

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Acompañamiento pedagógico para mejorar
el desempeño de los docentes de la
Institución Educativa San Jacinto – Nepeña**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación
con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autora:

Pariachi Martínez, Guadalupe Orfelinda

Asesor:

Villanque Alegre, Boris

Chimbote - Perú

2018

INDICE

1. Palabras clave.....	iv
2. Título.....	v
3. Resumen.....	vi
4. Abstract.....	vii
5. Introducción.....	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	1
5.1.1. Antecedentes.....	1
5.1.2. Fundamentación científica.....	4
5.1.2.1. Desempeño de los docentes.....	4
5.1.2.1.1. Teorías del desempeño.....	4
5.1.2.1.2. Definiciones del desempeño docente.....	7
5.1.2.1.3. Dimensiones del desempeño docente.....	8
5.1.2.1.4. Marco del buen desempeño docente.....	9
5.1.2.1.5. Evaluación de los desempeños docentes.....	10
5.1.2.1.6. Rúbricas de observación de aula para evaluación del desempeño docente.....	11
5.1.2.2. Acompañamiento pedagógico.....	15
5.1.2.2.1. Concepción de acompañamiento pedagógico.....	15
5.1.2.2.2. Definiciones de acompañamiento pedagógico.....	15
5.1.2.2.3. Enfoques del acompañamiento pedagógico.....	16
5.1.2.2.4. Principios que fundamentan el acompañamiento pedagógico.....	17
5.1.2.2.5. Características del acompañamiento pedagógico.....	18
5.1.2.2.6. El acompañamiento pedagógico como estrategia para mejorar el desempeño docente.....	18
5.2. Justificación de la investigación.....	22
5.3. Problema.....	23
5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.....	24

5.4.1. Definición conceptual de las variables.....	24
5.4.2. Definición operacional de las variables.....	24
5.4.3. Operacionalización de las variables.....	25
5.5. Hipótesis.....	32
5.6. Objetivos.....	33
5.6.1. Objetivo general.....	33
5.6.2. Objetivos específicos.....	33
6. Metodología.....	34
6.1. Tipo y diseño de investigación.....	34
6.1.1. Tipo de investigación.....	34
6.1.2. Diseño de la investigación.....	34
6.2. Población.....	34
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	35
6.4. Procesamiento y análisis de información.....	36
7. Resultados.....	37
7.1. Presentación de resultados.....	37
7.2. Descripción de los resultados.....	38
8. Análisis y discusión	44
9. Conclusiones y recomendaciones.....	47
9.1. Conclusiones.....	47
9.2. Recomendaciones.....	48
10. Agradecimiento.....	49
11. Referencias bibliográficas.....	50
12. Anexo y apéndice.....	54

1. PALABRAS CLAVE

1.1. En español

Tema : Desempeño docente

Especialidad : Gestión Educativa

1.2. En inglés

Topic : Teaching performance

Specialty : Educational Management

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación	OCDE		
	Área	Sub área	Disciplina
Didáctica para el proceso de enseñanza aprendizaje	Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Educación General

2. TÍTULO

**ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SAN JACINTO – NEPEÑA**

**PEDAGOGICAL ACCOMPANIMENT TO IMPROVE THE
PERFORMANCE OF THE TEACHERS OF THE SAN JACINTO
EDUCATIONAL INSTITUTION- NEPEÑA**

3. RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar en qué medida el acompañamiento pedagógico mejora el desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Jacinto. Se optó por el diseño de investigación Pre experimental con un solo grupo con pre y post test; y se trabajó con una población conformado por 40 docentes. La técnica que se utilizó es la observación sistemática y el instrumento para la recolección de información se utilizó la Rúbrica de observación de aula para la evaluación del desempeño docente. Para el procesamiento de la información se empleó la media aritmética, la desviación estándar y la varianza. Se utilizó las herramientas: la plataforma SPSS y las hojas de cálculo de Excel, cuyos resultados se concretaron en tablas y figuras estadísticas. Los resultados revelan que el acompañamiento pedagógico mejoró el desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Jacinto- Nepeña, dado que existe una ganancia pedagógica de 3,02 puntos en la media aritmética.

4. ABSTRACT

The purpose of this study was to determine to what extent the pedagogical accompaniment improve the performance of the teachers of the San Jacinto Educational Institution. We opted for the design of Pre-experimental research with a single group with pre and post test; and we worked with a population made up of 40 teachers. The technique that was used is the systematic observation and the instrument for the collection of information was used the Classroom Observation Rubrics for the evaluation of the teaching performance. The arithmetic mean, the standard deviation and the variance were used to process the information. The tools were used: the SPSS platform and the Excel spreadsheets, whose results were specified in tables and statistical figures. The results reveal that the pedagogical accompaniment improved the performance of the teachers of the San Jacinto-Nepeña Educational Institution, given that there is a pedagogical gain of 3.02 points in the arithmetic mean.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

El desempeño docente es un tema ampliamente discutido en estos últimos tiempos y diversos estudios concluyen que el factor docente es importante para el logro de los aprendizajes de los estudiantes y por consiguiente el éxito de los sistemas educativos. Al respecto, en el foro Mundial de Educación Para Todos celebrado en Dakar en el año 2000, los países se comprometieron a garantizar el derecho a una educación de calidad para todos los ciudadanos y ciudadanas. Acorde con ese compromiso, El Consejo Nacional de Educación (2007a) ha aprobado “El Proyecto Educativo Nacional” (PEN) al 2021: La educación que queremos para el Perú, que establece como parte de sus políticas 8.2. “Establecer Programas de Apoyo y Acompañamiento Pedagógico, con función permanente de servicio a las redes escolares” y 10.2. “Reestructurar y fortalecer la formación docente en servicio, articulada a la formación docente inicial”. A la fecha se han emitido diversas normas técnicas de Acompañamiento Pedagógico, la última, la Resolución de Secretaría General (R.S.G.) N.º 008-2016-MINEDU, norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la Educación Básica, con miras a fortalecer las competencias y desempeños docentes del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD). Valdés (s.f) refiere que sin docentes eficientes no puede tener lugar el progreso de la educación; así se perfeccionen los planes de estudios, textos, medios, recursos de enseñanza e infraestructura.

Por otro lado, Jacobo et al. (2005) refiere que el acompañamiento constituye la mejor herramienta y estrategia para responder a la diversidad y mejorar la práctica docente.

Por otra parte, indagando bibliografía especializada con respecto al tema de investigación, se ha encontrado estudios a nivel internacional y nacional que a continuación se detallan:

En el contexto internacional se encuentra Erazo (2013), desarrolló un estudio sobre *Incidencia de la Supervisión Educativa y Acompañamiento pedagógico en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Escuela Normal Mixta “Matilde Córdova de Suazo” de la ciudad de Trujillo, departamento de Colón*, de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras, el autor entre otras concluye que los resultados de la investigación reflejan que el desempeño profesional de los docentes han sido bajas y muy bajas debido a que las personas encargadas de ejercer la supervisión en la institución, no lo están haciendo adecuadamente en base a los criterios y propósitos estructurados en el Sistema Nacional de Supervisión Educativa de Honduras (SINASEH) y a la falta de un plan de asesoría y acompañamiento.

Por otra parte Ortiz y Soza (2014), autoras de la tesis *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el Centro Escolar “Enmanuel Mongalo y Rubio” Departamento de Managua distrito III, turno vespertino en el II semestre del año 2014*, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, en una de sus conclusiones señalan que la percepción del desempeño docente se valora de muy bueno y bueno, esto se debe principalmente porque se realiza el acompañamiento docente aunque con algunas limitaciones para el reforzamiento.

En el ámbito nacional, tenemos los estudios de Callomamani (2013), autor de la tesis titulada *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*, de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, el autor llegando entre otras a concluir que el acompañamiento pedagógico influye significativamente en el desempeño

laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.800 entre los factores de estudio.

Por su parte Huamani (2016), autor de la tesis *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada, 2016*, de la Universidad Alas Peruanas, el autor pudo concluir que existe correlación positiva y significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la Organización Educativa Manuel Gonzales Prada de la Ugel 02, 2016, al encontrarse que el valor de $p_valor = 0.000 < 0,05$ y obtenerse como coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0,815.

Por otro lado Tantaléan y Vargas (2015), autores de la tesis titulada *El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente*, de la Universidad de César Vallejo, Cajamarca, concluyen que el monitoreo pedagógico influye positivamente en el desempeño profesional de los docentes, aun sin las tareas de acompañamiento y capacitación, llegando el grupo de estudio al estándar previsto (87 a 116 puntos) iniciando con una media aritmética de 65.44 y concluyéndose la investigación con una media de 93.28 ; pero, los resultados fueron más alentadores cuando se ejecutaron actividades de acompañamiento y asesoramiento pedagógico.

Asimismo, López (2015) desarrolló un estudio sobre *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la zona sur de la UGEL 08 Cañete, 2014*, de la Universidad César Vallejo, Perú, quien concluye que en la investigación, se ha encontrado que existe una baja correlación de $r = 0,401$ y un $p=0.000$ menor que 0.05, determinándose que el acompañamiento pedagógico se relaciona positiva y significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas.

Se puede concluir que las investigaciones realizadas sobre desempeño docente manifiestan que la supervisión, el monitoreo y el acompañamiento pedagógico

influye significativamente en el desempeño del docente, mejorando de esta manera la práctica educativa. No obstante de existir aportes al desempeño docente y diseños de programas de acompañamiento pedagógico, estas investigaciones se han realizado en otros contextos que no responden a nuestra realidad; en nuestra opinión tampoco se han realizado estudios en la que se incluyen programas de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente en aula y en la preparación para la aplicación de la rúbrica de observación de aula que propone el Ministerio de Educación (MINEDU) para la evaluación del desempeño docente, tema que es de interés actual de todos los docentes de nuestro país, cuestión que faltaría investigar con una posición desde las teorías existentes sobre el tema. De igual manera los antecedentes relacionados al monitoreo y acompañamiento concluyen que la falta de un plan de acompañamiento no permite hacer un buen seguimiento de los desempeños de los docentes y se pueda mejorar el desempeño docente en función a las debilidades y fortalezas encontradas; sin embargo, no se ha realizado investigaciones que relacionen al acompañamiento pedagógico y a la mejora del desempeño docente de educación secundaria urbana de nuestro medio.

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. Desempeño de los docentes

5.1.2.1.1. Teorías del desempeño

Existen muchas experiencias e investigaciones que han señalad que un buen desempeño está relacionado con el grado de motivación y la satisfacción del personal en el trabajo. Para Klingner y Nabaladian (2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p.252).

En este sentido el presente trabajo de investigación recoge los aportes de las teorías de motivación planteadas por Locke y McClelland, que tienen implicancias para un óptimo desempeño.

a) Teoría de la fijación de las metas de Locke

Esta teoría fue desarrollada por el psicólogo Estadounidense Edwin Locke en 1968, quien fue el primero en proponer la importancia de las metas como un factor de motivación. Locke (citado en Sansores, s.f) afirma “La intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían los actos e impulsan a dar el mejor rendimiento” (p.9).

Para que la fijación de metas realmente sea útiles Becker (citado en Urcino, 2011) afirma “Deben ser: específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de lograr. Además, existe un elemento importante el feedback, la persona necesita feedback para poder potenciar al máximo los logros” (p.24).

En paralelo al anterior Robbins (citado en Urcino) afirma “La misma meta específica sirve como estímulo interno ya que al tener un objetivo claro hace lo posible por alcanzarlo” (p.24).

Sobre los factores claves para esta teoría Robbins (citado en Urcino, 2011) afirma:

Existen dos factores clave para esta teoría, la aceptación y la retroalimentación; cuando las metas son aceptadas se produce un desempeño mayor, y cuando se ofrece una retroalimentación sobre el avance hacia las metas y se detectan diferencias entre lo que se ha hecho y lo que se quiere hacer la retroalimentación potencializa el desempeño, cuando la retroalimentación es personal se convierte en el motivador más poderoso (p.24).

Eso significa que cuando la meta es aceptada se produce un desempeño mayor y cuando se brinda una retroalimentación oportuna durante el proceso del avance de las metas, éstas se potencializan y si es personal es mucho más motivador.

b) Teorías de las necesidades de McClelland

McClelland (1989) contribuyó al estudio de la motivación humana al identificar y medir en las vidas humanas tres sistemas fundamentales de motivos: al logro/ éxito, al poder/ impacto y a la afiliación/ intimidad.

La primera describe la necesidad de las personas por sobresalir de los demás, de imponerse a ellos mismos metas elevadas para alcanzar éxito; la segunda, la necesidad de quienes buscan influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas y la tercera describe a personas que muestran interés en generar y desarrollar relaciones interpersonales amistosas, cercanas y formar parte de un grupo.

Al respecto Sansores, manifiesta “Estas necesidades están en un solo plano, sin que unas deban ir antes que otras y sin que sean más importantes algunas, sin embargo, las personas pueden tomarle más importancia a alguna de ellas” (p.7).

