

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
FACULTAD DE HUMANIDADES SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA



**ACOMPañAMIENTO PEDAGÓGICO DIRECTIVO EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA**

Trabajo Académico para obtener el título profesional
de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN
EDUCATIVA

AUTORES

MG. MARÍA INÉS TRUJILLO RAMÍREZ
MG. NEVER ELISA TRUJILLO RAMIREZ

ASESOR

DRA. IZQUIERDO MARIN SANDRA SOFIA
<https://orcid.org/0000-0002-0651-6230>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN EDUCATIVA

TRUJILLO - PERÚ

2023

Trabajo A Never Elisa Trujillo Ramirez

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

3

www.slideshare.net

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

1%

8

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

Autoridades universitarias

Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Dr. Miranda Diaz Luis Orlando

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silva Balarezo Mariana Geraldine

Vicerrectora Académica

Dra. Silva Balarezo Mariana Geraldine

Decana de la Facultad de Humanidades

Dr. Espinoza Polo Francisco Alejandro

Vicerrector Académico (e) de Investigación

Dra. Reategui Marín Teresa Sofia

Secretaria General

APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo Izquierdo Marín Sandra Sofia, con DNI N° 42796297 Como asesor del Trabajo Académico titulado “Acompañamiento pedagógico Directivo en el Desempeño Docente del nivel primaria”, desarrollada por la Licenciada Never Elisa Trujillo Ramirez con DNI° 32765425 y la Licenciada María Inés Trujillo Ramírez con DNI° 32933924 carrera profesional de Segunda Especialidad, consideramos que dicho trabajo para optar el título profesional reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponden con las normas establecidas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad de Humanidades. Por tanto, autorizó la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.

A handwritten signature in black ink, reading "Sandra P. Marín", enclosed within a large, loopy oval flourish.

ASESOR

Dedicatoria

A mi familia que siempre me motivó para seguir avanzando profesionalmente en el campo de la educación.

A mis hijas que son fuente de inspiración en mi carrera profesional.

Never

A mi madre que siempre me motivó y me aconsejó para ser alguien en la vida; quien me apoyó para mi formación personal y profesional.

A mi esposo Walter y a mis hijos Frank y Greisy que son mi fuente de superación y de lucha constante en mi carrera profesional.

María

Agradecimiento

A Dios, que todo me fortalece en mi vida espiritualmente y me guía por el camino de la sabiduría y el conocimiento.

Al asesor el Dr. Carlos Enrique Murga Bobadilla, quien me brindó su orientación para el desarrollo de mi Trabajo Académico.

Never

A Dios, mi Señor por acompañarme en cada decisión que tomo, por fortalecer mi corazón e iluminar mi ser y por haber puesto en mi vida a las personas correctas para el apoyo en todo el periodo de estudio.

Al asesor el Dr. Sergio Juan Pastor Chimpen Ciurlizza, quien me brindó su conocimiento, apoyo y orientación para el desarrollo de mi Trabajo Académico.

María

Declaratoria de autenticidad

Yo, Never Elisa Trujillo Ramirez con DNI 32765425 y María Inés Trujillo Ramírez con DNI 32933924 egresadas del Programa de Segunda Especialidad en Gestion Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Universidad para la elaboración y sustentación del Trabajo Académico titulado: “Acompañamiento Pedagógico Directivo en el Desempeño Docente del Nivel Primaria”, el cual consta de un total de 32 páginas, más un total de 9 páginas en anexos.

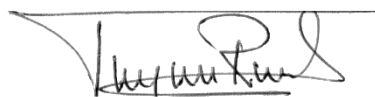
Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al .tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 19%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Las autoras



Never Elisa Trujillo Ramirez
DNI 32765425



María Inés Trujillo Ramirez
DNI 32933924

Índice

Autoridades universitarias	ii
Aprobación del asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Realidad problemática y formulación del problema	10
1.2. Formulación de objetivos	12
1.2.1. Objetivo general	12
1.2.2. Objetivos específicos	12
1.4. Justificación de la investigación:	13
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.2. Referencial teórico	20
III. MÉTODOS	27
IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS	34

Resumen

En la educación en estos tiempos viene siendo cuestionada por el nivel académico que se encuentran la mayoría de los estudiantes, debido a las clases virtuales y al desempeño docente; al respecto sobre el desempeño docente se preguntan: ¿están haciendo bien su trabajo pedagógico? ¿cómo saber que están cumpliendo con sus responsabilidades? ¿quién verifica dicho trabajo? ¿los docentes están recibiendo las orientaciones pertinentes y oportunas?. El objetivo fue “determinar la relación del Acompañamiento Pedagógico Directivo en el Desempeño Docente del nivel primaria”.

El Trabajo Académico corresponde a una investigación no experimental, pero si una investigación descriptiva, correlacional y documental, se utilizó las técnicas de la observación y análisis de datos; como instrumentos las fichas de observación para tener los resultados y poder precisar que si hay relación entre las variables de acompañamiento pedagógico Directivo y el desempeño docente, donde el directivo debe cumplir con las características idóneas para hacer llegar las orientaciones con una comunicación horizontal y democrática, donde el docente se va sentir mas confiando y va poder recoger dichas orientaciones con agrado y realizar la autorreflexión de su trabajo para una mejor calidad educativa en un ambiente armonioso; donde el mejor beneficiado son los estudiantes.

Palabras claves: Acompañamiento pedagógico, desempeño docente, reflexión docente, directivos, estudiantes.

Abstract

In education nowadays, the academic level of most of the students is being questioned due to virtual classes and teachers' performance; regarding teachers' performance, the following questions are asked: are they doing their pedagogical work well? how to know that they are fulfilling their responsibilities? who verifies such work? are the teachers receiving the pertinent and timely guidance? The objective was "to determine the relationship between Pedagogical Accompaniment and Teaching Performance in a Primary School".

The academic work corresponds to a non-experimental research, but it is a descriptive, correlational and documentary research, using the techniques of observation and data analysis; As instruments the observation cards were used to obtain the results and to be able to specify that there is a relationship between the variables of pedagogical accompaniment and the teaching performance, where the manager must comply with the suitable characteristics to make the orientations arrive with a horizontal and democratic communication, where the teacher will feel more confident and will be able to pick up such orientations with pleasure and carry out the self-reflection of his work for a better educational quality in a harmonious environment; where the best beneficiaries are the students.

Key words: Pedagogical support, teacher performance, teacher reflection, students.

I. Problema de investigación

1.1. Realidad problemática y formulación del problema

El desempeño docente es una función importante y relevante en el aprendizaje de los estudiantes y que estos últimos tiempos se viene debatiendo; si los docentes están realizando un verdadero desempeño con responsabilidad para lograr el perfil de los estudiantes que se requiere según el Currículo Nacional Básica. Para eso se ha creado el Marco Buen desempeño de los docentes donde cada docente tiene que desarrollar las competencias y los desempeños que tienen que cumplir, porque serán monitoreados durante el proceso educativo con los estudiantes; pero los directivos que realizan el monitoreo y el acompañamiento están capacitados, para brindar las orientaciones necesarias y no se quede en el vacío y pase ser solamente una función que los directivos tienen que realizar, porque eso pide el ente superior y ellos tienen que informar a la Ugel.

Debido que el desempeño docente presenta en algunos casos una educación tradicional, un manejo inadecuado del tiempo, el uso de estrategias poco adecuadas al contexto del estudiante; en el contexto internacional sobre el desempeño de los docentes tenemos a la UNESCO (2018) manifiesta que un docente es calificado cuando requiere una formación académica, unas previas prácticas profesionales y durante su desempeño como profesional cumpliendo las normas establecidas.

