type: none"> • Video • lápiz. • Agenda. Computadora laptop. <ul style="list-style-type: none"> • Conexión internet. 	10 minutos
<p>DESARROLLO: Después de recoger las diferentes opiniones e ideas que tienen los docentes. A partir de los conocimientos previos se les presenta el tema y se explica que al final cada docente será capaz de reconocer y utilizar el Google drive en su labor docente dentro de la institución educativa. Definición de Google drive y sus ventajas dentro de la institución educativa a través de diapositivas. Luego con la ayuda y orientación del docente a cargo, los docentes iniciamos a reconocer el uso del Google drive y su finalidad. Manipulando la computadora cada uno o en equipos reconocen las funciones de Google drive. Luego crean una nube para guardar algún documento o imágenes en el Google drive. Luego exponen indicando su utilidad e importancia que tiene aprender el manejo adecuado del Google</p>		70 minutos

drive. Reconociendo, así como un instrumento dentro de su proceso de aprendizaje. Manipulación, utilización y observación. Presentación final de la nube creada en el taller del Google drive.		
CIERRE: Los docentes y el docente a cargo van a reflexionar acerca del trabajo realizado durante el taller- sesión, de la importancia que tiene conocer y manejar el Google drive para desarrollar su labor como docente de aula.		10 minutos

SESION N° 4:

TEMA: “Estrategias para el uso del Google Meet”

MOMENTOS / ACTIVIDADES	RECURSOS/ MATERIALES	TIEMPO
INICIO: Presentar un video de motivación. El docente a cargo saluda a todos y damos la bienvenida a los docentes. Docente a cargo menciona el propósito. Docente interroga a los estudiantes acerca de las TIC (Google Meet) <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es el Google Meet? • ¿Puedes utilizarlo correctamente? • ¿Podemos utilizar correctamente las herramientas del Google Meet? Promoviendo la participación activa de todos los docentes con sus ideas y activando sus saberes previos.	<ul style="list-style-type: none"> • Video • lápiz. • Agenda. • Computadora laptop. • Conexión internet. 	10 minutos
DESARROLLO: Después de recoger las diferentes opiniones e ideas que tienen los docentes.		

<p>A partir de los conocimientos previos se les presenta el uso correctamente del Google Meet y se explica que al final cada docente será capaz de reconocer y también identificar cada una de las funciones de la herramienta que presenta el programa Google Meet.</p> <p>Definición de Google Meet y sus ventajas dentro de la labor docente.</p> <p>Luego con la ayuda y orientación del docente a cargo, los docentes manipulan y elaboraran un aula virtual con el programa Google Meet para luego interactuar en equipos de tres o cuatro integrantes.</p> <p>Luego exponen indicando su utilidad e importancia reconociendo así todas las funciones de las herramientas del programa Google Meet y viendo la forma como utilizarlo a su vez como un instrumento dentro de su labor docente.</p>		70 minutos
<p>CIERRE: La docente a cargo y los docentes van a reflexionar acerca del trabajo realizado durante el taller- sesión, de la importancia que tiene conocer y manejar la plataforma del Google Meet para desarrollar su labor como docente de aula.</p>		10 minutos

SESION N° 5:

TEMA: "Estrategias para el uso del Zoom"

MOMENTOS / ACTIVIDADES	RECURSOS/ MATERIALES	TIEMPO
<p>INICIO: Presentar un video de motivación. El docente a cargo saluda a todos y damos la bienvenida a los docentes. Docente menciona el propósito. Docente interroga a los estudiantes acerca de las TIC (Zoom).</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué significa Zoom? • ¿Cuáles son sus funciones y utilidades? • ¿Cómo podemos utilizarlo en labor docente? <p>Promoviendo la participación activa de todos los docentes con sus ideas y activando sus saberes previos. Escuchamos la lluvia de ideas acerca del uso de la herramienta del Zoom.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Video • lápiz. • Agenda. • Computadora laptop. • Conexión internet. 	<p>10 minutos</p>