McClelland (citado en Urcino, 2011) llegó a la conclusión:

Existen personas con una gran capacidad de hacer cosas debido a su impulso irresistible por triunfar, personas que describió como grandes realizadores. Estas personas se distinguen de otras por su deseo de triunfar y por siempre buscar hacer mejor las cosas, prefiriendo situaciones en las que recaiga en él la responsabilidad de encontrar solución a los problemas, éstas son las personas con necesidad de logro (nLog) (p.22).

En investigaciones realizadas sobre necesidad de logro, específicamente sobre desempeño laboral, Robbins (citado en Urcino) afirma “Se demostró que las personas con un nivel alto de necesidad de logro prefieren ambientes laborales con responsabilidades, retroalimentación y grado mediano de riesgos, según las investigaciones, este tipo de personas tienen éxito en actividades empresariales” (p. 22).

En relación a las necesidades de poder McClelland (citado en Urcino, 2011) afirma lo siguiente:

Existen otro tipo de personas que prefieren un ambiente de competencia y posición debido a que les interesa el prestigio y ganar influencia más que en manifestar un desempeño eficaz, éstas son las personas que muestran la necesidad de poder (nPod) y muestran fuertes deseos de ejercer su influencia en otros, disfrutando en todo momento de estar a cargo (p.22).

Sobre la necesidad de afiliación Urcino (2011) afirma “Es quizás la que menos interés a causado a los investigadores de la motivación, esta clase de individuos prefieren ambientes cooperativos que les facilite hacer amigos antes que entrar en competencias, se caracterizan por buscar relaciones de comprensión recíproca” (p.22).

5.1.2.1.2. Definiciones del desempeño docente

Una revisión de la literatura en este tema evidencia diversas aproximaciones con respecto a la definición de desempeño docente:

Al respecto Fernández (2002) refiere se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los

trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación.

Por otro lado Díaz (como se citó en Oscoco, 2015) manifiesta que el desempeño docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación; la palabra todo, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo el conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por otro parte Chiroque, (2006) manifiesta que el desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, esto supone manejo cognitivo, manejo en las formas de operar y comportamientos actitudinales.

Al respecto Cuenca (2006) refiere que el desempeño docente significa primero que el docente es un profesional que tiene dos dimensiones. Una es su experticia técnica y la segunda, que ha sido la más descuidada tiene que ver con su función social, el valor que tiene el trabajo del docente para la sociedad.

5.1.2.1.3. Dimensiones del desempeño docente

Los dominios o dimensiones constituyen los componentes que agrupan las competencias y desempeños profesionales de los docentes que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes (MINEDU, 2014a). Se han descrito cuatro dominios: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

5.1.2.1.4. Marco del Buen Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño Docente es el resultado de un proceso de diálogo y concertación liderado por CEN y el Foro Educativo a través de la Mesa Interinstitucional de Buen desempeño Docente. Es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional (MINEDU, 2014a).

Esta herramienta define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Tiene como propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

La estructura del MBDD se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

MINEDU (2014a), señala los siguientes propósitos específicos del MBDD:

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

5.1.2.1.5. Evaluación de los desempeños docentes

La evaluación de los desempeños es un tema bastante discutido en la actualidad, resulta imposible para los que estamos inmersos en la docencia desconocer este debate.

Vaillant (2007), refiere, la evaluación desempeña una función primordial como elemento de información valorativa para conocer sobre cómo se encuentran los docentes, para entender y explicar su desempeño por medio de los logros alcanzados o, eventualmente, las experiencias fracasadas.

Chiroque (2006), señala, que cuando se habla de “desempeño” se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio; es decir, todas las actividades que realiza el docente relacionada a su profesión. En relación a lo anterior, manifiesta que la evaluación de los desempeños docentes tiene que ver con la evaluación de las prácticas que ejercen los docentes. Los desempeños docentes son prácticas humanas y como tales existe la necesidad de someterlos a evaluación.

En paralelo a lo anterior Fernández (2002) afirma:

El desempeño docente, cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan.

Por otra parte, Valdés (2000) sobre la evaluación del desempeño docente manifiesta:

El desempeño docente es evaluado por medio de un proceso sistemático de obtención de datos con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo en los alumnos, del despliegue de sus capacidades pedagógicas,

su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus instituciones de la comunidad relaciones interpersonales con alumnos, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p.22).

5.1.2.1.6. Rúbricas de observación de aula para evaluación del desempeño docente

MINEDU (2017) afirma: “La observación de aula es un instrumento que tiene como finalidad evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes” (p. 4).

En este instrumento se han considerado seis desempeños, estos incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula, vinculados al dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), y que se presentan a continuación:

a) Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

MINEDU (2017) al respecto señala lo siguiente:

Esta rúbrica evalúa en qué medida el docente logra involucrar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, de manera que se interesen y participen de forma activa en las actividades desarrolladas durante la sesión. Se valora, además, que los estudiantes comprendan el sentido, importancia y/o utilidad de lo que aprenden, por considerarse que este puede ser el mayor motivador intrínseco en el proceso de aprendizaje (p.18).

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:

- 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.

b) Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje

Al respecto MINEDU (2017) sostiene:

Esta rúbrica valora la capacidad del docente de gestionar el tiempo de la sesión, de tal manera que se aproveche la mayor cantidad del mismo para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. En este sentido, se evalúa la fluidez y efectividad con que el docente maneja las transiciones entre una actividad y otra, las interrupciones y las acciones accesorias.

Para la puntuación de esta rúbrica, se deben registrar, durante la observación, los tiempos de la sesión en que los estudiantes no están ocupados en actividades de aprendizaje, a modo de contabilizar (al momento de calificar) cuántos minutos de la sesión correspondieron a transiciones, interrupciones y/o acciones accesorias (p. 24).

Los aspectos que se consideran en rúbrica estas son dos:

- Tiempo de la sesión ocupado en actividades de aprendizaje
- Fluidez con que el docente maneja las transiciones, las interrupciones y las acciones accesorias.

c) Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

Sobre este desempeño MINEDU (2017) afirma:

Esta rúbrica evalúa si el docente promueve el desarrollo de habilidades de pensamiento de orden superior en los estudiantes (como el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico), proponiendo actividades de aprendizaje y estableciendo interacciones pedagógicas que estimulen la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de

principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias (p.30).

El aspecto que se considera en esta rúbrica es el siguiente: Actividades e interacciones que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

d) Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

Al respecto MINEDU (2017) afirma lo siguiente:

Esta rúbrica evalúa el acompañamiento que hace el docente del proceso de aprendizaje de los estudiantes y las medidas que toma durante la sesión para brindarles apoyo pedagógico pertinente. Se valora aquí el monitoreo que realiza el docente de los avances y dificultades de los estudiantes en el logro de los aprendizajes esperados durante la sesión, así como la calidad de la retroalimentación que brinda a los estudiantes y la adecuación que hace de las actividades de la sesión considerando las necesidades de aprendizaje identificadas. También, se valora si el docente aprovecha los errores de los estudiantes como oportunidades reales de aprendizaje.

Para la puntuación de esta rúbrica, se deben registrar, durante la observación, los tiempos de la sesión en que el docente monitorea el trabajo, los avances y/o dificultades de los estudiantes (p. 36).

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión
- Calidad de 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.

e) Propicia un ambiente de respeto y proximidad

MINEDU (2017) afirma lo siguiente:

Esta rúbrica evalúa si el docente genera un ambiente de respeto en el aula, que se manifiesta a través de un trato respetuoso entre el docente y los estudiantes, y entre los mismos estudiantes. Además, valora la consideración que tiene el docente hacia la perspectiva de los estudiantes, la cordialidad y calidez con ellos, así como la empatía que muestra ante sus necesidades físicas y/o afectivas, lo que proporciona un entorno afectivo seguro (p.42).

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:

- 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

f) Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

Sobre este desempeño MINEDU (2017) manifiesta lo siguiente:

Esta rúbrica valora la acción del docente para regular el comportamiento de los estudiantes ofreciendo un modelo positivo para ellos y contribuyendo al desarrollo de la autorregulación de la conducta en beneficio de la buena convivencia. Además, busca evaluar en qué medida las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes y respetadas en el aula (p.48).

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:

- Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula

- 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.

5.1.2.2. Acompañamiento pedagógico

5.1.2.2.1. Concepción de acompañamiento pedagógico

El acompañamiento pedagógico es una estrategia de formación continua para el docente en servicio, centrada en la escuela, se implementa a través de tres formas de intervención: visita en aula, microtalleres a cargo de los acompañantes pedagógicos y de las docentes coordinadoras en su rol de acompañantes y talleres de actualización docente liderados por el formador quien brinda soporte pedagógico. Además, brinda asesoría y monitoreo a los acompañantes pedagógicos en la implementación de la estrategia a través de visitas de campo y reuniones de trabajo.

5.1.2.2.2. Definiciones de acompañamiento pedagógico

Según el Consejo Nacional de Educación (2007b), define el acompañamiento como “el proceso de asesorar a los docentes para la mejora de la calidad de sus prácticas pedagógicas y de gestión, en sus propios centros educativos y a partir de la evaluación continua de su propia experiencia, en función a lograr mayores niveles de rendimiento de los estudiantes” (p.20).

En esta misma línea, MINEDU (2014b) en el marco del Programa Presupuestal con Enfoque por Resultados “Logros de Aprendizaje de los Estudiantes de Educación Básica Regular” (PELA) define al acompañamiento pedagógico, así:

... Un proceso sistemático y permanente, mediado por el acompañante, con el objeto de interactuar con el docente y el director para promover la reflexión sobre su práctica; es decir, para incentivar tanto el descubrimiento de los supuestos que están detrás de dicha práctica como

la toma de decisiones para realizar los cambios necesarios. Esta reflexión debe servir para iniciar un proceso de transformación y mejora de la práctica pedagógica misma de modo que se garantice el logro de aprendizajes desde una perspectiva integral (p.7).

El MINEDU (2016) en el marco del proceso enseñanza aprendizaje, manifiesta:

Es la estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en aula, cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, el cual se complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa (p.4).

5.1.2.2.3. Enfoques del acompañamiento pedagógico

MINEDU (2016), señala que el acompañamiento pedagógico se desarrolla considerando los siguientes enfoques:

- a) Reflexivo crítico: Implica que el profesor afirme su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. El autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.
- b) Inclusivo: Implica reducir las barreras al aprendizaje y a la participación, con el propósito de desarrollar escuelas regulares capaces de satisfacer las necesidades de todos los estudiantes y construir una educación de calidad para todos y todas. La educación inclusiva implica una transformación del sistema educativo; en sus políticas, enfoques, contenidos, culturas y prácticas educativas; en respuesta a la diversidad de necesidades de todos los estudiantes, incrementando su participación en el aprendizaje, la cultura y las

comunidades y reduciendo y eliminando la exclusión en y desde la educación.

- c) Intercultural crítico: Se centra en el diálogo entre culturas y está orientado pedagógicamente a la transformación y construcción de condiciones para estar, ser, pensar, conocer, aprender, sentir, vivir y convivir. Tiene como marco el reconocimiento, respeto y valoración de la diversidad cultural y lingüística, y advierte la necesidad de cambiar no solo las relaciones sociales, sino también las estructuras, condiciones y dispositivos de poder que mantienen la desigualdad y la discriminación.

5.1.2.2.4. Principios que fundamentan el acompañamiento pedagógico

El Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP, 2008, p.9) señala que los principios que deben regir en el acompañamiento pedagógico son los siguientes:

- a) Humanista. Centrado en el desarrollo de la persona. El estudiante, el docente, los directores se constituyen en el centro de atención del acompañamiento pedagógico. Interesa, por tanto, potenciar sus capacidades y actitudes, orientados a su desarrollo personal y social.
- b) Integrador e inclusivo. Involucra a todos los actores del hecho educativo, superando las situaciones de discriminación que puedan existir.
- c) Valorativo. El acompañamiento se ha de articular con el proceso de construcción de comunidades de aprendizaje, en las que por su interacción se desarrollan valores de confianza, respeto, tolerancia, igualdad, justicia, libertad, responsabilidad, autonomía y cooperación.
- d) Democrático. Garantiza la participación activa de todos actores del hecho educativo. Se busca la comunicación horizontal, la interacción, la integración y el intercambio respetuoso de ideas, opiniones y propuestas.

- e) Contextualizado y descentralizado. Atención al entorno socio-cultural (multiétnico y pluricultural), apuntando al desarrollo institucional de los equipos de gestión descentralizados en las regiones.

5.1.2.2.5. Características del acompañamiento pedagógico

MINEDU (2014c) considera que las acciones de monitoreo y acompañamiento pedagógico, para ser efectivas en el logro de los aprendizajes, deberán reunir las siguientes características:

- a) Sistemático y pertinente: Supone un seguimiento secuencial y organizado a cada docente a partir de caracterizar las fortalezas y las debilidades de la práctica pedagógica de cada docente.
- b) Flexible y gradual: Propone distintas alternativas para apoyar a los docentes. Formativa, motivadora y participativa: Promueva el crecimiento profesional del docente generando espacios de reflexión y de mejora continua. Asimismo, promueve el intercambio de experiencias y trabajo colaborativo en un marco de confianza y respeto.
- c) Permanente e integral: Acompaña al docente durante el desarrollo de los procesos pedagógicos: planificación, ejecución (implementación de las rutas) y evaluación curricular de modo continuo.