Así mismo para Robalino (2005) aclara que el transcurso de la movilización de las competencias laborales, la predisposición personal, el cumplimiento de las responsabilidades personales y sociales es para enlazar las relaciones significativas que contribuyan la formación integral, participación en el proceso de gestión educativa, reforzando la cultura democrática de la institución, integrar en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas, promoviendo en los alumnos y alumnas aprendizajes significativos desarrollando las habilidades, actitudes y competencias para la vida. Permitirá que los estudiantes se desenvuelvan de forma pertinente en sus actividades diarias.

Un docente tiene que cumplir con sus funciones como preparar las clases, elaborar los materiales o los recursos necesarios, conocer el contexto real y características de los estudiantes; para que ellos puedan demostrar sus habilidades ante una situación real, entonces Castro (2015) piensa que el desempeño docente se aprecia en la utilización de los recursos intelectuales laborales en donde se emplea las diferentes estrategias metodológicas educativas adecuadas con responsabilidad sea dentro del aula o en la institución educativa (IE).

De la misma forma Sánchez (2011) comenta que el trabajo diario del docente en sus clases debe estar planificado, organizado y contar con el material requerido para desarrollar las capacidades y habilidades en sus estudiantes logrando en ellos a resolver diferentes situaciones diarias, eso evidencia el desempeño docente; teniendo claro que el eje principal de la educación es el estudiante y la institución educativa es el ambiente donde se realiza el proceso y enseñanza de manera formal.

La discusión permanente que se da; si los docentes están preparados para poder enseñar y si se realizan la autorreflexión de su trabajo, para mejorar su práctica pedagógica; referente a esto, Manso (2019) agrega que en el maestro la mejora continua es posible mediante la reflexión y valoración de lo que sabe hacer.

En el ámbito nacional para Villareal (2019) El trabajo docente como ente principal del cambio educativo en el trabajo didáctico que se da en el proceso de enseñanza y aprendizajes de todos los estudiantes en los diferentes espacios que se da en el tiempo, es desarrollar las competencias, habilidades y actitudes para que los alumnos y alumnas logren el perfil adecuado que se requiere para que el estudiante sea exitoso en la vida. Es fundamental que toda IE tenga el personal docente adecuado y responsable para que se vea su trabajo en los alumnos en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Así mismo Galvez y Milla (2016) comentan que el trabajo docente en la IE es un acto maravilloso; por este motivo, valorar el desempeño docente es una obligación que no se puede dejar de esperar. Medir los aspectos específicos, como la planificación para el desarrollo de aprendizaje en los alumnos, fomentando el cambio del modelo del docente. De la misma forma Minedu-La Evaluación Docente (2017) pone en manifiesto que la técnica fundamental que utiliza el docente en el aula es la observación; además fomenta el respeto entre todos, regula las emociones en las conductas de los estudiantes dentro y fuera del aula, estimula la creatividad y el razonamiento, despierta en los estudiantes el interés de aprender y ser empáticos con ellos para responder a sus necesidades educativas y otro factor importante es como controlar el tiempo. Así mismo los objetivos de la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) es verificar el grado de desarrollo de los desempeños y competencias del trabajo pedagógico del profesor con aula a cargo, determinados en el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), y reconocer sus necesidades de instrucción en servicio para brindar la ayuda necesaria para mejorar la práctica docente. El monitoreo y acompañamiento es obligatorio para todos los profesores que son nombrados y contratados que se desempeñan en el cargo de docente de aula. Ante esta conyuntura que se está viviendo, Perú Educa (2020) indica que el trabajo pedagógico se da en diferentes contextos: uno se da en forma presencial que se

desarrolla empleando los medios físicos, utilizando colores y papeles, la otra forma es la no presencial, utilizando las herramientas y recursos tecnológicos. por lo tanto, los docentes debemos realizar las experiencias de aprendizaje planificando de acuerdo al escenario que se encuentre en mejora de la calidad educativa, para beneficio de los alumnos y realizar un mejor desempeño en su labores pedagógicas.

A nivel regional se viene aplicando el acompañamiento pedagógico por parte de los directivos en todas la IE y en los niveles: inicial, primaria y secundaria; para ver las debilidades que pueden presentar los docentes, así mismo para verificar si cumplen con sus responsabilidades de planificación, organización y ejecución del trabajo de enseñanza aprendizaje. Las visitas realizadas al aula por el directivo se hacen en forma programada: algunas son avisadas y otras no son avisadas. El acompañamiento pedagógico se da como estrategia para que el director brinde lo que ha observado durante el proceso de enseñanza del docente y se realice el intercambio de ideas y los docentes puedan realizar la reflexión correspondiente sobre la práctica pedagógica que están realizando con sus estudiantes.

En el ámbito local, en nuestros estudiantes sus resultados de los aprendizajes esperados no son tan óptimos, dado su diversidad en características y en necesidades de aprendizaje, además provienen de familias de variados estratos sociales, por lo que hay necesidad de que los docentes se preparen en estrategias activas, en las actualizaciones del CNEB, procesos didácticos y pedagógicos, uso de materiales educativos. La IE San Juan 88229 Miraflores Alto - Chimbote, no es ajena a esta problemática, ya que su trabajo en aula es monótono, no obstante el equipo directivo plantea superar esta dificultad con el desarrollo de acompañamiento pedagógico dentro de una buena convivencia escolar. En este acompañamiento es necesario precisión de estrategias y reflexión respecto a la EDD. Donde nos planteamos el problema de investigación ¿Cuál es la relación entre el Acompañamiento Pedagógico Directivo en el Desempeño Docente del nivel primaria?

1.2. Formulación de objetivos

1.2.1. Objetivo general

-Determinar la relación del Acompañamiento Pedagógico directivo en el Desempeño Docente del nivel primaria.

1.2.2. Objetivos específicos

-Describir los aspectos teóricos del Acompañamiento Pedagógico Directivo en el Desempeño Docente.

-Explicar los aspectos del Acompañamiento Pedagógico Directivo que están relacionados con el Desempeño Docente.

-Describir la relación entre Acompañamiento Pedagógico Directivo en el Desempeño Docente.

1.3. Justificación de la investigación:

Con este estudio se obtendrá información significativa respecto del acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente. El presente Trabajo Académico tiene su justificación metodológica, ya que es viable, pues la información requerida se obtuvo de los docentes de la IE del nivel de primaria N° 88229 San Juan, a través del instrumento como la Ficha de Monitoreo - Acompañamiento y la técnica de observación para recopilar información sobre el Desempeño de los docentes. En cuanto la justificación social del Trabajo Académico es importante porque va a regular el desempeño de los docentes para lograr una mejor calidad de enseñanza logrando el perfil de los y las estudiantes requeridos en la curricula. Al mismo tiempo el equipo directivo fortalecerá la práctica del docente utilizando el enfoque crítico reflexivo. Así la justificación práctica en donde los resultados obtenidos de la relación entre las variables de estudio, a fin de que con estos resultados, se realice el feedback al plan de acompañamiento pedagógico, así como describir los aspectos teóricos servirán como antecedentes para la institución educativa pueda aplicar las estrategias docentes.

Los resultados obtenidos, justifican el Trabajo Académico, debido a su importancia, porque nos permitió identificar el nivel de desempeño que presentan los docentes de la IE del nivel primaria 88229 San Juan y podrán ser usados como referencia de un diagnóstico y aplicar estrategias que contribuyan a desarrollar las competencias, dominios de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Como referencia internacional se han considerado los estudios siguientes: La tesis de García (2021) sobre Desempeño Docente en la básica primaria de la institución educativa Santa Rosa de Lima de la ciudad Montería – Colombia, tuvo como propósito describir el desempeño docente en dicha institución; esta investigación responde a un estudio de tipo descriptiva con diseño de campo transeccional contemporáneo y emplearon la técnica de la encuesta mediante un instrumento cuestionario, la población de estudio fue conformada por 20 docentes de la institución estudiada. Por lo cual concluyen que los docentes se encuentran en una categoría de mediana, significando que los docentes medianamente desarrollan actividades propias del quehacer docente.