<p>DESARROLLO: Después de recoger las diferentes opiniones e ideas que tienen los docentes.</p> <p>A partir de los conocimientos previos se les presenta el tema sobre el Zoom y se explica que al final del taller cada docente será capaz de reconocer las funciones que nos brinda el Zoom. Definición del programa Zoom y considerándose como una herramienta dentro de la labor docente.</p> <p>Luego con la ayuda y orientación del docente a cargo, los docentes manipulan y elaboraran un aula virtual con el programa Zoom para luego interactuar en equipos de tres o cuatro integrantes.</p> <p>Luego exponen indicando su utilidad y reconociendo así todas las funciones de la herramienta del Zoom y viendo la forma como convertirlo en un instrumento dentro de su labor docente.</p> <p>Manipulación, utilización y observación.</p>		70 minutos
<p>CIERRE: La docente a cargo y los docentes van a reflexionar acerca del trabajo realizado durante el taller- sesión, de la importancia que tiene conocer y manejar la plataforma del Zoom para desarrollar su labor como docente de aula.</p>		10 minutos

NOTA BIOGRÁFICA

Mariluz, CISNEROS ALVARDO, nació en el Distrito de Lauricocha, Región Huánuco, en el año de 1977, con estudios primarios y secundarios en el Colegio “Nuestra Señora de las Mercedes” Huánuco. Los estudios, universitarios de pregrado lo realizó en la Facultad de Ciencias de la Educación, Escuela Profesional de Educación Inicial, especialidad Inicial de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan”, Huánuco.

En el campo laboral como docente contratado de la Especialidad de Educación Inicial, laboró en las diferentes instituciones educativas públicas en la Provincia de Huánuco, Región Huánuco.

Actualmente es docente en la I.E.I. N° 094 “Mayobamba” del distrito de Chinchao Acomayo, provincia de Huánuco, Región Huánuco





"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERU
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **19:00 horas** del día **27 DE DICIEMBRE DE 2023**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Clorinda Natividad BARRIONUEVO TORRES	Presidente
Dr. Ciro Angel LAZO SALCEDO	Secretario
Mg. Teófilo Miguel PINEDA CLAUDIO	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Adalberto LUCAS CABELLO (RESOLUCIÓN N° 0643-2021-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Mariluz CISNEROS ALVARADO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DOCENTE EN LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL NIVEL INICIAL, HUÁNUCO – 2021.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de catorce (14),
 Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobado

(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:30 horas del día 27 de diciembre de 2023.


 PRESIDENTE
 DNI N° 22422315


 SECRETARIO
 DNI N° 22415868


 VOCAL
 DNI N° 22516257

Legenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 3600-2023-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 0005-2023-SOFTWARE

ANTIPLAGIO TURNITIN-UPG-FCE-UNHEVAL

La Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, emite la presente constancia de Antiplagio, aplicando el Software **TURNITIN**, el cual reporta un **24% de similitud**, correspondiente a la interesada **Mariluz CISNEROS ALVARADO** de la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, la tesis titulada: **ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DOCENTE EN LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL NIVEL INICIAL, HUÁNUCO – 2021**, considerando como asesor al **Dr. Adalberto LUCAS CABELLO**.

DECLARANDO APTO:

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 18 de setiembre de 2023.



DR. ARTURO LUCAS CABELLO
DIRECTOR DE LA UPG
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DOCENTE EN LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL NIVEL INICIAL, HUÁNUCO - 2021

AUTOR

Mariluz CISNEROS ALVARADO

RECUENTO DE PALABRAS

16941 Words

RECUENTO DE CARACTERES

91423 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

69 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

217.3KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 18, 2023 11:06 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 18, 2023 11:08 AM GMT-5**● 24% de similitud general**

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

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado





AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado	
Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad								
Escuela Profesional								
Carrera Profesional								
Grado que otorga								
Título que otorga								
Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad								
Nombre del programa								
Título que Otorga								
Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO							
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO							

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	CISNEROS ALVARADO MARILUZ							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	916221696
Nro. de Documento:	80374140				Correo Electrónico:	Mariluzcisneros5@gmail.com		
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)							SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
Apellidos y Nombres:	LUCAS CABELLO ADALBERTO				ORCID ID:	0000.0002-9710-2905				
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22491809		

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	BARRIONUEVO TORRES CLORINDA NATIVIDAD
Secretario:	LAZO SALCEDO CIRO ANGEL
Vocal:	PINEDA CLAUDIO TEÓFILO MIGUEL
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DOCENTE EN LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL NIVEL INICIAL, HUÁNUCO - 2021
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: <i>(tal y como está registrado en SUNEDU)</i>
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*



Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>		2023	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	X	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros <i>(especifique modalidad)</i>
Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	DESEMPEÑO LABORAL	CLIMA INSTITUCIONAL	HABILIDADES DE ENSEÑANZA
Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i>	SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	CISNEROS ALVARADO MARILUZ	Huella Digital
DNI:	80374140	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 15/02/2024		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.