5.1.2.2.6. El acompañamiento pedagógico como estrategia para mejorar el desempeño docente

a) Estrategias del acompañamiento pedagógico

Jacobo et al. (2005) refiere, la formación profesional no está completa, no debe quedarse encerrada en Instituciones formadoras y actualizaciones de docentes, debe ser orientada hacia las comunidades de prácticas. El acompañamiento ha de realizarse con base en competencias y ha de ajustarse según sean las necesidades de formación de cada uno de los que

participan en ella. El acompañamiento constituye la mejor herramienta y la mejor estrategia para responder a la diversidad derivada de las desigualdades económicas y socioculturales, tratándose, incluso, de educadores. Esta debe darse a través de diferentes estrategias o marcos, algunas de ellas son las siguientes: un marco de modelado en las demostraciones prácticas; un marco retroalimentador para reconstruir procesos, reflexionar individual y colectivamente, localizar debilidades y fortalezas, y hacer recomendaciones de mejora de la práctica docente.

Por otra parte, MINEDU (2016) afirma “...el monitoreo en aula y las reuniones de interaprendizaje, así como otras prácticas, se sitúan en una estrategia de acompañamiento pedagógico liderada por el director” (p. 39).

En esta misma línea, MINEDU (2014b), considera las siguientes estrategias para el acompañamiento pedagógico:

- Visita en el aula: Constituye la principal forma de intervención en la práctica del promotor (acompañante). La visita crea la posibilidad de impactar directamente en los aprendizajes de los niños y niñas. Se caracteriza por ser individualizada, personalizada, continua y sistemática. Cada visita toma en cuenta los resultados de la anterior para planificar la siguiente y se desarrolla en el marco del plan anual de acompañamiento.
- El Microtaller: Es una reunión programada y concertada entre el acompañante pedagógico y el grupo de docentes acompañados a su cargo. Se caracteriza por ser un espacio de comunicación horizontal y de expresión abierta para abordar temas vinculados a las fortalezas y debilidades identificadas en el quehacer pedagógico durante las visitas en aula. Busca reforzar o profundizar temas abordados en los talleres de actualización, de acuerdo con las necesidades y demandas de los docentes acompañados.

b) Competencias y desempeños del MBDD a ser desarrollados en el Acompañamiento Pedagógico

MINEDU (2016) señala “El acompañamiento pedagógico promovida y desarrollada por MINEDU o instancias de gestión educativa descentralizadas tiene como miras fortalecer las siguientes competencias y desempeños del MBDD” (p. 3).

- 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.
- 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 todo 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 diversos contextos culturales.

c) Instrumentos del acompañamiento pedagógico

MINEDU (2016), precisa los siguientes instrumentos a utilizarse para el acompañamiento pedagógico:

- Rúbrica de observación: El acompañamiento pedagógico tendrá como instrumento fundamental a la rúbrica de observación, que describe una serie de acciones o prácticas docentes, de acuerdo a niveles de progresión que van desde el grado 1 hasta el 4. Dicho instrumento permite detectar el nivel en el que se encuentra el profesor de aula que es acompañado y a partir de dicha observación proponerle una serie de estrategias de mejora paulatina.
- Lista de cotejo: Consiste en un listado de aspectos a evaluar, al lado de los cuales se puede calificar con un puntaje, una ponderación o un concepto. Es entendido básicamente como un instrumento de verificación, es decir, actúa como un mecanismo de revisión de aspectos pedagógicos a ser observados de manera previa a la observación en aula o espacio pedagógico, para recoger información relevante para el desarrollo del acompañamiento.
- Cuaderno de campo: es una herramienta pedagógica que permite recoger los principales aspectos incidentales acontecidos durante el proceso de acompañamiento, los que pueden ser materia de una posterior reflexión.
- Constituye una herramienta central para la identificación de evidencias y aspectos críticos que ocurren durante la visita en aula y/o espacios educativos, que facilita y orienta de manera articulada con la rúbrica de observación y la lista de cotejo, las preguntas, consideraciones y/o deliberaciones que se presentan durante las reuniones de reflexión.
- De acuerdo a las características y demandas propias de cada intervención, se podrá establecer en normas específicas, el uso de instrumentos complementarios para el desarrollo de la estrategia de acompañamiento pedagógico.

5.2. Justificación de la investigación

La ejecución del presente estudio, se justifica por las siguientes razones:

Por un lado, se justifica debido a que se hace necesario mejorar el desempeño de los docentes de la Institución Educativa ya que el fracaso o éxito de la calidad educativa depende fundamentalmente en gran medida, de la calidad del desempeño docente. Por otro lado, el MINEDU pretende evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes mediante la observación de aula, con un instrumento en la que se han considerado 6 desempeños que incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula, vinculados al dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del Marco de Buen Desempeño Docente.

Asimismo, la Institución Educativa San Jacinto ha iniciado acciones de monitoreo a los docentes utilizando la rúbrica de evaluación del desempeño docente con fines de recabar información sobre el desempeño docente y en la preparación de los docentes en este instrumento que pretende el M.E. aplicar a los docentes de educación secundaria en el 2019, por lo que constituye una preocupación de todos los docentes de la Institución Educativa. Además, en un primer monitoreo encontramos datos con niveles de logros bajos en los desempeños observados en el aula por lo que se pretende implementar un programa de acompañamiento pedagógico que permita mejorar el desempeño de los docentes.

El beneficio social está dado en que se mejoraría el desempeño de los docentes de la I.E. San Jacinto con un adecuado acompañamiento pedagógico y por consiguiente en forma positiva los logros de aprendizajes de los estudiantes.

De otro lado, la relevancia teórica radica en establecer la relación entre el acompañamiento pedagógico y la calidad del desempeño docente en la medida de que surjan nuevos referentes teóricos en el presente periodo de estudio y se puedan realizar otras investigaciones. En la actualidad existen pocos estudios que abordan

en forma integral el acompañamiento pedagógico como factor que contribuye a mejorar el desempeño de los docentes de nuestro país.

En el aspecto práctico, se pretende contribuir con la Gestión Escolar, a fin de que con los resultados y conclusiones logradas en el presente estudio, contribuya a promover la mejora sistemática y continua de la práctica docente.

5.3. Problema

El desempeño docente que tiene que ver con la práctica que ejerce el docente, es un tema ampliamente discutido en estos últimos años y diversos estudios concluyen que el factor docente es importante para el logro de los aprendizajes de los estudiantes y por consiguiente el éxito de los sistemas educativos.

Nuestro país ha participado en diversos sistemas de comparación de la calidad educativa a nivel internacional entre las que destaca el informe PISA (Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes) de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) en donde nuestro país se ubica en el puesto 64 de un total de 70. Con respecto a las evaluaciones ECE que es promovida y aplicada por el MINEDU a los estudiantes del segundo grado y cuarto grado de educación primaria, y segundo de educación secundaria los resultados son muy desalentadores tanto a nivel regional y provincial. A nivel institucional en el año 2016 solo el 8,3 % de los estudiantes se ubican en el nivel de logro satisfactorio en lectura mientras que el 1,5 % de los estudiantes se ubican en el nivel de logro satisfactorio en matemática, a pesar que, habido un mínimo incremento en comparación al año anterior, estos resultados siguen siendo insatisfactorios.

Por otro lado, en las observaciones realizadas durante el monitoreo en las visitas del aula se observa debilidades en los desempeños docentes para involucrar activamente a los estudiantes en los procesos de aprendizaje, maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje, promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, evidenciándose en las puntuaciones en la que sólo el 5% de los

docentes tiene un nivel de logro destacado, lo que significa que el plan de acompañamiento pedagógico que se viene aplicando a nivel institucional no viene siendo efectiva. Por ello es necesario que el equipo directivo y jerárquico promueva prácticas permanentes de formación docente mediante estrategias de acompañamiento pedagógico a los docentes en servicio.

Consecuentemente, el problema queda enunciado de la siguiente manera:

¿En qué medida el acompañamiento pedagógico mejorará el desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Jacinto-Nepeña?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1. Definición conceptual

El acompañamiento pedagógico es el conjunto de estrategias orientadas a fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes, liderada por el equipo directivo y/o asesores de área a través de espacios de reflexión, intercambio de experiencias y el trabajo colaborativo; cuyo propósito es mejorar el desempeño de los docentes.

El desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, esto supone manejo cognitivo, manejo en las formas de operar y comportamientos actitudinales.

5.4.2. Definición operacional

El acompañamiento pedagógico es el conjunto de estrategias orientadas a fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes, liderada por el equipo directivo y/o asesores de área a través de visitas en el aula (monitoreo pedagógico), talleres de interaprendizajes y el asesoramiento personalizado; cuyo propósito es mejorar el desempeño de los docentes.

El desempeño docente, en esta investigación, se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y las maestras en el aula vinculados a involucrar activamente a los

estudiantes en sus aprendizajes, maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje, promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, evaluar el progreso de los aprendizajes, propiciar un ambiente de respeto y proximidad y regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.

5.4.3. Operacionalización de las variables

a) Acompañamiento Pedagógico

VARIABLE	ASPECTOS/ DIMENSIONES	INDICADORES
Acompañamiento pedagógico	a. Visita en el aula	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica la visita en el aula. • Informa de manera respetuosa a los docentes y estudiantes el propósito de la visita. • Toma nota de las evidencias o conductas observadas del docente. • Realiza la calificación inmediatamente después de la observación. • Utiliza adecuadamente la rúbrica de observación de aula.
	b. Asesoría personalizada	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica la asesoría personalizada. • Propicia el diálogo, generando un ambiente de confianza, amabilidad y respeto. • Promueve el análisis y reflexión de la práctica docente. • Considera las necesidades y demandas recogidas durante la visita al aula. • Concluye la asesoría estableciendo compromisos.
	c. Microtalleres de interaprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica la realización del microtaller. • Presenta el propósito del

		<p>microtaller.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promueve la reflexión crítica a partir de los casos presentados reales o simulados. • Promueve la profundización teórica y el planteamiento de propuestas de mejora de la práctica pedagógica. • Promueve el intercambio de experiencias y el trabajo colaborativo. • Clarifica dudas y establece consensos. • Propicia la determinación de compromisos pertinentes para mejorar la práctica en el aula.
--	--	--

b) Desempeño docente

VARIABLE	DIMENSIONES/ ASPECTOS	INDICADORES
Desempeño Docente	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento • El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas. • El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas. • El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes

		<p>en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.</p>
	<p>Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierden más de 30 minutos. • Al menos durante la mitad de la sesión, los estudiantes están ocupados en las actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 30 minutos. • La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos se pierde un máximo de 15 minutos. • Durante toda o casi toda la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 9 minutos.
	<p>Promueve el</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente propone actividades

	<p>razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra. • El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión. • El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.
	<p>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la

	su enseñanza.	<p>comprensión y progreso de los estudiantes).</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas. • El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una
--	---------------	--

		<p>ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar).</p>
	<p>Propicia un ambiente de respeto y proximidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. 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. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes. • 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

		<p>necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p>
	<p>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos 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. Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes. • El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de

		<p>maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz. El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz. • El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.
--	--	--

5.5. Hipótesis

El acompañamiento pedagógico mejorará significativamente el desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Jacinto- Nepeña, 2017.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo general

Determinar en qué medida el acompañamiento pedagógico mejora el desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Jacinto- Nepeña, 2017.

5.6.2. Objetivos específicos

- a) Identificar el nivel de logro del desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Jacinto, al inicio de la investigación.
- b) Determinar el nivel de logro del desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Jacinto, al término de la investigación.
- c) Comparar los resultados del nivel de logro del desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Jacinto, al inicio y término de la aplicación del acompañamiento pedagógico.

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo y diseño de investigación

6.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación, de acuerdo a la orientación de estudio, constituye una investigación aplicada; teniendo en cuenta la técnica de contrastación se procedió por una investigación experimental, pues se buscó comprobar la posible influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente.

6.1.2. Diseño de investigación

El presente estudio demandó el empleo del diseño de investigación *Pre experimental con un solo grupo con pre y post test* tal como lo afirma Hernández (2014, p.187), “A un grupo se le aplica una prueba previa al estímulo 0 tratamiento experimental, después se le administra el tratamiento y finalmente se le aplica una prueba posterior al estímulo” cuyo diagrama es el siguiente:

GE O₁ X O₂

DONDE:

GE = Grupo experimental

O₁ = Pre test

X = Aplicación de la variable independiente

O₂ = Post test

6.2. Población

La población estuvo conformada por 40 docentes de las diferentes áreas de estudio de la Institución Educativa San Jacinto, tal como se visualiza en la siguiente tabla.