La investigación presenta una similitud con la variable Desempeño Docente del Trabajo Académico, que considero importante para tenerlo como referencia en el trabajo para comparar los aspectos que mejoren el trabajo del personal docente como de conocer los desempeños y dominios que se deben desarrollar; para mejorar la calidad educativa.

Albarracín y Gómez (2021) presentaron la tesis titulada “Evaluación anual de desempeño docente como fundamento para la mejora de la práctica pedagógica de los profesores del colegio almirante padilla IED”, su objetivo fue conocer e identificar las necesidades o dificultades y proponer acciones de mejora teniendo como referente las inquietudes encontradas en el desarrollo de la Evaluación de Desempeño Anual; el estudio corresponde a la metodología cualitativa con el método de estudio de casos y como instrumento utilizó la encuesta, la población de estudio fue conformada por 12 docentes, al igual que su muestra. La investigación demostró que la evaluación sea un insumo de información en los procesos de aseguramiento de la calidad, la mejora de las prácticas pedagógicas, el establecer metas para el desarrollo laboral de los profesores y de los desafíos que año a año debe responder la institución y que materializa en su PEI. Llegando a concluir que se debe fortalecer los sistemas de información sobre los logros y desempeños de estudiantes, institucionales, docentes y directivos docentes constituye una oportunidad de mejora para el colegio.

La investigación determina que es necesario conocer los logros y dificultades que se presenta en la plana docente y al equipo directivo por medio de la evaluación para reflexionar y realizar los cambios necesarios para la mejora de la calidad educativa, son

aspectos significativos que se relacionan con el objeto de estudio del Trabajo Académico que estoy investigando.

La tesis de Cabarcas y Contreras (2019) sobre la EDD y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en IE públicas del Distrito de Barranquilla”, que tuvo como fin determinar la relación entre las variables de estudio; esta investigación responde a un estudio no experimental con diseño correlacional y emplearon la técnica de análisis o revisión documental con el instrumentos de las evaluaciones docentes, la población de estudio fue constituida por 159 colegios, de las cuales se tomaron como muestra a 144. Por lo cual concluyen que los individuos estudiados han obtenido una alta calificación cuantitativa en su valoración en la evaluación, estas, en su mayoría de los aspectos no han impactado de manera positiva en el resultado de los aprendizajes de los alumnos, repercutiendo el alcance del logro de la calidad.

La investigación realizada tiene aspectos que se relaciona con el presente trabajo Académico en el desempeño docente, mas no con el aprendizaje de los estudiantes, que tendremos en cuenta en nuestro Trabajo Académico.

Gutiérrez y Chávez (2019) presentaron la tesis titulada “Foco de investigación Acompañamiento Pedagógico y su incidencia en el Desempeño Docente del colegio público José de la Cruz Mena, en la modalidad de Educación Secundaria, turno vespertino, ubicado en el municipio de Managua, distrito IV, en el periodo del II semestre del año”, su objetivo fue analizar las variables de estudio; el estudio que se empleó fue la metodología cualitativa de tipo descriptivo, interpretativo y transversal, manejó la entrevista y una guía de revisión documental como instrumento, la población conformada fue por 8 docentes, al igual que su muestra. El estudio demostró que el director no les da el seguimiento a todos los docentes después de su evaluación por lo que es importante que cada docente y como el equipo directivo están conscientes del compromiso que tienen como educadores corroborando que están predispuestos a cumplir sus funciones, adquiriendo de forma positiva su desempeño. Llegando a concluir que la conducta es personal, que cada uno reflexione sobre su profesionalidad, nadie es responsable por nadie. La responsabilidad es dar cumplimiento a las obligaciones y asumir con sus compromisos.

La investigación determina que el equipo directivo debe cumplir con sus funciones responsablemente y todo docente debe darle la importancia a la planificación, a definir estrategias de acción y proyectos, con la participación de toda la comunidad educativa. Estos

indicadores se relacionan con el desempeño docente que deben tener los educadores por que trabajar con una planificación adecuada permite estar organizado, evita las improvisaciones y reduce la incertidumbre logrando así resultados pedagógicos de los objetivos planteados, son aspectos primordiales que se relacionan con el objeto de estudio del Trabajo Académico que estoy investigando.

Mérida (2018) presentó la tesis “Evaluación del desempeño docente en el sector público”, su fin fue comprobar de qué manera se aplica la evaluación del desempeño a los docentes en las IE del ciclo básico, del municipio de Sololá. Fue un estudio cuantitativo con diseño descriptivo, empleando como instrumentos dos boletas de encuesta, la población de su estudio fueron 4 directores y 50 docentes al igual que su muestra. El estudio confirma que los directores toman la evaluación del trabajo docentes y así ofrecer una educación garantizada de calidad, donde concluyeron que las directivos de las IE públicas del ciclo básico conocen cuáles son los beneficios que se adquieren al aplicar la EDD, en donde manifiestan que el administrar esta instrumento permite que el personal pedagogico identifiquen sus fortalezas y debilidades, motive el tarabajo en equipo y la cooperación mutua fortaleciendo la integración y así poder dar confianza de la institución educativa.

La investigación determina que por medio de un Acompañamiento Pedagógico los docentes pueden ver sus debilidades como no tener en claro el objetivo de su experiencia de aprendizaje, el poco manejo de estrategias y de material educativo; permitirá que los docentes reflexionen y mejoren sus desempeños, aspectos primordiales que se relacionan con el objeto de estudio del Trabajo Académico que estoy investigando.

La investigación determina que es necesario conocer los logros y dificultades que se presenta en la plana docente y al equipo directivo por medio de la evaluación para reflexionar y realizar los cambios necesarios para la mejora de la calidad educativa, son aspectos significativos que se relacionan con el objeto de estudio del Trabajo Académico que estoy investigando.

Estudios en el ámbito nacional relacionados con nuestra investigación nos permiten reforzar aspectos de nuestro marco teórico y metodológico como es el caso de:

Condeña (2020) en su estudio acerca de la “Evaluación formativa y el desempeño docente de la IE Primaria N° 56105, Canas – Cusco, 2019”, su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables. Estudio fue cuantitativo con diseño descriptivo - correlacional, empleó el cuestionario como instrumento, la población fue conformada por

388 integrantes entre docentes y estudiantes y la muestra fue de 24 docentes. El estudio confirma que los docentes evaluados tienen alto nivel técnico metodológico; y llega a la conclusión que hay relación entre la evaluación formativa y desempeño docente.

La investigación estudiada demuestra características relevantes de nuestro objeto de estudio, al señalar la relación de la Evaluación pedagógica con el Desempeño Docente: actiación, responsabilidad, resultados, dominios, competencia desempeño; aspectos relevantes que se tendrá en cuenta en el Trabajo Académico con la variable de Desempeño Docente.

Quispe (2020) presentó la tesis “La investigación pedagógica del directivo y su relación con el desempeño docente de la IE Bertolt Brecht del Cercado de Lima-2017, su objetivo fue comprobar la relación entre ambas variables, el estudio fue cuantitativo con diseño descriptivo correlacional, empleando el cuestionario como instrumento, la población al igual que la muestra la conformaron 222 trabajadores docente y de gestión. Concluyendo si hay relación significativa y que corresponde un nivel de correlación positiva directa del directivo con su personal pedagógico.