Distribución de la Población de Docentes de la I.E. San Jacinto- 2017

ÁREAS	SEXO		TOTAL
	H	M	
Matemática	6	1	7
Comunicación	2	4	6
Ciencia, tecnología y ambiente	3	1	4
Inglés	0	1	1
Persona familia y relaciones h.	1	1	2
Educación Física	2	1	3
Arte	1	0	1
Religión	1	2	3
Formación ciudadana y cívica	1	2	3
Historia geografía y economía	1	2	3
Educación para el trabajo	5	4	7
TOTAL	21	19	40

Fuente: Información de la Dirección de la Institución Educativa, 2017.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica utilizada fue la *observación sistemática* y como instrumento para la recolección de datos respecto la variable desempeño docente, se empleó la *Rúbrica de observación del aula del desempeño docente*, diseñada y validada por expertos profesionales con experiencia en la carrera técnica y pedagógica de el Ministerio de Educación.

El instrumento de investigación que permitió medir el desempeño de los docentes consta de seis dimensiones o desempeños: (a) Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, (b) Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje, (c) Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, (d) Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, (e) Propicia un ambiente de respeto y proximidad y (f) Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. Cada uno de los seis desempeños se valora empleando una rúbrica o pauta que permite ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguientes: Nivel I (insatisfactorio),

Nivel II (en proceso), Nivel III (satisfactorio), Nivel IV (destacado). El puntaje máximo a obtener en esta rúbrica es de 24 puntos. (Ver anexo 01).

6.4. Procesamiento y análisis de información

El análisis de los datos se efectuó mediante la *estadística descriptiva*, como las tablas de frecuencias, en forma de frecuencias simples y porcentuales y gráficos de barras; además se consideraron las medidas como la media aritmética, la desviación estándar y la varianza.

7. RESULTADOS

7.1. Presentación de resultados

Para obtener los resultados del trabajo de investigación titulado *Acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Jacinto- Nepeña*.

La técnica que ha permitido la recolección de información es la observación sistemática con el instrumento rúbrica de observación de aula para determinar el nivel de logro del desempeño de los docentes al inicio y término del acompañamiento pedagógico, administrados a una población de 40 docentes.

Las técnicas estadísticas que se utilizaron para procesar la información son las siguientes: tablas de frecuencia descriptiva y a través de los gráficos de barras se comunican los resultados.

Estas técnicas e instrumentos nos permiten dar a conocer los siguientes datos, obtenidos mediante el paquete estadístico SPSS versión 23 y Excel.

En la Tabla y Figura 1 se presentan los resultados con respecto al nivel de logro del desempeño docente, al inicio del acompañamiento pedagógico.

En la Tabla y Figura 2 se presentan los resultados con respecto al nivel de logro del desempeño docente, al término del acompañamiento pedagógico.

En la Tabla y Figura 3 se presentan los resultados con respecto al nivel de logro del desempeño docente, al inicio y término del acompañamiento pedagógico.

7.2. Descripción de los resultados

7.2.1. Nivel de logro del desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Jacinto, al inicio de la investigación

Tabla N° 1.

Nivel de logro del desempeño de los docentes de la I.E. San Jacinto, al inicio de la aplicación del trabajo de investigación.

NIVEL DE LOGRO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INSATISFACTORIO	3	7,5
EN PROCESO	18	45,0
SATISFACTORIO	17	42,5
DESTACADO	2	5,0
TOTAL	40	100,0

MEDIDAS ESTADÍSTICAS	
MEDIA	15,53
DESVIACION ESTANDAR	3,955
VARIANZA	15,640

Fuente: Banco de datos, al inicio de la investigación

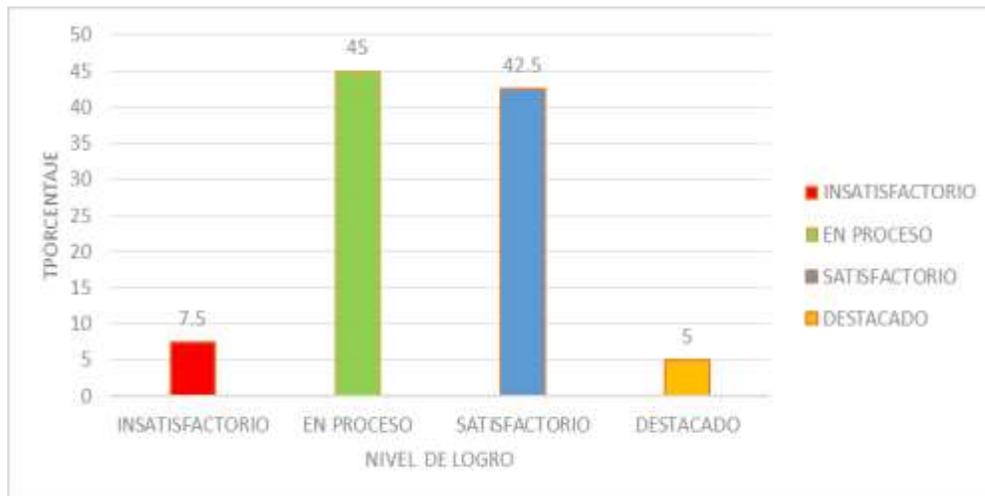


Figura N° 1:

Distribución porcentual sobre el nivel de logro del desempeño de los docentes de la I.E. San Jacinto-Nepeña, al inicio de la investigación.

Fuente: Tabla N° 1

Como se observa en la Tabla y Figura N° 1, con respecto al nivel de logro del desempeño de 40 docentes de la I.E. San Jacinto, al inicio de la aplicación del acompañamiento pedagógico; 3 que representan el 7,5% de docentes obtiene un nivel insatisfactorio, 18 que representan el 45% se encuentran en el nivel de logro de proceso, 17 que representan el 42,5 de docentes obtiene un nivel de logro satisfactorio y 2 que representan el 5% de los docentes tiene un nivel de logro de desempeño destacado. De igual forma se observa que el promedio de los puntajes de del nivel de logro del desempeño de los docentes es de 15,53; la desviación estándar es de 3,955 y el de la varianza es de 15,640.

7.2.2. Nivel de logro del desempeño de los docentes de la I.E. San Jacinto, al término de la investigación

Tabla N° 2.

Nivel de logro del desempeño de los docentes de la I.E. San Jacinto, al término de la aplicación del trabajo de investigación.

NIVEL DE LOGRO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INSATISFACTORIO	0	0
EN PROCESO	5	12,5
SATISFACTORIO	25	62,5
DESTACADO	10	25,0
TOTAL	40	100,0
MEDIDAS ESTADÍSTICAS		
MEDIA		18,55
DESVIACION ESTANDAR		2,207
VARIANZA		4,869

Fuente: Banco de datos, al término de la investigación

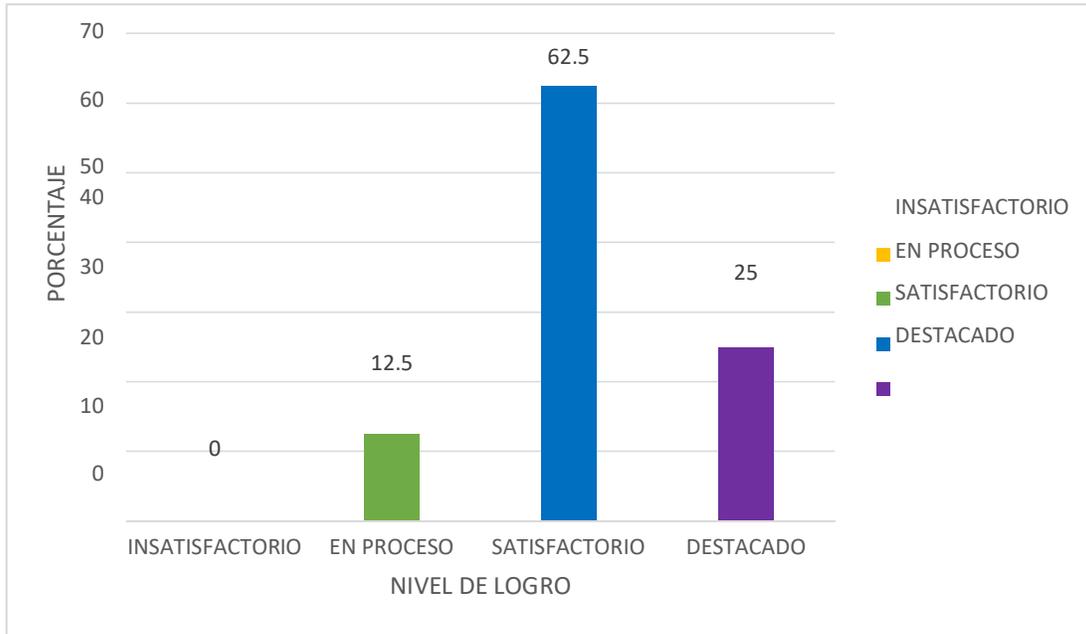


Figura 2:

Distribución porcentual sobre el nivel de logro del desempeño de los docentes de la I.E. San Jacinto-Nepeña, al término de la investigación.

Fuente: Tabla N° 2

Como se observa en la Tabla y Figura N° 2, con respecto al nivel de logro del desempeño de 40 docentes de la I.E. San Jacinto, al término de la aplicación del acompañamiento pedagógico; ningún docente alcanza el nivel de logro insatisfactorio, 5 que representan el 12,5% de los docentes se encuentra en el nivel de logro de proceso, 25 que representan el 62,5 de docentes obtiene un nivel de logro satisfactorio y 10 que representan el 25% de los docentes tiene un nivel de logro de desempeño destacado. De igual forma se observa que el promedio de los puntajes de los niveles de desempeños de los docentes es de 18,55; la desviación estándar es de 2,207 y el de la varianza es de 4,869.

7.2.3. Comparación de los resultados obtenidos sobre el nivel de logro del desempeño de los docentes de la I.E. San Jacinto, al inicio y término de la investigación.

Tabla N° 3.

Comparación de los resultados obtenidos sobre el nivel de logro del desempeño de los docentes de la I.E. San Jacinto, al inicio y término de la investigación.

NIVEL DE LOGRO	PRE TEST		POST TEST		DIFERENCIA	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
INSATISFACTORIO	3	7,5	0	0	-3	-7,50
EN PROCESO	18	45,0	5	12,05	-13	-32,50
SATISFACTORIO	17	42,5	25	62,05	8	20
DESTACADO	2	5,0	10	25,0	8	20
TOTAL	40	100,0	40	100,0	0	0
MEDIDAS ESTADÍSTICAS						
MEDIA	15,53		18,55		3,02	
DESVIACION ESTANDAR	3,955		2,207		-1,748	
VARIANZA	15,640		4,869		-10,77	

Fuente: Banco de datos, al inicio y término de la investigación

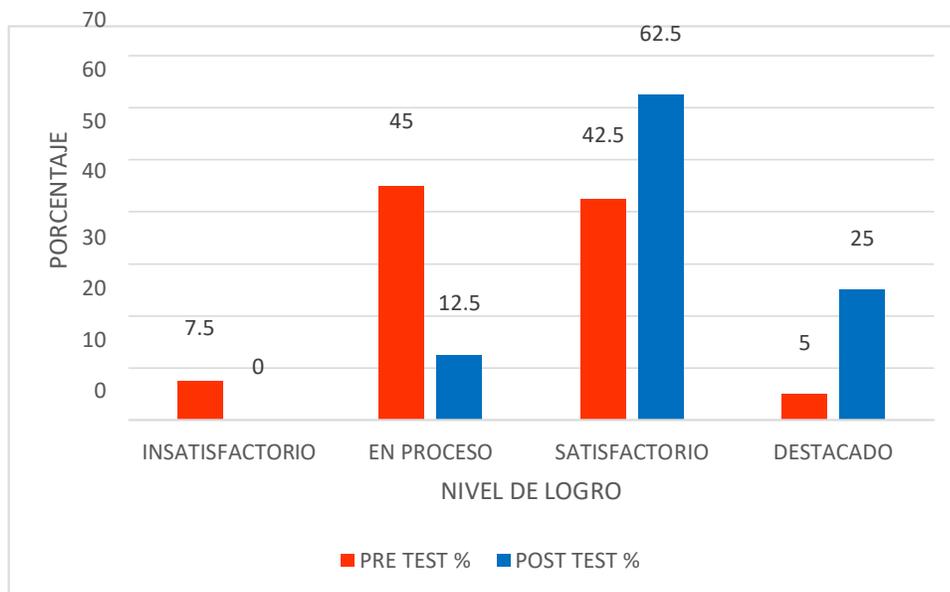


Figura N° 3:

Comparación porcentual de los resultados obtenidos sobre el nivel de logro del desempeño de los docentes de la I.E. San Jacinto, al inicio y término de la investigación.

Fuente: Tabla N° 3

Como se observa en la Tabla y Figura N° 03, de los 40 docentes del grupo de estudio, 3 de los docentes que representan el 7,5% se encuentran en el nivel de logro insatisfactorio en su desempeño docente, en el pre test; mientras que, en el post test ningún docente se encuentra en este nivel de logro. Además, en el nivel de logro de proceso, 18 docentes que representa el 45% del conjunto, alcanza dicho nivel, en la etapa del diagnóstico, para luego, disminuir a 5 que equivale 12,5 % del total ubicados en este nivel. Asimismo, en el nivel de logro satisfactorio, 17 docentes que representa el 42,5 % del total de datos, se ubica en este nivel; para luego, aumentar a 25 docentes que representa el 62,5 %, en el post test. Finalmente, 2 docentes que representan el 5%, se encuentran en el nivel destacado, para luego, ascender a 10 docentes que equivalen al 25%, según los resultados del post test.