La investigación definida; presenta características primordiales que se relaciona con el objeto de estudio del desempeño Docente del Trabajo Académico, a la vez me permitirá relacionar el vínculos que hay entre las dos variables de estudio con las dimensiones del desempeño docente.

García (2020) en su estudio sobre el “Clima organizacional y desempeño docente en las IE “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019”, su objetivo era comprobar el vínculo entre las variables de estudio, se trató de un estudio cuantitativo con diseño descriptivo correlacional, empleando el cuestionario como instrumento; el estudio confirma que hay una relación entre el clima organizacional con el desempeño docente, llegando a concluir que sus directivos deben estar atentos a las necesidades de la comunidad escolar.

La investigación registrada; indica que hay una relación entre el clima institucional y el desempeño docente; en lo cual considero que se relaciona con una de las variables de estudio del Trabajo Académico que es el desempeño docente, donde me permitirá obtener datos importantes que me guiará en la investigación.

González y Macedo (2018) en su estudio sobre la “Evaluación y desempeño docente en IE primario de Castilla Baja-Arequipa 2018”, su objetivo fue comprobar la

relación entre las variables de estudio; se trató de un estudio no experimental con diseño descriptivo-correlacional; empleó el cuestionario como instrumento, la población de su estudio la conformaron 100 docentes al igual que su muestra. El estudio confirma que existe una correlación positiva muy alta, entre las variables evaluación y desempeño docente.

La investigación observada; se relaciona con el objeto de estudio del Trabajo Académico, a la vez me permitirá relacionar el vínculo que hay entre las dos variables, para comparar y establecer aspectos importantes para la mejora de la calidad educativa donde las orientaciones del directivo son importantes como la planificación, organización y los procesos pedagógicos influyen en el desempeño docente.

Molina y Flores (2018) presentaron la tesis titulada “Recursos informáticos y desempeño docente en las aulas de innovación de la IE Primaria N° 7084, su propósito fue comprobar la correlación entre las variables de estudio, empleando el método inductivo-deductivo, usando el cuestionario como instrumento. El estudio encontró que hay correlación positiva de los recursos informáticos en el desempeño docente, llegando a concluir que el resultado positivo se debió al interés que despertó los talleres en los participantes.

La investigación presenta, que hay forma de lograr que los profesores despierten el interés por mejorar su desempeño en el aprendizaje sobre el manejo de herramientas virtuales por la conyuntura que se está viviendo realizando las clases en forma remota; lo cual presenta aspectos importantes que se tendrá en cuenta al realizar el Trabajo de investigación.

En cuanto a los antecedentes locales que se relaciona con el trabajo Académico tenemos.

Trujillo (2019) presentó la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de plana docente, IE 1541 de Nuevo Chimbote – 2018”, su objetivo fue comprobar la relación entre las variables de estudio; se trató de un estudio descriptivo con diseño no experimental; empleó el cuestionario como instrumento, la población de estudio la conformó el total de la plana docente por ende no utilizaron muestra de estudio. La investigación manifiesta que el clima organizacional es un factor muy importante en el desempeño laboral. Llega a concluir que si no hay clima armonioso no se logrará cumplir con los objetivos y proyectos planteados, el clima institucional influye tanto en el trabajo laboral y en la calidad educativa del servicio de los y las estudiantes para su formación integral y de poder insertarse a la sociedad.

La investigación establecida, tiene aspectos muy similares al trabajo de investigación que es sobre el Acompañamiento Pedagógico y el desempeño Docente, porque los directivos y el personal deben tener un trato de respeto y de empatía logrando un ambiente armonioso.

La tesis de Chávez y Olivos (2019) titulada “Gestión Educativa y Desempeño Docente, en la IE “Modelo” Trujillo, 2018, su objetivo fue comprobar la relación que hay entre las variables de estudio; fue un estudio no experimental con diseño descriptivo-correlacional, manejaron el cuestionario como instrumento; la población que contaron fue de 52 docentes al igual que su muestra. Se determina que si hay relación significativa, por lo que concluyen que el equipo directivo debe continuar con el acompañamiento pedagógico a los docentes de sus IE para orientarles; mejorando y fortaleciendo sus capacidades y habilidades; esto les permitirá realizar adecuadamente diversas estrategias que les permitan mejorar su trabajo de enseñanza aprendizaje con sus estudiantes.

La investigación observada, muestra el vínculo que hay entre la Gestión Educativa con el Desempeño Docente en donde presenta características similares al trabajo de investigación que es sobre el Acompañamiento Pedagógico y el desempeño Docente, lo cual se tomara como referencias algunos aspectos primordiales para ver el nexo que se pueda presentar y pueda servir de referente a otros trabajos de investigación.

Gonzales y Rodríguez (2019) presentaron la tesis titulada “Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en las IE rurales de primaria Laredo – Trujillo – 2018”, su objetivo fue determinar la relación entre las variables de estudio, se trató de un estudio no experimental con diseño descriptiva correlacional, emplearon el cuestionario instrumento, como población estuvo representada por 30 docentes al igual que su muestra, concluyeron que hay una correlación, muy alta y significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en las IE del área rural en Laredo.

La investigación observada; se relaciona con el objeto de estudio del Trabajo Académico, que es el Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño Docente, se tomará como referencia aspectos primordiales que permitiera realizar diferentes estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y a la vez desarrollar los desempeños que debe tener todo docente de diferentes sectores y niveles educativos.

Crespín (2018) presenta la tesis sobre el “Monitoreo directivo y desempeño docente en primaria y secundaria de la I.E. N° 88186- Mongón – Pampas”, su objetivo fue

comprobar la relación entre las variables de estudio. Se trató de un estudio no experimental con diseño descriptiva-correlacional, utilizaron el cuestionario como instrumento, la población fue de 15 docentes, con una muestra de 12, el estudio determina que no hay relación significativa. Llegando a la conclusión que es necesario evaluar el trabajo laboral del docente, tomando en cuenta los dominios y las competencias para que reconozcan sus fortalezas y debilidades para brindarles las orientaciones pertinentes y motivarles a mejorar y fortalecer su desempeño en beneficio de los y las estudiantes.

La investigación observada, presenta características sobre las relaciones que debe existir entre la plana jerárquica con sus docentes para mejorar el desempeño docente, demostrando el nexo entre las dos variables del Trabajo Académico, para mejorar la calidad educativa para lograr el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes.

Alejandro (2018) presenta la tesis titulada “Inteligencia emocional y desempeño docente en la IE Particular “Señor de la Vida” Chimbote, su objetivo fue comprobar la relación entre las variables de la investigación. Se trató de un estudio no experimental correlacional, empleando rúbricas de observación en aula como instrumento, como población tuvo a 30 docentes al igual que la muestra. El estudio confirma que la Inteligencia emocional se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente, llega a concluir que es fundamental que los docentes desarrollen una comunicación asertiva y pertinente que les faculte opinar libremente sus ideas y sentimientos, logrando el apoyo y la confianza entre todos.

La investigación muestra; que todo docente debe manejar la inteligencia emocional para regular las emociones y así tomar decisiones y actuaciones pertinentes, se tendrá en cuenta los contenidos importantes que aportará en el trabajo de investigación y de poder contribuir el desarrollo de competencias y dominios de los docentes, mejorando la práctica pedagógica diaria, logrando un buen desempeño docente que es una de las variables del Trabajo Académico.

2.2. Referencial teórico

Acompañamiento Pedagógico Directivo.

FASCÍCULO DE GESTIÓN ESCOLAR CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES (2014) puntualiza que es el conjunto de procedimientos que efectúa los directivos para brindar orientaciones pedagógicas a los docentes mediante actividades dirigidas a obtener resultados e informaciones esenciales que contribuya mejorar su praxis pedagógica; de la

misma manera MINEDU(2017) confirma que es un método de instrucción a los docentes, la misma que es valorada por el Acompañante Pedagógico en Formación Docente; esto impulsa en los docentes; la mejora en su experiencia pedagógica a partir de la autoreflexión crítica y el hallazgo de las premisas **toma de conciencia** e **implementación de los cambios** para motivar de forma gradual su autonomía profesional e institucional asegurando la mejora de los aprendizajes de los alumnos, por lo tanto para INCHÁUSTEGUI es un sistema donde el docente recibe unas recomendaciones durante su trabajo pedagógico mediante: el enfoque crítico-reflexivo, el dialogo y la observación realizado por el acompañante con el objetivo de mejorar su rendimiento en el aula, guiándose en la información para lograr un cambio en sus habilidades, competencias y actitudes que brinda, que enriquecerá su experiencia pedagógica.

Características del acompañamiento pedagógico:

Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes (2014) determina las siguientes características:

- **Sistemático y pertinente:** Seguimiento sucesivo y planificado de cada profesor a partir de las fortalezas y debilidades identificadas para mejorar en su práctica pedagógica.
- **Flexible y gradual:** Sugerir diversas propuestas para apoyar a los maestros. Participativa, formativa y motivadora: Motiva el crecimiento en la experiencia profesional de la labor docente, propiciando espacios de autoreflexión y de mejora permanente.
- **Permanente e integral:** Apoya el progreso del docente en los procesos pedagógicos

Instrumento empleado para el acompañamiento Pedagógico

Se emplea la ficha (MADDED) Monitoreo al Desempeño del Docente en la Educación , ver en el anexo N° 03.

Momentos del Acompañamiento Pedagógico directivo

Primer momento: Coordinación y comunicación con el profesor acerca de los fines de la visita que se realizará al aula.

Segundo momento:

-Realizar una observación participante, de acuerdo con lo programado, e involucrase pertinentemente. Registrar en la ficha las situaciones pedagógicas observadas en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje, teniendo pertinencia en la atención al aprendizaje del estudiante y al desempeño docente.

- Realizar análisis situacionales a partir de lo registrado y hacer preguntas para generar diálogos que reflexionen sobre la práctica docente.

- Programar e implementar experiencias de aprendizaje compartido con los docentes para demostrar habilidades, teniendo en cuenta la presencia constante, oportuna y activa de los docentes en el aula para mantener su liderazgo.
- Al finalizar la jornada de observación, coordinar espacio con el docente para facilitar las reflexiones sobre la práctica docente.

Tercer momento:

-Se inicia la asesoría creando momentos para que el maestro pueda autoevaluarse sobre su práctica pedagógica. Es importante hacer interrogaciones que hagan ver los criterios de las posibles causas que originan cualquier situación que se presenta en cuestión. Esto debe ser puesto desde la perspectiva de los diversos actores que participaron, descubriendo en el diálogo las consecuencias originadas y las acciones que se deben ejecutar para mejorar el logro de aprendizaje.

-Determinar los compromisos que ejecutaran tanto el director como el docente hasta la próxima visita, que se comenzará con la revisión de los compromisos establecidos.

Marco del Buen del Desempeño Directivo

Es un instrumento estratégico que determina la política integral de desarrollo y revalorización del directivo. Ver el anexo N° 1

Importancia del acompañamiento pedagógico

El acompañamiento docente por parte de los directivos debe ser visto como una herramienta que puede potenciar, revitalizar y fomentar las buenas prácticas docentes de los docentes para un mejor aprendizaje. Siendo significativo sostener un diálogo horizontal, sustentado en una reflexión mutua tanto de directivos como de docentes, acompañamiento que también requiere continuidad, puntualidad, autocrítica, eficiencia, para poder trabajar en respuesta a las actuales necesidades educativas. Por ello, atenderemos el derecho a una educación de calidad.

Movimiento de Educación Popular Integral y Promoción Social (2002) “Considera que este acompañamiento es muy importante porque a través de él el docente mejora su práctica docente en el desarrollo de la lengua materna del estudiante. Esto suele darse en determinadas situaciones, por falta de experiencia y conocimiento, los docentes no reciben acompañamiento y encuentran grandes vacíos en el aula para realizar sus actividades.” Por otro lado, cuando los docentes no dominan la lengua materna de sus alumnos, su desempeño educativo disminuye porque la lengua materna de los alumnos es la base de un buen entrenamiento” (p. 18)

Teorías sobre el acompañamiento pedagógico

Cabe señalar que la teoría del Coaching (acompañamiento). Las referencias a la palabra se pueden encontrar en la jerga inglesa, que significa "acompañar", que data del siglo 25, aludiendo a un tutor privado y el término actual entrenador, que significa asesor o facilitador.

(Bayón et al., 2006, p. 7). Ahora bien, el coaching como campo de estudio nació en Estados Unidos y Canadá de la mano de John Whitmore a finales del siglo XX, pero a nivel comercial.

Bisquerra, 2008 en la Revista de Orientación Psicopedagógica la presentó como una técnica digna de consideración en el campo de la educación.

Teóricos como Bayon, 2006; Haneberg, 2006; Visqueira, 2008; Godillo, 2008; Whitmore 2003 definen precisamente el coaching como un proceso interactivo y sistemático de aprendizaje y descubrimiento del propio potencial, centrado en el presente y orientado hacia el cambio y la excelencia.

Otras teorías que influyeron y confluyeron con la teoría del acompañamiento fueron el constructivismo: sostiene que las personas son el resultado de construcciones producidas por la interacción del entorno con el individuo (Piaget), al interactuar con los demás (Vygotsky) y al ser importantes para el tema (Ausubel) .

Bisquerra, (2008) De esta forma, el proceso de acompañamiento se basa en la capacidad humana para potenciar las habilidades y capacidades intrínsecas e interpersonales del sujeto a acompañar. De este flujo surgieron modelos de proyectos y consultoría relacionados con el coaching, el mentoring y el asesoramiento” (p. 165)

Carl Rogers, quien también trabajó para promover un nuevo tipo de relación humana basada en la confianza en el ser humano libre y autónomo, señaló que el hombre, a lo largo de su vida, se configura a sí mismo en función de las experiencias que experimenta y las influencias positivas y negativas que experimenta concepto. . Su teoría se caracteriza por incidir en procesos dinámicos y cambios.

En la actualidad, los educadores y psicólogos han elegido el coaching como una estrategia de formación contextualizada dirigida a rediseñar el trabajo de directores y docentes en el marco de escuelas con aprendizajes de calidad y excelencia educativa, tal como lo ven Teeman, Wink y Tyra, año 2011.

Desempeño docente

En términos sencillos, se hace referencia a un acto que corresponde a la profesión docente. Es significativo en cuanto a los componentes que se le atribuyen y la forma en que

se juzga, puede haber buenos y malos desempeños, pero no cabe duda de que los docentes se desempeñan bien en la descripción del concepto porque representa las acciones que los docentes deben realizar en la práctica docente.

“La superación continua de un docente a través de la reflexión y evaluación de lo que sabe es un punto de partida para su desarrollo competitivo por lo que es reconocido” Manso (2019)

Propósitos específicos del Marco de Buen Desempeño Docente

Marco del Buen Desempeño Docente (2012) establece los siguientes propósitos

-Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.

-Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

-Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

-Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Dimensiones específicas de la docencia

Marco del Buen Desempeño Docente (2012) presenta las siguientes dimensiones:

Nivel pedagógico; núcleo de la especialización pedagógica; para el saber específico, se fundamenta en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a diferentes saberes para cumplir su función. También se refiere a una actividad práctica específica, es decir, la enseñanza, que necesita poder estimular el temperamento de los estudiantes. Requiere ética educativa, un sentido de servidumbre educativa y el crecimiento y la libertad de los sujetos educativos.