En conclusión, se advierte que existen progresos significativos en los resultados del post test con respecto al pre test sobre el nivel de logro del desempeño de los docentes del grupo de estudio. Estos resultados demuestran la eficacia del acompañamiento pedagógico.

En la Tabla N°03 también se observa, por una parte, que en el pre test el grupo de estudio obtuvo una media aritmética de 15,53 (de un máximo 24 puntos); en cambio, en el post test se visualiza una media aritmética de 18,55; como se puede advertir, existe una ganancia pedagógica de 3,02 puntos.

Por otra parte, la desviación estándar en el post test es de 2,207, mientras que en el pre test es de 3,955; lo que explica que los puntajes del post test estaban más próximos a la media aritmética.

Asimismo, la varianza en el post test del grupo de estudio, con respecto al nivel de logro del desempeño, nos revela un nivel alto de homogeneidad de puntajes superiores, demostrando, de este modo, la influencia positiva de la intervención científica.

En suma, los progresos ya señalados se deben, principalmente, al efecto positivo del acompañamiento pedagógico, en el mejoramiento del nivel de logro del desempeño de los docentes de la I.E. San Jacinto.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En relación a los resultados obtenidos estadísticamente, puedo afirmar que el acompañamiento pedagógico mejoró significativamente el nivel de logro del desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Jacinto-Nepeña, 2017, por lo que se acepta la hipótesis de investigación propuesta. Los resultados encontrados en la tabla N° 03, con respecto a la variable *Desempeño docente*, los docentes del grupo de estudio obtienen, luego de la intervención científica, una media aritmética de 18,55 (de un total de 24 puntos posibles); en consecuencia, se aprecia un adelanto significativo, es decir, una ganancia pedagógica de 3,02 puntos, en comparación con los resultados del diagnóstico, etapa en la que logran una media de 15,53 puntos. Esto implica, que el acompañamiento pedagógico influyó significativamente en el mejoramiento del nivel de logro del desempeño de la población de estudio.

En este sentido, nuestros hallazgos se asemejan al de Callomani (2013) quien concluye que el acompañamiento pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.800 entre los factores de estudio.

Nuestros hallazgos también se asemejan al de López (2015) quien concluye que el acompañamiento pedagógico se relaciona positiva y significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas, puesto que existe una baja correlación de $r = 0,401$ y un $p=0.000$ menor que 0.05.

Asimismo, nuestros hallazgos se asemejan al de Huamani (2016), ya que sus resultados obtenidos señalan que existe correlación positiva y significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente al encontrarse que el valor de $p_{\text{valor}} = 0.000 < 0,05$ y obtenerse como coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0,815.

Nuestros resultados se aproximan al Ortiz y Soza (2014), quienes señalan que el desempeño docente se valora de muy bueno y bueno, esto se debe principalmente porque se realiza el acompañamiento docente, aunque con algunas limitaciones para el reforzamiento.

También se relacionan al de Tantaléan y Vargas (2015) quienes sostienen que el monitoreo pedagógico influye positivamente en el desempeño profesional de los docentes, aun sin las tareas de acompañamiento y capacitación, llegando el grupo de estudio al estándar previsto (87 a 116 puntos) iniciando con una media aritmética de 65,44 y concluyéndose la investigación con una media de 93,28; pero, estos resultados son más alentadores cuando se ejecutan actividades de acompañamiento y asesoramiento pedagógico.

Estos resultados se ven respaldado por varios autores quiénes sostienen que el acompañamiento pedagógico constituye estrategias para la mejora de la práctica docente. En este sentido, Jacobo et al. (2005) refiere que el acompañamiento constituye la mejor herramienta y estrategia para responder a la diversidad y mejorar la práctica docente. También, el Consejo Nacional de Educación (2007b), señala que el acompañamiento pedagógico busca asesorar a los docentes para la mejora de la calidad de sus prácticas, identificando sus debilidades y fortalezas. Asimismo, McClelland (1989) sostiene que las personas con altas necesidades de logro buscan hacer las cosas mejor, es decir, tienen mejor desempeño. Además, Robbins (citado en Urcino, 2011) afirma que cuando se ofrece la retroalimentación sobre el avance hacia las metas y se detectan diferencias entre lo que se ha hecho y lo que se quiere hacer la retroalimentación potencializa el desempeño, cuando la retroalimentación es personal se convierte en el motivador más poderoso.

Ahora bien, es preciso indicar que nuestros hallazgos discrepan al de Erazo (2013), quien sostiene que los desempeños profesionales de los docentes han sido bajas y muy bajas; ya que las personas encargadas de ejercer la supervisión en la institución no lo están haciendo adecuadamente, sin contar con un plan de asesoría y acompañamiento.

En consecuencia, nuestra propuesta pedagógica que nos permitió la intervención científica, estuvo basado en el acompañamiento pedagógico teniendo como estrategias: la visita en el aula (monitoreo pedagógico), asesoramiento personalizado y microtalleres de interaprendizajes; permitiendo, la mejora del desempeño docente de nuestra población de estudio.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

Al término del presente estudio, se arribaron a las siguientes conclusiones:

- a. El acompañamiento pedagógico mejoró significativamente el desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Jacinto-Nepeña, 2017, existiendo una ganancia pedagógica de 3,02 puntos en la media aritmética; por lo que se acepta la hipótesis de investigación.
- b. Al inicio de la investigación (Pre test), el grupo de estudio arroja una media aritmética de 15,53 puntos (de un máximo de 24 puntos); asimismo el 45% de los docentes se encuentran en el nivel de logro En proceso, es decir el mayor porcentaje de los docentes tiene serias dificultades en su desempeño docente.
- c. Al término de la investigación (Post test), después de la aplicación de la variable independiente, el grupo de estudio obtiene una media aritmética de 18,55; además el 62,5% alcanza su mayor porcentaje en el nivel Logro satisfactorio y el 25% se ubican en el nivel de logro destacado, es decir el mayor porcentaje de los docentes del grupo de estudio han logrado un progreso significativo en cuanto a su desempeño docente
- d. Al comparar los resultados del grupo de estudio, al inicio y término de la aplicación de la variable independiente, se encontró que al final de la investigación el 62,5% de los docentes se ubican en el nivel de logro satisfactorio y el 25% en el nivel de logro destacado, a diferencia, del inicio de la investigación, que el 45% de los docentes se encontraron en proceso y el 42,5 % en el nivel de logro satisfactorio.

9.2. Recomendaciones

Al término de la investigación hago llegar las siguientes recomendaciones:

- a. Desarrollar investigaciones en donde se apliquen el acompañamiento pedagógico, tanto de Instituciones Educativas públicas y privadas del distrito de Nepeña.
- b. Replicar la presente investigación en los demás niveles de estudios de las Instituciones Educativas públicas y privadas para lograr una mayor confiabilidad de los resultados de la aplicación del acompañamiento pedagógico, experimentado en la presente investigación.
- c. El personal directivo de la Institución Educativa San Jacinto debe institucionalizar la aplicación del acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño de los docentes.

10. AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy gracias a Dios, por su amor infinito y haber permitido lograr la culminación de este producto.

A mi familia, por su sacrificio, comprensión y apoyo en la culminación de esta meta.

A los docentes de la Universidad Privada San Pedro y en especial a los de Investigación, por su valioso aporte y hacer posible esta meta profesional.

Al personal directivo y docentes de la I.E. “San Jacinto” del distrito de Nepeña – 2017, quienes fueron mi principal motivación para realizar este trabajo de investigación.

La autora

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Callomamani, R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Perú.
- Chacón, C. (2006). *Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación del docente de inglés*. *Acción Pedagógica*, 44-54.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeño docente*. Informe 45. Lima, Perú.
- Consejo Nacional De Educación (2007a). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima, Perú.
- Consejo Nacional De Educación (2007b). *Programa de Acompañamiento Pedagógico: Para mejorar aprendizajes en las Instituciones Educativas de áreas rurales*. Lima, Perú.
- Cuenca, R. (2006). *No existe cultura de evaluación en Perú*. *Tarea Informa*, 5(54).
- Erazo, O. (2013). *Incidencia de la Supervisión Educativa y Acompañamiento pedagógico en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Escuela Normal Mixta "Matilde Córdova de Suazo" de la ciudad de Trujillo, departamento de Colón*. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima, Perú.
- FONDEP (2008). *Guía para el acompañamiento pedagógico de proyectos de innovación en las regiones*. Lima, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación*. México: Editorial McGraw Hill.

- Huamani, F. (2016). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada, 2016*. Universidad Alas Peruanas, Perú.
- Jacobo, H. M., Castro, G., Castro, H. F., Guadalupe, J., Armenta, M., Mendoza, M.,...Rubio, M. (2015). *El acompañamiento sistémico: lo que los Educadores podemos hacer en Contexto*. Sinaloa, México: UPN.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC.
- López, N. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la zona sur de la UGEL 08 Cañete, 2014* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid. Narcea, S.A. Recuperado de <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2014a). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2014b). *Protocolo del acompañamiento pedagógico*. Lima, Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2014c). *Fascículo de gestión escolar centrado en los aprendizajes*. Lima, Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2014d). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Lima, Perú: MINEDU.

- Ministerio de Educación (2016). *Resolución de la Secretaría General N° 008-2016. Norma que establece disposiciones para el Acompañamiento Pedagógico de la Educación Básica*. Lima, Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2017). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Manual de aplicación*, Lima: MINEDU.
- Ortiz, C. y Soza, M. (2014). *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el Desempeño docente en el centro Escolar “Enmanuel Mongalo y Rubio” departamento de Managua distrito III, turno vespertino, En el II semestre del año 2014 (Tesis de pregrado)*. Universidad Autónoma de Nicaragua, Nicaragua.
- Oscoco, R. *Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014 (Tesis doctoral)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Sansores, G. *La motivación del docente ¿Es un satisfactor personal o laboral?* México. Recuperado de [http://www.cubaeduca.cu/medias/evaluador/CAL054-Geovanni_Francisco Sansores_Puerto.pdf](http://www.cubaeduca.cu/medias/evaluador/CAL054-Geovanni_Francisco_Sansores_Puerto.pdf)
- Tentalean, L. y Vargas, M. (2016). *El monitoreo pedagógico en el desempeño de los docentes (Tesis doctoral)*. Universidad César Vallejo, Perú.
- Urcino, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente (Tesis de maestría)*. Universidad Autónoma de Nueva León, México.
- Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. *Revista Pensamiento Educativo*, 41(2).

Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*. Recuperado de <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.

Valdés, H. (s.f). *La evaluación del desempeño docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Recuperado de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf

12. ANEXO Y APÉNDICE

12.1. Instrumento

ANEXO N° 01



RÚBRICAS DE OBSERVACIÓN DE AULA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (*)

FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2017

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN JACINTO			
REGIÓN		UGEL	
CÓDIGO DEL DOCENTE VISITADO:			
NIVEL		ESPECIALIDAD	
DATOS DE LA OBSERVACIÓN:			
GRADO		ÁREA	
FECHA		HORA INICIO/	
NOMBRE COMPLETO DEL DIRECTOR/ SUB DIRECTORA O ASESORA:			

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 5 y 6, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

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

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA

DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.				
Descripción del desempeño: Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos 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			
	I	II	III	IV
El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento				
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas				
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas				
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				

	<p>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--	--

DESEMPEÑO 2: MAXIMIZA EL TIEMPO DEDICADO AL APRENDIZAJE.						
Descripción del desempeño: Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.						
Aspectos a observar:						
<ul style="list-style-type: none"> • T i e m p o de la sesión en que los estudiantes₂ están ocupados en actividades de aprendizajes. • Fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las interrupciones y las acciones accesorias 						
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.			NIVELES			
			I	II	III	IV
En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierden más de 30 minutos.						
Al menos durante la mitad de la sesión, los estudiantes están ocupados en las actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 30 minutos.						
La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos se pierde un máximo de 15 minutos.						
Durante toda o casi toda la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 9 minutos.						
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)						
.....						
.....						
.....						

DESEMPEÑO 3: 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: 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			
	I	II	III	IV
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.				
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

DESEMPEÑO 4: 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. 				
DESCRIPCION DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
	I	II	III	IV
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.				
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 monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
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)				

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

DESEMPEÑO 5: 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:

- **T**rato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.
- **C**ordialidad 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			
	I	II	III	IV
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.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene sin 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. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
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.				

Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada	Si: ____	No: _
---	----------	-------

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)
.....
.....
.....

DESEMPEÑO 6: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 positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.							
Aspectos a observar:							
<ul style="list-style-type: none"> • T i p o s de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. • E f i c a c i a 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			
				I	II	III	IV
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza <i>predominantemente</i> mecanismos <i>negativos</i> y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O <i>no intenta</i> siquiera <i>redirigir</i> 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 <i>mecanismo de maltrato</i> con uno o más estudiantes.							
El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, 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.							