Aspectos culturales, demostrando la necesidad de una comprensión amplia de su contexto para superar las dificultades económicas, políticas, sociales y culturales, así como la historia y los contextos en los que surgieron. Significa analizar la evolución, los dilemas y desafíos para comprenderla y obtener aprendizajes contextualizados que cada cultura propone a sus nuevas generaciones.

Aspectos políticos, apuntando al compromiso de los docentes con la enseñanza de los estudiantes, enfocándose en la transformación de las relaciones sociales desde la perspectiva de la justicia social y la equidad, porque la misión de las instituciones educativas también está relacionada con el desafío de construirnos como una nación Relacionada, compartida como una identidad social cohesionada. Desarrollar sociedades menos desiguales pero más justas y libres, sustentadas en ciudadanos proactivos, conscientes, responsables y respetuosos con el medio ambiente, requiere del conocimiento de las realidades sociales y sus desafíos.

Dominios del Marco de Excelencia en el Desempeño Docente

Marco del Buen Desempeño Docente (2012) presenta los siguientes dominios:

Dominio I: Preparar a los estudiantes para el aprendizaje: Incluye la planificación del trabajo docente mediante el desarrollo de planes de lecciones, experiencias de aprendizaje y actividades de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Ver Anexo 2

Dominio II: Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes: Incluye conducir el proceso de enseñanza a través de un enfoque que valora la inclusión y la diversidad en todos los modos de expresión. Se refiere a la mediación pedagógica del docente en la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje. Ver Anexo 2

Dominio III: Participación en la gestión escolar relacionada con la comunidad: incluye la participación en la gobernanza de una escuela o red de escuelas desde una perspectiva democrática para formar comunidades de aprendizaje. Se comunica de manera efectiva con todos los actores de la comunidad educativa, interviene en el desarrollo, implementación y evaluación de los programas educativos institucionales y contribuye al logro de un clima institucional favorable. Ver Anexo 2

Dominio IV: Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente: Comprende procesos y prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Mencionó la autorreflexión sistemática sobre su práctica docente, sus colegas, el trabajo en equipo, la colaboración con sus compañeros y su participación en actividades de desarrollo profesional. Ver Anexo 2

Teorías sobre el desempeño docente

Aquí, a estos principios se suma Dinorah García (2011), quien afirma que la tarea educativa tiene un sinnúmero de componentes que contribuyen al desarrollo intelectual, social y técnico pedagógico de los docentes. Estos mecanismos refuerzan su lado más humano. Las

raíces humanas del proceso hacen del docente un agente más consciente y creativo. En él, los compañeros y el compañerismo alteran sus historias personales, sociales y educativas.

La USAC (2008) agregó: “Se brinda como una ayuda al docente para que pueda desenvolverse mejor en el salón de clases, más que cerrarse a la teoría, pero la teoría y la práctica deben ir de la mano. Cuando se trata de retroalimentación sobre el trabajo docente, enfatizar la experiencia de cada individuo que orienta el uso y aplicación de los materiales didácticos en lengua materna en el aula”

Directores: Las instituciones educativas que sirven como socios docentes han demostrado repetidamente bajos niveles de desempeño en el aprendizaje, lo que se atribuye en gran medida a la falta de buenas prácticas docentes por parte de los docentes. Hoy sabemos que el logro de una institución educativa no está en manos de los docentes, sino de todo el equipo directivo, quienes deben responder y participar para lograr mejores resultados en cuanto a la calidad de aprendizaje esperada.

Acompañamiento docente: Es una estrategia de formación continua para docentes en activo, con enfoque en las escuelas, orientada a mejorar la práctica docente a través de la participación de actores clave en el marco de los desafíos que plantea el Proyecto Nacional de Educación.

III. MÉTODOS

Respecto al tipo de investigación la bibliografía revisada nos permite ubicar a nuestro estudio dentro de los diferentes tipos de investigación que responden al grado de abstracción, al enfoque, al objetivo, al manejo de las variables y al número de veces que se hizo la recolección de los datos o información:

El trabajo académico corresponde a una Investigación no experimental: Presenta una variedad de procedimientos que precisa son la conexión o enlace entre las variables de estudio, a la vez no se demuestra la relación de las causas entre estas variables, Salkind (1998).

A la vez es una Investigación descriptiva: Toda vez que se va a describir el Acompañamiento Pedagógico Directivo en el Desempeño Docentes, sus características y aspectos que lo relacionan, con el fin de contribuir al conocimiento de los procesos por parte de la comunidad científica (Niño, 2011). Para Bernal (2010) El rol del investigador es tener la facultad para recopilar y clasificar las características principales de las variables del Trabajo Académico y realizar en forma precisa una descripción que tienen cada variable.

De tal manera es una Investigación correlacional: Es examinar la relación de las variables del trabajo de investigación. A la vez afirma que el origen no depende de ninguna. Este tipo de investigación observa las agrupaciones, pero el origen de las causas. Donde una variación de una variable repercute directamente al cambio de la otra variable Salkind (1998), (citado en Bernal 2010, p.114)

Las Técnicas que permiten recoger y analizar datos Trabajo Académico serán; La primera es La Observación: “registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables” Hernández (2018) con el instrumento de la Ficha o Guía de Observación, que se tendrá en cuenta entre las dos variables Acompañamiento Pedagógico Directivo en el desempeño docente . La segunda es el Análisis de documentos: “Analizar material impreso para la elaboración del marco teórico” Bernal (2010) donde se utilizará la Matriz de Realidad Problemática y Antecedentes.

Respecto a los Aspectos éticos:En el presente estudio se considera la propuesta de Ñaupas (2013) respecto a los aspectos éticos que todo investigador debe tener en cuenta, como la confidencialidad, el anonimato, el profesionalismo y la legalidad.

Coincidimos con Blaxter y otros (2000) cuando se refieren a que un investigador “tiene el deber de actuar con responsabilidad durante el proceso de recolección, análisis y difusión de los datos” (citado en Ñaupas, 2013, p.97).

Se tendrá en cuenta hasta donde se pueden socializar de ser el caso los datos que nos proporcionen las personas involucradas en la investigación, con lo que se atiende el tema de la confidencialidad; del mismo modo si hay la necesidad se atenderá el tema del Anonimato; para el aspecto de la Legalidad, se procederá a solicitar los permisos correspondientes junto con el respeto de la propiedad intelectual; en el marco del profesionalismo que como investigador se debe evidenciar nuestra conducta se acoplara a las exigencias y normas correspondientes.

IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS

Con respecto al objetivo general el trabajo Académico; determina que si hay una correlación entre el Acompañamiento Pedagógico Directivo en el Desempeño Docente de una IE Primaria N° 88229. Por el cual el directivo debe dar los alcances oportunos para que los maestros autoreflexionen sobre su trabajo pedagógico para reforzarlo, potenciarlo y lograr mejores aprendizajes significativos.

Del misma forma con los objetivos específicos, se obtuvo información relevante para entender y comprender las deficiencias , importancia y dimensiones de cada variable, Acompañamiento Pedagógico Directivo en el Desempeño Docente; donde se encontró el nexo que tiene una variable con la otra, así como la influencia que existe entre las dos variables y que están estrechamente vinculados por diferentes aspectos como lo pedagógico y lo ético, que se debe tener en nuestra labor educativa para emplear diversas estrategias y lograr una mejor calidad educativa.