El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.	Si: ___	No: _		
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				

PUNTAJE TOTAL

(6-9)	(10 - 15)	(16 - 20)	(21-24)
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN DEL CURRÍCULO					
Marque con una (X) el puntaje asignado y consigne en la última columna la evidencia que fundamenta su evaluación, siguiendo lo establecido.					
	CRITERIOS	No se cumple	Se cumple parcialmente	Cumplido	Evidencias que sustentan su Respuesta
	El/la docente tiene su programación				
	El/la docente tiene su unidad de				
	El/la docente tiene sus sesiones de aprendizaje visados por el director o coordinador de área.				
	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.				
	El/la docente en su planificación curricular incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos, el enfoque del área según las Rutas de Aprendizaje y las Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.				

El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.				
El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.				
El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.				
El/la docente utiliza instrumentos de evaluación.				
El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.				

COMENTARIO Y RECOMENDACIONES:

.....

.....

.....

.....

COMPROMISOS DE MEJORA DEL DOCENTE:

.....

.....

.....

.....

.....
Nombre y firma del especialista

.....
Docente Monitoreado

*Instrumento validado por el Ministerio de Educación

12.2 Propuesta de intervención

ANEXO N° 02

PROPUESTA PEDAGÓGICA

1. DENOMINACIÓN

El Acompañamiento Pedagógico para Mejorar el Desempeño de los Docentes de la Institución Educativa San Jacinto

2. FUNDAMENTACIÓN

La propuesta “El Acompañamiento Pedagógico para mejorar el Desempeño de los Docentes de la I.E. San Jacinto” se fundamenta en el Marco del Buen Desempeño docente (MBDD) y en el Marco del Buen desempeño Directivo (MBDDir). Con respecto a la primera MINEDU (2012) señala lo siguiente:

...la docencia exhibe un conjunto de dimensiones que comparte con otras profesiones: su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica (p.9).

Durante el desarrollo de propuesta se promueve y da mayor énfasis a los siguientes dominios: Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Con respecto a las competencias y desempeños que son promovidos en el acompañamiento pedagógico, MINEDU (2016) afirma: “El acompañamiento pedagógico promovida y desarrollada por MINEDU o instancias de gestión educativa descentralizadas tiene como miras fortalecer las siguientes competencias y desempeños del MBDD” (p. 3).

- 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.
- 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 todo 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 diversos contextos culturales.

Cada una de estas competencias son desarrolladas y promovidas durante el desarrollo de las estrategias del acompañamiento docente mediante la visita al aula o monitoreo pedagógico, asesoría personalizada y microtalleres de interaprendizaje. En cada una de ellas se promueve la reflexión de la práctica pedagógica, en concordancia con la competencia 8 del Dominio IV: 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.

Esta propuesta se fundamenta también el MBDDir Dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, al respecto MINEDU (2014d) refiere “Comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes desde un enfoque de respeto a la diversidad e inclusión” (p. 35).

En este sentido el equipo directivo apoya y refuerza esta propuesta de acompañamiento pedagógico y lo asume como parte de un Proyecto de Investigación Institucional favoreciendo las condiciones necesarias para su implementación, ejecución y evaluación.

La presente propuesta busca mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. San Jacinto y por ende la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1. Objetivo general

Diseñar una propuesta de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. San Jacinto- Nepeña.

3.2. Objetivos específicos

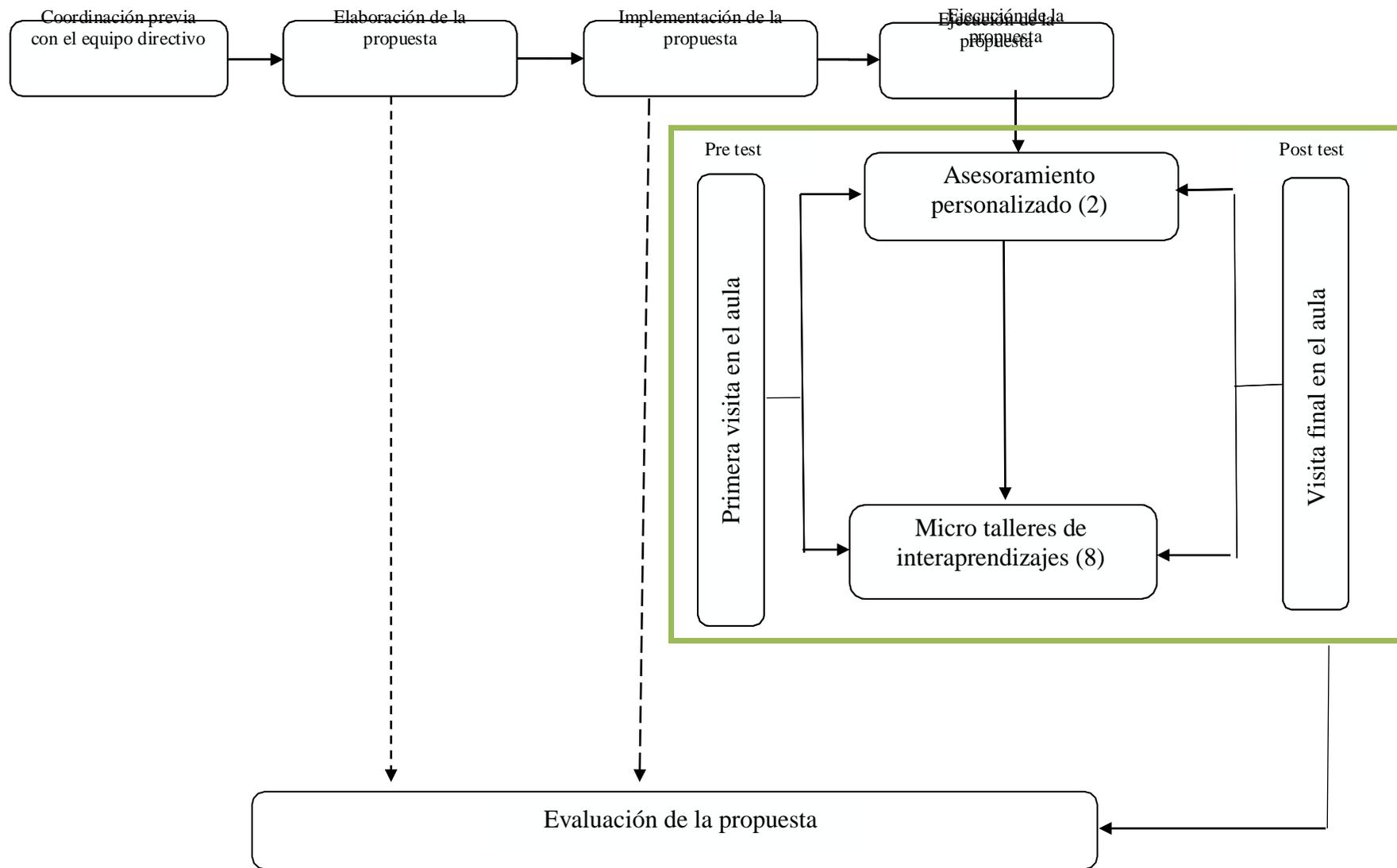
- Mejorar el nivel de logro del desempeño de los docentes para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.
- Mejorar el nivel de logro del desempeño de los docentes para involucrar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Aplicar adecuadamente los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje.
- Mejorar el nivel de logro del desempeño de los docentes para maximizar del tiempo dedicado al aprendizaje.
- Mejorar el nivel de logro del desempeño de los docentes para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
- Mejorar el nivel de logro del desempeño de los docentes para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.
- Mejorar el nivel de logro del desempeño de los docentes para favorecer un ambiente de respeto y proximidad.
- Elaborar o rediseñar instrumentos de evaluación.

4. Enfoques del acompañamiento pedagógico

MINEDU (2016), señala que el acompañamiento pedagógico se desarrolla considerando los siguientes enfoques:

- **Reflexivo crítico:** Implica que el profesor afirme su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. El autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.
- **Inclusivo:** Implica reducir las barreras al aprendizaje y a la participación, con el propósito de desarrollar escuelas regulares capaces de satisfacer las necesidades de todos los estudiantes y construir una educación de calidad para todos y todas. La educación inclusiva implica una transformación del sistema educativo; en sus políticas, enfoques, contenidos, culturas y prácticas educativas; en respuesta a la diversidad de necesidades de todos los estudiantes, incrementando su participación en el aprendizaje, la cultura y las comunidades y reduciendo y eliminando la exclusión en y desde la educación.
- **Intercultural crítico:** Se centra en el diálogo entre culturas y está orientado pedagógicamente a la transformación y construcción de condiciones para estar, ser, pensar, conocer, aprender, sentir, vivir y convivir. Tiene como marco el reconocimiento, respeto y valoración de la diversidad cultural y lingüística, y advierte la necesidad de cambiar no solo las relaciones sociales, sino también las estructuras, condiciones y dispositivos de poder que mantienen la desigualdad y la discriminación.

5. DISEÑO DE LA PROPUESTA



6. Descripción de la propuesta

Para desarrollar la propuesta de acompañamiento se siguieron los siguientes procesos:

6.1. Coordinación previa con el equipo directivo

Para poner en marcha la propuesta de acompañamiento pedagógico se tuvo en primer lugar que coordinar con el personal directivo conformado por el director de la I.E. San Jacinto, la sub directora de formación general y la subdirectora de educación para el trabajo, actores principales del liderazgo y fortalecimiento de los procesos de mejora de la práctica pedagógica. Estas coordinaciones se realizaron en dos reuniones en la que se acordó en implementar el Plan Anual de Acompañamiento Pedagógico Institucional y elaborar la propuesta de acompañamiento pedagógico aprovechando las horas de trabajo colegiado de todos los docentes a partir del mes de agosto.

6.2. Elaboración de la propuesta

La propuesta de Acompañamiento Pedagógico fue elaborada en forma conjunta por equipo directivo y la investigadora en su condición de Asesora del área de ciencias. Para ello la propuesta está formada por las siguientes estrategias de intervención:

6.2.1. Visita en el aula o monitoreo pedagógico

Constituye la principal forma de intervención en la práctica del docente. Tiene como objetivo mejorar y fortalecer la práctica pedagógica. La visita crea la posibilidad de impactar directamente en el desempeño docente y los aprendizajes de los estudiantes. Se caracteriza por ser individualizada, personalizada, continua y sistemática. Cada visita toma en cuenta los resultados de la anterior para planificar la siguiente y se desarrolla en el marco del plan anual de acompañamiento institucional.

El (la) acompañante pedagógico realiza acciones como, por ejemplo, elaborar planes de visita que responden a las necesidades individuales de cada docente, observar, registrar información en el cuaderno de campo o

ficha de toma de notas y analizar la misma. Esta información se usa para caracterizar la práctica del docente en el aula, identificar los supuestos que operan detrás de ella y orientar la reflexión basada en un diálogo asertivo y empático.

Cada docente acompañado debe recibir una visita por lo menos en aula por bimestre, en la que el acompañante observará una sesión de aprendizaje de 90 minutos como mínimo.

6.2.2. Asesoría personalizada

Luego de la visita en el aula se genera un espacio para la asesoría personalizada del acompañante al docente. Estos espacios están orientadas a fortalecer aspectos pedagógicos y cada uno de los desempeños observados en la visita del aula. En este proceso, se pretende desarrollar en el docente la capacidad de autoevaluación y autorregulación de su labor educativa a partir de una reflexión crítica que le ayude a transformar su práctica pedagógica.

6.2.3. Microtalleres de interaprendizaje

Los microtalleres de interaprendizaje constituyen un medio para la reflexión crítica de la práctica docente en equipo, la profundización teórica de los desempeños observados en la visita en el aula y otros de interés de los docentes, el intercambio de experiencias y propuestas de mejoras de la práctica docente a partir del análisis de los casos presentados reales o por videos, y la socialización de productos individuales o por trabajo colaborativo.

6.3. Implementación de la propuesta

Una vez diseñada las estrategias de acompañamiento se procede a realizar las siguientes acciones:

6.3.1. Designación de responsabilidades del acompañamiento pedagógico

6.3.2. Establecer las necesidades de formación en el acompañamiento pedagógico.

- 6.3.3. Incorporación de las estrategias de acompañamiento al plan anual de acompañamiento institucional.
- 6.3.4. Seleccionar infraestructura, herramientas y/o materiales a utilizar en el acompañamiento.
- 6.3.5. Elaborar o rediseñar instrumento de observación de aula y un instrumento de evaluación del acompañamiento mismo

6.4. Ejecución de la propuesta

Para la ejecución de la propuesta se realiza las siguientes acciones:

6.4.1. Primera visita de aula y Aplicación del Pre – Test

En la primera visita de aula el acompañante pedagógico registra las evidencias del desempeño docente en un cuaderno de campo o empleando una ficha de toma de notas. Al término de la observación se realiza la calificación en una rúbrica de observación de aula que permitió medir el desempeño de los docentes en seis dimensiones o desempeños: (a) Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, (b) Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje, (c) Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, (d) Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, (e) Propicia un ambiente de respeto y proximidad y (f) Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. Cada uno de los seis desempeños se valora empleando una rúbrica o pauta que permite ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguientes: Nivel I (insatisfactorio), Nivel II (en proceso), Nivel III (satisfactorio), Nivel IV (destacado); la cual fue validada por expertos profesionales con experiencia en la carrera técnica y pedagógica.

Los resultados de la calificación de la observación de la primera visita sirven como punto de inicio o diagnóstico de la práctica docente.

6.4.2. Asesoramiento personalizado

Al término de la primera visita el acompañante brinda asesoría personalizada al docente en una o dos horas libres que disponga el docente con la finalidad de promover la reflexión crítica de la práctica docente para identificar las fortalezas y debilidades de la práctica pedagógica, y apoyar al docente acompañado a fortalecer los aspectos pedagógicos de cada uno de los desempeños observados durante la visita en el aula con la finalidad de que le ayude a transformar su práctica pedagógica.

6.4.3. Desarrollo de microtalleres de interaprendizaje

Para la ejecución de la propuesta se desarrolla como mínimo 8 microtalleres de interaprendizaje, uno por semana, con una duración de 90 minutos. Los microtalleres se realizan durante las horas colegiadas como parte de las horas adicionales asignadas a todos los docentes de parte del MINEDU a partir del mes de setiembre. Cada microtaller de interaprendizaje está a cargo del directivo o asesora que tiene a su cargo los docentes de cada área. Los microtalleres de interaprendizaje tienen como finalidad de promover la reflexión crítica de la práctica docente, la profundización teórica, el intercambio de experiencias y propuestas de mejoras de la práctica docente a partir del análisis de los casos presentados reales o por videos, y la socialización de productos individuales o por trabajo colaborativo. La evaluación de los microtalleres está a cargo del personal directivo de la I.E. San Jacinto.

Temáticas a desarrollar en los talleres de interaprendizaje

Los temas abordados en los talleres de interaprendizaje se desarrollan en función a las necesidades detectadas en la primera visita del aula y en función a las propuestas realizadas por el personal docente y directivo. Se desarrollan en un total de 8, son las siguientes:

- Condiciones para el aprendizaje y clima de aula (1)

- Estrategias para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje (1)
- Procesos pedagógicos (1)
- Planificación de la sesión de aprendizaje para gestionar adecuadamente el tiempo en el aula (1)
- Estrategias para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico (1)
- Estrategias para acompañar el proceso de aprendizaje de los estudiantes (1)
- Estrategias para favorecer un ambiente de respeto y proximidad (1)
- Elaboración de instrumentos de evaluación (1)

6.4.4. Visita final y aplicación del Post – Test

La segunda visita de observación de aula sirve para recoger información de la práctica pedagógica fortalecida como resultado del acompañamiento pedagógico aplicado a todos los docentes de la I.E. San Jacinto. Durante la observación se anotan las evidencias del desempeño docente en un cuaderno de campo o ficha de toma de datos. Concluida la visita se realiza la calificación en una rúbrica de observación de aula que permite medir el desempeño de los docentes en seis dimensiones o desempeños como resultado del acompañamiento pedagógico aplicado a todos los docentes de la I.E. San Jacinto.

6.5. Evaluación de la propuesta

La evaluación de la propuesta se realiza en forma permanente durante todo el proceso por el equipo responsable de su elaboración.

7. Actividades y cronograma

N°	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA
1	Coordinación previa con el equipo directivo.	04-08-2017 al 08-08-2017
1	Elaboración de la propuesta	20-08-2017 al 27-08-2017
2	Implementación de la propuesta.	28-08-2017 al 03-09-2017
4	Ejecución de la propuesta.	11-09-2017 al 18-11-2017
5	Evaluación de la propuesta	19-11-2017

Taller N° 01**I. DATOS INFORMATIVOS****1.1. Responsable(s):****1.2. Área(s):**.....**1.3. Fecha:** 25.09.17 **Tiempo:** 90'**1.4. Título:** “Favoreciendo el clima de aula”**II. DESCRIPCIÓN**

OBJETIVO	TEMA	RECURSOS Y/O MATERIALES	INSTRUMENTO
Mejorar el nivel de logro del desempeño de los docentes para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.	Condiciones para el aprendizaje y clima de aula	<ul style="list-style-type: none"> - Retroproyector - Laptop - Papeletes, plumones, cinta masking tape 	Lista de cotejo

III. PROCESO DIDÁCTICO

MOMENTOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> - La acompañante da la bienvenida a los docentes. - Se presenta un video “Clima de aula” que se encuentra en https://www.youtube.com/watch?v=anSu9ur-Z_I para motivar y despertar el interés de los docentes. - A partir del video presentado se promueve el análisis y reflexión planteándose las siguientes interrogantes: ¿Qué conductas se observan en el aula?, ¿Porqué los estudiantes actúan de esa manera?, ¿Lo observado se parece a lo que se vive en nuestras aulas? 	15'	<ul style="list-style-type: none"> - Retroproyector - Laptop

	<ul style="list-style-type: none"> -Mediante la técnica de lluvia de idea los docentes expresan sus ideas. -Se comunica el propósito de la sesión y el tema a desarrollarse. 		
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> - Se promueve la reflexión sobre cómo se vive el clima en el aula para ello se le invita a cada docente a compartir sus experiencias. -Se presenta el video “Condiciones para crear un ambiente socioemocional favorable en el aula” que se encuentra en el enlace https://www.youtube.com/watch?v=Z2UB_0LILoY. - Se presenta una diapositiva sobre “Estrategias para favorecer el clima de aula” - La acompañante promueve el diálogo sobre tema y solicita plantear ideas fuertes. - Se promueve la reflexión y planteamiento de acciones de mejora para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes. - La acompañante consolida y refuerza el tema. 	60´	<ul style="list-style-type: none"> - Retroproyector - Laptop
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> -Reflexionan sobre su desempeño en el aula para utilizar estrategias para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes. -Se establecen acuerdos y compromisos para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes. - Los docentes socializan sus compromisos y lo pegan en la pizarra, 	15´	<ul style="list-style-type: none"> -Papelotes, plumones, cinta masking tape

.....
V° B° del Director

.....
Sub Directora y/o Asesora

Taller N° 02

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Responsable(s):.....

1.2. Área(s):.....

1.3. Fecha: 2.10.17 Tiempo: 90'

1.4. Título: “Involucrando activamente a los estudiantes”

II. DESCRIPCIÓN

OBJETIVO	TEMA	RECURSOS Y/O MATERIALES	INSTRUMENTO
Mejorar el nivel de logro del desempeño de los docentes para involucrar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Estrategias para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	- Retroproyector - Laptop - Papelotes, plumones, cinta masking tape	Lista de cotejo

III. PROCESO DIDÁCTICO

MOMENTOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS
INICIO	- La acompañante da la bienvenida a los docentes. - Se presenta un video “Involucra activamente a los estudiantes” que se encuentra en el enlace https://www.youtube.com/watch?v=wVBSrTptwp0 , para motivar y despertar el interés de los docentes. - A partir del video presentado se promueve el análisis y reflexión planteándose las siguientes interrogantes: ¿Qué tipo de interacciones se observan en el video presentado?, ¿Cuál es el rol del docente? -Mediante la técnica de lluvia de idea los docentes expresan sus ideas.	20'	Laptop, retroproyector Hojas, pizarra.

	-Se comunica el propósito de la sesión y el tema a desarrollarse		
DESARROLLO	<p>-Se promueve la reflexión sobre las estrategias que aplica cada docente para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</p> <p>- Se le invita a cada docente a compartir sus experiencias en una hoja y lo pegan en la pizarra.</p> <p>- Se presenta en diapositiva el artículo “Cómo lograr que el alumno se motive e involucre” que se encuentra en el enlace http://www.trahtemberg.com/articulos/2357-como-lograr-que-el-alumno-se-motive-e-involucre.html</p> <p>- luego, se presenta el video “Involucra activamente a los estudiantes en su aprendizaje” que se encuentra en https://www.youtube.com/watch?v=_L0wFNIYQ1Y</p> <p>- Luego, cada docente plantea acciones de mejora para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</p> <p>- La acompañante consolida y refuerza el tema.</p>	50’	Laptop, retroproyector, pizarra, plumones
CIERRE	<p>-Reflexionan sobre su desempeño en el aula para aplicar estrategias que involucren activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</p> <p>-Se establecen acuerdos y compromisos para aplicar estrategias que involucren activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</p> <p>- Los docentes socializan sus compromisos y lo pegan en la pizarra,</p>	20’	Hojas, plumones, pizarra, cinta masking tape

.....
V° B° del Director

.....
Sub Directora y/o Asesora

Taller N° 03

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Responsable(s):

1.2. Área(s):

1.3. Fecha: 9.10.17 Tiempo: 90'

1.4. Título: “Conociendo los procesos pedagógicos”

II. DESCRIPCIÓN

OBJETIVO	TEMA	RECURSOS Y/O MATERIALES	INSTRUMENTO
Aplicar adecuadamente los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje.	Procesos pedagógicos	- Retroproyector - Laptop - Papelotes, plumones, cinta masking tape, pizarra.	Lista de cotejo

III. PROCESO DIDÁCTICO

MOMENTOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS
INICIO	- La acompañante da la bienvenida a los docentes. - Se entrega a cada docente hojas conteniendo los procesos pedagógicos, luego, se solicita a cada docente colocarlos en forma ordenada. -Se promueve el diálogo y se concluye si los procesos pedagógicos se desarrollan en forma secuencial o simultánea. -Se comunica el propósito de la sesión y el tema a desarrollarse	10'	Hojas, pizarra plumones y cinta masking tape

<p>DESARROLLO</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Se presenta un video sobre “Los procesos pedagógicos” que se encuentra en https://www.youtube.com/watch?v=jaS10Twb7TQ o https://www.youtube.com/watch?v=0FzNtwwsIfE o https://www.youtube.com/watch?v=cHMXZ7bqSwU - A partir de lo observado se promueve el análisis y reflexión de los procesos pedagógicos aplicados por la docente y lo contrastamos con la nuestra. - Los docentes participan socializando sus ideas sobre lo observado. - Se presenta en diapositiva “Los procesos pedagógicos” y se solicita a cada docente a dar lectura cada párrafo. - Luego, cada docente plantea acciones de mejora para aplicar adecuadamente los procesos pedagógicos en la sesión de aprendizaje. - La acompañante consolida y refuerza el tema. 	<p>70’</p>	<p>Laptop, retroproyector, pizarra, plumones</p>
<p>CIERRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Reflexionan sobre su desempeño en el aula para aplicar adecuadamente los procesos pedagógicos. -Se establecen compromisos para aplicar adecuadamente los procesos pedagógicos - Los docentes socializan sus compromisos y lo pegan en la pizarra, 	<p>10’</p>	<p>Hojas, plumones, pizarra, cinta masking tape</p>

.....
V° B° del Director

.....
Sub Directora y/o Asesora

Taller N° 04

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Responsable(s):

1.2. Área(s):

1.3. Fecha: 16.10.17 Tiempo: 90'

1.4. Título: “Planificamos la sesión para gestionar adecuadamente el tiempo en el aula ”

II. DESCRIPCIÓN

OBJETIVO	TEMA	RECURSOS Y/O MATERIALES	INSTRUMENTO
Mejorar el nivel de logro del desempeño de los docentes para maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje.	Planificación de la sesión de aprendizaje para gestionar adecuadamente el tiempo en el aula.	- Retroproyector - Laptop - Papelotes, plumones, cinta masking tape	Lista de cotejo

III. PROCESO DIDÁCTICO

MOMENTOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS
INICIO	- La acompañante da la bienvenida a los docentes. - Se presenta un video “El tiempo” para motivar y despertar el interés de los docentes. - A partir del video presentado se promueve el análisis y reflexión planteándose las siguientes interrogantes: ¿Qué aspecto resalta la docente en la sesión?, ¿Qué estrategias utiliza la docente para optimizar el tiempo? -Mediante la técnica de lluvia de idea los docentes expresan sus ideas. -Se comunica el propósito de la sesión y el tema a desarrollarse.	10'	Laptop, retroproyector, hojas, pizarra.