Por lo tanto los directores son parte fundamental para mejorar la calidad educativa dando orientaciones pertinentes, oportunas y también velar por el bienestar de su personal. El acompañamiento debe ser orientado por el liderazgo del directivo, tal como se percibe en esta institución educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albarracín, P. y Gómez, M. (2021) “*Evaluación anual de desempeño docente como fundamento para la mejora de la práctica pedagógica de los profesores del colegio almirante padilla IED*” [tesis maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/9919d7fc-27e0-4e78-be1d-ad89c46e67a4/content>

Alejandro, A. (2018) “*Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida”*” [tesis maestría, Universidad San Pedro]

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed). Pearson educacion.

Cabarcas, D. y Contreras, Y. (2019) “*Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*” [tesis maestría, Universidad de la Costa]

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5174/Evaluaci%c3%b3n%20del%20Desempe%c3%b1o%20Docente%20y%20su%20relaci%c3%b3n%20con%20las%20dimensiones%20del%20%28ndice%20Sint%20c3%a9tico%20de%20Calidad%20Educativa%20en%20instituciones%20p%20blicas%20del%20Distrito%20de%20Barranquilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chávez , M. y Olivos, M. (2019) “*Gestión Educativa y Desempeño Docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2018*” [tesis maestría, la Universidad Católica De Trujillo Benedito XVI]

https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf

Condeña, M. (2020) “*Evaluación formativa y el desempeño docente en el nivel de educación primaria de la institución educativa n° 56105 independencia americana de yanaoca – canas – cusco, 2019.*” [tesis licenciatura, universidad nacional de san antonio abad del cusco]

http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5665/253T20200370_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Crespin, E. (2018) “*Monitoreo directivo y desempeño docente en primaria y secundaria de la I.E. N° 88186- Mongón – Pampas*” [Tesis maestría, Universidad San Pedro]

http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13352/Tesis_62840.pdf?sequence=1&isAllowed=y

FASCÍCULO DE GESTIÓN ESCOLAR CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES (2014)-
(*directivos construyendo escuela*) Características del acompañamiento pedagógico.

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf

- FASCÍCULO DE GESTIÓN ESCOLAR CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES (2014)-
(directivos construyendo escuela) Definición.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf
- Gálvez, e. & Milla, r. (2018) *Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. Propósitos y Representaciones*, 6(2). 407-452 doi: [http:// dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236](http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236)
- García, A. (2021) “Desempeño Docente en la básica primaria de la institución educativa Santa Rosa de Lima de la ciudad Montería – Colombia” [tesis maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología]
<https://revistarebe.org/index.php/rebe/article/view/288/855>
- García, D. (2020) *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil* [tesis maestría, Universidad Nacional San Marcos]
https://cvbertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14576/Garcia_a_d.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, B. y Rodríguez, D. (2019) “*Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en las instituciones educativas rurales de primaria Laredo – Trujillo – 2018*” [tesis maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/597/1/018100293A_018100322A_M_2019.pdf
- González, F. y Macedo, J. (2018) “*Evaluación y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel primario de Castilla Baja-Arequipa 2018*” [tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38198/gonzales_cf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, M. y Chávez, A. (2019) “*Foco de investigación Acompañamiento Pedagógico y su incidencia en el Desempeño Docente del colegio público José de la Cruz Mena, en la modalidad de Educación Secundaria, turno vespertino, ubicado en el municipio de Managua, distrito IV, en el periodo del II semestre del año 2018*” [tesis licenciatura en pedagogía, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]
<https://repositorio.unan.edu.ni/12182/1/100284.pdf>
- Maderer, T. (2016) “*Actitud del docente ante el desempeño laboral en la u.e. “Bejuma”*” [tesis maestría, en la Universidad de Carabobo]
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5177/tmaderer.pdf?sequence=1>
- Manso (2019) *El desempeño docentes antes y durante la pandemia*
[file:///C:/Users/User/Downloads/2614-13953-2-PB%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/2614-13953-2-PB%20(4).pdf)
- MBDD (2014) *Dominio 2 competencia 6*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (2012) *Dimensiones Especificas de la docencia:*

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (2012) *Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente.*

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Martines, Sandra y Lavín Jorge (2017)

Robalino (2005) (*Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*)

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Martines, Sandra y Lavín Jorge (2017)

Castro (2015) (*Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*)

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Minedu (2017) -La Evaluacion Docente

<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis_6232_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medina, A. (2017) “*Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*” [tesis maestria,Universidad Andina Simón Bolívar]

<https://fdocuments.ec/document/universidad-andina-simn-bolvar-sede-ecuador-autora-alexandra-medina-montesdeoca.html>

Mérida, V.(2018) “Evaluación del desempeño docente en el sector público” [tesis licenciatura, Universidad Rafael Landívar]

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/09/Merida-Veronica.pdf>

Molina, L. y Flores , C. (2018) “*Recursos informáticos y desempeño docente del nivel primaria en las aulas de innovación de la institución educativa n° 7084 “peruano suizo” de villa el salvador*” [tesis maestria, Universidad nacional de Huancavelica]

https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2234/TESIS-SEG-ESP-EDUC-2018_MOLINA%20y%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PERÚEDUCA (2020)

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Requena, M. (2016) “*Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Docente*” [tesis maestría, Universidad de Carabobo]

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5734/mrequena.pdf?sequence=1#:~:text=Es%20as%C3%AD%20como%2C%20clima%20organizacional,procesos%20el%20cumplimiento%20de%20los>

Roberto, H. S. (2018). *metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta.* (1ªed). mcgraw-hill interamericana editores, s.a. de c. v.

Quispe, M. (2020) “*La investigación pedagógica del directivo y su relación con el desempeño docente de la institución educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima-2017*” [tesis maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]

Sánchez, M. (2011). *La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. Revista Interuniversitaria de formación del profesorado.*

Trujillo, L. (2019) “*Clima organizacional y desempeño laboral de plana docente, Institución Educativa 1541 de Nuevo Chimbote – 2018*” [tesis maestría, Universidad San Pedro]

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14679/Tesis_63090.pdf?sequence=1&isAllowed=y

UNESCO (2018) *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?.* Consultado el 09 de abril de 2018.

<https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>

Villareal, Silvia (2019) *Desempeño docente*
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/826>

ANEXO 1

Anexo 1: DOMINIO 2, Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Competencia 6

Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.

► Desempeño 18.º

Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.

Conoce y analiza de manera crítica los Aprendizajes Fundamentales demandados por el Marco Curricular Nacional, así como los demás elementos del sistema curricular, entre ellos, el marco curricular regional, los mapas de progreso y las rutas del aprendizaje. Reflexiona con el equipo docente sobre la importancia de recoger e incorporar las diversas realidades locales, la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular para contextualizar el desarrollo de los procesos pedagógicos. Facilita la definición de contenidos y metas de la progresión curricular a nivel institucional, a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, las características de los estudiantes y los desafíos que se confrontan al nivel de los aprendizajes, orientando su utilización efectiva, flexible y pertinente por parte de las y los docentes en su trabajo pedagógico cotidiano.

Desempeño 19.º

Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la

diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.

Desarrolla acciones relacionadas con la reflexión de las y los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo y por indagación, así como el reconocimiento a la diversidad existente en el aula como elemento fundamental para favorecer el logro de aprendizajes de todos los estudiantes.

Desempeño 20.º

Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.

Monitorea y orienta a las y los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria, considerando los aprendizajes que deben lograr los estudiantes al finalizar cada grado, el uso óptimo del tiempo y del material educativo en el aula como soportes del proceso de enseñanza, priorizando actividades que promuevan el aprendizaje colaborativo y por indagación.

Desempeño 21.º

Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.

Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes, proponiendo formas de evaluación pertinentes orientadas a medir tanto los procesos como los resultados de la enseñanza y el aprendizaje. Motiva en las y los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes y, además, para reflexionar sobre su propio desempeño pedagógico.

Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
	Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
	Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
Dominio 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.
	Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
	Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.



PERÚ

Ministerio de Educación

Gobierno Regional de Ancash

Dirección Regional de Educación de Ancash



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

FICHA: MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO AL DESEMPEÑO DOCENTE – MADD 2022

NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN	Ancash	UGEL	
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE ACOMPAÑADO			
NIVEL		ESPECIALIDAD	
GRADO		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA DE INICIO/TÉRMINO	
NOMBRE COMPLETO DEL MONITOR			

Marque con un aspa (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los cinco desempeños. Además, en el caso de los desempeños: *Propicia un ambiente de respeto y proximidad* y *Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes*, si el docente se hace merecedor de una marca, el monitor deberá suspender el monitoreo.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL IV	NIVEL III	NIVEL II	NIVEL I
DESTACADO	SATISFACTORIO	EN PROCESO	INSATISFACTORIO
Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN EN AULA				
INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE				
Descripción del desempeño: Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
Aspectos a observar: Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.				
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.				
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.				
No alcanza las condiciones del nivel II. El docente no ofrece oportunidades de participación. O más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO				
Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión				
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				
.....				

EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA				
Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda, al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar).				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).				
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				
.....				

PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD				
Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas, y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
Marca: Si durante la sesión el docente falta el respeto a los estudiantes al menos una vez, esto lo hace acreedor de una marca.	SÍ		NO	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES				
Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato. • Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.				
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.				
Marca: Si durante la sesión el docente utiliza al menos un mecanismo de maltrato, esto lo hace acreedor de una marca.	SÍ		NO	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

(5-8)	(9 - 12)	(13 - 16)	(17-20)
EN INICIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

PUNTAJE TOTAL	
----------------------	--

INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN CURRICULAR

Marque con un aspa (X) según corresponda y consigne en la última columna la evidencia correspondiente, siguiendo lo establecido (*)

CRITERIOS	No se cumple	Se cumple parcialmente	Cumplido	Evidencias que sustentan su respuesta
La programación anual presenta los propósitos de aprendizaje para el grado escolar (estándares, competencias, capacidades y enfoques), en relación a las necesidades identificadas.				
La situación significativa de la unidad didáctica está vinculada con las competencias, capacidades, desempeños y enfoques transversales a desarrollar.				
La secuencia de sesiones planteada en la unidad permite observar la combinación y desarrollo de competencias y está relacionada con la situación retadora.				
Las evidencias e instrumentos de evaluación están relacionados con los propósitos de aprendizaje.				

SESIÓN DE APRENDIZAJE ()**

El título de la sesión resume las actividades o las evidencias de la sesión.				
Los propósitos de aprendizaje de la sesión indican las competencias, capacidades, desempeños y los enfoques transversales de la unidad didáctica.				
El diseño de la sesión considera estrategias de organización variadas y contextualizadas (en pequeños grupos, trabajo en parejas, trabajo con monitores, trabajo en grupo clase, trabajo individual, etc.).				
La sesión de aprendizaje prevé el uso de diversos recursos y materiales educativos, de acuerdo con los propósitos.				
El cierre de la sesión considera actividades para extraer conclusiones, puntualizar alguna idea, un procedimiento, la solución o soluciones encontradas, la metacognición o la autoevaluación y/o coevaluación.				

(*) Todos los documentos de planificación curricular deben estar visados y aprobados por los directivos responsables.

(** *) En Inicial, se no considera el término SESIÓN sino como ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE.

COMENTARIO Y RECOMENDACIONES DEL MONITOR:

.....

.....

.....

.....

COMPROMISOS DE MEJORA DEL DOCENTE:

.....

.....

.....

.....

Monitor

Director de la I.E.

Docente monitoreado

II. DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

A. Estrategias metodológicas empleadas por el docente → Datos que deben registrarse durante la OBSERVACIÓN.		SI	NO
1	Al iniciar la sesión el (la) docente motiva y genera el interés y la atención de las y los estudiantes.		
2	A continuación, el (la) docente comunica a las y los estudiantes los aprendizajes que se esperan lograr en la sesión.		
3	El (la) docente utiliza diversas formas de organización de las y los estudiantes: trabajos individuales, trabajos en grupos pequeños o grandes, trabajos con toda el aula, etc.		
4	¿El (la) docente observado brinda atención simultánea y diferenciada a sus estudiantes?		
→ La siguiente pregunta solo se realiza en el caso de estar en un aula unidocente o multigrado. En caso contrario, pasar a pregunta 7.			
5	El (la) docente observado brinda atención simultánea y diferenciada a los y las estudiantes de acuerdo con los ciclos y/o grados.		
6	El (la) docente recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los y las estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes.		
7	El (la) docente promueve los conocimientos y prácticas interculturales para el desarrollo de los aprendizajes.		
8	El (la) docente hace uso de algunas estrategias planteadas en las rutas de aprendizaje de EBR y/o EIB (uso del juego, uso del error y resolución de problemas, entre otras).		
9	El (la) docente ha seguido una secuencia didáctica que corresponde al desarrollo de los aprendizajes propuestos.		
→ La siguiente pregunta solo se realiza en el caso de encontrarse en una IE de EIB. En caso contrario, pasar a la sección B.			
10	El (la) docente evidencia el uso planificado de la lengua originaria y el español en las sesiones de aprendizaje.		

B. Uso de materiales y recursos didácticos por el docente →Registrar estos datos a partir de la OBSERVACIÓN.		SI	NO
1	El (la) docente utiliza materiales y/o recursos didácticos que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje propuestas para la sesión en caso de las EIB en L1 y L2.		
2	El (la) docente acompaña y orienta a los y las estudiantes para usar los materiales en función del aprendizaje que se quiere lograr.		
3	El aula cuenta con la cantidad suficiente de materiales educativos para el grupo de estudiantes observado.		
4	El (la) docente organiza y facilita materiales y recursos didácticos a las y los estudiantes en el momento oportuno.		
5	El (la) docente adecua el uso del material educativo considerando la realidad de las y los estudiantes		
C. Gestión del tiempo para los aprendizaje →Registrar estos datos a partir de la OBSERVACIÓN.		SI	NO
→ Responder la siguiente pregunta solo si se logró estar en el aula en el momento en el que se inició la sesión. En caso contrario, pasar a pregunta 2			
1	El (la) docente empieza la sesión a la hora prevista.		
2	El (la) docente culmina la sesión a la hora prevista.		
3	El (la) docente permanece durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio en el que se desarrolle la sesión).		
4	Los (las) estudiantes permanecen durante toda la sesión en el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio en el que se desarrolle la sesión).		
5	Anotar si se dieron interrupciones al desarrollo de la sesión.		
6	→En el caso de respuesta afirmativa, continuar. En caso contrario pasar a pregunta 7.		
7	Anotar la cantidad de interrupciones.		
8	El (la) docente ha optimizado el tiempo para el desarrollo de actividades significativas de aprendizaje.		
D. Clima de aula →Registrar estos datos a partir de la OBSERVACIÓN.		SI	NO
1	El (la) docente dialoga y escucha con atención a las y los estudiantes.		
2	El (la) docente se dirige a sus estudiantes por sus nombres, sin utilizar apodos o números.		
3	El (la) docente trata a sus estudiantes con respeto, sin ridiculizarlos.		
4	El (la) docente emplea palabras positivas para reafirmar el esfuerzo individual o grupal de las y los estudiantes.		
5	El (la) docente recurre a normas y acuerdos que ayuden a mejorar la convivencia en el aula.		