DESARROLLO	<p>-Se solicita a cada docente que comparta las estrategias que utiliza para optimizar el tiempo en el aula.</p> <p>-Se presenta en diapositiva la lectura “Cómo optimizar el tiempo en el aula” que se encuentra en el enlace: http://www.gmistral.cl/docs/tiempo/files/tiempo%20en%20el%20aula.pdf y se solicita a cada docente a dar lectura cada párrafo.</p> <p>- Se promueve el análisis y reflexión de la lectura. Luego, cada docente plantea acciones de mejora para optimizar adecuadamente el tiempo en el aula.</p> <p>- La acompañante consolida y refuerza el tema.</p> <p>. En equipo colaborativo se solicita a los docentes planificar una sesión de aprendizaje optimizando adecuadamente el tiempo.</p>	70'	Laptop, retroproyector, pizarra, plumones
CIERRE	<p>- Se solicita a los docentes a socializar la sesión de aprendizaje elaborada-</p> <p>-Se promueve la reflexión y se establecen compromisos para optimizar adecuadamente el tiempo en el aula.</p> <p>- Los docentes socializan sus compromisos y lo pegan en la pizarra.</p>	10'	Hojas, plumones, pizarra, cinta masking tape

.....
V° B° del Director

.....
Sub Directora y/o Asesora

Taller N° 05

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Responsable(s):

1.3. Fecha: 9.10.17 Tiempo: 90'

1.2. Área(s):

1.4. Título: “Promovemos pensamientos de orden superior”

II. DESCRIPCIÓN

OBJETIVO	TEMA	RECURSOS Y/O MATERIALES	INSTRUMENTO
Mejorar el nivel de logro del desempeño de los docentes para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	Estrategias para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	<ul style="list-style-type: none">- Retroproyector- Laptop- Papeletes, plumones, cinta masking tape	Lista de cotejo

III. PROCESO DIDÁCTICO

MOMENTOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS
INICIO	<ul style="list-style-type: none">- La acompañante da la bienvenida a los docentes.- Se presenta el video “El pensamiento crítico” que se encuentra en https://www.youtube.com/watch?v=fq7E5dESFos para motivar y promover la reflexión planteándose las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el mensaje del video presentado?-Mediante la técnica de lluvia de idea los docentes expresan sus ideas.-Se comunica el propósito de la sesión y el tema a desarrollarse	20'	Laptop, retroproyector, pizarra.

DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> -Se promueve la reflexión sobre las estrategias que aplican para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. - Se le invita a cada docente a compartir sus experiencias. - Se presenta un video sobre tipos de pensamiento que se encuentra en el enlace https://www.youtube.com/watch?v=Nk5PkrzB8TA y el video “Rúbricas de observación del aula n° 3” que se encuentra en https://www.youtube.com/watch?v=yKyn1GZ9FLE - Luego, cada docente plantea estrategias para promover pensamientos de orden superior - La acompañante consolida y refuerza el tema. 	50'	Equipo multimedia, pizarra, plumones
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> -Reflexionan sobre su desempeño en el aula para promover pensamientos de orden superior. -Se establecen compromisos para aplicar estrategias que promuevan pensamientos de orden superior. - Los docentes socializan sus compromisos y lo pegan en la pizarra, 	20'	Hojas, plumones, pizarra, cinta masking tape

.....
V° B° del Director

.....
Sub Directora y/o Asesora

Taller N° 06

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Responsable(s):

1.3. Fecha: 16.10.17 Tiempo: 90'

1.2. Área(s):

1.4. Título: “Elaboramos estrategias para acompañar el proceso de aprendizaje de los estudiantes”

II. DESCRIPCIÓN

OBJETIVO	TEMA	RECURSOS Y/O MATERIALES	INSTRUMENTO
Mejorar el nivel de logro del desempeño de los docentes para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Estrategias para acompañar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.	- Retroproyector - Laptop - Papelotes, plumones, cinta masking tape, pizarra.	Lista de cotejo

III. PROCESO DIDÁCTICO

MOMENTOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS
INICIO	- La acompañante da la bienvenida a los docentes. - Se presenta un video “La evaluación final” para motivar y despertar el interés de los docentes, que se encuentra en el enlace https://www.youtube.com/watch?v=fk3GgejgEjk - A partir del video presentado se promueve el análisis y reflexión planteándose las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el mensaje del video presentado? -Mediante la técnica de lluvia de idea los docentes expresan sus ideas.	20'	Laptop, retroproyector, hojas, pizarra, plumones.

	-Se comunica el propósito de la sesión y el tema a desarrollarse.		
DESARROLLO	<p>-Se promueve la reflexión a partir de la siguiente interrogante ¿Cómo recoger evidencia del progreso de nuestros estudiantes?</p> <p>- Se le invita a cada docente a compartir sus experiencias</p> <p>- Se presenta el video “Evalúa el progreso de aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes “que se encuentra en https://www.youtube.com/watch?v=ARqTQQfJWik</p> <p>- Luego, cada docente plantea acciones de mejora para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza</p> <p>- La acompañante consolida y refuerza el tema.</p>	50’	PPT, pizarra, plumones
CIERRE	<p>-Reflexionan sobre su desempeño en el aula</p> <p>-Se establecen compromisos para aplicar estrategias que permitan evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes.</p> <p>- Los docentes socializan sus compromisos y lo pegan en la pizarra.</p>	20’	Hojas, plumones, pizarra, cinta masking tape

.....
V° B° del Director

.....
Sub Directora y/o Asesora

Taller N° 07

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Responsable(s):

1.2. Área(s):

1.3. Fecha: 23.10.117 Tiempo: 90'

1.4. Título: “Promovemos un ambiente de respeto y proximidad en el aula”

II. DESCRIPCIÓN

OBJETIVO	TEMA	RECURSOS Y/O MATERIALES	INSTRUMENTO
Mejorar el nivel de logro del desempeño de los docentes para favorecer un ambiente de respeto y proximidad.	Estrategias para favorecer un ambiente de respeto y proximidad.	- Retroproyector - Laptop - Papeletes, plumones, cinta masking tape	Lista de cotejo

III. PROCESO DIDÁCTICO

MOMENTOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS
INICIO	- La acompañante da la bienvenida a los docentes. - Se presenta un video “El respeto” para motivar y despertar el interés de los docentes. - A partir del video presentado se promueve el análisis y reflexión planteándose las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el mensaje del video presentado?	20'	Retroproyector Laptop Hojas, pizarra.

	<ul style="list-style-type: none"> -Mediante la técnica de lluvia de idea los docentes expresan sus ideas. -Se comunica el propósito del microtaller de interaprendizaje y el tema a desarrollarse. 		
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> -Se promueve la reflexión sobre las estrategias que aplica cada docente para favorecer un ambiente de respeto y proximidad. - Se le invita a cada docente a compartir sus experiencias para favorecer un ambiente de respeto y proximidad. - Se presenta el video “Propicia un ambiente de respeto y proximidad” que se encuentra en el enlace https://www.youtube.com/watch?v=aaEKSDIDPuo - Se promueve la reflexión y luego, cada docente plantea acciones de mejora para favorecer un ambiente de respeto y proximidad. - La acompañante consolida y refuerza el tema. 	50'	Equipo multimedia, pizarra, plumones
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> -Reflexionan sobre su desempeño en el aula para aplicar estrategias para favorecer un ambiente de respeto y proximidad. -Se establecen compromisos para aplicar estrategias para favorecer un ambiente de respeto y proximidad. - Los docentes socializan sus compromisos y lo pegan en la pizarra. 	20'	Hojas, plumones, pizarra, cinta masking tape

.....
V° B° del Director

.....
Sub Directora y/o Asesora

Taller N° 08

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Responsable(s):

1.2. Área(s):

1.3. Fecha: 06.10.17 Tiempo: 90'

1.4. Título: “Socializando nuestros instrumentos de evaluación”

II. DESCRIPCIÓN

OBJETIVO	TEMA	RECURSOS Y/O MATERIALES	INSTRUMENTO
Elaborar o rediseñar instrumentos de evaluación.	Elaboración de instrumentos de evaluación	- Retroproyector - Laptop - Papeletes, plumones, cinta masking tape	Lista de cotejo

III. PROCESO DIDÁCTICO

MOMENTOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS
INICIO	- La acompañante da la bienvenida a los docentes. - Se presenta una imagen en diapositivas sobre un concurso de animales para subir a un árbol. A partir de la imagen presentada se promueve el análisis y reflexión planteándose las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el mensaje de la imagen presentada? -Mediante la técnica de lluvia de idea los docentes expresan sus ideas.	10'	Laptop Retroproyector Hojas, pizarra.

	-Se comunica el propósito de la sesión y el tema a desarrollarse		
DESARROLLO	<p>-Se promueve la reflexión sobre los diferentes tipos de instrumentos que utilizan los docentes para evaluar.</p> <p>- Se le invita a cada docente a compartir sus experiencias en una hoja y lo pegan en la pizarra.</p> <p>- Se presenta una diapositiva sobre los diferentes tipos de instrumentos que se aplican en la evaluación.</p> <p>- Luego los docentes en equipo elaboran un instrumento de evaluación.</p> <p>- Los docentes socializan los instrumentos que elaboraron.</p>	70'	Hojas , pizarra, plumones
CIERRE	<p>-Reflexionan sobre su desempeño en el aula para aplicar los diferentes tipos de instrumentos</p> <p>-Se establecen acuerdos y compromisos para elaborar o rediseñar instrumentos de evaluación acorde a los aprendizajes esperados.</p> <p>- Los docentes socializan sus compromisos y lo pegan en la pizarra.</p>	10'	Hojas, plumones, pizarra, cinta masking tape

.....
V° B° del Director

.....
Sub Directora y/o Asesora

LISTA DE COTEJO PARA EL DESARROLLO DE LOS MICROTALLERES DE INTERAPRENDIZAJE

Responsable:

Área :

Tema :

Fecha :

	MICROTALLERES DE INTERAPRENDIZAJES	SI	NO
1	• Planifica la realización del microtaller de interaprendizaje.		
2	• Presenta el propósito del microtaller de interaprendizaje.		
3	• Promueve la reflexión crítica a partir de los casos presentados reales o simulados.		
4	• Promueve la profundización teórica y el planteamiento de propuestas de mejora de la práctica pedagógica.		
5	• Promueve el intercambio de experiencias y el trabajo colaborativo.		
6	• Clarifica dudas y establece consensos.		
7	• Propicia la determinación de compromisos pertinentes para mejorar la práctica en el aula.		

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

COMPROMISOS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....
Responsable del acompañamiento

.....
Director

LISTA DE COTEJO PARA DESARROLLO DE LA VISITA EN EL AULA

Responsable:

Área :

Fecha :

A	VISITA EN EL AULA (MONITOREO)	SI	NO
1	• Planifica la visita en el aula.		
2	• Informa de manera respetuosa a los docentes y estudiantes el propósito de la visita.		
3	• Toma nota de las evidencias o conductas observadas del docente.		
4	• Realiza la calificación inmediatamente después de la observación.		
5	• Utiliza adecuadamente la rúbrica de observación de aula		

SUGERENCIAS:

.....

COMPROMISOS:

.....

.....
 Responsable del acompañamiento

.....
 Director

LISTA DE COTEJO PARA DESARROLLO DE LA ASESORIA PERSONALIZADA

Responsable:

Área :

Fecha :

ASESORÍA PERSONALIZADA		SI	NO
1	• Planifica la asesoría personalizada		
2	• Propicia el diálogo, generando un ambiente de confianza, amabilidad y respeto.		
3	• Promueve el análisis y reflexión de la práctica docente.		
4	• Considera las necesidades y demandas recogidas durante la visita al aula.		
5	• Concluye la asesoría estableciendo compromisos.		

SUGERENCIAS:

.....

COMPROMISOS:

.....

.....
 Responsable del acompañamiento

.....
 Director

12.3 Resultados

ANEXO N° 03

BANCO DE DATOS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL PRE Y POST TEST

CÓDIGO	PRE TEST		POST TEST	
	NIVEL DE LOGRO	PUNTAJE	NIVEL DE LOGRO	PUNTAJE
1	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO	18
2	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO	18
3	SATISFACTORIO	18	DESTACADO	21
4	SATISFACTORIO	16	DESTACADO	21
5	SATISFACTORIO	17	SATISFACTORIO	18
6	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO	19
7	SATISFACTORIO	16	DESTACADO	22
8	INSATISFACTORIO	6	EN PROCESO	15
9	EN PROCESO	13	SATISFACTORIO	18
10	SATISFACTORIO	20	DESTACADO	21
11	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO	19
12	SATISFACTORIO	20	DESTACADO	22
13	SATISFACTORIO	19	DESTACADO	21
14	EN PROCESO	11	SATISFACTORIO	19
15	EN PROCESO	15	DESTACADO	21
16	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO	16
17	EN PROCESO	13	EN PROCESO	15
18	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO	17
19	SATISFACTORIO	18	DESTACADO	21
20	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO	20
21	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO	16
22	SATISFACTORIO	20	SATISFACTORIO	20
23	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO	18
24	SATISFACTORIO	20	SATISFACTORIO	20
25	SATISFACTORIO	17	SATISFACTORIO	20
26	SATISFACTORIO	19	SATISFACTORIO	19
27	SATISFACTORIO	20	DESTACADO	22
28	INSATISFACTORIO	5	SATISFACTORIO	16

29	DESTACADO	21	DESTACADO	21
30	DESTACADO	22	SATISFACTORIO	18
31	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO	18
32	SATISFACTORIO	18	SATISFACTORIO	19
33	INSATISFACTORIO	9	SATISFACTORIO	16
34	EN PROCESO	15	SATISFACTORIO	18
35	EN PROCESO	13	SATISFACTORIO	16
36	SATISFACTORIO	19	SATISFACTORIO	20
37	EN PROCESO	12	SATISFACTORIO	16
38	INSATISFACTORIO	6	EN PROCESO	15
39	EN PROCESO	14	EN PROCESO	15
40	SATISFACTORIO	18	SATISFACTORIO	18

12.4 Fotografías



Docente socializando su reflexión sobre el video presentado



Docente socializando la reflexión de su práctica docente



Docentes elaborando las sesiones de aprendizaje



Docente recibiendo asesoría personalizada